

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Memasuki persaingan global, tantangan dan persaingan usaha di dunia bisnis menjadi semakin ketat. Oleh karena itu diperlukan manajemen yang efektif dan efisien sehingga dapat bersaing di pasar nasional maupun internasional dalam segala sektor. Persaingan merupakan suatu hal yang wajar dan perlu diantisipasi. Besarnya tantangan globalisasi membutuhkan modal sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang kompetitif dalam menghadapi tantangan yang semakin dinamis. Sumber daya manusia yang handal, profesional mampu menjawab kebutuhan untuk menghadapi dan memenangkan persaingan tersebut. Manusia sebagai unsur pelaku pelayanan selalu berhadapan dengan persaingan, karena itu manusia dituntut untuk lebih berkualitas.

Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai (Simamora, 2004:3). Hasibuan (2009) juga menambahkan sumber daya manusia merupakan faktor penggerak kemajuan perusahaan. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten dengan pekerjaan, perusahaan tidak akan mengalami kemajuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting bagi perusahaan. Keahlian dan

kemampuan sumber daya manusia sangat berguna untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Oleh sebab itu, perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusia dengan sebaik – baiknya. Perkembangan bisnis yang semakin pesat pada saat ini dapat terlihat dari persaingan, serta perkembangan pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih, membawa perubahan pola kehidupan karyawan. Perubahan tersebut mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap karyawan untuk lebih meningkatkan kerja mereka (Hasibuan, 2007:93).

Karyawan dengan kerja terbaik merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai usaha dilakukan untuk meningkatkannya. Seorang karyawan dikatakan memiliki kerja yang baik, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai atau jika realisasi hasil lebih tinggi daripada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan pekerjaan yang berlebih dan tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan dan jika tidak dapat diatasi maka karyawan tersebut akan mengalami stres (Hariandja, 2002:304).

Stres dapat menjadi semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datangnya bertubi tubi. Hal ini merupakan indikasi bahwa begitu banyak stres yang dialami para pekerja, tidak seharusnya terjadi dan dapat dicegah. Pengendalian terhadap stres yang disfungsi akan dapat membantu organisasi agar berjalan lebih efektif dimana stres yang dialami oleh individu-individu yang terlibat dalam suatu organisasi ternyata dapat membawa dampak yang cukup besar bagi orang yang bersangkutan. Ketegangan yang terkait dengan pekerjaan

cenderung mengurangi kepuasan kerja umum. Meskipun tingkat rendah sampai sedang mungkin memperbaiki kinerja, para karyawan merasakan bahwa stress itu tidak menyenangkan. Stress adalah suatu kondisi yang dinamik di mana seseorang dihadapkan dengan kesempatan, permintaan, atau sumber yang berhubungan dengan apa yang diinginkan oleh individu tersebut dan yang di mana hasilnya adalah merasa sama-sama tidak pasti dan penting (Robbins dan Judge, 2008:368). Dari berbagai pandangan ahli tentang stress kerja dapat dipahami bahwa pemicu stress sangat beragam baik dalam lingkungan individu maupun organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi stress karyawan dalam sebuah organisasi perusahaan diantaranya adalah adanya ketidakjelasan peran atau *role ambiguity* dan *job insecurity* yakni kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan secara tiba-tiba.

Peran yang ambigu terjadi ketika seseorang tidak tahu apa yang sebenarnya harus dilakukan dan bingung dengan situasi formal dan informal (Schulz dan Auld, 2006). Dinding *et al.* (2002) dalam (Soltania, Hajatpourb, Khorramb and Nejatic, 2013) menunjukkan bahwa “peran ambigu mengganggu stabilitas pekerjaan dan kemandirian”. Beberapa studi telah dilakukan seputar dampak dari ambiguitas serta dampak dari peran ambiguitas pada berbagai individu dan organisasi. Salah satu variabel penting, yang dapat dipengaruhi oleh peran ambiguitas adalah stress kerja karyawan (Arnold *et al.*, (2009) dalam (Soltania, Hajatpourb, Khorramb and Nejatic, (2013)).

