

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya penting yang menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan. Sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota/karyawan dalam perusahaan yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Menurut Manullang (2000:143) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah Seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan pemantapan sumber daya manusia sebagai tujuan perusahaan direalisasikan secara daya guna dan adanya kesejahteraan dari semua tenaga kerja. 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.

Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan, sebab sumber daya manusia ini terdiri dari berbagai individu dengan karakteristik yang berbeda beda, dengan bermacam latar belakang, pendidikan, dan sifat yang berbeda sehingga perselisihan dapat muncul setiap saat. Adanya perbedaan tersebut memungkinkan terjadinya konflik dalam organisasi dan hal ini merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindarkan. Menurut Winardi (2004:384), Konflik merupakan suatu situasi, dimana terdapat berbagai tujuan atau berbagai emosi yang tidak sesuai satu sama lain, pada diri beberapa individu atau antara beberapa individu yang kemudian menyebabkan timbulnya pertentangan. Konflik merupakan salah satu masalah yang mungkin timbul dalam perusahaan. Hal tersebut bisa disebabkan adanya ketidaksesuaian karyawan terhadap apa yang diharapkan dalam lingkungan kerja seperti fasilitas, sarana dan prasarana yang kurang memadai dan bisa juga terjadi di luar lingkungan kerja (keluarga). Munculnya suatu konflik sangat berbahaya dalam kelangsungan hidup perusahaan karena dapat memicu perpecahan yang dapat menghambat kinerja karyawan.

Menurut Kahn, *et al.* dalam Bernhard (2014) Konflik Peran terjadi ketika dua atau lebih tuntutan terjadi secara bersamaan dan saling bertentangan satu dengan yang lain sehingga menyebabkan kesulitan pada karyawan. Konflik peran dalam diri seorang individu muncul karena individu tersebut memiliki peran yang kontradiktif Jika suatu konflik tidak dapat terselesaikan dengan baik maka

akan dapat berdampak buruk bagi perusahaan secara langsung maupun tidak langsung. Selain itu faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain faktor konflik peran, yaitu masalah tekanan dalam pekerjaan. Tekanan ini biasa terjadi karena adanya tuntutan dari perusahaan untuk mengejar target dalam menyelesaikan pekerjaan dan adanya persaingan kurang sehat didalam suatu perusahaan. Adanya hal tersebut baik konflik maupun tekanan pekerjaan merupakan dampak yang diterima karyawan saat bekerja yang secara langsung maupun tidak langsung, dapat mempengaruhi kondisi karyawan. Hasil dari konflik peran yang terjadi diantara pihak-pihak yang terlibat bisa bersifat fungsional yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. Namun, konflik peran juga dapat bersifat disfungsional yang sebaliknya justru menghalangi/menurunkan tingkat kinerja. Oleh karena itu, pegawai yang bekerja di perusahaan perlu memahami dengan jelas apa tugas/peranan mereka dalam perusahaan agar dapat meminimalisir terjadinya konflik peran.

Selain konflik peran, dampak yang terjadi dari tekanan dalam menyelesaikan pekerjaan adalah kehilangan semangat kerja (*burnout*). Pengertian yang mendalam mengenai kehilangan semangat kerja (*burnout*) tersebut adalah sebuah kondisi dimana seseorang berada pada ambang jenuh yang sangat tinggi karena situasi di lingkungan kerja (Maslach, 2003). Hal ini bisa disebabkan adanya tuntutan pekerjaan yang melebihi batas normal dan tidak sesuai dengan kondisi karyawan, jauhnya jarak tempat tinggal dan kantor tempat bekerja, kurangnya rasa toleransi perusahaan terhadap privasi atau

kesejahteraan para karyawan. *Burnout* membuat seorang karyawan tidak merasakan pekerjaan tersebut menjadikan dirinya lebih baik. Karyawan pada situasi ini hanya akan bekerja sesuai dengan tuntutan perusahaan berdasarkan kewajiban yang harus mereka lakukan. Namun karyawan atau pekerja tidak merasakan manfaat atas pekerjaan tersebut di dalam dirinya. Hari kerja seakan menyakitkan dan membuatnya frustrasi. Apabila sebuah perusahaan ingin mencegah ataupun meminimalkan terjadinya *burnout* itu bisa dilakukan. Sebuah perusahaan perlu memahami aspek-aspek yang dapat menyebabkan terjadinya *burnout*, yaitu kelelahan emosional yang ditandai dengan berkurangnya semangat para karyawan untuk datang ke kantor, mereka akan sering terlambat datang. Depersonalisasi yang ditandai dengan mulai mengabaikan tugas yang diberikan ataupun tidak menyelesaikan tugas tepat pada waktunya. Penurunan prestasi yang ditandai dengan berkurangnya kepercayaan diri seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, menjadi orang yang pesimis ketika berhadapan dengan tugas.

