

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Suatu organisasi tidak bisa mewujudkan tujuannya tanpa adanya sumber daya manusia (SDM), sehingga SDM berdampak dalam kelancaran suatu organisasi. Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi membuat visi untuk kepentingan sumber daya manusia (SDM) dan di kelolah oleh sumber daya manusia (SDM) itu sendiri. Mengelola dan memahami kebutuhan sumber daya manusia dengan baik adalah salah satu faktor yang bisa membuat perusahaan berhasil, oleh sebab itu suatu perusahaan dapat kehilangan keefektifannya jika sumber daya manusianya merasa tidak puas dalam bekerja.

Suatu organisasi harus memastikan bahwa kepuasan kerja karyawan yang tinggi diantara para pekerja merupakan prasyarat untuk meningkatkan produktivitas, daya tanggap dan kualitas. Kepuasan yang dirasakan setiap karyawan adalah kesimpulan berdasarkan pada perbandingan apa yang diterima secara langsung dihasilkan pekerjaannya dengan apa yang diinginkan atau diharapkan pantas atau layak diterima oleh karyawan (Hasibuan, 2016)

Handoko (2002) menyatakan kepuasan kerja ialah kondisi yang bersifat emosional baik dalam keadaan yang senang maupun kurang menyenangkan yang dirasakan pegawai dalam menilai pekerjaannya. Hal ini terlihat dari *feedback* yang baik dari seorang karyawan mengenai pekerjaannya dan semua keadaan kondisional di dalam lingkungan kerja. Berdasarkan hasil penelitian Sulton (2010) memaparkan

seseorang yang mendapatkan puncak dari kepuasan kerja akan berpengaruh positif pada pekerjaan itu sendiri dan berpotensi meningkatkan kinerja.

Seorang karyawan merasa puas dalam bekerja dipengaruhi oleh factor lain yaitu rendahnya konflik peran dan budaya organisasi dalam perusahaan. Menurut Robbin dan Judge (2015) Konflik Peran adalah situasi di mana seorang individu sedang dihadapkan dengan sebuah ekspektasi-ekspektasi peran yang berlainan dengan ekspektasinya dan Menurut Robbins dan Coulter (2007) Budaya Organisasi adalah seperti apa karyawan berperilaku dalam sebuah organisasi yang ditentukan, oleh sebuah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggotanya dalam sebuah organisasi. Konflik peran yang terjadi pada karyawan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan menjadi kekurangan waktu dalam menyelesaikan tugas, merasa terbebani dengan tugas-tugas yang tidak seharusnya dikerjakan secara bersamaan sehingga menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal. Dalam perusahaan seluruh karyawan memiliki tugas masing-masing yang sudah ditentukan, tetapi belum dilaksanakan dengan maksimal hal ini yang berdampak pada tingkat kepuasan kerja karyawan.

Budaya Organisasi juga menjadi pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Jika sebuah organisasi memiliki budaya yang baik maka akan membuat karyawan bekerja sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Dalam hal ini karyawan akan lebih cermat dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan, karyawan akan berusaha mencapai hasil yang sudah ditentukan, bekerja secara kelompok dan tanggap terhadap tugas yang diterima. Hal ini didukung oleh penelitian yang

dilakukan oleh Rakhma Paramitha (2019) pada Pegawai Struktur Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Konflik peran oleh Amilin dan Dewi (2008) adalah pencapaian berbeda dari harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran. Penelitian dilakukan Fisher (2001) menghasilkan konflik peran memiliki pengaruh negatif pada kepuasan kerja auditor. Konflik peran akan muncul akibat manajemen organisasi yang terkadang belum berjalan dengan baik. Karyawan merasa terbebani dengan tugas yang dijalankan karena mempunyai lebih dari satu tugas, karena hal tersebut seringkali karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik karena adanya hambatan seperti kekurangan waktu dan terpecahnya focus.

Implementasi budaya organisasi yang baik dalam perusahaan berdampak positif dalam membangun kepuasan kerja karyawan pada suatu organisasi. Budaya organisasi yang baik harus memiliki nilai-nilai yang mencerminkan keseragaman. Para pendiri suatu organisasi secara tradisional mempunyai dampak utama pada budaya organisasi tersebut. Budaya organisasi yang mampu mempengaruhi perilaku individu baik didalam bahkan diluar organisasi bisa disebut bahwa organisasi itu memiliki budaya organisasi yang kepribadian sangat amat kuat dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hal tersebut didukung hasil penelitian Garazi dan Juan (2013) menemukan bahwa budaya organisasi memberikan pedoman untuk meningkatkan kepuasan kerja

karyawan. Begitu pula hasil penelitian dari Rifdah dan Didik (2016) juga menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi.

