

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Balakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling mendasar dalam sebuah organisasi atau perusahaan didalam sebuah organisasi karyawan mempunyai peran yang sangat penting. Penanganan yang tidak tepat akan menghambat pencapaian dan tujuan organisasi, oleh karena itu karyawan merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif maupun secara efisien. Dalam memberikan mutu pelayanan yang optimal, sebuah organisasi seperti kantor pusat bank nagari padang memerlukan pelayanan yang optimal.

Pada dasarnya tujuan dari setiap perusahaan adalah mendapat keuntungan yang maksimum dari produk maupun jasa yang dihasilkan agar dapat mensejahterakan semua karyawan dan pemilik perusahaan. Perusahaan menuntut seluruh bagian yang ada diperusahaan untuk bekerja lebih produktif salah satunya cara perusahaan dalam mencapai target dan laba yang optimal yaitu dengan melakukan peningkatan pada kualitas sumber daya dan menanamkan komitmen yang baik bagi sumber dayanya.

. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung melakukan tugas-tugasnya, baik pekerjaan yang menjadi kewajibannya maupun pekerjaan lainnya. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan dan sering membantu rekannya tanpa membanding-bandingkan kemampuannya dengan orang lain.

Menurut **Ridha (2015)** Komitmen organisasi adalah pemahaman dan penghayatan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi yang melahirkan ikatan psikologis, partisipasi aktif dalam mewujudkan tujuan dan nilai-nilai organisasi serta sikap loyal kepada organisasi yang bersangkutan. **Arifin et al. (2016)** mendefinisikan komitmen organisasional adalah suatu sikap dimana karyawan/individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi, merasa terlibat dengan organisasi dan loyal terhadap organisasi yang diwujudkan dalam dimensi adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, kesediaan untuk mencurahkan kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Tanjung dan Rachmalia (2019) mengungkapkan bahwa Komitmen dapat dilakukan dengan sukarela atau terpaksa tergantung situasi, melaksanakan komitmen merupakan tanggung jawab terhadap diri sendiri dan orang lain, jika dalam perusahaan komitmen dapat diartikan kewajiban yang terikat pada aturan perusahaan yang merupakan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Selain komitmen organisasi tanggung jawab dan kewajiban dari seorang karyawan merupakan hal yang utama dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Karyawan yang tidak dapat menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan urusan pekerjaan tidaklah mudah.

Terutama bagi karyawan wanita yang sudah menikah atau berkeluarga, karena disatu sisi perempuan dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga dengan baik, namun disisi lain, sebagai seorang karyawan yang profesional mereka dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar perusahaan dengan menunjukkan peforman yang baik. Menjadi wanita karir merupakan dambaan setiap wanita, selain wanita lajang wanita berumah tanggupun ingin seperti itu, mempunyai pekerjaan yang menghasilkan uang dan posisi jabatan disuatu perusahaan. Kondisi tersebut sejalan dengan konsep emansipasi, dimana wanita juga ingin dihargai sama dengan pria, selain itu terdapat faktor tuntutan hidup yang semakin lama semakin meningkat. Hal ini lah yang menyebabkan Konlik Peran Ganda didalam lingkungan kerja.

Menurut **Silfiana (2016)** konflik peran ganda merupakan konflik yang terjadi akibat ketidakmampuan seseorang dalam menyeimbangkan peran yang menekan peran lainnya, baik itu peranan keluarga yang menekan peranan pekerjaan yang menekan peranan keluarga. **Susijawati et al. (2017)** juga berpendapat bahwa Konflik peran ganda merupakan suatu bentuk konflik antar peran, dimana peran dalam pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, yaitu menjalankan peran dalam pekerjaan menjadi lebih sulit karena menjalankan peran dalam keluarga.

Sedangkan menurut **Rinaldi et al. (2017)** Konflik peran ganda adalah suatu konflik yang terjadi karena adanya benturan saat melakukan peran tertentu, konflik peran ganda merupakan bentuk adanya perselisihan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan peran. Besarnya konflik peran ganda yang dirasakan karyawan wanita dapat menimbulkan beban kerja pada karyawan.

