

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Pada persaingan dalam era globalisasi seperti sekarang ini, sebuah perusahaan ataupun suatu organisasi diharuskan mempunyai sumber daya manusia atau (human resource) yang mempunyai integritas tinggi, sikap yang profesional, disiplin terhadap waktu, serta memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diembannya. Selain beberapa hal tersebut, perusahaan pun juga harus mempunyai sumber daya manusia yang punya kemampuan serta kualitas diri yang sangat baik. Kemampuan para individu tersebut dapat kita lihat dari kinerja ataupun prestasi kerjanya. Kinerja di sini dapat berupa suatu pencapaian kerja para karyawan dalam kurun waktu tertentu agar bisa meraih tujuan organisasi pada perusahaan. Menurut Ebr dan Griffi perusahaan ialah suatu organisasi yang dapat menghasilkan barang ataupun jasa dengan tujuan agar bisa mendapatkan laba. Sedangkan menurut Kensis (2001:2) ialah semua perbuatan yang dilakukan secara berulang dan juga berdiri, ada pekerjaan, juga memiliki kedudukan pada wilayah negara Indonesia dengan tujuan mendapatkan suatu laba. PT. Yupi Indo Jelly Gum ialah suatu perusahaan yang berfokus pada bidang pengemasan (package) produk - produk kembang gula. Pada saat ini, perusahaan ini pun sudah memiliki 678 karyawan yang terdiri dari tenaga struktural serta tenaga fungsional. Pada tabel 1.1 di bawah, menunjukkan tentang informasi jumlah karyawan PT. Yupi Indo Jelly Gum pada tahun 2019 lalu.

Tabel 1.1

Data Jumlah Pegawai PT. Yupi Indo Jelly Gum Tahun 2019

No	Keterangan Pegawai	Jumlah
1	Tenaga Struktural	578
2	Tenaga Fungsional	100
Jumlah		678

Sumber : Bagian Kepegawaian pada PT. Yupi Indo Jelly Gum Tahun 2019

Tabel di atas ini menunjukkan informasi bahwasannya jumlah karyawan yang dimiliki PT. Yupi Indo Jelly Gum pada tahun 2019 lalu. Dengan jumlah karyawan yang mencapai 678 orang ini, perusahaan berharap pengemasannya semakin cepat agar bisa mencapai target dan juga lebih efektif juga efisien.

PT. Yupi Indo Jelly Gum ini memiliki suatu tujuan untuk terus tumbuh menjadi sebuah perusahaan yang memiliki kualitas tinggi dan juga memiliki kemampuan dalam operasi dengan cara menyatukan bermacam - macam sumber daya yang di dalamnya meliputi sumber daya alam, mengkombinasikan sumber daya manusianya, serta pemanfaatan teknologi yang ada. Beberapa hal yang harus dilakukan perusahaan agar dapat mencapai tujuan ini diantaranya yaitu selalu memiliki ketepatan dan juga kemampuan karyawan agar bisa lebih efisien dalam bekerja. Seperti yang telah diketahui, perusahaan sendiri dapat terus beroperasi karena adanya manusia sebagai karyawannya.

Manajemen Sumber Daya Manusia sendiri merupakan suatu ilmu dan juga seni dalam mengatur hubungan dan peran para tenaga kerja agar bisa lebih efektif dan juga efisien untuk bisa mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat sekitar (Hasibuan, 2013:10). Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam memenuhi tujuan perusahaan, terutama dalam meningkatkan kinerja. Dengan mempunyai sumber daya manusia yang memiliki kualitas baik, perusahaan akan mendapat kelancaran baik dalam aspek aktivitas organisasi ataupun kinerjanya.