Sehubungan dengan konflik peran dan *burnout*, direktur atau pemilik perusahaan harus memiliki pemahaman akan praktek manajemen sumber daya manusia yang akan mempengaruhi kualitas kehidupan kerja dari para karyawan. Apabila perusahaan tidak mampu mengelola sumber daya manusianya, perusahaan atau organisasi akan mengalami kerugian dan penurunan pada hasil produktivitasnya, karena tidak terjaminnya kualitas kehidupan kerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah teknik pengembangan

organisasi yang dirancang untuk meningkatkan fungsi organisasi dengan memanusiakan tempat kerja, sehingga lebih demokratis dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Menurut Schemerhorn, Hunt, dan Obsorn (2005) (dalam Yusuf, 2010) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai *quality of work life is the overall quality of human experiences in the workplace. It is reminder that high performance in any work setting can and should be accomplished by high levels of job satisfaction*, yang artinya kualitas kehidupan kerja adalah keseluruhan kualitas dari pengalaman manusia di tempat kerja. Aspek-aspek yang terdapat pada kualitas kehidupan kerja adalah pekerjaan yang patut dikerjakan, kondisi kerja yang memadai, upah dan keuntungan yang memadai, jaminan kerja, supervisi yang cukup, umpan balik atas hasil pekerjaan seseorang, kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, kesempatan yang wajar untuk maju berdasarkan jasa, iklim sosial yang positif, keadilan dan perlakuan yang wajar terhadap semua orang. Menurut Lau & May (Normala, 2010) kualitas kehidupan bekerja didefinisikan sebagai strategi tempat kerja yang mendukung dan memelihara kepuasan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi kerja karyawan dan organisasi serta keuntungan untuk pemberi kerja.

Oleh karena itu Konflik peran dan *Burnout* dapat dievaluasi di PT. Rajawali Tanjungsari Enjiniring. PT. Rajawali Tanjungsari Enjiniring adalah anak cabang dari PT. Rajawali Nusantara Indonesia yang didirikan pada tanggal 11 April 1988 berdasarkan akta No. 3 dan telah mendapatkan pengesahan dari Menteri Badan Usaha Milik Negara melalui surat keputusan No. KEP-

27/S.MBU/2004 sebagai perusahaan yang bergerak dibidang penyamakan kulit. Perusahaan yang beralamatkan di Jl. Raya Trosobo Km 23 Ds Tanjungsari Kec taman Sidoarjo ini pada awal didirikan hanya melayani jasa makloon tanpa menyediakan bahan bakunya. Seiring perkembangnya perusahaan PT. Rajawali Tanjungsari Enjiniring, barulah menyediakan stok bahan baku kulit dan melayani sistem pemesan PO. Di tahun 2016 perusahaan PT. Rajawali Tanjungsari Enjiniring menambah produk baru dengan memproduksi karung plastik yang berjalan sampai sekarang. Sehingga saat ini PT. Rajawali Tanjungsari Enjiniring memproduksi 2 produk yakni penyamakan kulit (jasa makloon) dan karung plastik. Dengan adanya target/tuntutan untuk menghasilkan produk yang memiliki kualitas baik guna menjaga kesinambungan dan secara terus-menerus meningkatkan kuantitas dan kontinuitas pelayanan kepada customer/tender agar dapat menghasilkan keuntungan yang mencukupi, perusahaan juga harus memperhatikan dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawannya. Dengan begitu karyawan atau pekerja akan merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian mengenai latar belakang maka dapat diketahui bahwa masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini meliputi Pengaruh Konflik Peran dan *Burnout* Terhadap Kualitas Kehidupan kerja pada karyawan PT. Rajawali Tanjungsari Enjiniring di Sidoarjo.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Konflik Peran berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja pada karyawan PT. Rajawali Tanjungsari Enjiniring di Sidoarjo ?
2. Apakah *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja pada karyawan PT. Rajawali Tanjungsari Enjiniring di Sidoarjo ?
3. Apakah Konflik Peran dan *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja pada karyawan PT. Rajawali Tanjungsari Enjiniring di Sidoarjo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Bedasarkan rumusan masalah yang telah di uraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Konflik Peran terhadap Kualitas Kehidupan Kerja pada karyawan PT. Rajawali Tanjungsari Enjiniring di Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Burnout* terhadap Kualitas Kehidupan Kerja pada karyawan PT. Rajawali Tanjungsari Enjiniring di Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Konflik Peran dan *Burnout* terhadap Kualitas Kehidupan Kerja pada karyawan PT. Rajawali Tanjungsari Enjiniring di Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menguatkan teori tentang ilmu manajemen SDM, khususnya yang berkaitan dengan Konflik Peran, *Burnout*, dan Kualitas Kehidupan Kerja.
 - b. Menjadi bahan referensi atau bacaan bagi pihak lain yang melakukan penelitian sejenis.
2. Manfaat Praktis
 - a. Membantu perusahaan untuk mengetahui apa saja masalah-masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan.
 - b. Membantu perusahaan dalam mengatasi dan meminimalisir terjadinya Konflik Peran dan *Burnout*.