

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia merupakan elemen penting yang harus dimiliki oleh perusahaan, tanpa peran sumber daya manusia maka perusahaan juga tidak akan berjalan secara optimal. Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik, sehingga menunjang kegiatan dalam perusahaan. Manajemen sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. (Hasibuan:2013)

Dalam kegiatan produksi mesin juga menjadi elemen penting, akan tetapi tanpa adanya peran SDM mesin juga tidak dapat berjalan, maka dari itu manusia juga di perlukan dalam menunjang setiap kegiatan. Sumber daya manusia yang dikelola perlu dikelola dengan baik akan menghasilkan produk yang berkualitas, untuk mendapatkan hasil yang optimal maka di perlukannya strategi, perusahaan harus mengetahui faktor penunjang dan penghambat menurunnya kinerja karyawan yang di sebabkan oleh beberapa faktor, salah satu faktor penghambat internal adalah SDM atau dalam perusahaan di sebut dengan karyawan.

Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah di tetapkan terlebih dahulu (Hasibuan:2002) Peran

karyawan sangat menunjang kegiatan dalam perusahaan, jika dalam suatu perusahaan memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja dalam perusahaan itu baik. Sehingga terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu dengan kinerja perusahaan. Saat ini karyawan dalam sebuah perusahaan tidak hanya di domisili oleh laki-laki tapi juga wanita.

Emansipasi wanita telah banyak merubah dunia, tidak hanya dalam dunia pendidikan tapi dunia industri pun sekarang telah banyak mengalami perubahan, maka dari itu tidak heran jika saat ini banyak wanita yang bekerja. jika dahulu hanya laki-laki yang bekerja tapi saat ini banyak perempuan yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya atau sebagai gaya hidup yang menuntut wanita untuk maju tidak hanya berdiam diri dirumah saja, dalam sebuah perusahaan tidak tolak ukur dalam memilih karyawan, selama kinerjanya memenuhi persyaratan yang perusahaan butuhkan, perusahaan tidak hanya memilih laki-laki dalam memilih karyawan tetapi juga wanita, hal ini memberi kesempatan untuk para wanita berkarir sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Kesempatan yang dimiliki wanita saat ini sama dengan kesempatan laki-laki dalam setiap hal, terutama dalam hal ini adalah pekerjaan, wanita dianggap juga memiliki kemampuan yang sama dalam melakukan pekerjaan, meskipun dalam perusahaan ada pembagian kerja sendiri untuk laki-laki maupun wanita. Sehingga menghasilkan kinerja yang sesuai dengan target perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja baik dicapai oleh individu pegawai yang sesuai dengan peran dan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya selama periode tertentu yang

berhubungan dengan ukuran nilai atau standart tertentu dari organisasi tempat individu itu bekerja. (Susijawati dkk:2017)

Menurunnya kinerja memberi dampak buruk untuk perusahaan, banyak perusahaan harus gulung tikar karena tidak dapat bersaing dengan perusahaan lain oleh sebab itu banyak sekali terjadi pengangguran. Saat ini banyak perusahaan yang menggunakan sistem harian lepas maupun kontrak sebagai alasan efisiensi dan semakin tingginya nilai upah yang harus perusahaan keluarkan dan hal ini tidak seimbang dengan produk yang di hasilkan oleh perusahaan, menurunnya kualitas kinerja dalam perusahaan di pengaruhi oleh beberapa konflik.

Konflik yang di hadapi karyawan salah satunya adalah konflik peran ganda merupakan suatu bentuk konflik antar peran, dimana peran dalam pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, yaitu menjalankan peran dalam pekerjaan menjadi lebih sulit karena menjalankan peran dalam keluarga. (Susijawati dkk:2017) Konflik ini biasanya di sebabkan karena pengaruh kerja shift yang membuat karyawan wanita kurang beristirahat dan pada umumnya jika karyawan wanita bekerja pada malam hari, mereka akan merasa lelah karena seharian harus berperan sebagai ibu rumah tangga dan pada malam hari mereka harus bekerja sebagai karyawan, sedangkan tuntutan dalam pekerjaan harus tetap di jalankan sesuai dengan prosedur perusahaan.

Dalam hal ini konflik peran ganda yang di hadapi karyawan wanita sangat menentukan terhadap kinerja karyawan, dan karyawan wanita cenderung cenderung lebih nyaman ketika mereka bekerja pagi tetapi dilain sisi mereka memikirkan

masalah keluarga seperti tidak bisa mengurus anak jika bekerja pada pagi hari, sedangkan jika bekerja pada malam hari mereka merasa kelelahan, sebagai karyawan wanita maka perlu ada pembagian istirahat agar tidak terjadi kelelahan dalam bekerja yang menyebabkan stress pada karyawan.

