

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dewasa ini pada dasarnya manusia terus diberikan beragam akan pilihan – pilihan kebutuhan yang harus mereka penuhi. Hal tersebut ternyata positif yang menyebabkan banyak terjadi perkembangan dan kemajuan di segala bidang yang terus dimanfaatkan untuk memudahkan manusia dalam memenuhi kebutuhan – kebutuha tersebut. Kenyataanya kemajuan dan perkembangan yang disebabkan oleh semakin meningkatnya kebutuhan manusia, tentunya tidak terlepas dari semakin banyaknya pemanfaatan suatu sumber daya manusia energi dan mineral yang membantu dalam perkembangan dan kemajuan tersebut. Karena jaman yang terus berkembang banyak dilakukannya penelitian – penelitian pemanfatan sumber daya manusia energi dan mineral atau yang bersifat alterative demi mencegah keterbatasan energi – energi yang sudah ada. Salah satu contoh yang dapat diambil yaitu pemanfaatan sumber daya manusia energi dan mineral. Namun sumber daya energi dan mineral juga bisa menghasilkan sesuatu yang baik bagi manusia apabila dimanfaatkan dengan cara yang baik dan benar.

Pemanfaatan akan sumber daya manusia energi dan mineral telah lama dilakukan, di Indonesia sendiri penyelenggaraan pemanfaatan Tenaga sumber daya manusia energi dan mineral untuk kepentingan umum dikelola oleh Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (PPSDM) yang merupakan perusahaan bergerak di lembaga pendidikan dan pelatihan pemerintah, PPSDM dipimpin oleh seorang Kepala dan dikoordinasikan oleh Menteri ESDM. Tugas

pokok Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur sendiri adalah melaksanakan tugas pemerintahan di bidang kepemimpinan, manajemen dan administrasi sesuai ketentuan Peraturan pemerintah no 13/2016 mengenai OTK KESDM. Untuk Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Bandung dibentuk di pada pertengahan tahun 2016 sedangkan sebelumnya bernama Pusdiklat Geologi.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan penulis melalui kuesioner dengan beberapa pertanyaan yang sesuai dengan indikator kepada beberapa pegawai PPSDM APARATUR Bandung, Maka hasil kuesioner mengenai Stres Kerja Pegawai dapat dinyatakan sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Survey Awal Pada Variabel Stres Kerja Pegawai

No.	Pertanyaan	YA		TIDAK	
C.	Stres Kerja Pegawai				
1.	Apakah atasan anda tidak memberikan instruksi dengan jelas tentang pekerjaan	10	50%	10	50%
2.	Apakah anda merasakan beban yang berat karena tuntutan pekerjaan yang tinggi	8	40%	12	60%
3.	Apakah anda mengalami hambatan komunikasi yang baik dengan atasan, bawahan maupun rekan kerja	5	25%	15	75%
4.	Apakah karyawan sering diminta untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan lain sehingga merasa kelelahan karena banyaknya tuntutan pekerjaan dari perusahaan	11	55%	9	45%

Sumber : diolah peneliti

Berdasarkan dari 20 orang responden survei awal data pegawai pada tabel 1.1 diatas mengenai variabel stres kerja pegawai menjelaskan beberapa permasalahan yang ada di PPSDM APARATUR Bandung, hasil tersebut

