

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan harus terus mempersiapkan diri untuk mengantisipasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan di era globalisasi saat ini. Untuk tetap bersaing, perusahaan harus mengoptimalkan operasinya dan membuat rencana baru untuk meningkatkan kinerja dan pengembangan karyawan serta mengoptimalkan setiap aspek kegiatan perusahaan yang terkait dengan kinerja karyawan. Ini karena pelaku ekonomi akan semakin ketat seiring dengan perkembangan usaha yang menimbulkan persaingan. Agar tujuan perusahaan dapat dicapai, salah satu hal yang perlu mendapatkan perhatian adalah tenaga kerja (Farisi et al., 2020).

Kinerja karyawan tentunya sangatlah penting dalam keberlangsungan suatu usaha, apalagi untuk usaha yang baru merintis atau yang biasa kita kenal dengan sebutan UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah). Dalam era globalisasi, sumber daya manusia yang berpotensi sangat diperlukan (Ekhsan, 2019). Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu mencapai tujuan mereka.

Di Kabupaten Pamekasan sendiri terdapat banyak UMKM, baik yang bergerak dibidang fashion, makanan, dan sebagainya. Menurut Dinas Koperasi, (2020) Kabupaten Pamekasan memiliki keberagaman UMKM yang mendukung perekonomian daerah yaitu sebesar kurang lebih 23.108 unit UMKM yang berjalan. *Problem* yang dihadapi oleh UMKM dari skala kecil hingga skala besar tidak selalu sama. Salah satu contoh persoalan yang dihadapi UMKM adalah kinerja karyawan yang harus diperhatikan oleh pemilik UMKM karena jika tidak diperhatikan, pemilik tidak akan pernah mengetahui kondisi para karyawan terlebih kondisi kesehatan mental karyawan.

Beban kerja karyawan dalam UMKM memiliki ciri khas khusus yang perlu diperhatikan. UMKM seringkali beroperasi dengan tim yang lebih kecil dan sumber daya terbatas, sehingga beban kerja karyawan dapat menjadi aspek

kritis dalam menjaga keberlangsungan dan pertumbuhan usaha tersebut. Setiap karyawan tentunya memiliki pekerjaan dan *jobdesk*-nya masing-masing, dan tentunya dengan beban kerja yang berbeda-beda. Beban kerja merujuk pada sejumlah tugas yang perlu diakomodasi oleh seorang pegawai dalam periode waktu yang ditentukan (Mahawati et al., 2021).

Sejalan dengan beban kerja, dalam UMKM sendiri yang berjalan dengan tim yang terbatas, sumber daya terbatas, dan dinamika bisnis yang cepat, seringkali menimbulkan adanya konflik peran. Konflik peran dalam Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) seringkali menjadi tantangan serius karena karyawan atau pemilik UMKM harus menghadapi berbagai tuntutan dan peran yang berbeda dalam lingkungan kerja yang kompleks. Konflik peran didefinisikan sebagai konflik internal yang timbul di dalam individu ketika mereka menghadapi ketidakpastian pekerjaan, ketika harapan pekerjaan yang berbeda bertentangan satu sama lain, atau ketika mereka diminta untuk melakukan di atas kemampuan mereka (Maulidina & Frianto, 2021). Karyawan yang mengalami masalah baik secara pekerjaan ataupun mental akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dan tentunya akan menjadi masalah terhadap para pelaku UMKM. Para pelaku UMKM yang tidak mampu menghadapi masalah tersebut secara terus-menerus maka akan mengalami kebangkrutan (Putra, 2021).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh konflik peran, beban kerja, dan stres kerja di samping faktor-faktor lainnya. Stres kerja secara umum adalah keadaan ketegangan yang tidak menyenangkan yang disebabkan oleh sensasi bahwa ada sesuatu yang menekan dirinya (Qurbani et al., 2021).

Berdasarkan hasil wawancara dan penyebaran kuesioner pada karyawan UMKM yang ada di Kabupaten Pamekasan, diketahui bahwa ada beberapa karyawan yang mendapatkan beban kerja berlebih dan konflik peran sehingga berdampak pada kinerja aktual pekerja.

Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh beban kerja dan konflik peran, berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh (Syamsu et al., 2019). Mengingat konteks ini, peneliti tertarik untuk mempelajari lebih

lanjut tentang “**PENGARUH WORKLOAD DAN ROLE CONFLICT TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE DENGAN JOB STRESS SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA UMKM DI PAMEKASAN**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas terdapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *job stress* berpengaruh terhadap *employee performance* pada UMKM di Kabupaten Pamekasan?
2. Apakah *role conflict* berpengaruh terhadap *employee performance* pada UMKM di Kabupaten Pamekasan?
3. Apakah *role conflict* berpengaruh terhadap *job stress* pada UMKM di Kabupaten Pamekasan?
4. Apakah *workload* berpengaruh terhadap *employee performance* pada UMKM di Kabupaten Pamekasan?
5. Apakah *workload* berpengaruh terhadap *job stress* pada UMKM di Kabupaten Pamekasan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui apakah *job stress* berpengaruh terhadap *employee performance* pada UMKM di Kabupaten Pamekasan?
2. Untuk mengetahui *role conflict* berpengaruh terhadap *employee performance* pada UMKM di Kabupaten Pamekasan?
3. Untuk mengetahui *role conflict* berpengaruh terhadap *job stress* pada UMKM di Kabupaten Pamekasan?
4. Untuk mengetahui *workload* berpengaruh terhadap *employee performance* pada UMKM di Kabupaten Pamekasan?
5. Untuk mengetahui *workload* berpengaruh terhadap *job stress* pada UMKM di Kabupaten Pamekasan?

1.4 Rencana Luaran Penelitian

Target luaran yang dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Proposal Penelitian
2. Laporan kemajuan penelitian
3. Laporan akhir penelitian
4. *Logbook* kegiatan penelitian
5. Poster
6. Publikasi jurnal