

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu perusahaan diantara sumber daya yang dimilikinya. Manusia dalam hal ini adalah karyawan yang berperan sebagai penggerak utama untuk menjalankan fungsi dan mewujudkan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif. "Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya" (Mangkunegara, 2009:9).

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah.

Globalisasi mengakibatkan adanya perubahan dengan tuntutan tertentu pada tenaga kerja seperti dalam hal penguasaan teknologi baru, batasan atau waktu yang lebih ketat, perubahan tuntutan terhadap hasil kerja serta perubahan dalam peraturan kerja dapat menimbulkan suatu situasi yang menekan tenaga kerja yang bersangkutan. Jika karyawan sebagai individu tidak dapat dengan

segera menyesuaikan diri, maka karyawan dapat mempersepsikan hal ini sebagai tekanan yang mengancam dirinya dan lama kelamaan dapat menimbulkan stress bagi karyawan yang bersangkutan. Luthans (2006) mengemukakan bahwa banyak manajer melaporkan stress berkaitan dengan pekerjaan, dan lingkungan baru semakin memperburuk suasana.

Fenomena stress yang terjadi di dalam *Department Store* Luwes Loji Wetan Surakarta adalah tidak sesuainya upah kerja dengan kebutuhan karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga karyawan harus bekerja lebih maksimal, agar mendapatkan insentif dari perusahaan.

Selain faktor stress, faktor konflik peran ganda juga tidak kalah pentingnya dalam mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Saat ini aktivitas diluar rumah tak hanya dimiliki oleh kaum laki-laki, kaum perempuanpun semakin banyak yang memutuskan untuk bekerja, termasuk ibu rumah tangga. Kecenderungan wanita untuk bekerja menimbulkan banyak implikasi, antara lain merenggangnya ikatan keluarga, meningkatnya kenakalan remaja dan implikasi lain. Diterangkan lebih lanjut bahwa bekerja bagi wanita selain untuk mendapatkan uang sebagai tambahan ekonomi juga terkait dengan kesadaran akan kedudukan wanita baik dalam keluarga maupun masyarakat sehingga mengebabkan wanita secara khusus perlu menguatkan perempuan dan memperdayakan dirinya sendiri untuk bekerja. Tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota lain.

Fenomena konflik peran ganda yang terjadi di dalam *Department Store* Luwes Loji Wetan Surakarta adalah masih banyaknya ibu rumah tangga yang bekerja serta mengurus keluarga, sehingga mengakibatkan waktu bersama keluarga menjadi berkurang.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah keadilan. Keadilan merupakan suatu kebutuhan penting dalam kehidupan, sebab keadilan akan memberikan rasa aman bagi siapapun dalam menjalankan berbagai aktivitas. Karyawan dalam organisasi membutuhkan keadilan sebagai perwujudan dari capaian kerja dan pengabdianya di kantor. Keadilan yang ideal adalah keadilan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan prestasinya dan beban tugas yang dibebankan.

Fenomena keadilan organisasi di dalam *Department Store* Luwes Loji Wetan Surakarta adalah pemberian fasilitas kerja yang berbeda antar karyawan satu dengan karyawan yang lain. Sehingga karyawan merasa tidak mendapatkan perlakuan yang sama saat bekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Stress Kerja, Konflik Peran Ganda dan Keadilan Organisasi terhadap kinerja Karyawan Di *Department Store* Luwes Loji Wetan Surakarta”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dibuat rumusan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah stress kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

2. Apakah konflik peran ganda, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah keadilan organisasi, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh peran ganda terhadap kinerja karyawan
3. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Dengan adanya penelitian ini, dapat menambah wawasan penulis mengenai pentingnya motivasi, disiplin dan menciptakan suasana dalam lingkungan kerja bagi kinerja sumber daya manusia.

2. Bagi Pembaca dan Peneliti

Dengan adanya penelitian ini, dapat memberikan gambaran untuk dijadikan referensi dan untuk mengembangkan penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang lokasi objek penelitian, desain penelitian, variabel dan definisi operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode analisa data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang gambaran umum objek penelitian, hasil pengujian data, pembahasan dan implikasi penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini membahas tentang kesimpulan-kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.