

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Pada dasarnya kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbin, 2003; dalam Valmband, <http://valmband.multiply.com/journal/item/1>).

Kepuasan kerja juga sering tidak dijumpai karena adanya beberapa hal. Salah satu penyebab ketidakpuasan kerja adalah konflik peran dan beban kerja. Konflik peran adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi (Rivai, 2005).

Sedangkan beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Menpan, 1997; dalam Tyas, 2009). Pengukuran beban kerja diartikan

sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alat untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumberdaya manusia.

Beban kerja dan konflik peran merupakan suatu hal yang pasti terjadi di setiap organisasi. Apapun bentuk pekerjaannya, dari tingkat rendah sampai tinggi. Di organisasi seperti SPBU juga sering terdapat beban kerja yang berlebih dan konflik peran yang semua itu dapat berpengaruh secara negatif pada kepuasan kerja.

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dwiyanti (2008), konflik peran berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja auditor pemula yang bekerja pada KAP di Surakarta dan Semarang. Beberapa penelitian sebelumnya pernah menguji pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja salah satunya adalah Muntiyani (2010), yang menguji pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Instalasi Rawat Inap RS Jiwa Menur Surabaya. Penelitian ini menggunakan rancangan *cross sectional*, jumlah sampel berjumlah 38 orang yang diambil dari populasi perawat dengan kriteria berpendidikan minimal D3 Keperawatan, tidak merangkap tugas di poliklinik atau instalasi lain, dan bekerja di Instalasi Rawat Inap RS Jiwa Menur Surabaya. Pengambilan sampel dilakukan secara *simple random*

sampling. Hasil menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Rangkuman penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tabel 1.1.

Jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang berlebihan dan konflik peran yang terjadi di suatu organisasi dapat berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini diperkuat oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Dari penjelasan diatas, maka peneliti ingin menguji kembali variabel-variabel tersebut dalam penelitian yang berjudul: “Pengaruh Konflik Peran dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Empiris pada Karyawan di Salah Satu SPBU di Kota Bandung)”.

1.2. Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti kembali ingin menguji bagaimana pengaruh beban kerja dan konflik peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan antara konflik peran terhadap kepuasan kerja pada karyawan di salah satu SPBU di kota Bandung?
2. Apakah terdapat pengaruh antara konflik peran terhadap kepuasan kerja pada karyawan di salah satu SPBU di kota Bandung ?
3. Apakah terdapat hubungan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di salah satu SPBU di kota Bandung?
4. Apakah terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di salah satu SPBU di kota Bandung?

Tabel 1.1

Penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan konflik peran, beban kerja,
dan kepuasan kerja

No	Peneliti dan Tahun	Hubungan Antar Variabel	Hasil	Sampel	Keterangan
1.	Dwiyanti, S (2008)	KP KJ	KP berpengaruh negatif terhadap KJ	Akuntan Publik	KP=Konflik Peran KJ=Kepuasan Kerja
2.	Muntiyani (2010)	BK KP	BK berpengaruh negatif terhadap KP	Perawat	BK=beban kerja KP=kepuasan kerja

Sumber: Dwiyanti (2008), Muntiyani (2010)

1.3. Tujuan Penelitian

1. Memberikan bukti empiris bahwa terdapat hubungan antara konflik peran dengan kepuasan kerja pada karyawan di salah satu SPBU di kota Bandung.

2. Memberikan bukti empiris bahwa konflik peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan di salah satu SPBU di kota Bandung.
3. Memberikan bukti empiris bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja karyawan di salah satu SPBU di kota Bandung.
4. Memberikan bukti empiris bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di salah satu SPBU di kota Bandung.

1.4. Manfaat penelitian

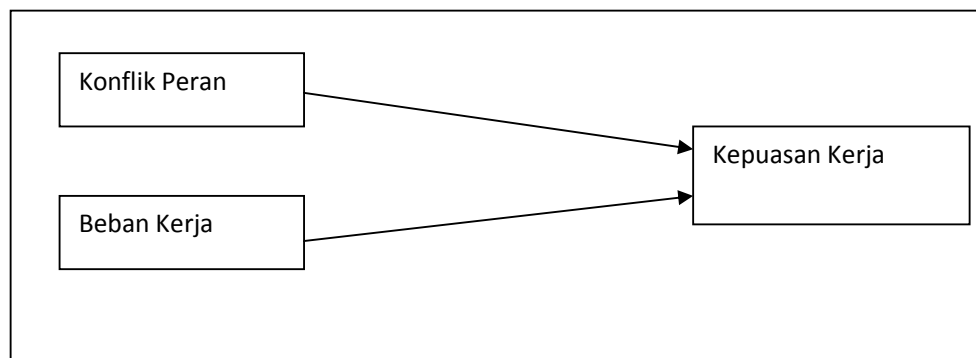
Penelitian ini diharapkan mampu memberikan bukti empiris tentang pengaruh konflik peran dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu juga dapat bermanfaat bagi perusahaan khususnya di bagian Sumber Daya Manusia berkaitan dalam menilai kepuasan kerja karyawan.

1.5. Model Penelitian

Model penelitian yang digunakan untuk menguji beban kerja dan konflik peran terhadap kepuasan kerja ditunjukkan pada gambar 1.1

Gambar 1.1

Pengaruh Konflik Peran dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja



Sumber : Modifikasi dari Moore (2000) dan Saks (2006)

1.6. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada bulan September-Desember 2010, dan menggunakan sampel pada Karyawan salah satu SPBU di kota Bandung.

1.7. Sistematika Penulisan Laporan Penelitian

Berikut merupakan penyajian laporan penelitian yang akan dilakukan:

- Bab 1 Pendahuluan yang terdiri atas latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, waktu dan tempat penelitian serta sistematika penelitian.
- Bab 2 Landasan teori dan hipotesis yang terdiri atas konstruk-konstruk penelitian dan sifat hubungan antar konstruk serta hipotesis yang diajukan berdasarkan literatur atau penelitian sebelumnya.
- Bab 3 Metoda penelitian yang terdiri atas sampel dan prosedur penelitian, metoda pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel serta metoda analisis data.
- Bab 4 Hasil penelitian dan pembahasan yanterdiri dari pengumpulan data, profil responden, hasil pengujian validitas, reliabilitas, hipotesis serta sebagai pembahasan hasil-hasil penelitian tersebut.
- Bab 5 Penutup yang terdiri atas simpulan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian, serta saran untuk penelitian mendatang.