

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen merupakan ilmu yang dapat dilakukan untuk membawa suatu perusahaan mencapai puncak tujuannya, baik perusahaan kecil maupun perusahaan besar, apabila manajemen nya baik dari segi *planning, organizing, actuating* dan *controlling* akan berjalan dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan lebih efektif dan efisien. Sementara itu, menurut Sikula (2021), “manajemen merupakan kegiatan untuk merencanakan, mengatur, mengorganisasikan, mengendalikan, menempatkan, memberi motivasi, komunikasi dan mengambil keputusan yang dilakukan oleh sebuah organisasi. Kegiatan-kegiatan itu dilakukan untuk mengelola sumber daya yang dimiliki. Dari sumber daya itulah kemudian tujuan akhirnya adalah untuk menghasilkan suatu produk maupun jasa secara efisien.

Dalam menjalankan produktivitas bisnis, setiap perusahaan menerapkan berbagai cara terstruktur untuk mengembangkan dan meningkatkan bisnisnya. Fokusnya adalah mampu meningkatkan kinerja pegawai guna menghasilkan pegawai yang berkualitas, mencapai bentuk perusahaan yang diinginkan, dan lebih mengembangkan perusahaan dalam persaingan global (Surjosuseno, 2015).

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan pun tidak kalah penting dari manajemen perusahaan itu sendiri, apabila kita memiliki system dan manajemen yang baik, akan tetapi tidak didukung dengan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan baik manajemen perusahaan yang baikpun tidak akan bisa berjalan dengan semestinya. Sementara itu, menurut Hamali (2016), menyatakan bahwa

Sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Oleh karena itu perusahaan juga harus ada Manajemen Sumber Daya manusia, sebuah badan bagian dari perusahaan yang mengatur peningkatan kuliatas SDM, mengatur perekrutan SDM. Sementara itu menurut Kasmir (2019), “manajemen sumber daya manusia sebagai proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian

kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*. Sumber daya manusia pada suatu organisasi merupakan aset yang sangat berharga. Pegawai merupakan pelaku yang menunjang keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebagai makhluk sosial yang memiliki daya pikir, perasaan, dan keinginan yang dapat berubah-ubah dan dipengaruhi sikapnya. Tugas seorang pegawai dalam organisasi yaitu menyukseskan pencapaian tujuan organisasi, mencapai prestasi kerja dan sebaliknya organisasi harus memfasilitasi baik sarana dan prasarana begitu juga dengan kondisi kerja yang aman dan nyaman. Kepuasan kerja yang diperoleh oleh pegawai tentu akan memberikan keuntungan bagi organisasi. Rendahnya tingkat kepuasan kerja pegawai dapat memperburuk kinerja dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Usaha-saha yang dilakukan untuk pemenuhan kepuasan kerja tentu dilakukan sebagai rangsangan dalam meningkatkan kinerja dan produktifitas. Menurut Sunyoto (2018) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Seorang pegawai yang mencintai pekerjaannya tentunya akan memberikan kinerja yang terbaik pula bagi organisasi. Sebaliknya apabila seorang pegawai tidak mencintai pekerjaannya tentu akan menghasilkan kinerja yang kurang maksimal.

Kepuasan kerja dalam sebuah organisasi akan mencerminkan tingkat dimana seorang pegawai menyukai pekerjaannya. Perilaku seorang pegawai terhadap suatu pekerjaan dapat dilihat dari tanggapan dan reaksi emosional terhadap pekerjaannya. Untuk memenuhi kepuasan kerja suatu organisasi akan banyak mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada para pegawai. Hubungan yang saling mendukung antara kebutuhan diri pegawai dengan tuntutan pekerjaan akan memberikan keselarasan dalam pemenuhan akan kepuasan kerja.

Peran (*role*) adalah pola tindakan yang diharapkan dari seseorang dalam tindakan yang melibatkan orang lain. Peran mencerminkan posisi seseorang dalam sistem sosial dengan hak dan kewajiban, kekuasaan dan tanggung jawab yang menyertainya (Davis & Newstrom, 2017). Sedangkan, Hasibuan (2021) berpendapat bahwa stress adalah suatu ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres pegawai timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Prestasi kerja pegawai yang stress pada umumnya akan menurun karena mereka mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku aneh, pemarah, suka menyendiri. *Role stress* atau tekanan peran pada hakekatnya adalah suatu kondisi dimana setiap peranan seseorang memiliki harapan yang berbeda yang dipengaruhi oleh harapan orang lain, yang mana harapan-harapan tersebut dapat berbenturan, tidak jelas dan menyulitkan peranan seseorang, sehingga peranan seseorang menjadi samar-samar, sulit, bertentangan atau tidak mungkin untuk bertemu (Agustina, 2019). Seseorang memiliki peran baik di dalam maupun di luar pekerjaannya.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : “Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan”.

