

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam perusahaan yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan, sehingga perusahaan pun dapat mencapai tujuannya. Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektifitas perusahaan dibanding dengan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola, akan menentukan kesuksesan perusahaan di masa mendatang. Pada prinsipnya, sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang menentukan perusahaan. Perusahaan yang memiliki tujuan yang bagus dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa sumber daya manusia yang baik, kemungkinan besar perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada dalam perusahaan dan merupakan modal dasar perusahaan untuk melakukan aktifitas dalam mencapai tujuan. Namun, mengelola karyawan bukan hal yang mudah, karena mereka mempunyai keinginan, pikiran, perasaan, status, dan latar belakang yang dibawa ke dalam organisasi. Adanya perbedaan kepribadian pada diri manusia memungkinkan terjadinya konflik dalam suatu organisasi dan hal ini merupakan sesuatu yang yang tidak dapat dihindari.

PT Adiluhung Saranasegara Indonesia merupakan salah satu mata rantai penyokong industri pelayaran, melalui jasa pembangunan dan perawatan kapal.

Letak geografis di tepi alur pelayaran selat madura bagian barat, menjadikan perusahaan ini memiliki posisi strategis untuk kemudahan mobilitas armada-armada kapal yang akan menjalani perbaikan. Perusahaan memiliki 242 orang karyawan yang berperan menjaga produktivitas perusahaan agar mampu bersaing dengan perusahaan lain dan mencapai target yang telah ditetapkan atau diinginkan oleh perusahaan. Perusahaan ini juga merupakan salah satu jasa pembangunan dan perawatan kapal yang ada di pulau madura, dibuktikan dengan data di bawah ini:

Tabel 1.1 Data Perbaikan Dan Galangan kapal di Madura

NO.	Nama Perusahaan	Alamat	Produk yang di hasilkan	Jumlah Karyawan
1.	PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia	Bangkalan	10 kapal	242
2.	PT. Ben Santosa Kamal	Kamal	5 kapal	162

Sumber: PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia tahun 2018

Dari data di atas membuktikan bahwa perusahaan ini merupakan salah satu galangan dan perbaikan kapal terbesar dan produk kapal yang dihasilkan juga banyak dan berkualitas, serta jumlah karyawan di perusahaan ini juga terbanyak dari PT. Ben Santosa Kamal. Hal ini yang mendasari penulis melakukan penelitian di PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia.

Dari banyaknya karyawan di PT. ASSI tersebut, artinya perusahaan membutuhkan partisipasi dari semua karyawan itu sendiri tanpa terkecuali. Ini bertujuan untuk mencapai target dan sasaran awal yang telah ditargetkan oleh perusahaan tersebut, sehingga apa yang telah di inginkan oleh perusahaan dapat tercapai dan terpenuhi. Tetapi harus ada kemauan dari masing-masing individu karyawan untuk berperan sebagai agen perubahan, tidak hanya sekedar mengandalkan kemampuannya saja. Kemampuan tanpa di dukung dengan

kemauan, tidak akan menghasilkan peningkatan apapun. Kemauan karyawan untuk berpartisipasi dalam organisasi, biasanya tergantung pada tujuan apa yang ingin diraihinya dengan bergabung dalam organisasi yang bersangkutan.

Pada umumnya suatu organisasi percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kepuasan individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kepuasan kerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Namun dalam kenyataan sehari-hari, kepuasan kerja bagi karyawan bukanlah hal yang mudah untuk dicapai dan sangat sulit untuk ditemukan. Banyak hal yang menghalangi seorang karyawan mencapai kepuasan kerja yang tinggi tersebut.

Beberapa orang karyawan yang ditemui menyatakan bahwa kurang puas terhadap pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan observasi lapangan bahwa terjadi konflik peran yang ditemui adalah perasaan tidak puas terhadap prosedur kerja dan penempatan kerja, seperti misalnya tidak sesuai dengan harapan peran yang diinginkan oleh karyawan, dimana seorang karyawan mempunyai pekerjaan yang lebih atau tanggung jawab yang di bebaskan kepada dirinya. Salah satu pekerjaannya tersebut bukanlah pekerjaan pokok atau yang utama dari karyawan tersebut, melainkan sebagai pengganti dari pekerjaan temannya yang telah keluar dan belum segera dicari penggantinya oleh perusahaan. Sehingga karyawan tersebut merasa memiliki perasaan tidak puas terhadap prosedur dan penempatan kerjanya sendiri bahkan mengurangi kepuasan kerjanya di dalam perusahaan. Setiap karyawan bekerja sesuai dengan perannya dalam perusahaan, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan

sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Namun demikian karyawan tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya sehingga dapat berbentuk konflik peran.

