

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang**

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (asset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan /lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari kemajuan ilmu pembangunan dan teknologi, serta ilmu manajemen yang lebih berfokus kepada pengaturan peranan sumber daya manusia didalam suatu organisasi, sekarang ini dalam teknologi dan peradaban di tuntut sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki motivasi dan pengalaman kerja yang terampil dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasi.

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang jual beli berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera

dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu setiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisir dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. **(Dessler, 2015)**

IKM Garcinia SP Kabupaten Sijunjung adalah primadona pemberdayaan ekonomi rakyat di ranah Minang khususnya di Nagari Latang, Kecamatan Lubuk Tarok, Kabupaten Sijunjung, Sumatera Barat. Asam kandis (*Garcinia xanthochymus.*) dan asam gelugur (*Garcinia Atroviridis Griffith et Anders.*) merupakan tanaman kerabat manggis. Tumbuhan ini tadinya hanya dianggap tanaman biasa saja. Pemanfaatannya seperti umumnya kayu-kayu lain yang banyak tumbuh di hutan. Asam Kandis dan asam gelugur ternyata menyimpan segudang manfaat dan mampu menambah pendapatan keluarga. Dengan adanya penemuan ini dapat sekaligus menciptakan lapangan kerja baru tanpa merusak ekosistem yang ada.

Garci tea merupakan teh kesehatan alami apabila dikonsumsi secara rutin bisa mencegah kanker, asam urat, menurunkan tekanan darah tinggi, menurunkan

kolesterol sekitar perut sehingga Garcinia-tea juga dikenal dengan teh susut perut. Garcinia tea menghambat ATP dependent citratlyase, enzim kunci konversi karbohidrat menjadi lemak dan sintesis kolesterol, serta menghambat pembentukan glikogen melalui konversi lemak menjadi energi. Untuk para wanita Garcinia-tea juga bermanfaat untuk melancarkan menstruasi. Produk lainnya yang dihasilkan asam Kandis dan asam Gelugur yaitu kopi asgur, sirop garcinia sp, minuman siap saji garcinia sp, kosmetika garcinia sp, sabun garcinia sp, selai garcinia, saos garcinia, keripik garcinia, xanthone garcinia, permen garcinia, gelugur/Kandis kering, bubuk gelugur atau kandis dan bibit garcinia sp. (Ind). Namun karyawan IKM Garcinia SP Kabupaten Sijunjung didalam bekerja masih ada juga karyawan yang merasa kurang puas dalam bekerja.

Menurut **(Wibowo, 2017)** Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita.

Kepuasan kerja merupakan suatu fungsi kemampuan untuk menyelesaikan tugas, pekerjaan, dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan tingkat kemampuan tertentu serta perilaku nyata yang ditampilkan seseorang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut

Hasil kerja pada IKM Garciinia SP Kabupaten Sijunjung dapat dilihat dari jumlah produksi dari tahun ketahun.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Produksi IKM Garciinia SP Kabupaten Sijunjung**  
**Tahun 2016-2018**

No	Tahun	Jumlah Produksi
1	2016	3720 pcs
2	2017	2500 pcs
3	2018	3400 pcs

*Sumber: IKM Garciinia SP Kabupaten Sijunjung*

Pada tabel 1.1 di atas dapat dijelaskan bahwa hasil produksi IKM Garciinia SP Kabupaten Sijunjung sejak tahun 2016 sampai tahun 2018 mengalami penurunan dan peningkatan, tahun 2016 jumlah produksinya 3.720 pcs, pada tahun 2017 mengalami penurunan dengan jumlah produksi 2.500 pcs dan pada tahun 2018 mengalami peningkatan dengan jumlah produksi 3.400 pcs. Disini dapat dilihat bahwa rendahnya produksi IKM Garciinia SP Kabupaten Sijunjung pada tahun 2017 disebabkan oleh konflik peran yang meningkat. Hal ini juga terlihat bahwa ketidakpuasan karyawan terhadap dukungan dan pemberian reward menyebabkan terjadinya penurunan hasil produksi. Sehingga dapat disimpulkan pada tabel 1.1 di atas bahwa kepuasan karyawan masih belum optimal.

Menurut (**Robbins, 2015**) konflik peran adalah sebagai situasi yang mana individu (seseorang) dihadapkan dengan harapan-harapan peran yang berlainan. Jadi, konflik timbul bila individu dalam peran tertentu dibingungkan oleh tuntutan

kerja atau keharusan melakukan sesuatu yang berbeda dari yang diinginkan atau yang tidak merupakan bagian dari bidang kerjanya.

