

PENGARUH KONFLIK PERAN, KONFLIK KERJA, AMBIGUITAS PERAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.MULIA KARYA PRIMA KOTA BATU

Oleh :

Wildan Ridza Sidani*)

Abd. Kodir Djaelani **)

M. Khoirul ABS ***)

Email : njay02897@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRAK

This research was conducted at PT. KARYA PRIMA Batu City. The purpose of this study was to examine and analyze the effect of role conflict, work conflict, job ambiguity and work stress on the performance of employees of PT. KARYA PRIMA Batu City. The variables used are the influence of role conflict, work conflict, job ambiguity and job stress as independent variables, while the employee performance variable is the dependent variable. The sample used in this study was 40 employees, using the saturated sample method. Data collection methods by collecting primary and secondary data. The analysis used includes instrument testing, classical assumption test, multiple linear regression, determination coefficient test, hypothesis testing and determination coefficient test using multiple regression analysis with SPSS 14.0 assistance for software. The results showed that the variable role conflict and role ambiguity had no significant effect on the performance of PT. KARYA PRIMA Kota Batu, while the variables of work conflict and job stress have a significant effect on the performance of the employees of PT. KARYA PRIMA Batu City, and the overall variables of role conflict, work conflict, role ambiguity and job stress have a significant effect on the performance of employees of PT. KARYA PRIMA Batu City

Keywords : *Role Conflict, Work Conflict, Role Ambiguity, Work Stress, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Seiring dengan perkembangannya zaman di dalam dunia bisnis persaingan semakin ketat, banyak menimbulkan permasalahan atau sebuah tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan, Agar perusahaan dapat bersaing dipasar global. Sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik mampu menjadi ujung tombak bagi perusahaan. Menurut hasibudin (2008:20) sumber daya manusia adalah sebuah penyebab perusahaan itu berkembang ataupun malah sebaliknya dan sebagian fungsi manajemen yaitu, mengorganisir, merencanakan, mengarahkan, dan bisa menjalankan sumber daya

manusia yang ada, dan adanya sumber daya manusia itu sangatlah berperan penting di dalam perusahaan demi pencapaian tujuan perusahaan.

Era industri 4.0 seperti saat ini, dilihat dari perkembangan teknologi yang begitu pesat lingkungan bisnis juga mengalami perubahan yang sangat cepat, seperti perubahan demografi, fluktuasi ekonomi, tren sosial, selera pasar dan kebiasaan pangsa pasar, apabila perusahaan dapat mengimbangi perubahan yang ada perusahaan akan dapat memperbaiki permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan supaya perusahaan itu bisa bersaing dipasar lokal maupun pasar global, tetapi tidak banyak karyawan yang mampu mengimbangi perubahan-perubahan tersebut yang pada akhirnya menimbulkan suatu masalah yang baru bagi karyawan, bagaimana karyawan mampu mengimbangi cara kerja yang belum pernah dilakukan karyawan mengimbangi perubahan yang terjadi berkemungkinan besarkan menimbulkan permasalahan konflik peran, konflik kerja, ambiguitas peran dan stress kerja pada karyawan yang bisa saja dapat mempengaruhi kinerjanya.

bagaimana karyawan mampu beradaptasi dengan cara kerja yang baru, ketidakmampuan karyawan mengimbangi perubahan yang terjadi berkemungkinan besarkan menimbulkan konflik kerja, konflik peran, ambuguitas perandan stres kerja pada karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Perusahaan harus mengambil sikap dalam melaksanakan sebuah perbedaan ataupun perusahaan dan juga memperhatikan sumber daya manusia yang ada, sehingga tindakan perubahan ini berdampak baik bagi perusahaan dan karyawan juga mampu mengimbanginya, salah satu cita – cita perusahaan adalah mendapatkan laba yang sebanyak mungkin, kesuksesan perusahaan bisa dilihat dari seberapa jauh perusahaan mendapatkan keuntungan sebanyak mungkin, Supaya cita-cita perusahaan dapat terpenuhi dengan semaksimal mungkin dan mengingat sumber daya manusia adalah ujung tombak perusahaan

Anoraga, Pandji (2009) berpendapat bahwa stres merupakan reaksi seseorang apabila di dalam dirinya atau lingkungannya mengalami perubahan yang mana dapat mengakibatkan dirinya terancam. Stres yang dialami oleh karyawan di perusahaan bisa jadi berdampak negatif maupun positif .

