

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Febrianti (2020) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah faktor sentral dan elemen vital dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia berperan sebagai pembuat strategi dan inovasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari usaha dan komitmen sumber daya manusia yang dimilikinya (Rahayu, Senen, & Razati 2018). Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Husaini, 2017).

Terlebih saat ini muncul permasalahan adanya pandemi COVID-19 yang mengharuskan perusahaan lebih ekstra dalam mengelola SDMnya. Pandemi Covid-19 telah memberi dampak pada berbagai sektor di hampir semua belahan dunia, tak terkecuali Indonesia. Covid-19 mempengaruhi berbagai sektor terutama sistem ketenagakerjaan perusahaan. Hal ini disebabkan banyak perubahan yang perlu dilakukan oleh perusahaan untuk menyesuaikan diri dengan kondisi pada masa pandemi COVID-19 ini. Kementrian ketenagakerjaan menjelaskan,

bahwa 17.224 dari 873.090 perusahaan sektor formal menerapkan *work from home* (WFH) mulai tanggal 7 April 2020 (Jawahir, 2020).

Iklm organisasi pun terdampak akibat kebijakan perusahaan yang mengharuskan sebagian bahkan seluruh karyawan untuk bekerja dirumah dan melakukan jaga jarak dalam jangka waktu yang belum menentu. Iklm organisasi merupakan persepsi masing-masing karyawan terkait dengan unsur serta kondisi atau lingkungan pekerjaan yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaanya (Subawa & Surya, 2017) dalam (Dewi & Agustina,2022).

Beberapa penelitian terdahulu telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Seperti halnya penelitian yang dilakukan Ningtias dan Suharyono (2018) yang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dinyatakan dalam penelitian Ayuningtyas (2018) serta Afiah dan Asmawiyah (2020). Hasil-hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan memiliki persepsi positif terhadap lingkungan kerja mengenai apa yang diberikan oleh perusahaan atau yang ada di lingkungan kerja maka kinerjanya meningkat.

Namun, peneliti menemukan *gap penelitian* dari penelitian yang dilakukan Nasrullah, Sulastini, dan Herlie (2019) yang berjudul

“Pengaruh Motivasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin”. Hasil penelitian mereka justru menunjukkan hasil yang bertolak belakang dengan penelitian- penelitian tersebut di paragraf sebelumnya. Nasrullah dkk (2019) menemukan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ketidakkonsistenan hasil-hasil penelitian terkait pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan menjadi masalah yang perlu dikaji lebih lanjut. Untuk itu, dalam studi ini peneliti melakukan kajian dan analisis terkait pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja.

Penelitian ini juga melibatkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stres kerja, mengingat selama pandemi Covid-19 tingkat stress karyawan meningkat. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya hasil riset terkait stress kerja di masa pandemi yang menunjukkan adanya stress kerja yang dialami karyawan ketika harus melakukan WFH atau karena beban kerja meningkat akibat pengurangan pegawai. (Kajuwatu dan Lumintang, 2022); (Anita & Setyohadi, 2021); (Riani & Handayani, 2020); (Prabandari, Sumarni, & Astuti, 2020); (Oswari, 2021).

Stres tidak tampak wujudnya dan bersifat pribadi, yang terlihat ialah gejala psikis, fisiologis dan perilakunya (Suharno & Muttaqiyathun, 2021). Stres adalah suatu kondisi yang dirasakan pegawai yaitu karena tuntutan-tuntutan pekerjaan yang berlebihan

perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat kinerja (Robbins & Judge, 2018).

Seperti yang dijelaskan di atas, di masa pandemi ini, banyak karyawan mengalami stres kerja. Bukti-bukti empiris menunjukkan bahwa Stres Kerja yang tinggi berpengaruh pada menurunnya kinerja karyawan (Yuppentek, 2020). Vina (2021), Suharno dan Muttaqiyathun (2021), Andiani dan Telagawathi (2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Namun, meskipun literatur merekam hasil-hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh negatif stress pada kinerja, peneliti juga menemukan pengaruh positif stress kerja terhadap kinerja. Misalnya dalam penelitian Setiawan (2021) mereka menemukan bukti bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan didalam perusahaan karena adanya karakteristik dan semangat kerja yang tinggi pada karyawan. Hasil yang sama ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Yohanes dan Wahyudin (2020) tentang Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk itu, peneliti melakukan kajian ulang pengaruh stress kerja terhadap kinerja.

