

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dalam menghadapi persaingan di dunia industri saat ini, sebuah perusahaan harus memaksimalkan kinerja karyawan yang dimiliki. Menurut Sinambela, dkk (2012) kinerja karyawan adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Penilaian kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan penilaian kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya memiliki kinerja yang tinggi, karena dengan hal tersebut akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan dan tentunya kinerja perusahaan terus meningkat. Dengan demikian perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan dapat memberi pengaruh positif terhadap perusahaan.

Saat ini, semua organisasi termasuk didalamnya perusahaan menghadapi tuntutan perubahan lingkungan yang sangat tinggi. salah satu tuntutan bagi perusahaan adalah perubahan pasar yang sangat dinamis. Konsekuensinya perusahaan harus lebih inovatif dalam menjalankan usahanya.

Inovasi perusahaan sebagai tanggapan pada perubahan lingkungan berdampak pada semakin kompleksnya pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan. Macam pekerjaan bertambah. Namun, penambahan macam

pekerjaan ini sering tidak diimbangi dengan ketersediaan tenaga kerja atau karyawan yang cukup. Hal ini berakibat adanya tuntutan kerja atau keharusan bagi karyawan untuk melakukan tambahan pekerjaan. Sementara tambahan pekerjaan ini kadang tidak sesuai dengan yang diinginkan oleh pegawai atau tidak merupakan bagian dari bidang pekerjaannya. Akibatnya, muncul konflik peran dalam diri karyawan.

Fenomena tersebut terjadi di pabrik Anggun Rotan sebuah perusahaan kecil di daerah Bantul. Anggun Rotan merupakan sebuah pabrik yang mengolah rotan mentah menjadi sebuah produk seperti tas dan kursi. Pabrik ini berdiri pada tahun 2001 yang didirikan oleh bapak Panut Mulyawinata. Pabrik ini mulai mengembangkan produknya dan sudah terjual sampai luar negeri.

Dari hasil pra-riset, peneliti mengidentifikasi terjadinya konflik peran ketika karyawan PT Anggun Rotan diberi tanggung jawab lebih dalam tugasnya. Sebagai contoh, karyawan dibagian penjahitan produk sering mendapat perintah untuk melakukan pengecatan ataupun pengenaman. Penambahan beban pekerjaan yang berbeda ini sudah berlangsung cukup lama yang menyebabkan karyawan menjadi kurang optimal dalam bekerja.

Dalam literatur dijelaskan bahwa konflik peran dapat berperan positif (fungsional), tetapi dapat pula bersifat negatif (disfungsional). Dengan demikian perusahaan harus mampu mengatur karyawannya supaya tidak memiliki konflik peran yang mengganggu kinerjanya.

Patria (2016) menemukan bukti bahwa konflik peran memiliki pengaruh negatif pada kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika karyawan dihadapkan oleh konflik peran maka akan menurunkan kinerja karyawan tersebut. Seorang karyawan yang memiliki konflik peran yang tinggi maka berkemungkinan akan terjadi penurunan dalam kinerja karyawan dan sebaliknya apabila karyawan memiliki konflik peran yang rendah maka berkemungkinan akan mengalami peningkatan kinerja karyawan. Hal yang sama juga ditemukan oleh Yasa (2017) , Nur (2016) dan Sari (2015).

Namun penelitian yang dilakukan Iqbal (2016) menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh positif terhadap kinerja. Dalam hal ini, karyawan yang mengalami konflik peran justru terdorong untuk memecahkan masalah atau memfokuskan pada pekerjaan yang sedang dialami. Pengaruh positif konflik peran terhadap kinerja karyawan juga dibuktikan oleh Giovanni (2015), Swambawa (2016) dan Wenur (2018). Dalam penelitian-penelitian tersebut, konflik peran yang dirasakan seorang karyawan justru meningkatkan kinerja mereka.