Tekanan-tekanan yang dirasakan karyawan bisa juga menimbulkan sebuah konflik. Robbins (2008) mendefinisikan konflik adalah sebuah persepsi dimana pihak lain mempunyai pengaruh negatif atau pengaruh positif persepsi ke pihak lain, segala sesuatu yang menjadi perhatian dan menjadi kebutuhan dari pihak lainnya, dan melibatkan pihak-pihak terkait bisa bersifat negatif ataupun berdampak positif atau juga non fungsional.

kreitner dan kinicki (2005) berpendapat bahwa konflik peran ialah sebuah pengharapan yang mana pengharapannya yang saling bertentangan. Orang yang memiliki dua peran yang dilakukan dengan waktu yang sama berkemungkinan besar akan mengalami konflik peran dan konflik peran akan terjadi apabila karyawan tidak bisa memanjemen kedua peran atau lebih, sebuah peran sebagai pengurus organisasi yang mana waktunya terpotong untuk mengelola administrasi dan peran sebagai ibu yang mana seorang ibu harus mengurus suaminya beserta anaknya. Hutami (2011) berpendapat ambiguitas peran dapat dialami oleh karyawan dikarenakan karyawan mengalami

kekurangan akan sebuah informasi yang cukup jelas akan mengakibatkan kebingungan pada karyawan atas perannya atau pekerjaannya di sebuah perusahaan.

Rivai dan Basri (2005:14) mengartikan bahwa pengertian dari kinerja ialah seorang karyawan ataupun hasil kerja dari sekumpulan hasil kerja perorangan. Atau hasil dari sebuah kerja keras, dari perseorangan maupun kelompok, dimana hasil kerjanya itu bisa dikatakan maksimal apabila hasil kerjanya sesuai dengan apa yang dicita- citakan oleh sebuah perusahaan.

PT.MULIA KARYA PRIMA adalah sebuah perusahaan yang fokus pada bidang kontraktor yang mana perusahaan ini telah memiliki banyak pengalaman dalam melaksanakan berbagai pembangunan, tahun 2015 adalah tahun dimana perusahaan ini berdiri dengan banyak memiliki pengalaman di bidang kontraktor.

Berdasarkan latarbelakang dan penjelasan demi penjelasan diatas, peneliti mencoba untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja, Ambiguitas Peran dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.MULIA KARYA PRIMA Kota Batu”**.

Rumusan Masalah

1. Apakah konflik kerja mendapat pengaruh terhadap sebuah kinerja karyawan ?
2. Apakah Ambiguitas kerja mendapat pengaruh terhadap sebuah kinerja karyawan ?
3. Apakah stres kerja mendapat pengaruh terhadap sebuah kinerja karyawan ?
4. Apakah konflik peran, konflik kerja, ambiguitas peran dan stres kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
5. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui konflik peran apakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui konflik kerja apakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui ambiguitas peran apakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui stres kerja apakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui konflik peran, konflik kerja, ambiguitas peran dan stres kerja apakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Geovanni (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado”. Dan hasil dari penelitian ini adalah, Konflik Peran, Konflik Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado.

Puspitasari (2015) penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta”. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa Stres Kerja dan Konflik Kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta.

Irwan (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stress Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kalla Kakao Industri Di Kota Makassar”. Hasil

penelitian yang diperoleh yaitu Stres dan Konflik Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kalla Kakao Industri Di Kota Makassar.

Ihlima (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta”. Analisis data menggunakan Analisis regresi berganda. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu Konflik peran dan Ambiguitas Peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Anissa (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Peran terhadap Kinerja Karyawan PDAM WAY Rilau Bandar Lampung” Hasil penelitian yang diperoleh yaitu Stres kerja dan Konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Tinjauan Teori

Konflik Peran

Winardi (2003) mendefinisikan konflik peran yaitu adanya pekerjaan yang lebih dari satu, yang pekerjaan itu dilakukan dengan waktu yang sama, ataupun keinginan dari seseorang yang saling bertentangan.