Seperti halnya perusahaan lain yang bertujuan ingin selalu dapat meningkatkan kualitas SDM nya, baik dari tenaga teknis ataupun tenaga fungsionalnya, sudah sepauptunya agar PT. Yupi Indo Jelly Gum selalu memberikan pelayanan terbaiknya kepada para karyawan. Oleh karena itu, PT. Yupi Indo Jelly Gum harus selalu memberikan perhatian yang lebih terhadap para karyawannya agar mereka tidak memiliki keluhan sama sekali

terhadap perusahaan. Tetapi, untuk mengurus karyawan bukanlah sesuatu yang bisa dianggap mudah karena setiap karyawan tentunya memiliki akal, pikiran, status, dan juga latar belakang yang bermacam - macam. Dengan begitu, setiap perusahaan akan semakin dituntut untuk selalu bisa memberikan dorongan terhadap mereka agar proses pekerjaan dapat dilakukan secara efektif sesuai tugasnya masing-masing. Oleh sebab itu, PT. Yupi Indo Jelly Gum membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik agar bisa meraih tujuan yang diharapkan.

Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan, salah satu hal yang bisa menentukan keberhasilannya adalah kinerja karyawannya. Rivai & Basri (2005) berpendapat bahwasannya kinerja ialah suatu output atau hasil atau sebuah tingkat keberhasilan setiap individu secara keseluruhan pada kurun waktu tertentu disaat mengerjakan tugas yang dibandingkan dengan seluruh kemungkinan seperti halnya standar hasil kerja, sasaran atau target, serta kriteria yang telah disepakati terlebih dahulu dan juga sudah disepakati bersama. Jika kinerja para karyawan dirasa telah optimal, maka tentu hal ini pun bisa memberikan dampak yang baik untuk perusahaan dan jika kinerjanya dirasa kurang optimal, maka perusahaan hanya akan mendapatkan dampak negatifnya saja.

Walaupun memiliki persamaan dalam hal visi - misi serta tujuan yang sama, yaitu untuk meningkatkan produktifitas dan kualitas perusahaan, tetapi tidak setiap orang yang ada pada suatu perusahaan memiliki kesamaan dalam hal latar belakang, ide, kebiasaan, budaya dan juga kreatifitasnya. Tentunya hal ini tidak dapat memberikan mereka suatu kebebasan penuh karena untuk mengelola perusahaan para karyawan diharuskan dapat mengukuti SOP yang sudah ditetapkan perusahaan sebelumnya, juga hal ini dapat menimbulkan mereka kelelahan serta berada pada titik jenuh dan pada akhirnya menimbulkan terjadinya ketidaknyamanan dalam bekerja atau konflik peran.

Menuru Gibson et al. (2003) konflik peran merupakan suatu konflik yang ditimbulkan di saat seorang individu dalam suatu perusahaan atau organisasi mendapatkan peran yang tidak sesuai dengan perilakunya. Konflik

peran ini dapat mempengaruhi kinerja individu, karena semakin tingginya konflik peran yang dialami karyawan maka hal ini akan semakin menimbulkan dampak negatif pula terhadap kinerjanya, dalam hal ini adalah penurunan produktifitasnya. Selain itu, konflik peran ternyata juga bisa memberikan pengaruh buruk terhadap kualitas kerja karyawan dan juga dapat membuka masalah-masalah yang baru, hal ini menimbulkan kinerja para karyawan mengalami penurunan. Namun, ini pun dapat diminimalisir dengan adanya sebuah kepercayaan terhadap dirinya sendiri. Dengan memiliki suatu kepercayaan terhadap diri sendiri, setiap orang yang bingung pada setiap keputusan atau mengambil tindakan, ia akhirnya akan tetap melangkah maju dan mengambil tindakan atas keinginannya sendiri.

Efficacy diri merupakan kepercayaan yang dimiliki seseorang akan kemampuannya untuk dapat menjalankan tugasnya sendiri, Kreitner & Kinicki (2005). Seorang individu yang mempunyai tingkat optimism atau kepercayaan diri tinggi akan tetap melakukan, menyelesaikan, serta menerima dan mengemban tanggung jawabnya tanpa memberikan batasan terhadap diri sendiri walaupun ia sedang mengalami konflik peran dalam setiap pekerjaannya. Tetapi, seseorang yang mempunyai sifat pesimisme tinggi atau tingkat kepercayaan diri rendah memiliki tingkat kegagalan tinggi, sebab adanya suatu perselisihan diantara harapan yang diinginkan dengan perannya.

