BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan antar perusahaan di era revolusi industri 4.0 dan era *society* 5.0 saat ini semakin ketat, dimana pada era saat ini segala bidang kehidupan tidak akan lepas dari keterlibatan teknologi. Sehingga Sumber Daya Manusia dituntut untuk mampu bekerja secara terarah, terpadu, dan terintegrasi. Sumber Daya Manusia harus dapat mengembangkan kemampuan dirinya secara proaktif dan mandiri sehingga potensi yang dimiliki dapat berkembang secara optimal.

Menurut Putra, (2020), Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi merupakan sumber daya atau aset terpenting yang dimiliki dan keberadaannya sangat vital bagi organisasi, karena untuk dapat merealisasikan dan mencapai visi dan misi suatu perusahaan akan bergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Selain itu, Sumber Daya Manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan Hasibuan, (2015). Sebagaimana yang dikemukakan Sutrisno, (2009), bahwa sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan di dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan.

Seiring dengan perkembangan teknologi yang begitu pesat, menyebabkan bertambahnya beban yang dimiliki oleh karyawan. Hal inilah yang menjadi

permasalahan bagi perusahaan karena karyawan dituntut harus dapat menyelesaikan tugas diluar tugas utama yang telah ditentukan oleh perusahaan (Nur et al., 2016). Beban kerja yang berlebih tersebut dapat menyebabkan benturan atau tekanan yang terjadi pada karyawan sehingga dampak dari tekanan atau benturan tersebut akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah konflik peran. Konflik peran adalah tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran pekerjaan utama dengan pekerjaan lain diluar pekerjaan utama (Nur et al., 2016). Konflik peran muncul karena adanya tekanan-tekanan pekerjaan yang dialami karyawan. Menurut Arfan & Ikhsan, (2008), konflik peran adalah gejala psikologis yang dialami oleh seseorang yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan berpotensi menurunkan motivasi kerja. Konflik dapat berperan positif (fungsional), tetapi dapat pula bersifat negatif (disfungsional) yang berarti konflik harus dapat dikelola sebaik-baiknya, karena potensial untuk dapat berkembang “positif” dan “negatif” dalam kegiatan organisasi untuk mencapai tujuannya. Sementara itu, menurut Robbins & Judge, (2009) dalam Margarani, (2013), menyatakan bahwa konflik peran menciptakan pengharapan-pengharapan yang mungkin sulit untuk dipenuhi. Hal tersebut diperparah dengan adanya perasaan ketidakpastian karyawan terhadap organisasi. Ketidakpastian tersebut meliputi, ketidakpastian dalam menjalankan tugas, adanya *job insecurity*, dan ketidakpastian akan kesejahteraan diri. Perasaan tersebut akan mengganggu

karyawan saat bekerja sehingga dapat berpengaruh terhadap menurunnya kinerja.

Faktor berikutnya yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah stres kerja. Mangkunegara (2005) dalam Sari, (2015) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Sementara menurut Zusmawati, (2017), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pegawai, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat pegawai tersebut bekerja. Stres kerja bisa terjadi di seluruh tingkatan manajemen, tidak hanya terjadi di manajemen level atas tetapi juga terjadi di manajemen level bawah (Yasa, 2017). Peran perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Putra, 2020).

Kinerja Sumber Daya Manusia merupakan tujuan akhir dan salah satu aspek yang penting serta memiliki pengaruh terhadap perusahaan. Menurut Tumigolung et al., (2019), kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan (*job requirement*). Menurut Dissanayaka & Ali, (2018), kinerja merupakan catatan hasil yang didapatkan dari pekerjaan tertentu atau aktivitas yang dilakukan

selama periode waktu tertentu. Semakin baik perusahaan dalam memberikan perhatiannya kepada karyawan, maka secara tidak langsung akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ningsih Nasal (2021) terhadap 40 karyawan PT. Media Group Palopo Pos Menunjukkan bahwa Konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada Anis Khuilil Airum et al, (2020) Pada 20 Karyawan Pada Cv. Kelapa Net Media Surabaya Stres Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Pada Penelitian Grace Hutagalung & Hendri Hermawan (2019) Pada 125 Karyawan PT haluan Kepri Batam menunjukkan bahwa Konflik peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian Indah Liana Sari et al, (2017) Pada 70 karyawan pada PT. Wenangcemerlang pres menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Nur et al, (2016) terhadap 80 karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Samarinda menunjukkan bahwa konflik peran dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian Sari et al, (2021) menunjukkan bahwa konflik peran dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama ditunjukkan oleh penelitian Yasa, (2017) yang dilakukan terhadap 80 pegawai dinas kesehatan Kota Denpasar Bali

menunjukkan bahwa konflik peran dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian Sari et al, (2021) yang dilakukan terhadap 100 wanita yang memiliki peran ganda secara acak melalui google form menunjukkan bahwa konflik peran dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian Putro & Wening, (2022) terhadap 87 karyawan PT. X yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang memiliki hasil yang sama adalah Triyono & Prayitno, (2017), Yanti, (2019) dan Yanti & Yudhaningsih, (2021). Sementara hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian Ismiati & Zusmawati, (2017) terhadap 63 polwan di Polresta Padang yang menunjukkan bahwa konflik peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian Sofyan, (2019) terhadap 139 Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur III Kota Malang yang hasilnya menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil ini juga didukung oleh penelitian Ferils, (2022) yang dilakukan terhadap 100 Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat yang menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan PT Jombang Intermedia Pers Jawa Pos Radar Jombang. Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan dan direktur PT Jombang Intermedia Pers Jawa Pos Radar Jombang,

menyatakan bahwa masih terdapat ketidakjelasan peran dalam menjalankan tugasnya. Hal ini dikarenakan adanya tambahan tugas di luar tugas utama yang mengakibatkan karyawan menjadi bingung dan tidak terfokus dalam satu peran. Banyaknya peran yang harus dirangkap dan tuntutan perusahaan untuk dapat menyelesaikan tugas tersebut juga berdampak pada tingkat stress yang tinggi sehingga mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Sehingga penting bagi manajemen PT Jombang Intermedia Pers Jawa Pos Radar Jombang untuk memperhatikan faktor-faktor tersebut dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk masalah tersebut.

Dari pemaparan latar belakang tersebut, dan temuan fenomena gap dan kesenjangan hasil dari beberapa penelitian (research gap), penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Konflik Peran dan Stress Kerja pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Intermedia Pers Jawa Pos Radar Jombang)”.

1.2 Rumusan Masalah

Bedasarkan uraian latar belakang diatas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Konflik Peran berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Intermedia Pers Jawa Pos Radar Jombang?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Intermedia Pers Jawa Pos Radar Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Karyawan PT. Intermedia Pers Jawa Pos Radar Jombang.
2. Untuk menguji pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Intermedia Pers Jawa Pos Radar Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini untuk mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya di bidang kinerja karyawan, konflik peran, dan stres kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan di bidang manajemen sumber daya manusia bagi pihak perusahaan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, konflik peran dan stres kerja.