Konflik Kerja

Mcshane dan Von Glinow mendefinisikan konflik kerja adalah apabila ada sebuah tugas ataupun kepentingan yang mana kepentingan satu sama lainnya saling bertentangan.

Ambiguitas Peran

(Munandar,2008) mendefinisikan Ambiguitas peran adalah ketidak adanya informasi sama sekali ataupun memiliki informasi tetapi informasi tersebut masih kurang jelas mengenai deskripsi pekerjaanya.

Stres Kerja

Anwar (1993: 93) mengemukakan bahwa Stres adalah perasaan tegang gelisah ataupun tidak merasakan ketenangan dari cara berfikir. Apabila karyawan memiliki perasaan stres yang berlebihan dan keterusan akan mempengaruhi kinerjanya di perusahaan

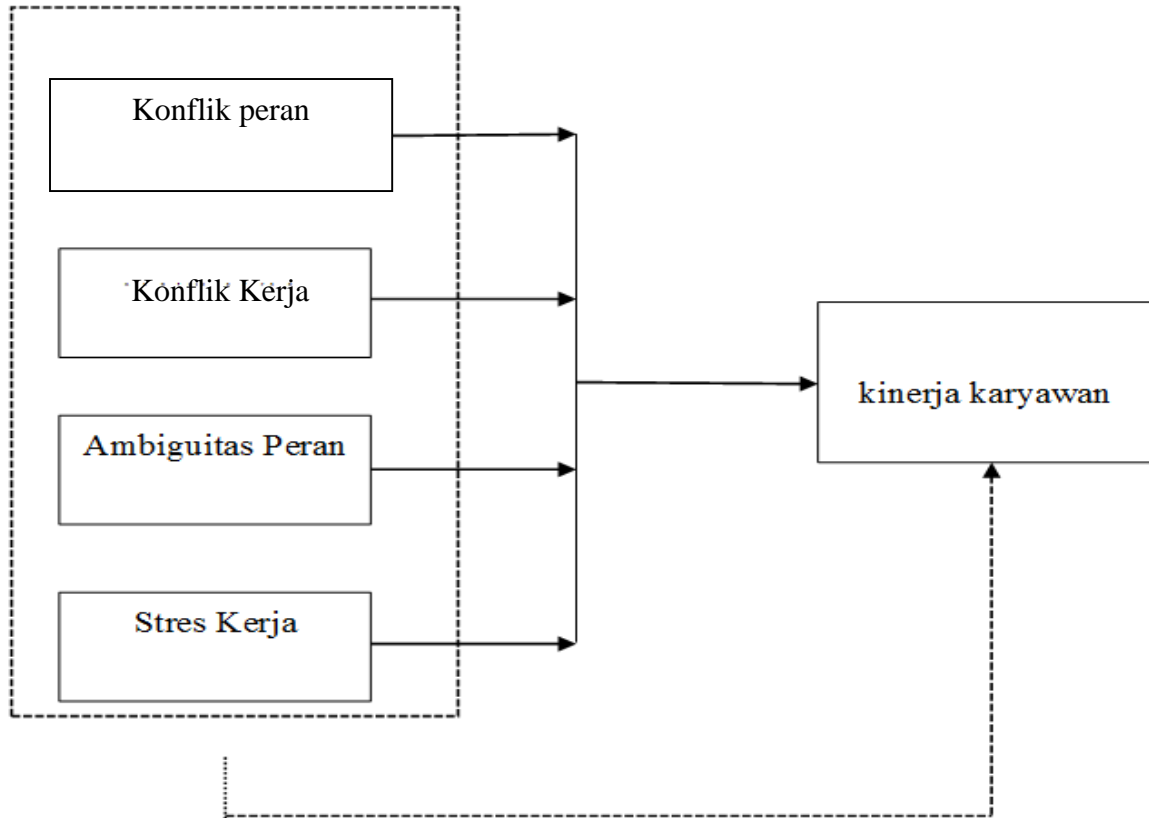
Kinerja Karyawan

Sedarmayanti (2011:260) kinerja adalah hasil dari bekerja seseorang entah itu hasilnya negatif atau kurang maksimal dan sebaliknya, dan kinerja juga dapat diukur dengan standar dari kinerja.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori-teori yang ada dan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan topik yang sama.