didapatkan dari hasil penyebaran kuisioner terhadap 20 pegawai. Dari hasil diatas dapat kita lihat sebanyak 10 orang (50%) mengatakan bahwa karyawan di PPSDM Aparatur Bandung Atasan memberikan intruksi dengan jelas tentang pekerjaanya dan 10 orang (50%) mengatakan bahwa atasan tidak memberikan instruksi dengan jelas tentang pekerjaanya, kemudian sebanyak 8 orang (40%) mengatakan bahwa pegawai tidak merasakan beban yang berat karena tuntutan pekerjaan yang tinggi dan 12 orang (60%) mengatakan bahwa pegawai merasakan beban yang berat karena tuntutan pekerjaan yang tinggi, 5 orang (25%) mengatakan bahwa pegawai tidak mengalami hambatan komunikasi yang baik dengan atasan, bawahan maupun rekan kerja dan 15 orang (75%) mengatakan bahwa pegawai mengalami hambatan komunikasi yang baik dengan atasan, bawahan maupun rekan kerja, 11 orang (55%) mengatakan bahwa karyawan tidak sering diminta untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan lain sehingga merasa kelelahan karena banyaknya tuntutan pekerjaan dari perusahaan dan 9 orang (45%) mengatakan bahwa karyawan sering diminta untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang lain sehingga merasa kelelahan karena banyaknya tuntutan pekerjaan dari perusahaan. dari survey awal di atas di perkuat dengan wawancara 1 orang pegawai tetap PPSDM APARATUR mengatakan bahwa pegawai tuntutan tugas sehingga merasakan beban yang berat karenatuntutan pekerjaan yang tinggi dan mengalami hambatan komunikasi baik dengan atasan bawahan maupun rekan kerja di karenakan tuntutan antar pribadi yang berdampak terhadap stress kerja pegawai PPSDM Aparatur.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan penulis melalui kuesioner dengan beberapa pertanyaan yang sesuai dengan indikator kepada beberapa pegawai PPSDM APARATUR Bandung, Maka hasil kuesioner mengenai Ambiguitas Peran dapat dinyatakan sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Survey Awal Pada Variabel Ambiguitas Peran

No.	Pertanyaan	YA		TIDAK	
B.	Ambiguitas Peran				
1.	Apakah anda mengetahui seberapa besar wewenang yang dimiliki dalam perusahaan	10	50%	10	50%
2.	Apakah anda memiliki tujuan yang jelas dalam menjalankan pekerjaan	100	100%	0	0%
3.	Apakah anda memahami dengan jelas apa saja tanggung jawabnya dalam pekerjaan	13	65%	7	35%
4.	Apakah anda memahami dengan jelas apa saja cakupan pekerjaan dalam perusahaan	9	45%	11	55%

Sumber : diolah peneliti

Berdasarkan dari 20 orang responden survei awal data pegawai pada tabel 1.2 diatas mengenai variabel ambiguitas peran menjelaskan beberapa permasalahan yang ada di PPSDM APARATUR Bandung, hasil tersebut didapatkan dari hasil penyebaran kuisoner terhadap 20 pegawai. Dari hasil diatas dapat kita lihat sebanyak 10 orang (50%) mengatakan bahwa karyawan di PPSDM Aparatur Bandung mengetahui seberapa besar wewenang yang dimiliki dalam perusahaan dan 10 orang (50%) mengatakan bahwa tidak mengetahui seberapa besar wewenang yang dimiliki dalam perusahaan, kemudian sebanyak

100 orang (100%) mengatakan bahwa pegawai memiliki tujuan yang jelas dalam menjalankan pekerjaan dan 0 orang (0%) mengatakan pegawai tidak memiliki tujuan yang jelas dalam menjalankan pekerjaan, 13 orang (65%) mengatakan bahwa pegawai mengetahui dengan jelas apa saja tanggung jawabnya dalam pekerjaan dan 7 orang (35%) mengatakan bahwa pegawai tidak memahami dengan jelas apa saja tanggung jawabnya dalam bekerja, 9 orang (45%) mengatakan bahwa pegawai mengetahui dengan jelas apa saja cakupan pekerjaan dalam perusahaan dan 11 orang (55%) mengatakan bahwa pegawai tidak mengetahui dengan jelas apa saja cakupan pekerjaan dalam perusahaan. dari survey awal di atas di perkuat dengan wawancara 1 orang pegawai tetap PPSDM APARATUR mengatakan pegawai tidak mengetahui dengan jelas apa saja cakupan pekerjaan dalam perusahaan kurangnya informasi dari cakupan pekerjaannya sehingga berdampak ambiguitas peran terhadap pegawai PPSDM Aparatur.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan penulis melalui kuesioner dengan beberapa pertanyaan yang sesuai dengan indikator kepada beberapa pegawai PPSDM APARATUR Bandung, Maka hasil kuesioner mengenai Konflik Peran dapat dinyatakan sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Survey Awal Pada Variabel Konflik Peran