Selain konflik peran ganda yang mempengaruhi kinerja faktor lainnya adalah stress kerja. Stress merupakan masalah yang dapat menurunkan kinerja karyawan dalam perusahaan, maka dari itu perusahaan harus mampu mengatasi penyebab stress yang di hadapi oleh karyawan dan melakukan strategi untuk memperbaiki kinerja karyawan, perusahaan harus mampu mengetahui faktor-faktor yang menjadi penghambat menurunnya kinerja karyawan salah satunya adalah stress kerja, yang diakibatkan oleh beberapa faktor intern maupun ekstern.

Dari banyaknya tuntutan yang harus dilakukan oleh seorang karyawan, tidak jarang karyawan yang mengalamami stress kerja karena konflik yang mereka hadapi. Stres di tempat kerja disebabkan oleh beberapa faktor yang dapat diidentifikasi oleh banyak peneliti, seperti ketidakamanan pekerjaan, konflik peran, ambiguitas peran, tekanan waktu, konflik interpersonal, jumlah pekerjaan yang berlebihan. (Munandar:2010). Banyaknya konflik yang dihadapi oleh karyawan, membuat pihak manajemen HRD harus berfikir keras dalam mengatasi konflik yang terjadi dalam perusahaan.

Penelitian ini merupakan penelitian lanjutan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Amri dkk:2014) Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pemeriksa BPK RI Perwakilan provinsi aceh dimana dalam

penelitian tersebut mengungkapkan variabel konflik peran ganda tidak ada hubungan terhadap kinerja sedangkan stress kerja ada hubungan terhadap kinerja sedangkan secara simultan terdapat pengaruh antara konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja.

PT. Mandiri Investama Sejati merupakan salah satu perusahaan yang bekerja dalam bidang customer-good yaitu dalam pembuatan sabun cuci baik dalam bentuk Cream, Powder maupun Gel, dulu perusahaan ini mampu memproduksi dalam jumlah yang sangat besar yaitu 100 ton perharinya tapi saat ini sudah semakin menurun, hal ini mungkin di sebabkan oleh beberapa konflik yang ada dalam perusahaan ini, maka dari itu perusahaan harus mampu memperbaiki penyebab kinerja yang semakin menurun agar dapat bersaing dengan perusahaan lain.

Dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti perlu diadakannya penelitian, dan disinyalir masih perlu di adakan sosialisasi terkait menurunnya kinerja karyawan yang terjadi pada perusahaan tersebut, maka dari itu peneliti tertarik melakukan penelitian dan pengujian teori di PT. Mandiri Investama Sejati yang berjudul “PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang uraian diatas maka permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Konflik peran ganda (X1) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ?
2. Apakah terdapat pengaruh Stress Kerja (X2) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Konflik peran ganda (X1), dan Stress Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara Konflik peran ganda (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)
2. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara stress kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)
3. Untuk mengetahui pengaruh antara konflik peran ganda (X1) dan stress kerja (X3) terhadap terhadap Kinerja karyawan (Y)

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### 1.4.1 Bagi Peneliti

- Untuk memenuhi tugas akhir mahasiswa dalam mencapai gelar sarjana.
- Untuk mengetahui sinkronisasi dasar teori yang dipelajari peneliti semasa kuliah dengan yang terjadi di lapangan
- Mahasiswa dapat lebih memahami serta memperluas tentang ilmu tentang Sumber Daya Manusia (SDM)

- Dapat mengembangkan ilmu yang telah di pelajari semasa kuliah, dan dapat mempelajari tentang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan Konflik peran ganda, dan Strees kerja terhadap Kinerja karyawan
- Mengetahui secara umum kondisi perusahaan, tentang konflik peran ganda, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 1.4.2 Bagi Perusahaan

- Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan yang bermanfaat berkaitan dengan konflik peran ganda, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.
- Dapat digunakan bahan pertimbangan untuk perusahaan atau instansi dalam menghadapi masalah yang sama.
- Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam mengelola SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik. Dan dengan adanya penelitian ini diharapkan mahasiswa dapat memberikan ide atau saran dari hasil penelitian yang dilaksanakan pada perusahaan tersebut yang bersifat membangun bagi kemajuan perusahaan