

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Salah satu tugas manajemen sumber daya manusia adalah menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai atau karyawan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan yang sangat buruk dapat mengakibatkan dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan dan berujung pada penutupan perusahaan. Mengingat dampak kinerja karyawan terhadap suatu organisasi, penting bagi setiap organisasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan sasaran yang telah di tentukan oleh perusahaan.

Pencapaian keberhasilan organisasi tidak luput dari peran seluruh sumber daya manusia dalam menjalankan bisnis. Hal ini dikarenakan setiap organisasi atau perusahaan yang menyadari pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas bagi kemajuan bisnis berusaha untuk mengelola sumber daya manusia secara tepat. Untuk membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya oleh perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.

Budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang

mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota - anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi (Schein, 1992). Budaya organisasi memiliki kaitan yang sangat erat dengan pemberdayaan karyawan pada suatu organisasi. Budaya Organisasi dapat membantu kinerja pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Semakin kuat budaya organisasi, maka semakin besar dorongan para karyawan untuk maju bersama dengan organisasi tersebut.

Menurut Suhartini (2011) efek menguntungkan dari stress kerja tingkat rendah hingga sedang bersifat fungsional karena merupakan pendorong peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, efek negative dari tingkat stress yang tinggi secara signifikan mengurangi kinerja karyawan. Situasi ini terjadi ketika karyawan menghabiskan lebih banyak energi melawan stress daripada menyelesaikan tugas. Budaya Organisasi dan stress kerja juga berkaitan, dan jika budaya organisasi tidak sesuai dengan penerapannya atau diterima oleh semua karyawan, maka karyawan akan merasakan tekanan dan menimbulkan stress kerja. Hal ini biasa terjadi pada bisnis kelas menengah yang perlu memaksimalkan kinerja dan layanan konsumen untuk membangun citra perusahaan yang baik.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang di terima pekerja dan banyaknya yang di yakini yang seharusnya di terima (Robbins,2011). Selain budaya perusahaan, stress kerja merupakan salah satu factor yang

mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Rozikin (2006) stress mempunyai dampak positif dan dampak negative. Dampak positif stres kerja pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan dampak negative stress pada tingkat yang tinggi ada kinerja karyawan menurun secara mencolok. Kondisi ini terjadi karena karyawan menghabiskan lebih banyak energy untuk mengelola stress daripada menyelesaikan tugas-tugasnya.

Kepuasan kerja dapat dipahami melalui tiga aspek yaitu, pertama, kepuasan kerja merupakan bentuk respon pekerja terhadap lingkungan pekerjaan. Kedua, kepuasan kerja sering di tentukan oleh hasil pekerja atau kinerja. Ketiga, kepuasan kerja terkait dengan sikap lainnya dan dimiliki oleh setiap pekerja (Luthans, 2006). Kepuasan kerja bukanlah konsep tunggal karena merupakan respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seseorang mungkin relative puas dengan satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja adalah sikap positif karyawan terhadap pekerjaan mereka dan muncul dari penilaian mereka terhadap situasi pekerjaan mereka dan muncul dari penilaian mereka terhadap situasi pekerjaan mereka. Pengakuan dapat dilakukan di salah satu tempat kerja dan pengakuan diberikan sebagai penghargaan atas pencapaian salah satu nilai kunci pekerjaan.

Handoko (2012) menyatakan kinerja (*performance*) sebagai proses perusahaan dalam mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006) . Secara umum kinerja

didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Robins (2011) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

PT Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (Persero) atau disingkat PT TASPEN (PERSERO) telah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari perjalanan panjang sejarah abdi Negara di Indonesia atas peran yang diberikan oleh Pemerintah Republik Indonesia dalam menyelenggarakan Program Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang terdiri dari Program Pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Tabungan Hari Tua (THT) dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan Pegawai Negeri pada saat memasuki usia pensiun terlaksana pada 1 April 1990 hingga saat ini.

Pada tahun 2014, dalam rangka memfokuskan diri sebagai perusahaan yang melayani jaminan sosial bagi Aparatur Sipil Negara berdasarkan Pasal 92 ayat (4) dan Pasal 107 Undang- undang nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pemerintah telah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015 tanggal 16 September 2015 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara yang kemudian telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2017 tanggal 29 Desember 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara. Oleh karena itu, PT TASPEN (PERSERO) dipercaya untuk

mengelola Program Asuransi Sosial yaitu Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) terhitung mulai 1 Juli 2015.