Harris *et.al*, (2006) menyimpulkan bahwa peran ambiguitas adalah salah satu faktor yang mempengaruhi stress kerja. Sebelumnya penelitian telah menunjukkan bahwa peran ambiguitas memiliki dampak yang besar terhadap stress

karyawan (Soltania, Hajatpourob, Khorramb and Nejatic 2013). Menurut Nimran (2004: 100), ketidakjelasan peran atau ambiguitas peran adalah kurangnya informasi yang jelas mengenai harapan terkait dengan peran, metode untuk memenuhi peran, atau konsekuensi dari peran kinerja. Ciri-ciri seseorang mengalami ambiguitas peran adalah (1) tidak jelas benar apa tujuan peran yang dia mainkan, (2) tidak jelas kepada siapa ia bertanggung jawab. (3) tidak cukup wewenang untuk melaksanakan tanggung jawabnya. (4) Tidak sepenuhnya mengerti apa yang diharapkan.(5) Tidak memahami benar peranan dari pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan secara keseluruhan.

Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) dalam Safaria, Othman and Wahab (2011) menyatakan bahwa ketidakamanan dalam pekerjaan terwujud dalam hal ancaman terhadap pekerjaan itu sendiri, tidak aman tentang kemajuan karir di masa depan, perasaan ketidakberdayaan berkaitan dengan mempertahankan pekerjaan itu sendiri, dan ancaman terhadap pekerjaan yang dihargai. Sedangkan menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) dalam Novliadi (2009) mengkonseptualisasikan *job insecurity* sebagai sumber stres yang melibatkan ketakutan, kehilangan potensi dan kecemasan. Salah satu dari stress tersebut adalah dalam bentuk permasalahan somatik, seperti tidak bisa tidur dan kehilangan selera makan. Sedangkan dalam pengukuran variabel *job insecurity* menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) antara lain : Arti penting aspek kerja, Arti penting keseluruhan kerja, kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja, Ketidakberdayaan. Penelitian yang dilakukan oleh Safaria, Othman and Wahab (2011) yang menyatakan bahwa faktor ketidakamanan kerja dapat menjadi

mediator dalam kaitannya dengan faktor-faktor lain yang mempengaruhi stres kerja. Dengan kata lain efek dari munculnya stres kerja tidak langsung mempengaruhi tetapi dimediasi oleh ketidakamanan kerja. Selain itu, ketidakjelasan peran belum langsung berpengaruh terhadap stres kerja.

Faktor-faktor tersebut nampaknya harus menjadi perhatian dari objek penelitian ini yaitu PT Tiga Bintang Putra, yang bergerak dalam bidang jasa trucking, rental alat berat, pengurukan, rental stockpile, dan batu bara. Permasalahan yang terjadi pada perusahaan ini adalah dalam mengelola sumber daya manusia, dimana tekanan yang dialami oleh karyawan karena harus melakukan pekerjaan diluar *job desk* nya ataupun *double job*. Hal tersebut sering dilakukan jika karyawan pada divisi tertentu seperti pada divisi mekanik, jika ada yang tidak masuk, sehingga karyawan lain harus mengerjakan tugas yang seharusnya tidak ia kerjakan. Para karyawan tersebut dituntut untuk berperan dalam posisi tersebut ataupun posisi lain yang ada di dalam perusahaan. Sementara kemampuan dan keahlian karyawan terbatas. Oleh karena itu, banyak karyawan tidak mengetahui peran mereka serta harapan pada peran yang mereka ambil di dalam perusahaan.

Permasalahan lain yang ada pada PT Tiga Bintang Putra adalah dalam perekrutan karyawan PT. Tiga Bintang Putra tidak mengkhususkan pada spesialisasi tertentu dan hanya menggunakan rekomendasi dari karyawan sendiri sehingga terkadang karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan bidangnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan di dalam perusahaan, mereka mengeluh tentang pekerjaan yang harus mereka selesaikan jika beberapa

teman mereka tidak masuk kerja, sehingga karyawan yang hadir di perusahaan harus dapat menggantikannya, selain itu kurangnya informasi dan kejelasan peran serta tugas – tugas bagi orang – orang yang menggantikan tugas yang tidak masuk dalam peranan kerja mereka juga dapat menimbulkan stres dan cenderung menimbulkan konflik peran. Dengan terjadinya ambiguitas peran di dalam perusahaan, ini mengakibatkan stress bagi karyawan, karena mereka bekerja dengan kurangnya informasi maupun kemampuan tentang pekerjaan mereka gantikan, siapa yang akan bertanggung jawab jika terjadi kesalahan harus melaporkan segala yang terjadi kepada siapa. Hal ini tentu saja akan menghasilkan sesuatu yang tidak diinginkan, baik untuk dirinya sendiri atau perusahaan.

Pentingnya topik dalam penelitian ini sebab ambiguitas peran adalah isu-isu di sebagian besar organisasi dalam perusahaan, yang harus harus dihadapi. Selain itu ambiguitas peran dan stres kerja adalah salah satu karakteristik yang dapat melemahkan hubungan karyawan dengan pekerjaannya. Stress kerja dapat dialami oleh siapapun tidak terkecuali para karyawan dalam perusahaan atau organisasi. Terjadinya peran yang ambigu dan konflik peran disebabkan oleh, kurangnya informasi serta komunikasi yang jelas dan spesifik tentang peran kerja karyawan, selain itu peran yang ambigu juga telah dikaitkan berulang-ulang dengan stres kerja (House & Rizzo, 1972; Hamner & Tosi, 1974; Ivancevich & Donnelly, 1974; Wright & Thomas, 1982; Cordes & Dougherty, 1993). ambiguitas peran adalah anteseden stres kerja, dalam penelitian barat telah diikat secara meyakinkan bahwa peran yang ambigu dapat menyebabkan terhadap stres kerja

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka peneliti akan menganalisis pengaruh *Role Ambiguity* perusahaan terhadap *Job Stress* melalui *Job Insecurity* pada PT Tiga Bintang Putra.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Role Ambiguity* berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *Job Stress* PT. Tiga Bintang Putra.
2. Apakah *Role Ambiguity* berpengaruh signifikan terhadap *Job Stress* melalui *Job Insecurity* sebagai variabel intervening PT. Tiga Bintang Putra.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung *Role Ambiguity* terhadap *Job Stress* PT. Tiga Bintang Putra.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Role Ambiguity* terhadap *Job Stress* melalui *Job Insecurity* sebagai variabel intervening PT. Tiga Bintang Putra.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan akan diperoleh melalui penilaian ini yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Untuk kepentingan terapan

Manfaat yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah sebagai bahan pertimbangan untuk perusahaan dalam upaya mengembangkan potensi dan mutu karyawan serta Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan sumbangan pemikiran dalam merumuskan kebijakan yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan agar karyawan tidak mudah mengalami stress dan dalam pengembangan SDM untuk mencapai tujuan perusahaan yang baik.

2. Untuk Perusahaan

Bagi pimpinan perusahaan, penelitian ini dapat memberikan informasi sejauh mana meminimalkan terjadinya stress kerja karyawan yang ditinjau dari ambiguitas peran dan *job insecurity* sehingga diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan praktis bagi pimpinan perusahaan dalam mengambil kebijakan atau keputusan bagi pengembangan perusahaan atau organisasi. Selain itu dengan mengetahui dan memahami dampak dari stress kerja, sehingga diharapkan perusahaan dapat mengurangi akibat dari stress kerja pada karyawan, dan mencegah penurunan kinerja pada karyawan dan mengurangi keluar masuk karyawan dalam perusahaan.

3. Untuk kepentingan ilmiah

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada penelitian selanjutnya agar faktor-faktor yang diteliti dalam penelitian ini dapat dikembangkan, sehingga mampu mengcover kondisi yang kompleks dalam dunia nyata secara teoritis.

1.5 Sistematika Pembahasan

Sistematika dalam penulisan tesis ini tersusun sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini memuat secara garis besar hal-hal yang mengatur pada pokok permasalahan yang akan dibahas dalam tesis ini, yaitu tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan serta sistematika penulisan tesis.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat uraian tentang sumber daya manusia, kinerja, penilaian kinerja, evaluasi kinerja, yang diperoleh penulis dari literatur-literatur yang dijadikan pedoman dan pembahasan dalam tesis ini. Selain itu juga disampaikan penelitian-penelitian sebelumnya dan kerangka berpikir.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi pendekatan penelitian, ruang lingkup penelitian, jenis dan sumber data, prosedur pengumpulan data dan teknik analisis data yang akan diterapkan dalam penelitian.

BAB IV : GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

Objek yang diteliti adalah PT. Tiga Bintang Putra yang bergerak dalam bidang menyediakan jasa trucking, jasa rental berat, pengurukan curah, pengurukan pada vibro dan rental stockpile. PT Tiga Bintang Putra memiliki alat yang lengkap dan lahan yang siap digunakan sebagai penunjang dalam setiap pekerjaan yang dilakukan.

BAB V : ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini dilakukan analisis dan pembahasan atas dasar yang diperoleh dengan menjabarkannya dalam analisis evaluasi kinerja karyawan dan perencanaan penilaian kinerja karyawan pada PT. Tiga Bintang Putra.

BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan memberikan saran-saran yang diperoleh sebagai masukan untuk penelitian selanjutnya.

