

**PENGARUH KONFLIK PERAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. GLORY INDUSTRIAL SEMARANG II**

Dini Kurniasari

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara konflik peran dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Responden penelitian terdiri dari 92 orang karyawan PT. Glory Industrial Semarang II. Data penelitian didapat dari hasil penyebaran kuesioner yang selanjutnya dianalisis dengan menggunakan analisis jalur. Model persamaan tersebut diolah dengan aplikasi SPSS *for windows* versi 16. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh bahwa konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, dan stress kerja menjadi intervening konflik peran terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa karyawan yang mengalami konflik peran melalui stres kerja berdampak pada menurunnya kinerja karyawan yang lebih rendah dibandingkan dengan tidak melalui stres kerja. Pada hasil penelitian ini konflik peran adalah variabel yang memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan. Faktor pemicu konflik peran yaitu menerima tugas tanpa dukungan tenaga. Langkah yang dapat dilakukan adalah dengan membuat 3 *shift* kerja agar tenaga dan kinerja yang diperoleh akan lebih optimal dan akan berpengaruh pada pencapaian target dan peningkatan produktivitas kerja.

Kata Kunci: Konflik Peran, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Pada era dimana persaingan semakin ketat serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi semakin pesat, perubahan menjadi semakin cepat. Perubahan tersebut membawa tuntutan yang lebih tinggi dimana segala sesuatu dituntut untuk berjalan dengan cepat, lancar dan terarah untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Sunarni, 2007). Perusahaan pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Namun dalam kenyataan sehari-hari, kinerja tinggi bagi pegawai bukanlah hal yang mudah untuk dicapai. Pada perusahaan atau industri-industri besar terdapat banyak hal yang menghalangi seorang pegawai mencapai kinerja tinggi tersebut. Seperti halnya pada industri garmen yang mempunyai target kinerja yang tinggi, menuntut para pekerja untuk bekerja lebih tepat waktu agar target dapat tercapai.

PT. Glory Industrial Semarang II adalah perusahaan yang lebih banyak menggunakan peralatan-peralatan teknologi canggih yang serba *computerisasi*. Para karyawan lebih banyak mencurahkan pemikirannya untuk melaksanakan rutinitas pekerjaannya sehingga para

karyawan tidak banyak waktu untuk berinteraksi secara langsung antara sesama karyawan, akibat dari penggunaan teknologi yang serba *computerisasi* ini berdampak pada munculnya stres dalam pekerjaannya yang berakibat dapat menurunkan kinerja karyawan tersebut sehingga output yang dihasilkan melalui kinerja karyawan menurun. Adanya tuntutan kerja atau keharusan melakukan sesuatu yang berbeda dari yang diinginkan oleh pegawai atau yang tidak merupakan bagian dari bidang pekerjaannya maka akan menimbulkan konflik peran. Konflik peran dapat terjadi kapan dan dimanapun pada manusia baik dalam kedudukannya sebagai makhluk individu maupun sebagai makhluk sosial.

2. Konflik Peran, Stres Kerja, Dan Kinerja Karyawan

2.1 Konflik Peran

Robbins dalam Rozikin (2006:307), mendefinisikan konflik peran sebagai “situasi yang mana individu (seseorang) dihadapkan dengan harapan-harapan peran yang berlainan”. Jadi, konflik peran timbul bila individu dalam peran tertentu dibingungkan oleh tuntutan kerja atau keharusan melakukan sesuatu yang berbeda dari yang diinginkan atau yang tidak merupakan bagian dari bidang kerjanya. Puspa dan Riyanto dalam Assegaf (2005:94) mengemukakan konflik peran merupakan suatu gejala *psychologist* yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara profesional bisa menurunkan motivasi kerja. Bagi manajemen, konflik peran adalah salah satu bentuk *disfunctional behavior* yang tidak diinginkan karena sifatnya yang cenderung kontra produktif ini dapat menghambat upaya pencapaian tujuan strategis perusahaan secara efektif dan efisien.

Indikator-indikator konflik peran menurut Gibson dalam Rozikin (2006:307), yaitu :

1. Konflik peran pribadi

Terjadi ketika persyaratan peran melanggar peran dasar, sikap dan kebutuhan individu yang memegang posisi.