No.	Pertanyaan	YA		TIDAK	
A.	Konflik Peran				
1.	Apakah anda dapat menerima penugasan tanpa SDM yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan	11	55%	9	45%
2.	Apakah anda dapat menerima penugasan dari dua pihak atau lebih yang tidak sesuai antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lainnya	8	40%	12	60%
3.	Apakah anda dapat melakukan pekerjaan yang cenderung diterima oleh satu pihak saja	10	50%	10	50%
4.	Apakah anda dapat bekerja dibawah arahan dan perintah yang tidak jelas dari atas	8	40%	12	60%

Sumber : diolah peneliti

Berdasarkan dari 20 orang responden survei awal data pegawai pada tabel 1.3 diatas mengenai variabel konflik peran menjelaskan beberapa permasalahan yang ada di PPSDM APARATUR Bandung, hasil tersebut didapatkan dari hasil penyebaran kuisioner terhadap 20 pegawai. Dari hasil diatas dapat kita lihat sebanyak 11 orang (55%) mengatakan bahwa karyawan di PPSDM Aparatur Bandung dapat menerima penugasan tanpa sumber daya manusia yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya dan 9 orang (45%) mengatakan bahwa pegawai tidak dapat menerima penugasan tanpa sumber daya manusia yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya, 8 orang (40%) mengatakan bahwa pegawai dapat menerima penugasan dari dua pihak atau lebih yang tidak sesuai antara pekerjaan dengan pekerjaan yang lainnya dan 12 orang (60%) mengatakan bahwa pegawai tidak dapat menerima penugasan dari dua pihak atau lebih yang tidak sesuai antara pekerjaan dengan pekerjaan yang lainnya, 10 orang (50%) mengatakan

bahwa pegawai dapat melakukan pekerjaan yang cenderung di terima oleh satu pihak saja dan 10 orang (50%) mengatakan bahwa mengatakan bahwa pegawai tidak dapat melakukan pekerjaan yang cenderung di terima oleh satu pihak saja, 8 orang (40%) mengatakan bahwa pegawai dapat bekerja dibawah arahan dan perintah yang tidak jelas dari atasan dan 12 orang (60%) mengatakan bahwa bahwa pegawai dapat bekerja dibawah arahan dan perintah yang tidak jelas dari atasan. dari survey awal di atas di perkuat dengan wawancara 1 orang pegawai tetap PPSDM APARATUR mengatakan bahwa pegawai tidak dapat menerima penugasan dari dua orang atau lebih yang tidak sesuai antara satu pekerjaan dengan pekerjaan lainnya dan pegawai pun tidak dapat bekerja di bawah arahan dan perintah yang tidak jelas dari atasan karena berdampak pada konflik peran baik dengan atasan bawahan maupun rekan kerja di PPSDM Aparatur.

Oleh karna itu individu yang mengalami konflik peran akan mudah mengalami kecemasan, ketidak puasan dan ketidak efektifan dalam melakukan pekerjaan dibandingkan individu yang lain Saraswati,dkk (2014), Begitupun pengaruh ambiguitas peran sangat besar tidak hanya pada individu tapi juga berdampak pada perusahaan Febrianty (2012)

Stres dapat mempengaruhi emosional dalam berbagai cara, karena kepribadian individu mencakup hubungan yang konfleks di antara banyak faktor yang ada dalam diri individu stress juga dipengaruhi oleh faktor-faktor dari organisasi dan lingkungan Isniar,Deden & Sriwidodo (2018:161-162).

Maka dari itu setiap instansi akan selalu berusaha untuk menurunkan stres kerja para pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan pegawai dapat tercapai dengan baik. Namun, stres kerja itu sendiri masih merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak pimpinan pegawai,.