Gambar Kerangka konseptual



Gambar 2.4 Kerangka pikir

Keterangan :



: Diteliti



: Berpengaruh secara parsial



: Berpengaruh secara simultan

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1 : Konflik peran, konflik kerja, ambiguitas peran dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. MULIA KARYA PRIMA Kota Batu
- H2 : Konflik peran berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. MULIA KARYA PRIMA Kota Batu
- H3 : konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. MULIA KARYA PRIMA Kota Batu
- H4 : ambiguitas peran tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. MULIA KARYA PRIMA Kota Batu
- H5 : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. MULIA KARYA PRIMA Kota Batu

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT.MULIA KARYA PRIMA yang kantor pusatnya berada di Jln.Drs Moh Hatta No, 117 Caru, Desa Pendem,Kec. Junrejo, Kota Batu, Jawa Timur 65324.

Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Juli 2020

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT.MULIA KARYA PRIMA sebanyak 40 karyawan.

Sampel

Teknik sampling yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik non-probability sampling dengan sampling jenuh, dengan karyawan PT.MULIA KARYA PRIMA sebanyak 40 karyawan.

Definisi Operasional Variabel

1. Konflik Peran (X1)

seseorang akan mengalami konflik peran jika ia memiliki dua peran atau lebih yang harus dijalankan pada waktu yang bersamaan, indikator konflik peran yaitu :

- a. Kecukupan wewenang
- b. Arahan yang tidak jelas
- c. Sumber daya manusia
- d. Kegiatan yang tidak perlu

- e. Mengesampingkan aturan
- 2. Konflik Kerja (X2)
konflik sebagai suatu proses dimana satu pihak merasa bahwa kepentingannya ditentang atau dipengaruhi secara negatif oleh pihak lain, indikator konflik kerja yaitu:
 - a. Visi yang berbeda dalam pekerjaan
 - b. Ketegangan masalah pribadi
 - c. Perbedaan pendapat
 - d. Konflik Emosional
 - e. Lelah secara mental daalam pekerjaan
- 3. Ambiguitas Peran (X3)
ambiguitas peran adalah pengharapan orang lain yang tidak diketahui, indikator ambiguitas peran yaitu :
 - a. Pengetahuan rencana dan tujuan perkerjaan di perusahaan
 - b. Pengetahuan cara untuk membagi waktu untuk perusahaan
 - c. Pengetahuan tanggung jawab di perusahaan
 - d. Pengetahuan tentang deskripsi pekerjaan
 - e. Pemahaman terhadap wewenang
- 4. Stres kerja (X4)
stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, indikator stres kerja yaitu:
 - a. Target dan harapan tidak realistis
 - b. Beban berlebihan
 - c. Pekerjaan yang berbahaya
 - d. Intimidasi dan tekanan
 - e. Ketidak cocokan dengan pekerjaan
- 5. Kinerja Karyawan
Pengertian kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Adapun pengertian dari para ahli mengenai pengertian kinerja, indikator dari kinerja karyawan yaitu :
 - a. Tanggung jawab
 - b. Ketaatan
 - c. Kejujuran
 - d. Prestasi kerja
 - e. Kesetiaan

Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Hasil Penelitian Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 5% atau 0.05 dengan jumlah sampel 40. Dari demikian itu diketahui bahwa nilai r tabel adalah 0.2638. setelah dilakukan pengujian, semua nilai r hitung dari setiap instrumen menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari pada r tabel yakni 0.2638. dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menjelaskan bahwa untuk setiap variabel menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.600 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua variabel dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Dari hasil pengujian diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.648 lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data dari penelitian ini berdistribusi normal.

