

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi adalah unit sosial yang terdiri dari sekelompok atau dua orang atau lebih yang memiliki visi/misi dan tujuan yang sama. Organisasi adalah entitas yang memungkinkan masyarakat untuk mengejar prestasi yang tidak dapat dicapai oleh individu yang bertindak sendiri Gibson *et all* (2003). Unsur pokok dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Tanpa adanya sumber daya manusia, organisasi tidak akan mampu berkembang dan bertahan. Untuk itu, sumber daya manusia yang berkualitas, kreatif dan mumpuni sangat dibutuhkan untuk megembangkan dan mempertahankan keberlangsungan hidup organisasi. Sumber daya manusia juga dituntut untuk mampu mengelola jalannya kegiatan dan aktivitas organisasi agar berjalan sesuai dengan alur kerja yang telah ditetapkan dan disepakati bersama.

Salah satu hal yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pengurus. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan semua kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah terlebih dahulu dan telah disepakati bersama menurut Rivai & Basri (2005). Apabila kinerja para pengurus optimal maka akan memberikan dampak yang positif bagi organisasi dan

apabila kinerjanya kurang optimal, maka akan sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan, visi dan misi. Oleh sebab itu, organisasi perlu mengelola sumber daya manusia agar mendatangkan manfaat bagi organisasi, mencapai tujuan visi dan misi.

Meskipun memiliki visi/misi dan tujuan yang sama, karena adanya kreatifitas dan kemampuan yang mumpuni, setiap individu yang berada dalam organisasi tentu memiliki perbedaan ide, latar belakang budaya dan sosial. Dalam pengelolaan organisasi, menyelesaikan tugas, dan pengambilan suatu keputusan pengurus harus mengikuti alur kerja dan apa yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Tentu hal tersebut tidak akan bisa memberikan kebebasan sepenuhnya. Karena kebebasan yang tidak bisa diperoleh sepenuhnya itu, akan menjadikan individu lelah dan mencapai titik jenuh. Hal ini akan menimbulkan konflik peran dalam diri seseorang.

Menurut Gibson *et all* (2003) konflik peran adalah konflik yang timbul ketika seseorang dalam suatu organisasi menerima pesan yang tidak kompatibel tentang perilaku peran yang tidak tepat. Menurut Robbins (2003) konflik peran adalah suatu keadaan di mana individu dihadapkan pada pengharapan peran yang berlainan. Dengan adanya konflik peran yang dialami oleh individu akan berdampak terhadap kinerja individu itu sendiri. Semakin tinggi konflik peran yang dialami seseorang maka akan berpengaruh buruk terhadap kinerjanya. Konflik peran juga dapat mempengaruhi kualitas

keputusan organisasional, dapat membuka masalah dan menyelesaikan serta mendorong untuk memunculkan ide-ide baru untuk melakukan perubahan.

Paparan di atas sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Al Azhar L (2013) dengan judul Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kesan Ketidakpastian Lingkungan, *Locus of Control* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor memberikan hasil konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Penelitian yang dilakukan oleh Heri Setiawan dan Murphin J Sembiring pada tahun 2013 dengan judul Pengaruh Konflik Peran dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung memberikan hasil konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Catherina Rosally dan Yulius Jogi pada tahun 2015 dengan judul Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja memberikan hasil konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Konflik peran ini juga dirasakan atau dialami oleh pengurus dan anggota himpunan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMY (Himama, Hima dan Himie). Himpunan mahasiswa FEB UMY adalah wadah pengembangan akademis bakat dan minat bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMY. Konflik peran yang dirasakan seperti adanya kesalahpahaman dalam mengartikan suatu perintah atau tanggung jawab. Selain itu,

mereka juga menerima perintah yang berbeda antar satu orang dengan orang lain, adanya suatu tekanan dari pesan yang harus segera diselesaikan dan ketika salah seorang anggota yang harus tetap fokus pada tanggung jawabnya meskipun dia tidak terlalu memahami apa yang seharusnya benar-benar dia selesaikan. Hal ini membuat pengurus atau anggotanya tetap menjalankan program kerja, tugas dan kewajibannya namun dengan tingkat emosi dan tekanan yang cukup tinggi

Dalam proses mengelola organisasi seperti rapat, pengambilan keputusan, bekerja sama dalam tim, menyelesaikan pekerjaan dan mempengaruhi individu yang lain agar mau bekerja sama, pengurus harus memiliki tingkat kepercayaan diri (*self efficacy*) yang tinggi. Ia harus yakin bahwa keputusan yang diambil dan tindakan yang dilakukan telah tepat. Ia juga harus yakin bahwa ia mampu melibatkan rekan kerjanya dalam mengelola organisasi. Dengan adanya tingkat kepercayaan diri yang tinggi, pengurus akan lebih percaya mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Faktor yang dapat menjadikan kinerja seseorang maksimal adalah tingkat kepercayaan diri (*self efficacy*) yang tinggi.

Self efficacy adalah kepercayaan terhadap kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas Kreitner & Kinicki (2005). Menurut Hellriegel & Slocum (2003) *self efficacy* mengacu pada estimasi individu atau kemampuannya sendiri untuk melakukan tugas tertentu dalam situasi tertentu.

Kemampuan yang lebih besar yang dirasakan karyawan untuk melakukan tugas, semakin tinggi *self efficacy* karyawan.

Dengan tingkat kepercayaan diri yang tinggi ini, seseorang akan mampu mengambil keputusan dengan tepat, menyelesaikan pekerjaan dan mempengaruhi individu lain dengan maksimal, sehingga visi/misi dan tujuan organisasi akan mampu dicapai dengan optimal. Seseorang yang memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi akan tetap menjalankan, menyelesaikan dan menerima tanggung jawabnya tanpa membatasi diri meskipun mengalami konflik peran dalam pekerjaannya. Namun, seseorang yang memiliki *self efficacy* rendah akan cenderung mengalami kegagalan karena adanya perselisihan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran.