Konflik peran ini akan selalu terus dialami oleh para karyawan, termasuk di perusahaan PT. Yupi Indo Jelly Gum. Jenis konflik peran yang biasanya dirasakan oleh para karyawan ialah di saat adanya kekeliruan ketika mengartikan suatu intruksi dan juga tanggung jawab dari atasan. Selain itu, mereka juga mendapatkan intruksi lain yang bervariasi untuk setiap orangnya. Dengan adanya tekanan dari setiap pesan yang harus segera dibereskan dan di saat salah seorang karyawan dituntut untuk tetap bisa fokus terhadap tugasnya walaupun ia tidak paham terhadap apa yang harus dikerjakan. Hal ini hanya akan memberikan tingkat emosi dan tekanan yang cukup tinggi apabila tetap dipaksakan walaupun karyawan tersebut mengalami konflik peran.

Konflik peran yang dialami hanya akan menimbulkan kelelahan dan memberikan kejenuhan terhadap para karyawan. Oleh karenanya perusahaan harus menyikapi hal ini dengan dengan bijak supaya dapat menjadikan para karyawannya tetap memiliki sikap professional dalam bekerja juga menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan.

Pada kasus PT. Yupi Indo Jelly Gum, khususnya para karyawan yang ada di bidang struktural, mereka mengalami dampak dari pengaruh konflik peran. Hal ini dapat kita lihat dari data absensi para karyawan pada bidang struktural selama periode tahun 2019.

Tabel 1.2
Prsentase Absensi Karyawan Struktural PT. Yupi Indo Jelly Gum
Periode Tahun 2019

No	Bulan	Persentase Kehadiran (%)
1	Januari	92.77
2	Februari	93.29
3	Maret	91.13
4	April	94.83
5	Mei	91.38
6	Juni	92.38
7	Juli	93.18
8	Agustus	91.70
9	Sepetember	90.36
10	Oktober	90.58
11	November	91.45
12	Desember	90.70

Sumber : Bagian Kepegawayan PT. Yupi Indo Jelly Gum Tahun 2019

Selain masalah tentang ketidak hadiran pegawai, juga terdapat adanya faktor lain yang menunjukkan adanya konflik peran yang di alami perusahaan

terhadap para karyawannya, tekanan pekerjaan yang tidak sesuai akan berpengaruh terhadap malasnya karyawan sehingga akan menimbulkan terjadinya keterlambatan pada saat akan masuk kerja. Keterlambatan ini kerap kali dianggap suatu hal yang wajar oleh karyawan lainnya, padahal jika para karyawan mempunyai kepercayaan dalam bekerja terhadap dirinya sendiri, hal ini tidak akan terjadi, dan pekerjaan pun dapat dielesaikan tepat waktu. Walaupun sistem absensi yang dipakai pada perusahaan ini sudah menggunakan sistem yang modern, yaitu dengan menggunakan fingerprint sehingga dapat mudah diketahui perihal jam masuk juga keluarnya setiap karyawan, namun hal ini tetap saja ada beberapa karyawan yang masih telat. Berikut merupakan rekapitulasi perihal jumlah keterlambatan yang dikalkukan para karyawan bidang struktural PT. Yupi Indo Jelly Gum pada periode tahun 2019.

Tabel 1.3

**Rekapitulasi Keterlambatan Karyawan Struktural Tahun 2019
PT. Yupi Indo Jelly Gum**

No.	Bulan	Jumlah Keterlambatan (orang)
1	Januari	20
2	Februari	19
3	Maret	21
4	April	18
5	Mei	21
6	Juni	20
7	Juli	19
8	Agustus	21
9	September	22
10	Oktober	23
11	November	21
12	Desember	23

Sumber : Bagian Kepegawaian PT. Yupi Indo Jelly Gum Tahun 2013

Dilihat dari tabel 1.3 rekapitulasi mengenai keterlambatan karyawan struktural di atas, masih banyak sekali karyawan yang datang secara tidak teratur atau telat dari waktu yang sudah ditentukan yaitu pukul 07.30 WIB, meskipun rata-rata keterlambatannya hanya berkisar antara 5 sampai dengan 15 menit dari waktu yang sudah ditentukan. Walaupun begitu, keterlambatan kerja ini disebabkan terjadinya ketidaknyamanan pegawai pada perusahaan yang dipengaruhi oleh konflik peran yang terdapat pada pegawai, sehingga karyawan yang terlambat dapat mengakibatkan pekerjaan menjadi kurang teratur dan cenderung terbengkalai, bahkan kerap kali tidak selesai tepat waktu, hal ini akan berdampak kurang baik terhadap tujuan PT. Yupi Indo Jelly Gum.