Budaya organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Kreitner dan Kinicki, 1995). Definisi ini menyoroti tiga karakteristik budaya organisasi yang penting. Pertama budaya organisasi diberikan kepada karyawan baru melalui proses sosialisasi. Kedua, budaya organisasi mempengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja. Ketiga, budaya berlaku pada dua tingkat yang berbeda yaitu masing-masing tingkat bervariasi dalam kaitannya dengan pandangan ke luar dan kemampuan bertahan terhadap perubahan.

Adapun CV. Surya Kencana Food yang menjadi tempat penelitian dalam hal kepuasan kerja karyawannya dirasa masih rendah, hal ini terlihat dari pengawasan yang dilakukan oleh atasan yang kurang baik dalam hal memberikan beberapa masukan dan bantuan dalam suatu pekerjaan, kurangnya memberikan kesempatan untuk bertanggung jawab terhadap tugasnya, gaji yang diterima tidak sesuai dengan harapan, peluang untuk meningkatkan jabatan yang lebih tinggi dirasa masih kurang, dan perusahaan yang berorientasi pada tim namun karyawan sering bekerja secara individu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan kepuasan kerja yang rendah disebabkan oleh terjadinya tingkat konflik peran yang tinggi, hal ini dialami

oleh semua karyawan tetap maupun tidak tetap dibagian produksi. Terlihat dari tugas yang diterima oleh kepala bagian produksi lebih dari satu tugas, dalam hal ini karyawan yang bekerja sebagai kepala produksi juga menjalankan tugas sebagai PPIC (Production Planning and Inventory Control), admin produksi yang seharusnya focus pada tugasnya untuk input data dalam hal ini memiliki tugas lain untuk mengontrol bahan baku yang akan diproduksi dilapangan, selain itu seseorang yang ada dibagian produksi yang memiliki tugas untuk memasukkan bahan ke dalam tempat pencampuran bahan juga mengerjakan tugas lain yaitu memasukkan bahan dari lapangan kedalam ruang produksi. Dalam hal ini membuat karyawan kekurangan waktu dalam menyelesaikan dua tugas secara bersamaan, kesulitan menyelesaikan tugas yang lain karena salah satu tugas yang bermasalah dan juga suatu tindakan yang efektif untuk satu tugas namun tidak efektif untuk tugas yang lain sehingga membuat terbaginya focus karyawan karena menjalankan dua tugas secara bersamaan yang menyebabkan karyawan tidak dapat bekerja secara optimal. Jika suatu perusahaan mempunyai permasalahan terkait dengan konflik peran yang dirasakan oleh karyawan maka akan membuat rendahnya kepuasan kerja karyawan yang disebabkan oleh waktu yang digunakan untuk menjalankan satu tugas tidak dapat digunakan untuk tugas lainnya, ketegangan yang ditimbulkan oleh satu tugas membuat seseorang sulit untuk memenuhi tugas yang lain dan tindakan yang dirasa efektif untuk satu tugas namun tidak efektif untuk tugas lainnya.

Selain konflik peran yang menjadi masalah dalam tingkat kepuasan kerja karyawan, budaya juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Budaya

yang diterapkan oleh perusahaan menuntut karyawan untuk bekerja secara profesional dan berdasarkan ketentuan dalam perusahaan. Terlihat dari perusahaan mendorong karyawan untuk menunjukkan kecermatan dan menjalankan tugas, berorientasi pada hasil dan bukan pada proses, orientasi pada orang dalam pengambilan keputusan, mendorong karyawan untuk bekerja secara tim, menuntut karyawan untuk agresif dalam bekerja dan menekankan untuk mempertahankan kondisi saat ini dari pada pertumbuhan perusahaan. Tuntutan ini dapat dilihat dari peraturan, norma, SOP (Standart Operation Procedur) dalam perusahaan. Tetapi dalam kenyataannya karyawan produksi kurang teliti dalam bekerja terlihat kegiatan dari input data yang sering terjadi kesalahan karena tidak sesuai dengan jumlahnya, orientasi kerja pada tim masih rendah padahal dibagian produksi membutuhkan kerjasama.

Berdasarkan pada uraian tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Konflik Peran dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan penjelasan latar belakang maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh konflik peran terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu sumber daya manusia dengan konflik peran, budaya organisasi yang kaitannya dengan kepuasan kerja.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi dalam pertimbangan perbaikan atau pengembangan manajemen sumber daya manusia di perusahaan terkait dengan konflik peran, budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

1.5. Batasan

Agar penelitian ini dapat sempurna, focus dan bermanfaat maka penulis memandang bahwa masalah yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu penelitian ini focus pada penelitian tentang “efek yang ditimbulkan akibat konflik peran dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja” kepuasan kerja dipilih karena akan membawa kemajuan bagi perusahaan.