Konflik peran merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial bisa menurunkan kinerjanya di dalam perusahaan. Konflik peran mempunyai dampak negatif terhadap perilaku karyawan, seperti timbulnya ketegangan kerja, peningkatan perputaran kerja, penurunan kepuasan kerja, penurunan komitmen pada organisasi dan penurunan kinerja secara keseluruhan. Konflik peran menunjukkan konflik yang muncul ketika karyawan merasa kesulitan dalam hal menyesuaikan berbagai peran yang dimiliki.

Selain adanya konflik peran tersebut karyawan juga harus menerima suatu kebijakan perusahaan yang menuntut para karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya. Keadaan seperti ini akan membuat para pekerja di setiap level mengalami suatu tekanan, munculnya perasaan ketidakpastian karyawan dalam bekerja dan menurunnya kepuasan. Situasi inilah yang seringkali memicu terjadinya stres kerja. Wijono (2006) menyatakan bahwa berbagai kebijakan perusahaan yang dilakukan dalam rangka meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja telah membawa akibat-akibat tertentu pada individu-individu yang terlibat dalam organisasi perusahaan. Individu-individu tersebut dituntut lebih banyak menciptakan keunggulan kompetitif melalui peningkatan pengetahuan (*knowledge*), pengalaman (*experience*), keahlian (*skill*) dan komitmen (*commitmen*) serta hubungan kebersamaan (*relationship*) dengan rekan sekerja maupun dengan pihak lain di luar perusahaan. Namun dalam kenyataannya,

seringkali terlihat bahwa individu atau kelompok secara tidak langsung, sadar atau tidak, pada umumnya menunjukkan ciri-ciri yang tidak sesuai dengan tuntutan tersebut. Hal ini terutama di sebabkan oleh benturan-benturan, ketegangan, tekanan atau penyesuaian dirinya yang kurang harmonis dengan lingkungan yang kemudian menimbulkan stres dan mempengaruhi tingkah laku individu.

Dilihat dari salah satu indikator Stres Kerja yang menyatakan tuntutan tugas seperti kondisi kerja karyawan yang tidak sesuai dengan standar perusahaan yang telah ditetapkan dan yang telah menjadi tempat bekerja dari para karyawan didalam lingkungan tersebut. Menurut Newstrom (2011: 469) Kondisi kerja berhubungan dengan penjadwalan dari pekerjaan, lamanya bekerja dalam hari dan dalam waktu sehari atau malam selama orang-orang bekerja. Hal ini terjadi pada PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia yang karyawannya bekerja lebih dari jam kerja standar atau lembur kerja yang bertujuan untuk mencapai target pembuatan dan perbaikan kapal yang telah di pesan oleh perusahaan-perusahaan perkapalan lainnya. Di buktikan dengan tabel di bawah ini:

Tabel 1.2 Data Daftar Pemesanan Kapal

No.	Nama Kapal	Kontrak Pembangunan	Selesai Pembangunan	Keterangan
1.	Perintis 750 DWT Paket D	11 Agustus 2015	11 Oktober 2016	Tepat Waktu
2.	Perintis 750 DWT Paket F	11 Agustus 2015	11 Oktober 2016	Tepat Waktu
3.	Perintis 2000 GT Paket M	23 Oktober 2015	23 Nopember 2017	Tepat Waktu
4.	Perintis 2000 GT Paket N	23 Oktober 2015	23 Nopember 2017	Tepat Waktu
5.	Perintis 1200 GT Paket H	02 Nopember 2015	02 Desember 2017	Proses Pengerjaan
6.	Perintis 2000 GT Paket I	02 Nopember 2015	02 Desember 2017	Proses Pengerjaan

7.	Ferry penumpang 200 GT Kab. Mimika	30 Nopember 2015	31 Desember 2017	Proses Pengerjaan
8.	Ferry Penumpang 2000 GT lintas Pacitan/Lamongan- Bahaur	30 Desember 2015	31 Desember 2017	Proses Pengerjaan
9.	Kapal Pengangkut Ternak (paket A)	11 Desember 2015	11 Desember 2017	Proses Pengerjaan
10.	Kapal Pengangkut ternak (paket D)	11 Desember 2015	11 Desember 2017	Proses Pengerjaan

Sumber: Daftar pemesanan kapal PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia 2017

Dari data di atas menunjukkan bahwa pengerjaan pembuatan dan perbaikan kapal harus tepat waktu dan tidak boleh ada keterlambatan pengerjaan dan harus sesuai dengan kontrak yang telah di sepakati oleh perusahaan, sehingga karyawan diuntut untuk menyelesaikannya secara cepat dan baik. Hal ini tentu sangat berpengaruh terhadap tingkat stres kerja karyawan yang menginginkan adanya *refresing* atau beristirahat sejenak dari rutinitas yang biasa dilakukan setiap hari. Stres kerja adalah kondisi dinamik yang di dalamnya seorang karyawan di konfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat di inginkan dan yang hasilnya di persepsikan sebagai bentuk tidak pasti dan penting (Sasono: 2007).