Terindikasinya masalah karyawan struktural yang ada di perusahaan PT. Yupi Indo Jelly Gum mengalami tekanan kerja dan pelayanan pada lingkungan kerja kurang baik dari perusahaan yang mengakibatkan konflik peran yang tinggi dan kurangnya kepercayaan diri (Efficacy diri) pada pegawai. Adanya masalah pada pegawai dapat menjadikan pekerjaan mereka menjadi monoton sehingga tidak terselesaikan dan pekerjaan terasa berat. Hal ini dikhawatirkan akan berdampak buruk secara terus - menerus pada perusahaan PT. Yupi Indo Jelly Gum.

Maka dengan fenomena yang penulis lihat dan pemaparan yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja dengan Efficacy diri sebagai Variabel Moderasi (Studi pada PT.Yupi Indo Jelly Gum Gunung Putri Bogor)”** , karena dianggap sangat menarik jika dikupas tuntas sebagai bahan penelitian.

B. Identifikasi Masalah

Seperti yang telah dipaparkan pada latar belakang di atas, teridentifikasi masalah, diantaranya :

1. Keterlambatan dan tidak masuk kerja karyawan dikarenakan rendahnya Efficacy diri terhadap tanggung jawab yang diemban tidak sesuai dengan kemampuan para karyawan.
2. Adanya penurunan yang signifikan terhadap kinerja pegawai yang disebabkan konflik peran sehingga kurangnya tanggung jawab pegawai pada pekerjaan.
3. Adanya lingkungan kerja dan pelayanan yang kurang baik diberikan oleh perusahaan yang menyebabkan kejenuhan pada pegawai.

C. Rumusan Masalah

Seperti yang telah dipaparkan pada latar belakang di atas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah penelitiannya adalah seperti berikut :

1. Apakah konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di PT. Yupi Indo Jelly Gum ?
2. Apakah Efficacy diri sebagai variable moderasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Yupi Indo Jelly Gum ?
3. Apakah Efficacy diri memoderasi pengaruh konflik peran dan juga kinerja karyawan PT. Yupi Indo Jelly Gum ?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh negatif konflik peran terhadap kinerja karyawan di PT. Yupi Indo Jelly Gum.
2. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh positif Efficacy diri terhadap kinerja karyawan di PT. Yupi Indo Jelly Gum.
3. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh Efficacy diri yang memoderasi konflik peran terhadap kinerja di PT. Yupi Indo Jelly Gum.

E. Manfaat Penelitian

Terdapat beberapa manfaat yang dapat diambil penelitian ini, diantaranya :

1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian yang dilakukan ini diharapkan bisa memberikan tambahan informasi juga pengetahuan terhadap bidang manajemen sumber daya manusia terlebih mengenai Efficacy diri yang terdapat di PT.Yupi Jelly Indo Gum

2. Manfaat Praktis

Dari penelitian tersebut diharapkan bisa bermanfaat bagi berbagai pihak, diantaranya adalah :

- a. Teruntuk Peneliti, disinyalir berguna untuk menambah pengalaman serta tentunya ilmu pengetahuan, terkhusus pada bidang manajemen sumber daya manusia, agar bisa melihat perbedaan antara teori dan ilmu yang didapat di kelas dan juga di lapangan.

Teruntuk perusahaan, penelitian yang dilakukan ini mudah - mudahan bisa berguna sebagai informasi tambahan untuk perusahaan dalam pengembangan kinerja karyawan serta sebagai bahan evaluasi perusahaan terhadap Efficacy diri di PT. Yupi Indo Jelly Gum.