Setelah melakukan wawancara dengan pihak HRD dan beberapa karyawan pada IKM Garciinia SP Kabupaten Sijunjung diketahui konflik peran antar karyawan mengalami peningkatan hal itu diperkuat dengan data karyawan IKM Garciinia SP Kabupaten Sijunjung yang mengalami peningkatan dari tahun 2016 sampai tahun 2018 sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Data Karyawan IKM Garciinia SP Kabupaten Sijunjung tahun 2016-2018**

Tahun	Jumlah Karyawan Awal tahun	Jumlah Karyawan Yang Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2016	41	3	6	44
2017	44	2	9	51
2018	51	10	4	45

*Sumber : IKM Garciinia SP Kabupaten Sijunjung*

Berdasarkan tabel 1.2 di atas tingkat jumlah karyawan dari tahun ketahun mengalami fluktuasi, dimana pada akhir tahun 2016 jumlah karyawan sebanyak 44 orang dan mengalami peningkatan pada akhir tahun 2017 dengan jumlah karyawan 51 orang dan pada akhir tahun 2018 jumlah karyawan mengalami penurunan dengan jumlah karyawan 45 orang. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD dan karyawan diperoleh beberapa alasan karyawan keluar masuk perusahaan, yaitu karyawan yang diterima kerja diperusahaan lain, karyawan ada konflik dengan sesama. Selain itu adanya keluhan dari karyawan mengenai

hubungan karyawan dengan pimpinan kurang mendukung atau mendorong dalam melakukan pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja karyawan belum optimal. Adapun faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah stres kerja.

Menurut **(Fahmi, 2016)** Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Berdasarkan hasil wawancara langsung kepada karyawan IKM Garciinia SP Kabupaten Sijunjung, tingkat stres meningkat karena karyawan diberikan tugasnya masing-masing, namun salah seorang karyawan tidak dapat menyelesaikan tugasnya, karna pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawabnya. Sehingga karyawan tersebut mengalami stres terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya. Untuk itu diperlukan keseimbangan dalam dirinya, dengan terjadinya stres tertentu akan mengakibatkan dampak yang kurang baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Selain stres kerja faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja.

Menurut **(Bangun, 2015)** Motivasi seringkali diistilahkan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan *driving force* yang

menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara langsung kepada karyawan IKM Garcinia SP Kabupaten Sijunjung, kurangnya motivasi kerja dari atasan sehingga masih banyak karyawan yang bekerja sesuai dengan tuntutan kerja saja tanpa adanya keinginan untuk meningkatkan hasil produksi. Apabila motivasi kerja tinggi maka kepuasan kerja akan meningkat.

Dari hal tersebut dapat di indikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan pada IKM Garcinia SP Di Kabupaten Sijunjung masih belum tercapai secara optimal di sinyalir di sebabkan oleh konflik peran, stres kerja dan motivasi.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Konflik Peran, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada IKM Garcinia SP Di Kabupaten Sijunjung”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan kajian-kajian teori MSDM dan fenomena yang telah diuraikan dari latar belakang banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Rendahnya hasil Kinerja karyawan pada IKM Garcinia SP Di Kabupaten Sijunjung
2. Motivasi yang lemah berdampak pada kinerja dari karyawannya, maka dari itu perlu adanya gaya kepemimpinan yang transformasional

3. Tingginya tingkat stres kerja pada IKM Garciinia SP Di Kabupaten Sijunjung sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan
4. Tingginya konflik peran pada IKM Garciinia SP Di Kabupaten Sijunjung sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan
5. Kepuasan kerja yang masih kurang dapat mempengaruhi kinerja karyawan
6. Adanya kegiatan lain di saat jam kerja
7. Kurangnya kesadaran dalam berpartisipasi saat diluar maupun didalam jam pekerjaan
8. Kurangnya kerjasama tim yang baik antar sesama karyawan
9. Pengawasan yang dilakukan pimpinan belum maksimal
10. Belum optimalnya ketaatan dalam menjalankan pekerjaan berdasarkan peraturan yang ada

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar pembahasan tidak meluas dan terfokus, maka penulis hanya akan membatasi permasalahan yaitu pengaruh konflik peran, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada IKM Garciinia SP Di Kabupaten Sijunjung.

### **1.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh konflik peran terhadap kepuasan kerja karyawan pada IKM Garciinia SP Di Kabupaten Sijunjung?

2. Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada IKM Garciinia SP Di Kabupaten Sijunjung?
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada IKM Garciinia SP Di Kabupaten Sijunjung?
4. Bagaimanakah pengaruh konflik peran, stres kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada IKM Garciinia SP Di Kabupaten Sijunjung?

## **1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran terhadap kepuasan kerja karyawan pada IKM Garciinia SP Di Kabupaten Sijunjung.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada IKM Garciinia SP Di Kabupaten Sijunjung.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada IKM Garciinia SP Di Kabupaten Sijunjung.
4. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran, stres kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada IKM Garciinia SP Di Kabupaten Sijunjung.

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkaitan dengan permasalahan ini. Beberapa pihak yang dapat mengambil manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Sangat bermanfaat untuk lebih memperdalam ilmu teoritis mengenai manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Peneliti berharap penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh seluruh karyawan sebagai tambahan ilmu pengetahuan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan penelitian selanjutnya, yang akan melakukan penelitian berkaitan dengan topik ini.