Dalam menafsirkan surat At-Taubah 105 ini, Quraish Shihab (2009) menjelaskan dalam kitabnya tafsir Al-Misbah, “Bekerjalah kamu, demi karena Allah SWT semata dengan aneka amal yang shaleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun masyarakat umum, maka Allah SWT akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu”. Jika seseorang malas dalam bekerja dan hanya menggantungkan hidupnya pada orang lain, maka hidupnya tidak akan berharga di masyarakat. Sebagai khalifah Allah SWT di muka bumi seorang muslim harus

bekerja. Perintah ini harus dilaksanakan, apabila lalai makasemua haknya akan hilang dan hanya aiblah kesudahan nasibnya (Saud, 2016).

Akibat dari tuntutan profesionalisme, maka dalam dunia kerja seseorang diharuskan dapat mengaktualisasikan seluruh sumberdayanya dan menggunakan waktu sebanyak mungkin untuk bekerja. Karena tiap bidang pekerjaan mempunyai keunikan dalam hal permasalahan dan beban bagi pekerjaanya, maka dalam kebanyakan kasus permasalahan dan beban tersebut kadang kala menimbulkan tekanan mental yang pada akhirnya menimbulkan stres kerja.

Masing masing peran memiliki perilaku yang berbeda beda. Stress karena tekanan peran atau *role stress* yaitu kondisi dimana seseorang mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya, peran yang dia mainkan terasa terlalu berat pada tempat mereka bekerja (Sopiah, 2018). Berdasarkan paparan di atas, *role stress* merupakan kondisi dimana seseorang mengalami suatu ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir sehingga tugas yang dia dijalankan terasa terlalu berat. Peranan yang dijalankan seseorang terkadang memiliki harapan yang berbeda yang dipengaruhi oleh harapan orang lain, yang mana harapan-harapan tersebut dapat berbenturan, tidak jelas dan menyulitkan peranan seseorang.

Tingkat stress yang dialami pegawai perusahaan dapat menstimulasi tubuh dan mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik, lebih intens, dan lebih cepat. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stres membantu individu untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja, yang merupakan suatu rangsangan sehat yang mendorong para pejabat struktural untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Fogatry, dkk (2000) mengemukakan bahwa *role stress* muncul sering dikaitkan dengan konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran.

Kinerja pegawai adalah aspek paling penting demi menunjang perusahaan baik dari segi produksi ataupun dari segi kualitas SDM perusahaan itu sendiri, jika kinerja pegawai dalam perusahaan itu baik maka produksi dan kualitaspun akan ikut membaik. Menurut Simamora (2016), Kinerja adalah tingkat terhadapnya para

pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Kinerja pegawai adalah elemen terpenting yang harus perusahaan miliki dan diharapkan memberi kontribusi yang besar untuk kemajuan perusahaan. Bahkan sebuah perusahaan menjadikan kinerja pegawai sebagai tolak ukur bahwa perusahaan tersebut mengalami peningkatan atau penurunan. Menurut (Mangkunegara 2018), Hasil yang dicapai saat melakukan tugas akan menjadi Kuantitas dan kualitas mereka sesuai dengan apa yang menjadi sebuah tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Sebagai bagian dari penelitian ini, dilakukan survei mini kepada tiga karyawan PT. Padil Genteng Jatiwangi.

Tabel 1. 1 Pra Survey Wawancara

No.	Pertanyaan	Jawaban
1	Sudah berapa lama bapak menjadi karyawan di PT Padil Genteng Jatiwangi?	Hampir semua mengatakan sudah 1-3 tahun bekerja di PT Padil Genteng Jatiwangi.
2.	Bagaimana pengaruh kepuasan kerja bagi karyawan itu sendiri? Adakah kendala bagi bapak mengenai hal tersebut yang membuat	Hampir semua menyatakan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja di PT Padil Genteng Jatiwangi bisa dari kompensasi atau bonus oleh pimpinan, Sedangkan mengenai faktor itu sendiri yang dapat mempengaruhi ketidakpuasan kerja karyawan, faktor tersebut yaitu fasilitas yang kurang memadai di bagian bidang operasional dalam menginput

	tidakpuas saat bekerja?	data dan mentukankan jadwal operasi armada masih menggunakan peralatan komputer, laptop pribadi, hal tersebut berdampak pada kepuasan kerja.
3.	Bagaimana aturan jam kerja setiap karyawan? Apakah pernah ada karyawan yang masuk terlambat?	Hampir semua karyawan menjawab, masuk kerja pada pukul 07.30 Pagi sampai dengan jadwal pulang pukul 16.30 merupakan jadwal normal. Karyawan yang terlambat apabila adanya Transportasi umum yang tidak beroperasi atau mengalami kendala teknik/mogok.

sumber: diolah peneliti 2024

Kinerja sangat penting karena merupakan hasil yang diperoleh seorang pegawai saat melakukan tugas tertentu. Hasil juga terkait dengan proses kerja, manajemen, pengembangan, dan penghargaan yang saling terkait dan dapat menjadi kombinasi yang sangat kuat. Namun menurut (Hanafi, 2017) Perusahaan sering mengalami penurunan kinerja yang disebabkan oleh kemacetan dalam sistem manajemen pegawai. Oleh sebab itu perusahaan harus memiliki pemimpin yang kredibilitas sehingga mampu membawa pegawainya mempunyai kinerja dan performa yang baik.