2. Konflik intra peran

Terjadi karena individu merumuskan seperangkat harapan yang berbeda, sehingga tidak mungkin bagi seseorang yang memainkan peran dapat memenuhi semua harapan tersebut. Hal ini lebih mungkin terjadi jika peran tertentu mempunyai perangkat yang kompleks (banyak kaitan peran yang berbeda).

3. Konflik antar peran

Konflik ini dapat dihasilkan dari berbagai peran. Hal ini terjadi karena individu secara simultan melakukan banyak peran, beberapa di antaranya mempunyai harapan yang bertentangan.

2.2 Stres Kerja

Stres merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya. Kondisi-kondisi tersebut dapat ditimbulkan dari dalam diri individu maupun dari lingkungan di luar diri individu (Hidayati, et al, 2008).

Gitosudarmo dan Sugita dalam rozikin (2006:308) menyebutkan bahwa “faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya stres dalam organisasi dapat dibedakan menjadi dua kategori yaitu bersumber dari luar dan dari individu itu sendiri”.

1. Bersumber dari luar

a. Faktor lingkungan kerja (lingkungan fisik).

Misalnya cahaya yang terlalu terang, situasi yang gaduh, dan temperatur yang terlalu panas.

b. Faktor pekerjaan.

Meliputi konflik peran, ketidakjelasan tugas dan tanggung jawab seseorang, adanya tanggung jawab yang terlalu tinggi terhadap tugas, serta adanya desakan waktu untuk menyelesaikan suatu tugas.

c. Faktor kerja kelompok.

Misalnya norma yang dianut kelompok yang harus dipatuhi oleh anggotanya, kurangnya kekompakan antar anggota kelompok dan kurangnya dukungan dari anggota kelompok.

d. Faktor organisasi.

Meliputi kurangnya dukungan atasan, struktur organisasi yang terlalu birokratis, dan penerapan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan kondisi dan karakteristik bawahan.

e. Faktor di luar organisasi.

Seperti keadaan keluarga yang tidak harmonis, hubungan dengan masyarakat yang kurang baik, serta kondisi keuangan yang kurang baik pula.

2. Bersumber dari individu

Misalnya kepribadian, kebutuhan, nilai, tujuan, umur dan kondisi kesehatan.

2.3 Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2000:67) mengemukakan pengertian kinerja karyawan adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Donnelly, Gibson, and Ivancevich dalam Sunarni, 2007:23).

Kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu :

1. Faktor kemampuan
 - a. Pengetahuan: pendidikan, pengalaman, latihan dan minat.
 - b. Keterampilan: kecakapan dan kepribadian.
2. Faktor motivasi
 - a. Kondisi sosial: organisasi formal dan informal, kepemimpinan dan serikat kerja.
 - b. Kebutuhan individu: fisiologis, sosial, dan egoistik.
 - c. Kondisi fisik: lingkungan kerja.

3. Metodologi Penelitian

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT. Glory Industrial Semarang II yang terdapat di Jalan Coaster No.8 Blok A11, A12, A12a, A16-19, B9-10, B25-31 Tanjung Emas, Semarang (HRD PT. Glory Industrial Semarang II, 2012).

3.2 Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Glory Industrial Semarang II sejumlah 1292 orang. Untuk pengambilan sampel dari populasi yang berjumlah 1292 karyawan tersebut penulis menggunakan rumus Slovin. Untuk itu jumlah sampel yang diteliti dalam penelitian ini adalah berjumlah 92 orang. Jumlah ini menurut penulis dinilai sudah cukup representatif (mewakili) dari total populasi tersebut.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan wawancara dan kuesioner. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan pertanyaan lisan kepada subyek penelitian. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan menyodorkan beberapa pertanyaan berupa tulisan mengenai objek yang diteliti.

3.4 Variabel Penelitian

Variabel yang diteliti adalah :

- Variabel Bebas : Konflik Peran (X1) dan Stres Kerja (X2).
- Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y).

3.5 Teknik Analisa Data

Data dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis jalur. Selanjutnya untuk keperluan penolakan atau penerimaan hipotesis digunakan uji t dan Uji f dengan menggunakan taraf signifikansi/P value <0,05.

4. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 92 responden pekerja pada bagian produksi PT. Glory Industrial Semarang II, maka dapat diketahui gambaran umum tentang: jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, masa kerja. Untuk lebih jelasnya, dibawah ini dikemukakan secara satu persatu sebagai berikut:

Pertama, jumlah responden perempuan lebih banyak dibanding dengan responden laki-laki yaitu sebanyak 52 orang atau 56,5%. Sisanya adalah responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 40 orang atau 43,5%.

Kedua, kelompok umur 20-29 tahun yaitu sebanyak 34 responden atau 37%. Sedangkan kelompok umur yang paling sedikit adalah kelompok umur ≥ 50 tahun yaitu sebanyak 15 responden atau 16%.

Ketiga, sebanyak 41 responden atau 44,6%. Sedangkan kelompok tingkat pendidikan yang paling sedikit adalah kelompok tingkat pendidikan SMP yaitu sebanyak 8 responden atau 8,7%.

Keempat, responden terbanyak adalah pada kelompok masa kerja >5 tahun yaitu sebanyak 56 responden atau 61%. Sedangkan kelompok masa kerja yang paling sedikit adalah kelompok masa kerja <3 tahun yaitu sebanyak 11 responden atau 12%.

Dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada 92 orang responden tersebut, dapat diketahui deskripsi hasil kuesioner yang meliputi 3 variabel yaitu variabel bebas yang meliputi konflik peran dan stres kerja, sedangkan kinerja karyawan merupakan variabel terikat.

4.1 Deskripsi Variabel Konflik Peran

Tabel 1
Persepsi Responden Tentang Konflik Peran

Item	SS		S		N		TS		STS		Jml Skor	Rata-rata
	frek	skor	frek	skor	Fre k	skor	frek	Skor	frek	skor		
KP.1	9	45	1	4	20	60	40	80	22	22	211	2,29
KP.2	8	40	1	4	23	69	44	88	16	16	217	2,36
KP.3	1	5	0	0	25	75	43	86	23	23	189	2,07
KP.4	10	50	2	8	25	75	46	92	9	9	234	2,54
Rata-rata												2,32

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Keterangan :

KP.1 = Peran tidak mendorong kerjasama.

KP.2 = Mengerjakan hal yang cocok bagi seorang karyawan, namun tidak bagi yang lain.

KP.3 = Mengerjakan sesuatu yang harus dikerjakan berbeda/tidak sesuai bidangnya.

KP.4 = Menerima tugas tanpa dukungan tenaga.

Dari tabel 1 tersebut menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban responden pada indikator Konflik Peran 1 sebesar 2,29. Rata-rata skor jawaban responden pada indikator Konflik Peran 2 sebesar 2,36. Rata-rata skor jawaban responden pada indikator Konflik Peran 3 sebesar 2,07. Rata-rata skor jawaban responden pada indikator Konflik Peran 4 sebesar 2,54. Rata-rata dari semua indikator Konflik Peran menunjukkan nilai sebesar 2,32. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan produksi pada PT. Glory Industrial Semarang II sebagai responden masih memiliki konflik peran yang rendah. Faktor pemicu konflik peran yang paling berpengaruh adalah menerima tugas tanpa dukungan tenaga (skor 2,54).

4.2 Deskripsi Variabel Stres Kerja

Tabel 2
Persepsi Responden Tentang Stres Kerja

Item	SS		S		N		TS		STS		Jml Skor	Rata-rata
	Fre k	skor	Fre k	skor	frek	skor	frek	skor	frek	skor		
SK.1	0	0	6	24	15	45	55	110	16	16	195	2,12
SK.2	1	5	2	8	15	45	51	102	23	23	183	1,99
SK.3	1	5	4	16	17	51	58	116	12	12	200	2,17
SK.4	0	0	3	12	10	30	54	108	25	25	175	1,90
SK.5	1	5	3	12	22	66	44	88	22	22	193	2,11
Rata-rata												2,06

Sumber : data primer yang diolah, 2012

Keterangan :

- SK.1 = Tuntutan pekerjaan yang berlebihan.
- SK.2 = Tertundanya tugas.
- SK.3 = Menurunnya produktivitas kerja.
- SK.4 = Ketidakhadiran tinggi.
- SK.5 = Kelambanan proses kerja.

