

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap organisasi memiliki sumber daya manusia yang merupakan aset paling penting bagi perusahaan, di mana sumber daya tersebut memiliki kemampuan yang selalu berkembang dalam menentukan keberhasilan untuk jangka panjang. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola dengan baik agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Perkembangan perusahaan dan organisasi sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan.

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkannya. Produktivitas dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, seperti kondisi psikologis dari jabatan yang sesuai, lingkungan tempat kerja yang nyaman, rasa aman dan perlindungan dalam melakukan pekerjaan, tuntutan tugas yang berlebihan dan upah yang layak. Oleh karena itu, perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor-faktor yang berkaitan dengan produktivitas tenaga kerja dapat terpenuhi secara maksimal agar kinerja karyawan dapat tercipta dengan baik.

Menurut Mangkunegara (Trisna, 2018) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan serta menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan

dan keahliannya dalam bekerja. Menurut Habibullah dan Apriyani (Ismi, 2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan yaitu stres kerja yang ditimbulkan oleh konflik peran dan ambiguitas peran dan karakteristik tugas. Jackson dan Schuler (Celik, 2013) mengidentifikasi bahwa konflik peran dan ambiguitas peran merupakan dua komponen utama stres.

Penelitian Rizka Putri Rifai, David Saerang, Rita Taroreh (2019) yang berjudul Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening menunjukkan bahwa Konflik Peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan. Tidak seperti penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Murdana Yasa (2017) menemukan hasil yang berbeda yaitu Konflik peran mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap stres kerja.

Sedangkan Penelitian Rizka Putri, David Saerang, Rita Taroreh (2019) menunjukkan ambiguitas peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja, bertolak belakang dengan hasil penelitian I Wayan Murdana Yasa (2017) menemukan hasil bahwa ambiguitas peran berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap stres kerja.

Masih Menurut I Wayan Murdana Yasa (2017), dari hasil penelitiannya bahwa Konflik Peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian Rizka Putri Rifai, Davi Rita Taroreh (2017) menemukan bahwa Konflik peran berpengaruh tidak signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja.

Penelitian I Wayan Murdana Yasa (2017) menemukan Ambiguitas peran berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian Rizka Putri Rifai, Davi Rita Taroreh (2019) ambiguitas peran berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Penelitian I Wayan Murdana (2017) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian Insany Fitri Nurqamar, Siti Haerani, Ria Mardiana (2014) menemukan hasil bahwa stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja.

Tingginya tuntutan suatu pekerjaan tersebut membuat pegawai harus melakukan perubahan di dalam organisasi, perubahan tersebut akan memunculkan paradigma baru, karena perubahan yang begitu mendesak, sering kali karyawan tidak mampu mengejar dan menanggapi keinginan perusahaan tersebut, akibatnya mereka mudah mengalami stres ketika bekerja.

Dari hasil observasi fenomena yang terjadi bahwa konflik peran dan ambiguitas peran pada karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati disinyalir masih harus dikelola dengan baik karena berdampak pada stres kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan pencapaian kinerja karyawan mengalami peningkatan dan penurunan kinerja pada tahun 2014-2018.

Dari data pada Tabel 1.1. berikut menunjukkan bahwa hasil kinerja karyawan PT BPR Artha Huda Abadi walaupun kadang ada peningkatan namun masih belum bisa mencapai hasil 100% secara keseluruhan. Hal tersebut karena masih adanya peran ganda dan ambiguitas peran yang diperankan setiap

karyawan, sehingga hal tersebut akan mengakibatkan yang tidak kodusif di dalam sebuah organisasi.

Tabel 1.1
Hasil Kinerja PT. BPR Artha Huda Abadi Margoyoso

NO	Keterangan	Tahun				
		2014	2015	2016	2017	2018
1	DPK	90,35%	118,72%	85,88%	90,02%	115,02%
2	Pinjaman	124,01%	109,15%	89,95%	92,50%	113,32%
3	NPL	5,24%	6,66%	5,11%	5,68%	7,57%
4	Laba	94,04%	96,72	85,83%	92,07%	98,35%

Sumber: Data internal PT. BPR Artha Huda Abadi Mrgoyoso, Pati.

Sehingga akhirnya penulis tertarik untuk melakukan penelitian serta pengujian teori pada PT BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati dengan judul :

“Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati)”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan pola pikir dan latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh konflik peran terhadap stres kerja di PT. BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati?
2. Bagaimana pengaruh ambiguitas peran terhadap stres kerja di PT. BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati?
3. Bagaimana pengaruh konflik peran terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati?

4. Bagaimana pengaruh ambiguitas peran terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati?
5. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, tujuan penelitian yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisa pengaruh konflik peran terhadap stres kerja di PT. BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati.
2. Menganalisa pengaruh ambiguitas peran terhadap stres kerja di PT. BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati.
3. Menganalisa pengaruh konflik peran terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati.
4. Menganalisa pengaruh ambiguitas peran terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati.
5. Menganalisa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperoleh beberapa manfaat. Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini dapat dilihat dari dua sudut pandang yang berbeda, antara lain:

1. Dilihat dari sudut pandang teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan yang berarti bagi ilmu pengetahuan atau teori yang berkaitan dengan sumber daya manusia terutama mengenai konflik peran, ambiguitas peran, stres kerja dan kinerja karyawan

2. Dilihat dari sudut pandang kegunaan praktis

Dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi PT BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan atau kualitas sumber daya manusia yang ada di PT BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati dengan melihat dari faktor konflik peran, ambiguitas peran, stres kerja, dan kinerja karyawan.

