

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kinerja karyawan pada sebuah perusahaan atau organisasi tentunya sangat berpengaruh pada maju dan tidaknya perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Miner (1998) menyatakan bahwa kinerja sebagai perkembangan yang mana suatu individu menyesuaikan harapan berkaitan bagaimana dia bisa berfungsi atau menyukai pekerjaannya, sedangkan Maier (1965, dalam Latyana, 2003) telah memberi batasan pada kinerja sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Pendapat tersebut juga didukung oleh Porter dan Lawler (1997, dalam Latyana, 2003), yang menyatakan bahwa kinerja adalah *successful role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya.

Secara garis besar ada dua faktor yang menyebabkan perbedaan kinerja, yaitu faktor individu dan faktor situasi kerja (As'ad, 2003). Menurut Hunt (1979, dalam Kardina, 2003), dalam faktor atau variabel individu ini terdiri dari umum, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman, tujuan, persepsi, motivasi, kemampuan, nilai-nilai dan lain-lain. Sedangkan variabel situasional terdiri dari struktur, pekerjaan, teknologi, peran, kelompok kerja dan lain-lain.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Hunt (1979) dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja dipengaruhi oleh pengalaman (salah satu dari faktor

individu), pengalaman itu dapat berupa pengalaman yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam memperoleh kepuasan dalam bekerja. Jika seorang karyawan merasakan adanya kepuasan dalam bekerja, baik itu kepuasan yang meliputi gaji, kondisi kerja, pengawasan, teman kerja, isi pekerjaan, jaminan dan kesempatan untuk dipromosikan, secara otomatis karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dikarenakan kebutuhan-kebutuhannya telah terpenuhi, sehingga dalam bekerja karyawan dapat melaksanakannya secara optimal, jadi secara otomatis kepuasan kerja mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah isi pekerjaan itu sendiri, apakah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawab karyawan atau pekerjaan yang harus dikerjakan melebihi tanggung jawab yang semestinya, atau bahkan pekerjaan yang harus dikerjakan tidak sesuai apa yang dipersepsikan oleh karyawan itu sendiri. Jika hal itu terjadi, maka akan tercipta konflik peran yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Seorang karyawan akan bekerja dengan nyaman dan optimal ketika apa yang dikerjakan sesuai dengan kemampuan yang ia miliki dan juga sesuai dengan apa yang dipersepsi oleh karyawan itu sendiri, jika tidak tentu karyawan tersebut akan mengalami suatu konflik peran yang disebabkan oleh pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang dia persepsikan misal dikarenakan adanya kekaburan batas-batas bidang kerja yang itu menjadikan kinerja karyawan tersebut menjadi tidak optimal, apalagi ditambah dengan pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut

Selain itu konflik peran juga dapat disebabkan oleh adanya ketidakadilan dalam hal imbalan serta penugasan kerja, jadi jika dalam diri seorang karyawan terjadi konflik peran maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti melakukan replikasi terhadap penelitian yang dilakukan oleh Kardina Ariesandra (2003) yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Konflik Peran Terhadap Kinerja" yang telah menyebutkan bahwa ada pengaruh baik secara parsial maupun simultan variabel kepuasan kerja dan konflik peran berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga mereplika penelitian dari Ambar Priheni (2003) dengan judul "Komitmen Organisasional, Komitmen Profesional dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan" yang salah satu hasil penelitiannya menyebutkan adanya pengaruh konflik peran terhadap kepuasan kerja. Jadi penelitian ini memodifikasi dari dua hasil penelitian terdahulu.

Faktor yang membuat penulis tertarik dengan topik ini dikarenakan adanya kecenderungan dimana karyawan harus melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tanggung jawabnya. Masalah tersebut dapat menyebabkan timbulnya konflik peran dalam diri karyawan, yang tentunya akan menjadikan puas atau tidaknya seorang karyawan dalam bekerja dan lebih lanjut maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan .

B. Rumusan Masalah

Dari uraian yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana konflik peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
2. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
3. Bagaimana konflik peran berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji signifikansi pengaruh konflik peran terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Untuk menguji signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
3. Untuk menguji signifikansi pengaruh konflik peran terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Dari Sisi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi instansi yang diteliti, yaitu supaya dapat digunakan sebagai acuan untuk lebih memperjelas pembagian peran terhadap karyawannya, supaya tidak terjadi konflik peran pada diri karyawan yang dapat menyebabkan rasa

puas dan tidaknya seorang karyawan dalam bekerja hingga nantinya akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Penelitian ini juga bertujuan supaya instansi yang diteliti dapat lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya, karena hal itu sangat penting sekali bagi kemajuan instansi itu sendiri.

2. Dari Sisi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan pengetahuan mengenai pengaruh konflik peran terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dan juga diharapkan merangsang penelitian lain di masa yang akan datang.