Paparan di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fita Nia Sari pada tahun 2014 dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, *Self Efficacy*, dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan (Study Empiris pada PT. Batam Textile Industry Semarang) memberikan hasil *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Yeti Indrawati pada tahun 2014 dengan judul Pengaruh *Self Esteem*, *self efficacy*, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado) memberikan hasil *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Adanya konflik peran yang terjadi dalam suatu organisasi dapat menyebabkan terjadinya kesalahpahaman. Karena kesalahpahaman ini, anggota organisasi tidak akan mampu berjalan secara berjalan. Justru akan semakin menimbulkan situasi yang lebih keruh di internal organisasi. Namun, konflik peran yang terjadi dalam organisasi dapat diminimalisir dengan adanya *self efficacy* yang dimiliki anggota organisasi. Dengan adanya *self efficacy* ini, seseorang yang tidak tahu kemana harus melangkah untuk mengambil keputusan atau mengambil tindakan, ia akan tetap mengambil keputusan atau tindakan atas kemauannya sendiri. Bukan karena egois, namun karena ia sudah tahu keputusan dan tindakan apa yang harus ia ambil tanpa menunggu rekomendasi dari anggota organisasi yang lain.

Konflik peran yang diakibatkan adanya kelelahan dan titik jenuh himpunan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis disikapi dengan baik sehingga menjadikan anggotanya tetap professional dalam bekerja dan melaksanakan even yang telah ditetapkan. Mereka tetap professional meskipun mengalami konflik peran. Para anggotanya melaksanakan setiap kewajiban dan tanggung jawabnya dengan tekanan dan tingkat emosi yang cukup tinggi. Tingkat kepercayaan diri (*self efficacy*) yang tinggi menjadikan mereka mampu menjalankan setiap program kerja, tugas dan kewajibannya dengan baik. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja dengan *Self Efficacy* sebagai variabel Moderasi.

Penelitian ini merupakan gabungan penelitian yang dilakukan oleh Al Azhar L (2013) dengan judul Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kesan Ketidakpastian Lingkungan, *Locus of Control* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor. Penelitian yang dilakukan oleh Heri Setiawan dan Murphin J Sembirruing pada tahun 2013 dengan judul Pengaruh Konflik Peran dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung. Penelitian yang dilakukan oleh Catherina Rosally dan Yulius Jogi pada tahun 2015 dengan judul Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja.

B. Rumusan Masalah

Dalam mengelola organisasi, pengurus dan anggota tidak terlepas dari konflik peran. Konflik peran dapat diartikan sebagai adanya dua perintah yang berbeda yang diterima dalam satu waktu yang sama. Konflik peran juga dapat diartikan sebagai adanya tekanan emosi atau konflik dalam diri sendiri karena adanya ketidaksesuaian antara harapan seseorang dengan harapan individu. Seseorang yang mengalami konflik peran akan berakibat terhadap kinerjanya. Di mana dalam melaksanakan tugasnya, berada dibawah tekanan emosi sehingga menimbulkan ketegangan kerja, menurunnya kenyamanan di

lingkungan kerja dan menurunnya komitmen organisasi. Dengan demikian, konflik peran berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu, rumusan masalah yang pertama adalah:

1. Apakah konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja?

Pada umumnya terjadinya kesalahpahaman, ketegangan kerja, menurunnya tingkat kenyamanan di lingkungan kerja dan menurunnya komitmen organisasi sebagai akibat dari konflik peran menjadikan kinerja organisasi tidaklah maksimal. Selain itu para anggota organisasi akan bekerja di bawah tekanan dan tingkat emosi yang cukup tinggi. Adanya konflik peran yang dialami oleh anggota organisasi dapat diminimalisir dengan adanya *self efficacy* yang dimiliki oleh anggota organisasi. Tingkat *self efficacy* yang tinggi yang dimiliki seseorang maka orang tersebut akan mampu meyakinkan dirinya sendiri dan orang lain untuk dapat menyelesaikan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Tingkat *self efficacy* tinggi yang dimiliki seseorang akan membuat dia tidak akan ragu untuk mengambil keputusan. Ia tidak akan menunggu saran orang lain untuk mengambil suatu keputusan. Oleh karena itu, rumusan masalah kedua adalah:

2. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap kinerja dengan *self efficacy* sebagai variabel moderasi?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian antara lain:

1. Untuk menguji pengaruh konflik peran terhadap kinerja
2. Untuk menguji pengaruh konflik peran terhadap kinerja dengan *self efficacy* sebagai variabel moderasi

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dari segi teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan pengetahuan yang berhubungan dengan konflik peran, *self efficacy* dan kinerja organisasi.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Peneliti

Untuk mengetahui Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja dengan *Self Efficacy* sebagai Variabel Moderasi pada himpunan mahasiswa FEB UMY.

b) Bagi Organisasi

- 1) Untuk mengidentifikasi seberapa besar tingkat kinerja himpunan mahasiswa FEB UMY

2) Untuk memaksimalkan kinerjanya dalam mengelola organisasi agar tujuan, visi dan misi organisasi tercapai secara optimal. Agar setiap program kerja yang telah direncanakan dapat terlaksana secara maksimal.

c) Bagi Anggota

Dapat meminimalisir adanya konflik peran yang terjadi di antara anggota organisasi. Meningkatkan *self efficacy* (kepercayaan diri) pada setiap anggota organisasi sehingga mampu untuk mencapai tujuan, visi dan misi serta program kerja yang telah ditetapkan.