Model Persamaan Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.052	2.208		2.288	.028
	x1	-.094	.085	-.110	-1.110	.275
	x2	.429	.139	.415	3.087	.004
	x3	-.012	.085	-.015	-.138	.891
	x4	.436	.127	.485	3.434	.002

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel diatas dapat dirumuskan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,052 - 0,094 X1 + 0,429 X2 - 0,012 X3 + 0,436 X4 + e$$

Dari rumus diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta menunjukkan hasil positif yakni 5.052. Yang artinya apabila semua variabel independen memiliki nilai nol. Maka variabel dependen akan tetap bernilai konstan (positif).
- b. Koefisien regresi variabel Konflik peran (X1) menunjukkan nilai sebesar -0,094 dengan signifikansi $>0,05$ yaitu 0,275. Sehingga hasil tidak dapat diinterpretasikan.
- c. Koefisien regresi variabel Konflik kerja (X2) menunjukkan nilai sebesar 0,429 dengan signifikansi $<0,05$ yaitu 0,004. Artinya apabila Konflik kerja (X2) meningkat, maka Kinerja karyawan (Y) akan meningkat positif dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain bersifat konstan.
- d. Koefisien regresi variabel Ambiguitas peran (X3) menunjukkan nilai sebesar -0,012 dengan signifikansi $>0,05$ yaitu 0,891. Sehingga hasil tidak dapat diinterpretasikan.
- e. Koefisien regresi variabel Stres kerja (X4) menunjukkan nilai sebesar 0,436 dengan signifikansi $<0,05$ yaitu 0,002. Artinya apabila Stres kerja (X4) meningkat, maka Kinerja karyawan (Y) akan meningkat positif dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain bersifat konstan.

Uji Asumsi Klasik

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.052	2.208		2.288	.028		
	x1	-.094	.085	-.110	-1.110	.275	.926	1.080
	x2	.429	.139	.415	3.087	.004	.500	2.002
	x3	-.012	.085	-.015	-.138	.891	.723	1.383
	x4	.436	.127	.485	3.434	.002	.454	2.202

a. Dependent Variable: y

a. Uji Multikolinieritas

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa nilai VIF pada variabel *Konflik Peran* (X1) adalah 1.080 dengan nilai *tolerance* 0.926. Nilai VIF pada variabel *Konflik Kerja* (X2) adalah 2.002 dengan nilai *tolerance* 0.500. Nilai VIF pada variabel *Ambiguitas Peran* (X3) adalah 1.383 dengan nilai *tolerance* 0.723. Nilai VIF pada variabel *Stres Kerja* (X4) adalah 2.202 dengan nilai *tolerance* 0.454 sedangkan kriteria adanya masalah multikolinieritas adalah nilai *tolerance variance* < 0.10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antara satu variabel independen dengan variabel independen yang lain pada penelitian ini.

b. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.266	1.429		1.586	.122
	x1	-.043	.055	-.129	-.778	.442
	x2	-.159	.090	-.398	-1.767	.086
	x3	.059	.055	.201	1.074	.290
	x4	.079	.082	.226	.958	.345

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan hasil uji glesjer diatas menunjukkan variabel *Konflik Peran* (X1) memiliki nilai signifikasi 0.442. Variabel *Konflik Kerja* (X2) memiliki nilai signifikasi 0.086. Variabel *Ambiguitas Peran* (X3) memiliki nilai signifikasi 0.290. Dan variabel *Stres Kerja* (X4) memiliki nilai signifikasi 0,345. Semua variabel independen memiliki nilai signifikasi > 0.05. maka dapat disimpulkan tidak terkena gejala heterokesdatisitas.

Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	194.040	4	48.510	18.879	.000 ^a
	Residual	89.935	35	2.570		
	Total	283.975	39			

a. Predictors: (Constant), x4, x1, x3, x2

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan pada tabel hasil uji hipotesis F diperoleh nilai F sebesar 18.879 sedangkan nilai signifikasi F sebesar $0.000 < 0.05$. Dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji Parsial (Uji-t)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa sebagai berikut:

1. signifikansi yang diperoleh t-uji untuk variabel konflik peran 0,275 hal tersebut diatas 0,05 dikatakan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel konflik peran terhadap kinerja karyawan PT.MULIA KARYA PRIMA Kota Batu.

2. hasil dari signifikansi yang diperoleh t-uji untuk variabel konflik kerja 0,004 hal

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.052	2.208		2.288	.028		
	x1	-.094	.085	-.110	-1.110	.275	.926	1.080
	x2	.429	.139	.415	3.087	.004	.500	2.002
	x3	-.012	.085	-.015	-.138	.891	.723	1.383
	x4	.436	.127	.485	3.434	.002	.454	2.202

a. Dependent Variable: y

tersebut diatas 0,05 dikatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT.MULIA KARYA PRIMA Kota Batu.