Hal lain yang juga perlu mendapat perhatian selama masa pandemic Covid-19 adalah motivasi karyawan. Hal ini disebabkan banyak keluhan dari perusahaan terkait menurunnya motivasi karyawan.

Motivasi kerja sebagai faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tentunya sangatlah dibutuhkan terlebih lagi dimasa pandemi saat ini. Motivasi karyawan semakin menurun dikarenakan menghadapi masa pandemi fisik harus beristirahat dengan cukup. Dari segi rasa aman Selain itu juga bekerja di kondisi WFO berdampak pada kecemasan dan ketakutan akan terpapar virus covid 19 karena mudahnya virus ini tersebar (Ashriyyah & Yuwono, 2021).

Motivasi kerja merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan terutama yang menyangkut kinerja karyawan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik, sebaliknya jika motivasi kerja turun maka kinerja akan turun juga. (Rivai, 2021), (Eka, 2021). (Abid & Safiih, 2021), (Anggreany, 2020), (Sembiring, 2020), (Ardi, Vina & Ayu 2020).

Seperti halnya iklim kerja dan stress kerja, beberapa hasil riset tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Penelitian yang dilakukan oleh Hasmalawati (2018) yang berjudul “Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan Motivasi kerja Terhadap kinerja Karyawan” menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa ada gap riset yang melibatkan pengaruh iklim organisasi, stres kerja, dan motivasi terhadap

kinerja karyawan Berdasarkan *research gap* di atas, penulis melakukan penelitian dengan judul: “**Pengaruh Iklim organisasi, Stres kerja, dan Motivasi Selama Pandemi COVID-19 Terhadap Kinerja Karyawan.** Penelitian ini dilakukan PT Xinda Sport Technology Industri yang berlokasi di Tangerang. Perusahaan ini berdiri pada tanggal 07 Mei 2018 dan didirikan oleh Mr.Xuchao selaku direktur utama di PT Xinda Sport Technology. PT Xinda Sport Technology merupakan cabang ke-5 dari PT Xinhong Tiyu Youngxian Gongsin. Perusahaan ini bergerak dibidang industri asesoris sepatu, dimana perusahaan bekerjasama dengan berbagai perusahaan ternama dikota tangerang misalnya PT.Nikomas Gemilang yang memproduksi beberapa Brand ternama seperti, Adidas, Nike, Asic, dll. Perusahaan ini memiliki 300 karyawan. Hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada 10 karyawan sebelum riset dilakukan menunjukkan bahwa karyawan merasa kinerjanya tidak optimal selama pandemi karena ada beberapa kebijakan baru yang diterapkan termasuk WFH.

B. Rumusan Masalah

Peneliti akan meneliti tentang pengaruh iklim organisasi, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Adapun rumusan masalah dari penelitian ini yaitu:

1. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT Xinda Sport Technology Industry di Tangerang?

2. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan PT Xinda Sport Teknologi Industry di Tangerang?
3. Apakah motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT Xinda Sport Teknologi Industry di Tangerang?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh Iklim Organisasi terhadap kinerja karyawan PT Xinda Sport Teknologi Industry di Tangerang?
2. Menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja Karyawan PT Xinda Sport Teknologi Industry di Tangerang?
3. Menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Xinda Sport Teknologi Industry di Tangerang?

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan terhadap ilmu pengetahuan terutama dalam bidang manajemen Sumber daya Manusia, khususnya dalam kajian yang berhubungan dengan iklim organisasi, stres kerja, motivasi, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan mengenai iklim organisasi, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan. Agar kedepannya karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

b. Peneliti lain

penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk dijadikan referensi dalam penelitian selanjutnya dengan variabel yang sama maupun variabel yang lainnya.