Menurut **Arifin et al. (2016)** Beban dapat diartikan sebagai suatu aktivitas pekerjaan yang menggunakan semua organ tubuh untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang dihadapi baik secara fisik maupun mental. Jika terjadi beban kerja yang berlebihan tentu akan mempengaruhi komitmen organisasional. Sedangkan menurut **Silfiana (2016)** beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut **Mukti et al. (2018)** Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Disaat karyawan menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan yang menjadi beban kerja bagi mereka selama kurun waktu tertentu akan menjadi kepuasan sendiri bagi karyawan dalam pencapaian tersebut. Menurut **Siagian dan Khair (2018)** kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Sedangkan menurut **Sari (2015)** kepuasan kerja adalah sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang timbul dari implementasi yang sesuai dengan harapan. Menurut **Ritonga (2018)** Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individu, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda, sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada diri individu itu sendiri, hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada dirinya dan masing-masing individu. Seorang yang puas lebih menyukai pekerjaannya daripada karyawan yang tidak puas.

Berdasarkan pendapat dan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa apabila suatu organisasi seperti Kantor Pusat Bank Nagari Padang, sumatra barat yang ingin mencapai tujuan-tujuan organisasi salah satu usaha yang harus dilakukan adalah dengan mengurangi stres kerja dan beban kerja dengan meningkatkan nilai-nilai komitmen organisasi agar tercapainya tujuan organisasi. Maka dari itu penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan kerja sebagai variabel Intervening pada Kantor Pusat Bank Nagari padang”**

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan yang menurun dan tidak stabil
2. Adanya masalah faktor psikologis pada karyawan wanita dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya
3. Adanya tekanan dan beban kerja pada karyawan wanita
4. Tergangunya kegiatan dan konsentrasi didalam pekerjaan
5. Kurangnya semangat bekerja karena faktor beban kerja
6. Waktu jam kerja yang panjang
7. Kurangnya waktu bersama keluarga
8. Rendahnya tanggung jawab sebagai ibu dan sebagai istri
9. Kondisi perekonomian yang membuat perempuan terpaksa bekerja
10. Rendahnya tanggung jawab sebagai pekerja

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencapai sasaran yang terarah dalam penulisan penelitian ini, penulis akan membatasi masalah ini dengan variabel bebas Konflik Peran Ganda (X1), Beban Kerja (X2), Komitmen Organisasi (Y) sebagai Variabel Terikat dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Z).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah Kantor Pusat Bank Nagari Padang :

1. Bagaimana pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kepuasan kerja pada Kantor Pusat Bank Nagari Padang?
2. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pusat Bank Nagari Padang?
3. Bagaimana pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Pusat Bank Nagari Padang?
4. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Pusat Bank Nagari Padang?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen organisasi pada Kantor Pusat Bank Nagari Padang?
6. Bagaimana pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Pusat Bank Nagari Padang?
7. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Pusat Bank Nagari Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis:

- 1 Untuk Mengetahui pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pusat Bank Nagari Padang
- 2 Untuk Mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pusat Bank Nagari Padang
- 3 Untuk Mengetahui pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Pusat Bank Nagari Padang
- 4 Untuk Mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Pusat Bank Nagari Padang
- 5 Untuk Mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen organisasi pada Kantor Pusat Bank Nagari Padang
- 6 Untuk Mengetahui pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Pusat Bank Nagari Padang
- 7 Untuk Mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Pusat Bank Nagari Padang

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, diantaranya :

a. Bagi pegawai

Dengan adanya penelitian ini para pegawai dapat membagi waktu antara keluarga dan pekerjaannya agar kepuasan kerja dapat tercapai sehingga akan berdampak positif bagi kemajuan organisasi atau perusahaan.

b. Bagi instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menerapkan Komitmen Organisasi yang baik agar tercapainya Kepuasan terhadap karyawan Kantor Pusat Bank Nagari Padang.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pembacanya dan agar ini bisa menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

d. Bagi Universitas

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber referensi dan acuan dari penelitian mengenai pengaruh Konflik Peran Gandaan Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening