

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dengan adanya kemajuan zaman atau era globalisasi sekarang ini para perusahaan dituntut untuk mempunyai suatu keunggulan yang kompetitif agar dapat bersaing dan tidak tertinggal jauh dengan perusahaan-perusahaan yang lain serta agar dapat memenangkan persaingan dengan unggul. Dalam sebuah organisasi pengelolaan terhadap sumberdaya manusia yang ada diupayakan agar mencapai hasil yang optimal dalam melakukan pekerjaan, sehingga hasilnya dapat tercermin dari kinerja yang dihasilkan oleh sumberdaya manusia tersebut. Dalam hal ini yang merupakan sumberdaya manusia dan juga merupakan keunggulan kompetitif adalah karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang perlu dijaga dan dikembangkan oleh perusahaan, karena karyawan merupakan penggerak operasi perusahaan yang akan meningkatkan kinerja perusahaan apabila kinerja karyawannya baik.

Dalam memenangkan kompetisi global organisasi sangat dituntut untuk dapat mengelola sumberdaya manusia. Sumberdaya manusia itu adalah karyawan yang berada dalam suatu organisasi. Pengelolaan terhadap sumberdaya manusia perlu ditingkatkan dan dikelola dengan baik agar dapat menjadi keunggulan kompetitif yang berguna bagi organisasi atau perusahaan tersebut untuk dapat meningkatkan kinerjanya dan untuk dapat berkompetisi dengan perusahaan-perusahaan yang lain. Dalam mengelola sumberdaya manusia untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan tidak mudah karena

yang negatif terhadap perilaku karyawan, seperti timbulnya ketegangan kerja, peningkatan perputaran kerja, penurunan kepuasan kerja, penurunan komitmen organisasi dan penurunan kinerja keseluruhan. Dalam penelitian Dwi dan Bambang (1999), menghasilkan hubungan yang negatif dan terjadi pengaruh yang signifikan antara konflik peran dan kinerja pada dokter.

Menurut Gibson, *et al* (1999), stres merupakan tanggapan penyelesaian yang dipengaruhi oleh perbedaan-perbedaan individual atau proses psikologi akibat dari suatu tindakan lingkungan dengan menetapkan permintaan psikologi dan fisik secara berlebihan kepada seseorang. Stres kerja juga disebabkan oleh berbagai macam penyebab yang dikenal dengan istilah *stressor*. Menurut Gibson, *et al* (1999), bila karyawan tidak memiliki stres maka tantangan kerja tidak ada dan akibatnya prestasi kerja juga rendah, apabila stres kerja semakin tinggi maka akan mengakibatkan bertambahnya prestasi kerja, tetapi bila sudah mencapai puncak stres kerja dapat mengakibatkan menurunnya prestasi kerja.

Rice (1992) dalam Jacinta (2002) menemukan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di perusahaan besar atau yang kurang memiliki struktur yang jelas mengalami stres kerja karena adanya konflik peran. Stres kerja oleh para ahli perilaku organisasi telah dinyatakan sebagai penyebab dari berbagai masalah baik fisik, mental ataupun output organisasi. Menurut Iswanto (2002) dalam kaitannya stres kerja tidak hanya berpengaruh terhadap

Dalam bukunya Gibson, *et al* (1999) menyatakan bahwa variabel stres kerja mempunyai pengaruh yang sangat dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Iswanto (2002) didapatkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh sebesar 21,1 persen, dengan demikian berarti bahwa 78,9 persen kinerja dipengaruhi oleh faktor lain dari stres kerja, dengan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian Bukhori (1996), ditemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan beserta variabel-variabelnya terhadap prestasi kerja.

Konflik peran dan stres kerja merupakan kedua faktor yang saling berkaitan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, dimana konflik peran dapat mempengaruhi kinerja melalui stres kerja karena konflik peran juga berpengaruh terhadap timbulnya stres kerja. Dalam teori Pace, *et al* (1993) mengenai hubungan konflik (konflik peran) dan stres kerja dengan konsekuensi negatif hubungan dipersepsikan muncul dari hubungan interpersonal yang kemudian berpengaruh dan membangkitkan perasaan stres, sebaliknya stres dapat berperan sebagai basis konflik yang dapat mempengaruhi kinerja.