Dari review literatur diatas terlihat bahwa pengaruh konflik peran terhadap kinerja masih berbeda-beda. Gap penelitian yang teridentifikasi adalah terdapat ketidak konsistenan hasil penelitian pengaruh konflik peran terhadap kinerja, seperti terlihat dalam ringkasan ditabel 1.1.

Tabel 1. 1 Riset Gap

Peneliti (tahun)	Hasil	Gap
Patria (2016) I Wayan Murdana Yasa (2017) Ismi Rija Nur (2016) Pepi Mulita Sari (2015).	Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja	Terdapat ketidak konsistenan hasil penelitian pengaruh konflik peran terhadap kinerja.
Iqbal (2016) Tamauka Marsello Giovanni (2015) Ida Bagus Gede Swambawa (2016) Gabreila Wenur (2018)	Konflik peran berpengaruh positif terhadap kinerja	

Selain menambah beban kerja yang memunculkan konflik peran dalam diri karyawan, tuntutan perubahan lingkungan pasar juga memunculkan stress kerja pada karyawan yang juga berakibat pad kinerja mereka. Menurut Velnampy dan Aravinthan (2013) menyatakan bahwa stres kerja adalah pola emosional perilaku kognitif dan reaksi psikologis terhadap aspek yang merugikan dan berbahaya dari setiap pekerjaan, organisasi kerja dan lingkungan kerja. Stres kerja adalah sebuah kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dari seseorang. Bila tidak ada stres, tidak aka ada tantangan kerja dan kinerja karyawan cenderung naik, akan tetapi jika stres sudah mencapai puncaknya maka kinerja karyawan akan menurun, karena stres akan mengganggu pelaksanaan kerja karyawan, karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikan stres yang akan

mengakibatkan tidak mampu mengambil keputusan dan perilaku yang tidak teratur.

Seperti halnya konflik peran, stress kerja juga memiliki dua macam pengaruh pada kinerja. Hasil penelitian dari Yasa (2017) membuktikan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja yang artinya pada saat tingkat stres yang dialami pegawai rendah dan tidak ada stressor sama sekali, karyawan akan cenderung berkerja pada tingkat prestasi yang akan dicapai. Stres dibutuhkan untuk meningkatkan motivasi atau dorongan seseorang untuk meningkatkan kinerja. Demikian juga dengan hasil penelitian Insany et. al (2014), Indriyani (2009) dan Ismi Rija Nur (2016).

Berbeda dengan hasil penelitian Hamidah (2016), Naradhipa (2014) dan Arsiyati (2013) yang menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Artinya, semakin tinggi stres kerja maka akan menurunkan kinerja kerja karyawan, begitu juga ketika semakin rendah stres kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 1. 2Riset Gap

Peneliti (Tahun	Hasil	Gap
Yasa (2017) Insany et. al (2014), Indriyani (2009) Ismi Rija Nur (2016).	stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja	Terdapat ketidak konsistenan hasil penelitian pengaruh stress kerja terhadap kinerja.
Hamidah (2016) Naradhipa (2014) Arsiyati (2013) Liana (2014)	stress kerja berpengaruh negative terhadap kinerja	

Hal yang mendasari pentingnya penelitian ini mengangkat tema konflik peran dan stress kerja adalah masih adanya kesimpangsiuran hasil penelitian-penelitian terdahulu yang menguji pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja. Untuk itu, peneliti memandang perlu dilakukan penelitian untuk memperjelas pengaruh konflik peran, Stres kerja terhadap kinerja karyawan.

B. RUMUSAN MASALAH

Dari gap riset yang ditemukan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik peran terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis stress kerja terhadap kinerja karyawan

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu manajemen dan menambah kajian ilmu manajemen khususnya ilmu sumber daya manusia untuk mengetahui bagaimana strategi meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak pabrik dalam pengambilan keputusan guna menentukan kebijakan bagi karyawan. Dan bagi pihak lain penelitian ini juga diharapkan dapat membantu pihak lain dalam penyajian informasi untuk mengadakan penelitian serupa.