

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang hendak dicapai dengan efisien dan efektif. Pencapaian tujuan tersebut, dapat dilakukan karena ada berbagai sumber daya yang digunakan dalam melakukan kegiatan perusahaan. Kegiatan yang dilakukan perusahaan tentunya membutuhkan tenaga dan pikiran dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber yang mengendalikan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman, oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan.

Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendak. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, profesional, tanggung jawab, disiplin, etos kerja serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Setiap karyawan selalu membandingkan sesuatu hal yang didapat hasil dari perusahaan dengan sesuatu yang dikehendaknya terhadap perusahaan. Perbandingan tersebut akan menimbulkan persepsi karyawan terhadap pekerjaannya dalam perusahaan. Persepsi karyawan terhadap suatu hal yang ada di perusahaan akan berdampak pada perasaan, motivasi, sikap, dan perilaku karyawan atau disebut kepuasan kerja. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara karyawan yang tidak

puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.

Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan membutuhkan rekan kerja yang membantu menyelesaikan pekerjaan. Karyawan akan merasa bergairah dalam bekerja dengan adanya hubungan yang baik dengan rekan kerja. Konflik peran muncul ketika ada berbagai tuntutan dari banyak sumber yang menyebabkan karyawan menjadi kesulitan dalam menentukan tuntutan apa yang harus dipenuhi tanpa membuat tuntutan lain diabaikan. Konflik peran terjadi jika seseorang memiliki beberapa peran yang saling bertentangan atau ketika sebuah posisi tunggal memiliki harapan potensial yang saling bertentangan. Setiap peran mengacu pada sebuah identitas yang mendefinisikan siapa dan bagaimana karyawan harus bertindak dalam situasi tertentu.

Selanjutnya salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah wewenang pekerjaan. Perusahaan perlu membuat aturan wewenang pekerjaan agar dapat menjalankan perusahaan dengan lancar dan baik. Selain itu, wewenang pekerjaan adalah konsekuensi logis dari semakin besarnya organisasi. Bila perusahaan tidak mau membuat aturan wewenang pekerjaan, maka sesungguhnya organisasi itu tidak butuh siapa-siapa selain diri dia sendiri.

PTPN III Sei Batang Hari Medan merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Perkebunan yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan. PTPN III Sei Batang Hari Medan mempunyai visi perusahaan adalah menjadi perusahaan agribisnis kelas dunia dengan kinerja prima dan melakukan tata kelola bisnis terbaik pada tahun-tahun berikutnya. Untuk dapat mewujudkan visi tersebut PTPN III Sei Batang Hari Medan mengiginkan agar semua karyawan dapat melakukan pekerjaan atau tugas dengan baik. Tapi dalam

hal ini masih mengalami suatu masalah atau hambatan. Pada bagian unit-unit kerja masih terlihat masih adanya pembagian wewenang kerja yang kurang baik, dimana masih adanya perangkapan tugas dalam pelaksanaan pembagian tugas. Sehingga fungsi dari organisasi yang sesungguhnya kurang berjalan dengan baik atau semestinya. Karena pada masing-masing tugas memerlukan waktu dan konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan tersebut selesai secara maksimal.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh konflik peran dan wewenang pekerjaan terhadap kepuasan kerjadi PTPN III Sei Batang Hari Medan”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Untuk menghindari ruang lingkup permasalahan agar tidak terlalu luas, maka dalam penelitian ini terlebih dahulu masalah tersebut di identifikasikan melalui pengamatan-pengamatan yang penulis lakukan terhadap objek penelitian. Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Konflik peranyangterjadi di PTPN III Sei Batang Hari Medan dapat meningkatkankepuasan kerja.
2. Masih adanya perangkapan tugas dalam pelaksanaan wewenang kerja. Sehingga fungsi dari organisasi yang sesungguhnya kurang berjalan dengan baik atau semestinya di PTPN III Sei Batang Hari Medan.
3. Konflik peran dan wewenang pekerjaanyang belum memadai dapat meningkatkankepuasan kerjadi PTPN III Sei Batang Hari Medan.

## **1.3 Batasan Masalah**

Untuk menghindari kekeliruan dalam penafsiran mengenai masalah yang dibahas serta terbatasnya waktu dan pengetahuan yang dimiliki penulis, maka dalam hal ini permasalahan hanya dibatasi pada masalah pengaruh konflik peran dan wewenang pekerjaan terhadap kepuasan kerjadi PTPN III Sei Batang Hari Medan.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah merupakan sesuatu yang sangat penting dalam suatu penelitian. Berdasarkan latar belakang masalah maka penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh konflik peran terhadap kepuasan kerja di PTPN III Sei Batang Hari Medan?
2. Apakah ada pengaruh wewenang pekerjaan terhadap kepuasan kerja di PTPN III Sei Batang Hari Medan?
3. Apakah ada pengaruh konflik peran dan wewenang pekerjaan terhadap kepuasan kerja di PTPN III Sei Batang Hari Medan?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran terhadap kepuasan kerja di PTPN III Sei Batang Hari Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh wewenang pekerjaan terhadap kepuasan kerja di PTPN III Sei Batang Hari Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran dan wewenang pekerjaan terhadap kepuasan kerja di PTPN III Sei Batang Hari Medan.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

1. Untuk penulis, dapat menambah ilmu pengetahuan dan memperluas wawasan khususnya tentang pengaruh konflik peran dan wewenang pekerjaan terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk perusahaan, dapat memberikan sumbangan pemikiran dan diharapkan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat bagi PTPN III Sei Batang Hari Medan tentang pengaruh konflik peran dan wewenang pekerjaan terhadap kepuasan kerja.
3. Bagi pihak lain, diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan bagi penelitian selanjutnya.