

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan elemen krusial asal manajemen organisasi serta menitik beratkan dari bagian-bagian sumber daya manusia. pada sebuah instansi, insan merupakan salah satu elemen terpenting, fungsi instansi pemerintah sangat tergantung di kinerja pegawai yang berperan didalamnya buat mendukung kinerja dilembaga pemerintah (April & Mutia, 2020).

Kinerja seorang karyawan menjadi salah satu faktor keberhasilan suatu perusahaan, persaingan hingga daya jual perusahaan akan menentukan kemajuan suatu perusahaan, cara-cara dilakukan oleh perusahaan agar karyawannya bisa mempunyai kualitas yang mampu bersaing dengan karyawan diperusahaan lain. perusahaan pastinya melihat dari sumber daya suatu perusahaan, dilihat dari kualitas karyawan itu sendiri. Kemampuan karyawan bisa dilihat dari hasil kerjanya dalam perusahaan. Disisi lain perusahaan harus bisa memperhatikan karyawan itu sendiri, apa yang telah diberi oleh karyawan demi memajukan perusahaan itu, maka perusahaan pun harus memberi hal yang bisa memotivasi karyawan itu sendiri.

Perhatian seorang atasan akan pastinya berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri, didalam suatu perusahaan seorang karyawan memiliki peran ganda yang harus dijalankan, pekerjaan yang harus dilakukan di perusahaan ataupun dirumahnya sendiri. Apalagi terhadap karyawati yang sudah menikah mereka pastinya memiliki peran ganda itu sendiri.

Selain dari Konflik peran yang mempengaruhi kerja dari seorang karyawan, terdapat masalah lain yang mempengaruhi kinerja yaitu tekanan kerja. Tuntutan serta pikiran berlebih akan menimbulkan stress pada seorang karyawan, stresnya seorang karyawan bisa terjadi karena adanya faktor tertentu, terkadang seorang karyawan memiliki pekerjaan lain diluar pekerjaannya, seperti bekerja menjadi Ojek online agar bisa menambah upah.

seorang karyawan itu sendiri. itu bisa terjadi karna faktor didalam pekerjaan ataupun faktor diluar pekerjaan. Seperti penelitian yang dilakukan Karomah (2019), menerangkan bahwa stres kerja bisa menurunkan kinerja seorang karyawan. Inilah yg harus menjadi perhatian bagi perusahaan, khususnya dalam menangani problem stres kerja tadi. Pada dunia pekerjaan perusahaan tentunya membutuhkan karyawan yang mampu mengatasi segala hal pekerjaan yang diberikan, tekanan akan pekerjaannya harus siap dihadapi, perusahaan pastinya akan senantiasa membuat para karyawannya bekerja sesuai kebutuhan yang diperlukan perusahaan. Tekanan, tuntutan, waktu dan risiko akan selalu dihadapi oleh karyawan diperusahaan manapun. Kekuatan dan mental karyawan akan dipertaruhkan, belum lagi dengan pekerjaan yang harus dilakukan sesuai waktu yang telah ditentukan.

masalah stres kerja di suatu organisasi pemerintah maupun swasta menjadi tanda-tanda yang krusial untuk diamati sejak mulai timbulnya tuntutan yang diberikan oleh perusahaan. Stres kerja pastinya mampu menimbulkan efek negatif bagi individu setiap karyawan maupun bagi perusahaan. Umumnya stres dipandang dari konteks yang negatif sebab disebut berpotensi menghambat kinerja karyawan, tetapi stres disini juga memiliki konteks yang positif, tergantung darimana kita melihatnya. Jika stres mempunyai potensial serta menunjukkan perolehan maka stres bisa ditinjau sebagai peluang. besar tingkatan stres tergantung pada bagaimana karyawan mempersepsikan, mengartikan serta memberikan tanggapan terhadap konflik yang terjadi. (Nabila, Utami serta Aini, 2019). Stres juga dapat dipengaruhi oleh situasi sosial, beban kerja, atau lingkungan kerja.

Beban kerja yang sangat besar atau kecil pasti sangat berpengaruh di suatu perusahaan. beban kerja terlalu kecil serta pegawai diperusahaan sangat banyak, hal tadi pastinya akan merusak perusahaan karena perusahaan wajib membayar honor untuk karyawan yang bekerja kurang produktif. Jika perusahaan memperkerjakan pegawai terlalu sedikit, maka akan menyebabkan beban kerja yang terlalu tinggi, sehingga menimbulkan kelelahan yang nantinya berdampak di pekerjaan yang tidak akan menjadi produktif (Sofiana et al., 2020).

asal penjelasan diatas, ada tidak konsisten hasil riset sebelumnya, yang membuatnya menarik untuk diselidiki, studi ini memiliki perbedaan dengan riset lainnya dengan mengkombinasikan beberapa variable yang ada di riset beberapa tahun terakhir ialah dampak konflik peran Ganda, Beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan perempuan.

sesuai dari hasil penjelasan diatas peneliti terdorong buat melaksanakan penelitian menggunakan judul **“Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusa Niaga Perkasa”**.

1.2 Pembatasan Masalah

Sesuai dengan konteks penulisan diatas, supaya penjabaran pada riset ini teratur serta tanpa mengalihkan dari tujuan utama penelitian, oleh karena itu penulis memutuskan perhatian pada eksplorasi masalah-masalah inti yang dibatasi oleh konteks permasalahan dilihat dari **“Pengaruh Konflik Peran Ganda Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusa Niaga Perkasa”**

1.3 Rumusan Masalah

- a. Apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Nusa Niaga Perkasa?
- b. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja PT Nusa Niaga Perkasa?
- c. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Nusa Niaga Perkasa?
- d. Apakah konflik peran ganda, stress kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Nusa Niaga Perkasa.

1.4 Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan PT Nusa Niaga Perkasa;
- b. Untuk menganalisis pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Nusa Niaga Perkasa Untuk menganalisis pengaruh bebankerja terhadap kinerja karyawan PT Nusa Niaga Perkasa;
- c. Untuk menganalisis pengaruh Beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Nusa Niaga Perkasa;
- d. Untuk menganalisis pengaruh Konflik peran ganda, stres kerja, dan beban terhadap kinerja karyawan PT Nusa Niaga Perkasa.

1.5 Manfaat Penelitian

Ada beberapa hasil positif yang diinginkan penulis dari penelitian yang akan dilakukan, manfaat tersebut antara lain:

- a. **Manfaat Teoritis**
Hasil peneliti ini pastinya diinginkan dapat berperan sebagai pengetahuan tambahan yang memperluas wawasan serta panduan bagi semua pihak yang ingin mendalami ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai, Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nusa Niaga Perkasa, yang telah diperoleh dari teori serta penerapannya dan nantinya juga mampu menjadi referensi bagi penelitian dimasa yang akan datang
- b. **Manfaat Praktis**
Dengan adanya riset ini, kegunaan bagi organisasi yaitu sebagai saran sumbang dan diharapkan menjadi salah satu gambaran dasar pengambilan keputusan pelaksanaan tentang “dampak Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nusa Niaga Perkasa”, untuk masa yang akan datang.