3. hasil dari signifikansi yang diperoleh t-uji untuk variabel konflik peran 0,891 hal tersebut diatas 0,05 dikatakan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel Stres kerja terhadap kinerja karyawan PT.MULIA KARYA PRIMA Kota Batu.

4. hasil dari signifikansi yang diperoleh t-uji untuk variabel konflik peran 0,002 hal tersebut diatas 0,05 dikatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel konflik stres kerja terhadap kinerja karyawan PT.MULIA KARYA PRIMA Kota Batu.

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.683	.647	1.603

a. Predictors: (Constant), x4, x1, x3, x2

Berdasarkan tabel diatas nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.647 artinya bahwa 64,7% variabel independen yaitu *konflik peran, konflik kerja, ambiguitas peran dan stres kerja*, dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan 35,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Pembahasan Implikasi secara simultan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel konflik peran tidak terdapat adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan dan variabel konflik kerja adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel ambiguitas peran tidak terdapat adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap PT.MULIA KARYA PRIMA Kota Batu. Secara bersama-sama dari variabel konflik peran, konflik kerja, ambiguitas peran dan stres kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan PT.MULIA KARYA PRIMA Kota Batu.

Implikasi secara parsial

a. Pengaruh konflik peran Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian konflik peran terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak sejalan yang dilakukan oleh Geovanni (2015) “Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado”. Analisis data menggunakan Analisis Regresi Berganda, dan hasil dari penelitian ini adalah, Konflik Peran, Konflik Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado

Yang mana hasil penelitian ini variabel konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja PT.MULIA KARYA PRIMA Kota Batu.berbeda dengan hasil penelitian Geovvni (2015),tetapi ada salah satu faktor yang mungkin mempengaruhi mengapa variabel konflik peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

Dan faktor tersebut adalah karyawan pada PT.MULIA KARYA PRIMA Kota Batu.semuanya berjenis kelamin Laki-laki tidak ada satupun yang perempuan,dan kebanyakan laki-laki itu tidak memiliki peran ganda,berbeda dengan perempuan,yang mana jikalau mempunyai keluarga, harus mengurus keluarga juga.

b. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini tidak searah yang dilakukan oleh Puspitasari (2015) “Penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta” menggunakan teknik pengumpulan data dengan metode kuesioner. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa Stres Kerja dan Konflik Kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta.

Yang mana hasil penelitian ini variabel konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja PT.MULIA KARYA PRIMA Kota Batu.berbeda dengan hasil penelitian Puspitasari (2015) tetapi ada salah satu faktor yang mungkin mempengaruhi mengapa variabel konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan perusahaan yang membuat hasil variabel konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan,dikarenakan nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05

c. Pengaruh Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Karyawan

Ihlima telah melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah

Yogyakarta”. Penelitian ini menggunakan Analisis data regresi berganda. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu Konflik peran dan Ambiguitas Peran berpengaruh negatif dan tidak pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Maka Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ihlina (2017) yang mana hasilnya sama-sama tidak ada pengaruh antara variabel ambiguitas peran terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Dikarenakan bisa dibilang perusahaan PT.MULIA KARYA PRIMA mengenai sistem informasi manajemennya baik,bisa dilihat dari WEB resmi PT.MULIA KARYA PRIMA sudah menunjukkan kalau sistem informasi manajemennya begitu baik.

d. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Irwan telah melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kalla Kakao Industri Di Kota Makassar” Analisis data menggunakan Metode penelitian analisis deskriptif dan metode verifikatif dengan populasi 70 responden, data dikumpulkan dengan metode kuesioner, dan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu Stres dan Konflik Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kalla Kakao Industri Di Kota Makassar.

Puspita (2017) Sari dengan judul “Pengaruh Stres peran dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta” menggunakan teknik pengumpulan data dengan metode kuesioner. Analisis yang digunakan adalah analisis regreslinier berganda. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa Stres Kerja dan Konflik Kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta.