Berdasarkan permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Stres Kerja Pegawai Pada Ppsdm Aparatur (Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur) Bandung ”**

1.2 Identifikasi Masalah Dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti melakukan identifikasi masalah hasil kuisioner awal dari tiap tolak ukur indikator variabel sebagai berikut :

1. Pegawai merasakan beban yang berat karena tuntutan pekerjaan yang tinggi sehingga tuntutan tugasnya menambah
2. Pegawai mengalami hambatan komunikasi yang baik dengan atasan bawahan maupun rekan kerja dikarenakan tuntutan antar pribadi
3. Pegawai tidak memahami dengan jelas apa saja cakupan pekerjaan dalam perusahaan karna kurangnya informasi tentang cakupan pekerjaanya
4. Pegawai dapat mengesampingkan aturan karena menerima penugasan dari dua pihak atau lebih yang tidak sesuai antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lainnya

5. Pegawai tidak dapat bekerja di bawah arahan dan perintah tidak jelas dari atasan

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas rumusan masalah yang dapat dipaparkan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Konflik Peran, Ambiguitas Peran dan Stres Kerja Pegawai Pada Perusahaan PPSDM Aparatur Bandung.
2. Bagaimana Pengaruh Konflik Peran terhadap Stres Kerja Pada Perusahaan PPSDM Aparatur Bandung.
3. Bagaiman Pengaruh Ambiguitas Peran terhadap Stres Kerja Pegawai Pada Perusahaan PPSDM Aparatur Bandung.
4. Bagaimana Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Stres Kerja Pegawai Pada PPSDM Aparatur Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk memperoleh data – data yang di perlukan yang di gambarkan dalam perumusan masalah mengenai Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Stres Kerja Pegawai.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Konflik Peran, Ambiguitas Peran dan Stres Kerja Pegawai Pada Perusahaan PPSDM Aparatur Bandung.

2. Untuk Mengetahui Pengaruh Konflik Peran terhadap Stress Kerja Pegawai Pada Perusahaan PPSDM Aparatur Bandung.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Ambiguitas Peran terhadap Stress Kerja Pada Perusahaan PPSDM Aparatu Bandungr.
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Stres Kerja Pegawai Pada PPSDM Aparatur Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Akademis

1. Untuk Peneliti, Sebagai Indikoator Untuk Mengembangkan Kemampuan Dalam Melakukan Penelitian Dan Sebagai Bahan Evaluasi Terhadap Skill Dan Kemampuan Peneliti Dalam Melakukan Penelitian.
2. Untuk Peneliti Lain, Sebagai Referensi Bagi Peneliti Yang Akan Melakukan Penelitian Dengan Penelitian Yang Peneliti Bahas.

1.4.2 Manfaat Praktis

Kegunaan dari penelitian ini adalah untuk dapat menjadi referensi atau menjadi masukan yang berguna bagi perusahaan dalam peningkatan efektifitas perusahaan. selain itu perusahaan agar dapat lebih mengetahui kemampuan yang dimiliki perusahaan yang dimiliki perusahaan dan keuntungan perusahaan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di PPSDM APARATUR (PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR). Jalan Cisitu Lama 37 Bandung, Indonesia.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai Maret 2019. Adapun jadwal penelitian sebagai berikut:

Tabel 1.4
Waktu Penelitian

No.	Uraian	Waktu Kegiatan																												
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus								
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4					
1.	Survey Tempat Penelitian	■	■	■	■																									
2.	Melakukan Penelitian				■	■																								
3.	Mencari Data					■	■	■	■																					
4.	Membuat Proposal						■	■	■																					
5.	Seminar									■	■																			
6.	Revisi											■																		
7.	Penelitian Lapangan													■	■	■	■	■	■											
8.	Bimbingan																	■	■	■	■	■	■							
9.	Sidang																									■				

Sumber

:

Prodi

Manajemen

Unikom

(2019)