PT. Padil Genteng Jatiwangi, atau lebih dikenal sebagai Padil Genteng, adalah sebuah perusahaan penyedia genteng dan kebutuhan bangunan asal Indonesia yang berpusat di Majalengka, Jawa Barat. Padil Genteng dikenal sebagai salah satu perusahaan penyedia bahan bangunan terbesar di Majalengka.

PT. Padil Genteng Jatiwangi merupakan salah satu perusahaan penyedia bahan bangunan serta merambah menjadi perusahaan logistik. PT. Padil Genteng Jatiwangi menawarkan beberapa produk untuk melakukan jasa pengangkutan serta pengiriman barang sesuai dengan pemilihan layanan yang dilakukan oleh pihak konsumen. Terintegrasi secara online dan offline dengan pelayanan yang bekerjasama dengan berbagai perusahaan penjualan langsung dituntut untuk dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat yang menggunakan jasa pengiriman barang. Dengan banyaknya pegawai dan tingginya tingkat stress pegawai karena berbagai tekanan yang timbul atas dasar kenyamanan konsumen membuat tingkat kinerja pegawai menurun karena mereka selalu dituntut untuk tetap prima mempengaruhi kepuasan mereka dalam bekerja.

PT. Padil Genteng Jatiwangi mengalami peningkatan pendapatan pada beberapa tahun terakhir. Hal ini justru menjadi masalah bagi pegawai karena mereka dituntut untuk bekerja lembur dari biasanya yang membuat stress kerja meningkat yang berimbas pada kepuasan pegawai dalam bekerja. Tentunya jika hal ini terus terjadi akan berdampak pada kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti mengambil judul “Pengaruh *Role Stress* dan *Job Satisfaction* terhadap tingkat kinerja karyawan PT. Padil Genteng Jatiwangi”

B. Rumusan dan Identifikasi masalah

1. Peneliti menemukan bahwasannya *role stress* pegawai meningkat sehingga adanya penurunan produktifitas dalam bekerja. Serta adanya inkonsistensi dari Penelitian terdahulu mengenai pengaruh *role stress* terhadap kinerja pegawai.
2. Peneliti menemukan bahwasannya *job satisfaction* atau kepuasan kerja pegawai menurun karena meningkatnya stress kerja pegawai. Selain itu, peneliti menemukan adanya inkonsistensi dari Penelitian terdahulu mengenai pengaruh *job satisfaction* terhadap kinerja pegawai.
3. Peneliti menemukan bahwasanya jika *job satisfaction* atau kepuasan kerja dan *role stress* berperan cukup signifikan terhadap perkembangan kinerja karyawan. Selain itu, peneliti menemukan adanya inkonsistensi dari Penelitian terdahulu mengenai pengaruh *job satisfaction* dan *role stress* terhadap kinerja pegawai.
4. Peneliti menemukan bahwasanya *job satisfaction* dan *role stress* memiliki indikasi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, peneliti menemukan adanya inkonsistensi dari Penelitian Terdahulu mengenai Pengaruh *Job Satisfaction* dan *Role Stress* terhadap kinerja pegawai.
Setelah mengetahui identifikasi masalah diatas, maka telah didapatkan rumusan masalah sebagai berikut:
 1. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
 2. Apakah *Role Stress* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
 3. Apakah *Job Satisfaction* dan *Role Stress* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menentukan pengaruh positif mengenai *job satisfaction* terhadap tingkat kinerja pegawai.
2. Untuk menentukan pengaruh positif mengenai *role stress* terhadap tingkat kinerja pegawai.
3. Untuk menentukan pengaruh signifikansi positif *job satisfaction* dan *role stress* terhadap kinerja dilakukan secara simultan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan serta memperluas wawasan di bidang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia.
 - b. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi serta sebagai bahan pertimbangan lebih lanjut oleh peneliti yang akan melakukan Penelitian mengenai hal serupa.
2. Manfaat Praktis
 - a. Hasil Penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan evaluasi di PT. Padil Genteng Jatiwangi
 - b. Mengetahui kemampuan peneliti dalam menerapkan ilmu yang diperoleh dengan pola pikir yang sistematis.