Dengan pengalaman yang sudah terbukti dalam memberikan pelayanan program asuransi sosial bagi ASN dan Pejabat Negara dan lebih memberikan layanan yang terbaik bagi Peserta, TASPEN melakukan pembenahan dan mendekatkan diri kepada Peserta melalui 57 Kantor Cabang yang tersebar di Seluruh Indonesia terdiri dari 6 Kantor Cabang Utama, 7 Kantor Cabang tipe A, 14 Kantor Cabang tipe B, 19 Kantor Cabang tipe C dan 11 Kantor Cabang tipe D. Sebagai salah satu instansi pelayanan publik, TASPEN berkomitmen untuk senantiasa meningkatkan layanan bagi Aparatur Sipil Negara dan Pejabat Negara melalui berbagai macam inovasi, mulai dari digital-based service, layanan klaim otomatis, layanan kunjungan nasabah hingga layanan klaim satu jam yang telah memperoleh seikasi ISO 9001: 2015. Hal ini merupakan komitmen Perseroan untuk terus meningkatkan kualitas layanan guna tercapainya kesejahteraan Aparatur Sipil Negara yang berkelanjutan.

Pada tanggal 31 Desember 2018, terdapat 5 lembaga yang bekerjasama dalam menggunakan database Perusahaan sebagai pusat informasi ASN. Lembaga-lembaga yang bekerjasama dengan Perusahaan yaitu Badan Peimbangan Tabungan Perumahan Pegawai Negeri Sipil (BAPERTARUM), Kementerian Perhubungan (KEMENHUB), Asuransi Sosial Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (ASABRI), Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan Dirjen Dukcapil Kementerian Dalam Negeri.

Penandatanganan Nota Kesepahaman antara antara PT TASPEN (PERSERO) dengan Mahkamah Agung Republik Indonesia tentang sinergi

layanan berbasis elektronik bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Mahkamah Agung, Kementerian Hukum dan HAM, Kementerian PAN dan RB, Kementerian Perhubungan, dan Kementerian Sekretariat Negara.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Reza Amelia (2019) mengenai Pengaruh budaya organisasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening mendapatkan hasil bahwa variable organisasi tidak berpengaruh signifikan sebagai variable independen terhadap kepuasan sebagai variable dependen.

Selain itu adanya perbedaan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Khaliq (2015) dan Aziz (2018) dimana budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan pada penelitian yang dilakukan Komara & David (2018) yang menghasilkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan dimana semakin baik atau tinggi budaya organisasi tidak akan memberi pengaruh pada kinerja karyawan.

Pada penelitian yang diajukan dalam tesis oleh Irvan Dwi Efendi (2018) menyatakan hasil penelitian di Satreskrim Polresta Yogyakarta bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja yang berbeda dengan penilitan yang dilakukan oleh Sihombing & Oki Harison (2012) yang menghasilkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Selain dari research gap yang ada, penulis juga menemukan adanya fenomena gap yang terjadi pada kinerja karyawan PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis selama masa magang di perusahaan tersebut, kinerja karyawan yang ada bila

dilihat dari pencapaian target perusahaan memang sudah baik dengan budaya organisasi yang mereka amalkan dan pengelolaan stress kerja yang mereka rasakan. Akan tetapi masih ada karyawan yang belum melaksanakan budaya kerja yang ada di perusahaan tersebut seperti kurang disiplinnya dalam jam masuk kerja, dan masih ada penumpukan beban kerja yang dirasakan karyawan sehingga stress kerja beberapa karyawan tinggi dan membuat pekerjaannya menumpuk.

Dari pemaparan diatas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stress kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar) “.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?.
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan variabel stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan?.
4. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan?.
5. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?.

6. Apakah variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja?.
7. Apakah variabel stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja?.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk mengetahui budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
7. Untuk mengetahui stress kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

D. Kegunaan penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis

1. Manfaat teoritis

Adapun manfaat penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menambah wawasan mengenai kinerja karyawan dan sebagai sumber informasi bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat praktis

a. Bagi PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar

Memberikan manfaat untuk mengetahui sejauh mana pengaruh budaya organisasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening yang ada di PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar dan dapat menjadi masukan untuk memperbaiki kinerja serta mengembangkan kualitas manajemen sumber daya manusia yang dimiliki dan hasilnya nanti dapat menjadi pertimbangan untuk menyusun strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan serta ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai rasa ketidak amanan kerja dan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan pada suatu perusahaan.

c. Bagi Peneliti Lainnya

Sebagai acuan dan tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya.