

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Kepuasan kerja bagi seorang pegawai amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Oleh karena itu variabel kepuasan kerja penting untuk diteliti. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan *outcome* seperti kinerja dan loyal terhadap perusahaan, sehingga apabila semakin puas karyawan bekerja disuatu perusahaan maka respon yang diberikan akan semakin baik, tetapi apabila karyawan tidak puas atas pekerjaannya maka respon yang diberikan akan buruk. Pernyataan ini juga didukung oleh penelitian Churiyah (2011) menyatakan bahwa karyawan yang puas akan pekerjaannya memiliki produktivitas yang baik dan lebih loyal dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas atas pekerjaannya. Untuk mencapai kepuasan kerja yang maksimal yang dimiliki oleh karyawan, perusahaan harus memperhatikan beberapa variabel diantaranya; motivasi kerja karyawan, stres kerja karyawan, dan konflik peran yang terjadi kepada karyawan yang sedang melanjutkan studinya.

Di jaman sekarang banyak sekali karyawan yang melanjutkan studi sambil bekerja, karena di satu sisi mahasiswa ingin mencapai prestasi secara akademik dan di sisi lain mahasiswa ingin membiayai biaya hidup dan biaya kuliahnya dengan hasil kerjanya sendiri. Oleh karena itu karyawan yang sedang melanjutkan studinya tentu akan mengalami konflik peran, karena satu sisi karyawan harus menjalankan pekerjaan yang ada di perusahaannya dan disisi lain karyawan harus memperhatikan pelajaran yang mereka dapat dikampus.

Karyawan dituntut harus dapat membagi waktu yang dimilikinya. Banyak waktu yang terbagi karena seorang karyawan harus menjalankan pekerjaan dan perkuliahan di hari yang sama. Waktu untuk keluarga menjadi berkurang dengan adanya konflik peran ini. Jangan sampai dengan melanjutkan studinya, karyawan tersebut melalaikan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Begitupun sebaliknya karyawan harus mengejar pendidikannya agar mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Dari sisi perusahaan juga harus dapat meminimalisir terjadinya konflik peran dengan mengurangi tuntutan peran pekerjaan yang berlebihan, sehingga karyawan merasa puas atas pekerjaan yang mereka kerjakan.

Pernyataan diatas didukung penelitian yang dilakukan oleh Juwita dan Arintika (2018) yang menyatakan walaupun karyawan dihadapkan pada berbagai macam pekerjaan yang menyebabkan konflik peran, namun karyawan mampu mengontrol diri dari kesadaran terhadap tanggung jawab pekerjaan yang harus diperhatikan sehingga kepuasan kerja tetap terjaga. Tetapi pernyataan ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yousef (2000) yang

mengemukakan bahwa seseorang yang mengalami konflik peran dan ambiguitas peran pada tingkat yang tinggi sebagai sumber dari stres akan kurang puas dengan pekerjaannya.

Selain mempengaruhi kepuasan kerja, konflik peran memiliki dampak terhadap motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai. Seorang mempunyai konflik peran dalam pekerjaannya, maka motivasi kerja yang dimilikinya pun akan terpengaruh dengan adanya konflik peran tersebut. Pernyataan di atas didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmadita (2013) yang menyatakan bahwa semakin tinggi konflik peran yang terjadi, maka motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai akan menurun.

Disamping konflik peran, ada variabel stres kerja yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai. Stres kerja memiliki dampak negatif terhadap perilaku seseorang. Setiap karyawan pasti pernah mengalami stres terhadap pekerjaannya. Maka dari itu baik karyawan dan perusahaan harus dapat meminimalisir dampak dari stres kerja. Ditambah apabila seorang karyawan sedang melanjutkan studinya, tentu stres yang dirasakan akan semakin besar. Penelitian yang dilakukan oleh Melati dan Surya (2015) menyatakan perusahaan sebaiknya tidak terlalu tinggi menetapkan target dan tuntutan tugas untuk mengurangi stres karyawan. Atasan perlu untuk memberikan umpan balik yang positif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja diantaranya; balas jasa yang rendah, waktu dan peralatan kerja kurang memadai, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil (Robbins, 2003). Apabila pegawai mengalami masalah seperti faktor – faktor stres kerja tersebut, maka secara tidak langsung akan mengurangi motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

Selanjutnya, motivasi kerja menjadi salah satu variabel yang membuat kepuasan kerja seseorang berkurang. Motivasi kerja juga merupakan semangat yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan dalam bekerja. Apabila motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan itu tinggi, maka karyawan tersebut akan memberikan semua kemampuan yang terbaik dari dalam dirinya untuk memajukan perusahaan tersebut. Pernyataan ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Parimita *et al* (2018) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah akan terlihat pada sikap dan perilakunya dalam melakukan pekerjaan.

Maka perusahaan perlu memperhatikan motivasi yang dimiliki oleh pegawainya. Apabila perusahaan dapat melihat motivasi pegawai berkurang, perusahaan harus segera mengambil tindakan agar motivasi pegawai tidak terus turun. Banyak cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk dapat menjaga motivasi pegawainya, salah satunya adalah memberikan apresiasi kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik.

Pada era globalisasi sekarang pendidikan menjadi faktor penentu untuk seorang individu dapat bersaing di dunia kerja, karena banyak masyarakat dari luar negeri yang mulai masuk dan bekerja di Indonesia. Maka masyarakat Indonesia juga harus memiliki pendidikan yang tinggi minimal sampai strata1 agar dapat bersaing dengan warga negara asing yang mulai masuk ke Indonesia.

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia juga menjadi salah satu faktor yang dapat menjadi sumber keunggulan organisasi atau perusahaan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan usahanya, karena manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, karya (rasio, rasa, karsa) dan pemikiran yang inovatif yang akan menghasilkan kreativitas.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi keberlangsungan hidup suatu perusahaan, salah satu faktor pentingnya adalah karyawan, karyawan merupakan pelaku utama yang dapat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan. Dan pada jaman sekarang banyak sekali karyawan yang sedang melanjutkan studinya untuk dapat memiliki masa depan yang lebih baik. Dalam menjalankan pekerjaan dan studi secara bersamaan tentu tidak mudah dilakukan karena banyak sekali tantangan dan hambatan yang dapat mengganggu proses studi seorang karyawan. Oleh sebab itu perusahaan harus mendukung karyawan yang sedang melanjutkan studinya, karena penting bagi perusahaan untuk sadar bahwa setiap karyawan tidak hanya memiliki tanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya, tetapi karyawan juga adalah seorang manusia yang memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi responnya terhadap pekerjaannya. Respon ini juga tergantung dari kepuasan kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai.

Di Universitas Esa Unggul yang memiliki mahasiswa yang merupakan sebagian diantaranya sedang bekerja dan melanjutkan studinya yang berjumlah  $\pm 5.000$  mahasiswa yang sedang bekerja dan juga sedang melanjutkan studi. Dan dari jumlah mahasiswa yang sebanyak itu ada permasalahan yang mereka hadapi sebagai mahasiswa dan juga sebagai karyawan perusahaan, yang mana mereka menjalani peran yang berbeda di waktu bersamaan. Selain itu, terkadang mahasiswa yang mengalami peran yang berbeda sangat berpotensi mengalami stres yang tinggi, karena harus dapat mengerjakan tugas kuliah dan juga tugas perusahaan yang harus diselesaikan. Di saat mengalami stres kerja maka motivasi yang dimiliki akan berkurang dan akan mengakibatkan kepuasan kerja yang dimiliki juga akan mengalami penurunan.

Berdasarkan dari latar belakang yang ada diatas maka dalam penelitian ini, peneliti mengambil judul : **“Pengaruh Konflik Peran Dan Stres Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan yang sedang Studi Lanjut”**

## **1.2. Identifikasi dan Pembatasan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pada penjelasan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang timbul pada karyawan yang melanjutkan studi, yaitu :

1. Banyak karyawan yang sedang melanjutkan studinya yang merasa bahwa tidak cukup waktu untuk berkumpul dengan keluarga. Hal ini mengindikasikan adanya masalah konflik peran pada karyawan yang sedang melanjutkan studi.
2. Banyak karyawan yang mengalami tekanan yang berat akibat dari beban kerja yang diberikan perusahaan. Hal ini mengindikasikan adanya masalah stres kerja pada karyawan yang sedang melanjutkan studi.
3. Banyak karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tidak stabil terhadap pekerjaannya. Hal ini mengindikasikan adanya masalah motivasi kerja pada karyawan yang sedang melanjutkan studi.
4. Banyak karyawan yang merasa kurang puas atas pekerjaannya, karena kebijakan – kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan. Hal ini mengindikasikan adanya masalah kepuasan kerja pada karyawan yang sedang melanjutkan studi.

### **1.2.2. Pembatasan Masalah**

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam menginterpretasi dan memperhatikan akan keterbatasan substansi atau materi, waktu penelitian, dan pengetahuan yang dimiliki oleh penulis, sekaligus memudahkan pembaca dalam memahami judul penelitian ini, maka penulis merasa perlu untuk mencantumkan batasan masalah dalam penelitian ini. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah peneliti memfokuskan penelitian ini kepada mahasiswa aktif di Universitas Esa Unggul yang sedang bekerja. Hal ini dimaksudkan agar peneliti dapat fokus dalam satu bagian, sehingga data yang diperoleh valid, spesifik, mendalam dan memudahkan peneliti menganalisa data yang diperoleh. Peneliti mengobservasi pada fenomena di Universitas Esa Unggul yang berkaitan dengan konflik peran, stres kerja, motivasi kerja, dan dampaknya terhadap kepuasan kerja.

### **1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan yang sedang melanjutkan studi?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan yang sedang melanjutkan studi?
3. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan yang sedang melanjutkan studi?

4. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan yang sedang melanjutkan studi?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan yang sedang melanjutkan studi?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran terhadap motivasi kerja pada karyawan yang sedang melanjutkan studi.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap motivasi pada karyawan yang sedang melanjutkan studi.
3. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran terhadap kepuasan kerja pada karyawan yang sedang melanjutkan studi.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan yang sedang melanjutkan studi.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan yang sedang melanjutkan studi.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan beberapa manfaat yang positif bagi berbagai pihak yang terkait, antara lain :

1. Manfaat bagi pihak perusahaan  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai pengetahuan dan informasi yang berguna untuk pemecahan masalah. Apabila mempunyai karyawan yang sedang melanjutkan studinya.
2. Manfaat bagi pihak akademisi  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai pengetahuan dan informasi yang berharga dalam penerapan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.
3. Manfaat bagi peneliti  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai pengetahuan dan informasi yang dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.
4. Manfaat bagi karyawan yang sedang melanjutkan studi  
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan informasi yang dapat dijadikan solusi yang efektif, apabila mempunyai masalah yang sama.