Menurut Prawirosvento (1998) dalam Istiginisih (2003), kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang

Berangkat dari pemikiran tersebut maka peneliti mencoba untuk melakukan penelitian tentang pengaruh konflik peran dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini akan diuji seberapa besar pengaruh variabel-variabel konflik peran terhadap kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung dengan stres kerja sebagai variabel mediator. Peneliti hanya mengambil konflik peran dan stres kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karena kedua faktor tersebut masih jarang digunakan secara bersamaan dalam penelitian, dan juga dikarenakan kedua faktor tersebut sering atau lebih banyak berpengaruh pada karyawan dalam organisasi. Selain itu peneliti juga ingin mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kedua faktor tersebut sebagai variabel independen apabila dipakai pada level karyawan, melihat dalam penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan pada level manajer dan pemimpin dengan variabel konflik peran dan stres kerja diteliti secara terpisah.

Peneliti memang sengaja memakai dua variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dirasa hampir sama pengertiannya, seperti faktor kecakapan dengan faktor keterampilan, serta faktor persepsi dengan faktor pengetahuan mengenai tugas dan juga karena jarang penelitian yang menyatukan dua variabel diatas secara bersamaan. Oleh karena itu pembahasan terhadap variabel yang digunakan perlu dilakukan agar obyek

Dalam penelitian ini tidak menggunakan variabel kepribadian seperti penelitian yang dilakukan oleh Iswanto (2002), karena variabel kepribadian sudah sering digunakan dalam penelitian-penelitian terdahulu sebagai variabel moderator, sehingga peneliti menggunakan variabel konflik peran sebagai salah satu variabel independen disamping stres kerja. Selain itu juga karena konflik peran berkaitan erat dengan variabel stres kerja dimana stres kerja dapat timbul karena adanya konflik peran dan begitupun sebaliknya. Selain itu juga peneliti ingin mengetahui pengaruh konflik peran terhadap kinerja karyawan secara langsung dan apabila stres kerja memediasi hubungan antara konflik peran dengan kinerja karyawan dimana stres kerja sebagai variabel mediator. Dengan memakai kedua variabel konflik peran dan stres kerja secara bersamaan akan didapat hasil yang lebih jelas untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, menurut peneliti apa yang coba diteliti disini masih sangat relevan dilakukan karena belum banyak peneliti yang mencoba melakukan penelitian mengenai analisis pengaruh konflik peran, stres kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Iswanto (2002) mengenai **“Analisis Hubungan Antara Stres Kerja, Konflik Peran Dan Kinerja Melalui Mediasi Deal”**

B. Rumusan Masalah Penelitian

Ada beberapa masalah yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, faktor tersebut adalah stres kerja, kecakapan, keahlian, pengetahuan mengenai tugas, kesempatan dan persepsi, serta konflik peran. Dalam penelitian ini yang di ambil hanya konflik peran dan stres kerja karena kedua variabel tersebut sangat berkaitan erat yaitu dengan konsekuensi negatif yang dipersepsikan muncul dari hubungan interpersonal yang berpengaruh dan membangkitkan perasaan stres, sebaliknya perasaan stres dapat berperan sebagai basis konflik (konflik peran) yang potensial, dan mempengaruhi kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediator (Pace, *et al*, 1993). Dalam penelitian ini dirumuskan permasalahan penelitian yaitu:

1. Apakah konflik peran berpengaruh secara negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah stres kerja memediasi hubungan antara konflik peran dan kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Menguji pengaruh variabel konflik peran secara negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Menguji pengaruh stres kerja dalam memediasi hubungan antara konflik

Tujuan ini ditetapkan karena peneliti ingin mengetahui apakah hasil penelitian ini sesuai atau tidak dengan hasil-hasil penelitian terdahulu yang menggunakan variabel stres kerja dan konflik peran mempengaruhi kinerja yang dilakukan secara terpisah, dan apakah konflik peran berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediator.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti

Sebagai penerapan dari teori yang telah dipelajari dan untuk dapat mengetahui seberapa jauh teori tersebut diterima dan diterapkan dalam lingkungan kerja suatu perusahaan, serta memberikan pengetahuan mengenai pengaruh konflik peran, stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai evaluasi terhadap keputusan yang akan diambil oleh perusahaan serta sebagai masukan dan pemahaman mengenai konflik peran dan stres kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan yang bersangkutan, serta agar perusahaan dapat mengatasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan dan perusahaan.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai informasi tambahan bagi peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian dengan lebih baik dan lancar, serta sebagai

... ..