

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini banyak sekali orang-orang yang ingin membangun perusahaan *startup*, bahkan menurut MIKTI (2018) terdapat 992 perusahaan *startup* di Indonesia pada tahun 2018. *Startup* dapat diartikan sebagai sebuah institusi yang didesain untuk memberikan sesuatu yang baru dalam situasi ketidakpastian yang tinggi (Ries 2012). Ferrell, Hirt & Ferrell (2017) mengatakan bisnis kecil atau perusahaan rintisan merupakan bisnis yang dimiliki oleh pribadi dan tidak dijalankan secara dominan di tempat yang kompetitif dan tidak memiliki pegawai lebih dari 500 pegawai. Graham (2012) mengatakan bahwa *startup* adalah perusahaan yang di desain agar dapat berkembang dengan cepat.

Dalam membuat perusahaan rintisan atau *startup* biasanya akan mendapatkan atau mengalami beberapa permasalahan, MIKTI (2018) mengatakan bahwa permasalahan terbesar adalah modal dengan 38,82% dan SDM dengan 29,41% dari 992 *startup* yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Bahkan menurut Ferrel, Hirt & Ferrell (2017) salah satu permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan rintisan adalah stress kerja yang dialami oleh karyawan.

Stres kerja bisa dikatakan merupakan salah satu faktor permasalahan SDM, ini disebabkan karena apabila karyawan mengalami stres maka tentu saja itu akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut sehingga, hal ini harus ditangani dengan

serius agar tidak merugikan perusahaan dari karyawan tersebut. Menurut Robin & Judge (2013) stres merupakan suatu hal yang dinamis yang dimana seseorang dihadapkan pada suatu pilihan yang terkait dengan apa yang diinginkan individu yang dimana hasilnya dianggap tidak pasti dan penting. Robin & Judge (2013) mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang membuat mengapa pekerja mengalami stres salah satunya adalah, Faktor organisasi yang dimana peran dalam pekerjaan dapat menimbulkan stres kerja. Selain itu Hurrell and McLaney dalam Huang *et al.* (2002) membuat *model of job stress and health* yang dimana *role conflict* dan *role ambiguity* menjadi bagian dari sebab timbulnya stres kerja.

Dalam bekerja di sebuah perusahaan kita pasti mempunyai peran masing-masing, tetapi dalam peran kita itu pasti akan mengalami masalah, contohnya adalah konflik peran dan peran yang tidak jelas. *Role conflict* dapat diartikan sebagai keadaan seseorang yang dimana mendapatkan 2 peran atau lebih yang semua peran tersebut saling bertentangan dengan apa yang diharapkan oleh seseorang tersebut (Robin & Judge, 2013). Menurut Kreitner & Kinicki (2014) *Role conflict* adalah keadaan ketika para karyawan memiliki harapan yang saling bertentangan dan tidak konsisten. Konflik peran dapat menimbulkan stres pada karyawan jika tidak ditangani dengan bijak, ini disebabkan karena karyawan merasa pekerjaan yang mereka kerjakan saat ini tidak sesuai dengan apa yang mereka harapkan sehingga karyawan akan merasa frustrasi dan itu akan menimbulkan stres pada karyawan tersebut.

Menurut Robin & Judge (2013) *role ambiguity* adalah keadaan dimana pekerjaan yang diberikan tersebut tidak bisa dipahami dan karyawan tidak tahu

dengan jelas apa yang harus dilakukan. *Role ambiguity* adalah keadaan saat pengharapan orang yang tidak diketahui (Kreitner & Kinicki, 2014). Ketidakjelasan tanggung jawab ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan menjadi bingung tentang apa yang harus mereka lakukan. Hal ini dapat menyebabkan stres pada karyawan jika tidak ditangani dengan baik.

Penelitian kali ini, peneliti akan melakukan penelitian pada industri rintisan atau perusahaan *start-up*. Alasan peneliti melakukan penelitian pada industri *start-up* karena karyawan yang biasanya melakukan liburan atau bisa dikatakan orang-orang yang sering merasakan stres kerja adalah orang-orang yang bekerja di industri *start-up*. Seperti yang kita ketahui bahwa perusahaan rintisan atau *start-up* merupakan perusahaan yang masih baru dengan karyawan yang masih terbilang sedikit sehingga banyak karyawan yang diberikan pekerjaan tambahan atau pekerjaan lain yang tidak sesuai dengan peran yang dimiliki karyawan tersebut, sehingga peneliti ingin mencari tahu apakah *role conflict* dan *role ambiguity* ini yang menjadi alasan para karyawan di industri *start-up* mengalami stres kerja. Lalu menurut kompas.com (2021) salah satu karakteristik dari *startup* adalah SDM yang *multitasking* dan ketidakpastian yang tinggi di dalam industri *startup* sehingga membuat peneliti ingin mengetahui apakah kedua hal itu menjadi masalah dan dapat menimbulkan *stress job* bagi para karyawan yang bekerja di industri *startup* atau tidak.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas tentang *job stress*, *role conflict* dan *role ambiguity*, maka peneliti tertarik untuk melakukan pembuktian dengan cara melakukan penelitian lebih lanjut tentang *role conflict* dan *role*

ambiguity apakah berpengaruh secara positif atau tidak terhadap *job stress* dengan objek penelitiannya adalah industri *startup*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas maka penelitian ini akan menjelaskan tentang pengaruh *role conflict* dan *role ambiguity* terhadap *job stress* karyawan pada industri *startup*. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *role conflict* berpengaruh positif terhadap *job stress* karyawan di industri *startup*?
2. Apakah *role ambiguity* berpengaruh positif terhadap *job stress* karyawan di industri *startup*?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian yang akan dilakukan tidak meluas dan sesuai dengan tujuan penelitian, maka peneliti melakukan batasan masalah sebagai berikut,

1. *Role Conflict*

Role conflict menurut Muchinsky dalam Zhou *et al.* (2014) adalah konflik dapat terjadi apabila orang tersebut tidak setuju dengan ekspektasi terhadap peran tersebut.

2. *Role Ambiguity*

Role ambiguity menurut Graen dalam Zhou *et al.* (2014) adalah sejauh mana ketidakjelasan informasi yang disampaikan kepada karyawan.

3. *Job Stress*

Job stress menurut Jamal dalam Zhou *et al.* (2014) adalah reaksi individu terhadap lingkungan kerjanya yang dapat mengancam dirinya.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah *role conflict* berpengaruh positif terhadap *job stress* karyawan di industri *startup*.
2. Untuk mengetahui apakah *role ambiguity* berpengaruh positif terhadap *job stress* karyawan di industri *startup*.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian di atas, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi peneliti selanjutnya sebagai acuan atau referensi untuk penelitian yang memiliki topik serupa.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi perusahaan-perusahaan yang menjadi objek penelitian agar mengetahui sebesar apa *role conflict* dan *role ambiguity* di industri *startup* tersebut sehingga menyebabkan stres pada karyawannya. Dengan demikian, dapat menjadi

masukannya atau bahan evaluasi untuk manajemen di industri *startup* secara keseluruhan tersebut.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab I berisi beberapa bagian yaitu, latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab II berisi teori-teori yang akan digunakan sebagai dasar penelitian, model penelitian, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab III berisi beberapa bagian yaitu, bentuk penelitian, populasi dan sample, metode pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen penelitian, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA

Bab IV berisi analisis data yang terkumpul. Analisis dilakukan sesuai dengan tujuan penelitian dan dengan alat yang telah ditentukan.

BAB V PENUTUP

Bab V berisi kesimpulan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran-saran.