Dan penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu, variabel stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.MULIA KARYA PRIMA

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan diatas, dapat dibentuk sebuah kesimpulan sebagai berikut :

- a. Konflik peran “indikator Kecukupan wewenang, Arahan yang tidak jelas, Sumber daya manusia, Kegiatan yang tidak perlu dan Mengesampingkan aturan, berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan
- b. Konflik kerja dengan diukur, Visi yang berbeda dalam Pekerjaan, Ketegangan Masalah Pribadi, Perbedaan Pendapat, Konflik Emosional, Lelah secara mental dalam pekerjaan,berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- c. Ambiguitas peran dengan diukur Pengetahuan rencana dan tujuan perkerjaan di perusahaan, Pengetahuan cara untuk membagi waktu untuk perusahaan, Pengetahuan tanggung jawab di perusahaan, Pengetahuan tentang deskripsi pekerjaan, Pemahaman terhadap wewenang, berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

- d. Stres kerja dengan diukur Target dan harapan tidak realistis, Beban berlebihan, Pekerjaan yang berbahaya, Intimidasi dan tekanan, ketidakcocokan dengan pekerjaan, berpengaruh positif dengan kinerja karyawan.
- e. Keseluruhan variabel konflik peran, konflik kerja, ambiguitas peran dan stres kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna dan memiliki banyak keterbatasan sehingga dapat dijadikan bahan evaluasi bagi peneliti selanjutnya yang berkeinginan melanjutkan penelitian ini agar lebih baik. Keterbatasan penelitian ini diantaranya:

- a. Keterbatasan penelitian yang dilakukan ini hanya dilaksanakan pada PT.MULIA KARYA PRIMA dan untuk mengukur kinerja ada banyak variabel yang dapat digunakan akan tetapi yang diteliti oleh peneliti hanya menggunakan 4 variabel saja yaitu hanya menggunakan variabel konflik peran, konflik kerja, ambiguitas peran dan stres kerja.
- b. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan kuesioner (*google form*) sehingga peneliti tidak bisa mengantisipasi responden yang asal menjawab.
- c. Adanya pandemi Covid-19 yang mana dalam melaksanakan penelitian mengalami keterbatasan

Saran

Dengan melihat keterbatasan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti menyarankan diharapkan bagi peneliti selanjutnya

- 1) Penggunaan variabel yang lebih banyak lagi agar dapat memberikan kontribusi nilai *Adjusted R* yang lebih besar.
- 2) Penggunaan kuisoner secara langsung, bertemu dengan responden, untuk mengantisipasi responden yang asal menjawab.
- 3) Penggunaan populasi dan sampel penelitian diperluas sehingga dapat memberikan kontribusi yang signifikan.

Daftar Pustaka

- Anoraga, Pandji. Psikologi Kerja, Rineka Cipta. Jakarta; 2014. T. M Fraiser, *Stres dan Kepuasan Kerja*, PT. Sapidodadi, Jakarta; 1992. Cetakan ke-2.
- Anwar Prabu. 1993. *Psikologi Perusahaan*. Bandung: Trigenda Karya
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hutami. Gartiria. (2011). “*Pengaruh Konflik peran dan Ambiguitas Peran terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal Pemerintah Daerah*”. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kreitneir, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi Edisi 5* Alih Bahasa Erly Suandy. Jakarta: Salemba Empat.
- McShane, Steven L., Mary ann Von Glinow. 2005. *Organizational Behavior*. Editon. Emerging Realities for the Workplace Revolution, McGraw-Hill Irwin.



- Munandar, Ashar Sunyoto (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta:Universitas Indonesia (UI PRESS)
- Rivai dan basri (2005:14) *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk menilai Kinerja Karyawan dan meningkatkan Daya saing Perusahaan*. Rajagrafindo Persada .Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. 2008. *Organizational Behaviour, Tenth Edition* (Perilaku Organisasi Ke Sepuluh), alih bahasa Drs. Benyamin Molan. Salemba Empat: Jakarta.
- Sedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan kelima. Bandung:PT. Refika Aditama.
- Winardi. (2003). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana

Wildan Ridza SIidani*) adalah Alumni FEB Unisma.
Abd. Kodir Djaelani **) adalah Dosen Tetap FEB Unisma
M. Khoirul ABS *) adalah Dosen Tetap FEB Unisma.**