Apabila stres kerja terjadi secara terus-menerus dalam jangka waktu yang cukup lama akan mengakibatkan kerugian perusahaan. Untuk mengatasi hal tersebut para karyawan membutuhkan suatu bentuk dukungan sosial (baik itu dukungan dari atasan, rekan kerja, dan keluarga) maupun dalam suatu pendekatan dan pembinaan konseling yang dilakukan perusahaan guna mengetahui permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh karyawan di tempat kerja sehingga nantinya para karyawan tersebut dapat mengelola stres kerjanya dengan baik dan dapat memberikan dampak yang positif kepada para

karyawan (meningkatnya kepuasan kerja, produktivitas, maupun kinerja karyawan) dan perusahaan (rendahnya tingkat ketidak hadirannya karyawan, pergantian karyawan, dan sebagainya). Melihat dampak stres kerja yang berakibat negatif pada kepuasan kerja karyawan maka diperlukan suatu upaya untuk menanggulangnya antara lain dengan menggunakan sumber-sumber positif yang ada disekitar individu yaitu dukungan sosial. Dengan adanya tingkat stres yang tinggi yang terjadi pada PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia ini, menyebabkan tingkat ketidak hadirannya karyawan juga cukup tinggi, di buktikan dengan tabel di bawah ini:

Tabel 1.3 Daftar Ketidak Hadiran Karyawan Tahun 2017

Jabatan	Agustus		September		Oktober	
	S	C	S	C	S	C
Sumber Daya Manusia & Umum	15	8	11	8	10	9
<i>Quality, Health, Safety and Environment</i>	3	6	2	6	8	7
Keuangan	2	7	3	5	6	4
Penelitian dan Pengembangan	2	8	2	9	9	8
Marketing	5	4	7	5	7	6
Pengadaan Barang dan Jasa	2	-	-	3	4	6
Bangunan Baru	-	6	8	-	6	1
<i>Quality Assurance – Quality Control</i>	4	5	10	5	-	6
Reparasi dan Rekayasa Umum	9	6	5	2	5	5
Fasilitas dan Peralatan	4	4	4	6	7	4
Produksi	11	4	14	11	7	11
Total	57	58	60	60	66	67

Sumber: Daftar Presensi PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia tahun 2017

Keterangan:

S: Sakit

C: Cuti

Dari data di atas dapat di simpulkan bahwa tingkat ketidak hadirannya karyawan di PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia cukup tinggi di sebabkan karena sakit ataupun mengambil cuti, ini karenakan adanya lembur kerja untuk memenuhi target atau proyek yang telah di kontrakkan. Dari hal tersebut dapat di indikasikan bahwa tingkat stres yang terjadi pada karyawan tinggi. Stres yang

tinggi juga secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan mengakibatkan konflik peran terjadi. Dan Konflik peran ini terjadi dikarenakan banyak karyawan yang keluar sehingga 1 karyawan harus memegang 2 jabatan atau pekerjaan akibatnya karyawan tidak puas terhadap pekerjaan atau tugas utamanya tersebut.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis meneliti dan mengkaji secara seksama dengan melakukan pendekatan terhadap perusahaan dengan memilih judul: Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia.

1.2 Rumusan Masalah

Dari paparan diatas, dapat ditarik suatu permasalahan yang terkait antara konflik peran dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah variabel Konflik Peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia Kabupaten Bangkalan?
2. Apakah variabel Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia Kabupaten Bangkalan?
3. Apakah variabel Konflik Peran dan variabel Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia Kabupaten Bangkalan?

4. Di antara variabel Konflik Peran dan Stres Kerja, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia Kabupaten Bangkalan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah variabel Konflik Peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia Kabupaten Bangkalan.
2. Untuk mengetahui apakah variabel Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia Kabupaten Bangkalan.
3. Untuk mengetahui apakah variabel Konflik Peran dan variabel Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia Kabupaten Bangkalan.
4. Untuk mengetahui variabel manakah yang dominan antara variabel Konflik Peran dan variabel Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia Kabupaten Bangkalan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi pihak PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia
 Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan untuk PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia berkaitan dengan konflik peran dan stres kerja dalam peningkatan kepuasan kerja.
2. Bagi peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan melengkapi pengetahuan peneliti yang di dapat dari bangku perkuliahan. Terutama masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan, sehingga peneliti bisa membandingkan antara kenyataan dengan teori yang ada

3. Bagi pihak lain atau pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pihak lain atau pembaca yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan serta dapat memberikan manfaat bagi pihak lain atau pembaca dalam melakukan penelitian lanjutan.