Dari tabel 2 tersebut menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban responden pada indikator Stres Kerja 1 sebesar 2,12. Rata-rata skor jawaban responden pada indikator Stres Kerja 2 sebesar 1,99. Rata-rata skor jawaban responden pada indikator Stres Kerja 3 sebesar 2,17. Rata-rata skor jawaban responden pada indikator Stres Kerja 4 sebesar 1,90. Rata-rata skor jawaban responden pada indikator Stres Kerja 5 sebesar 2,11. Rata-rata dari semua indikator Stres Kerja menunjukkan nilai sebesar 2,06. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan produksi pada PT. Glory Industrial Semarang II sebagai responden masih memiliki stres kerja yang rendah. Faktor pemicu stres kerja yang paling berpengaruh diperoleh adalah menurunnya produktivitas kerja (skor 2,17).

4.3 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 3
Persepsi Responden Tentang Kinerja Karyawan

Item	SS		S		N		TS		STS		Jml Skor	Rata-rata
	frek	Skor	frek	skor	Fre k	skor	frek	Sko r	frek	skor		
KK.1	22	110	51	204	15	45	4	8	0	0	367	3,99
KK.2	26	130	41	164	24	72	1	2	0	0	368	4
KK.3	22	110	45	180	24	72	1	2	0	0	364	3,96
KK.4	20	100	46	184	24	72	2	4	0	0	360	3,91
KK.5	30	150	39	156	20	60	3	6	0	0	372	4,04
Rata-rata												3,98

Sumber : data primer yang diolah, 2012

Keterangan :

- KK.1 = Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan standar.
- KK.2 = Seluruh pekerjaan diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan.
- KK.3 = Kerapian dalam pekerjaan.
- KK.4 = Ketelitian mengerjakan tugas.
- KK.5 = Kesesuaian pelaksanaan pekerjaan.

Dari tabel 3 tersebut menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban responden pada indikator Kinerja Karyawan 1 sebesar 3,99. Rata-rata skor jawaban responden pada indikator Kinerja Karyawan 2 sebesar 4. Rata-rata skor jawaban responden pada indikator Kinerja Karyawan 3 sebesar 3,96. Rata-rata skor jawaban responden pada indikator Kinerja Karyawan 4 sebesar 3,91. Rata-rata skor jawaban responden pada indikator Kinerja Karyawan 5 sebesar 4,04. Rata-rata dari semua indikator Kinerja Karyawan menunjukkan nilai sebesar 3,98. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum ada penilaian yang baik dari responden atas kinerja yang diperoleh karyawan PT. Glory Industrial Semarang II.

4.4 Pengujian Hipotesis Model I Dan Model II

4.4.1 Pengujian Hipotesis Model I

Pada pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan Uji t (t-test). Adapun hasil perhitungan Uji t (t-test) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4
Hasil Perhitungan Pengujian Hipotesis Model I

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.095	.870		32.300	.000
x1	-.239	.075	-.262	-3.167	.002
x2	-.581	.086	-.561	-6.788	.000

a. Dependent Variable: y

- a. Tes Hipotesis Pengaruh Konflik Peran (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dikemukakan hipotesis :

Ho : Tidak ada pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Karyawan.

Ha : Ada pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil perhitungan didapat nilai t hitung sebesar -3,167 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002. Apabila dilihat nilai P value yang kurang dari 0,05. Hal ini berarti Ho ditolak, artinya bahwa ada pengaruh variabel konflik peran terhadap kinerja karyawan.

- b. Tes Hipotesis Pengaruh Stress Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Dikemukakan hipotesis :

H_0 : Tidak ada pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

H_a : Ada pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil perhitungan didapat nilai t hitung sebesar -6,788 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Apabila dilihat nilai P value yang kurang dari 0,05. Hal ini berarti H_0 ditolak, artinya bahwa ada pengaruh variabel Stress Kerja terhadap kinerja karyawan.

4.4.2 Pengujian Hipotesis Model II

Tabel 5
Hasil Perhitungan Pengujian Hipotesis Model II

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,607	,814		8,118	,000
x1	,398	,083	,452	4,802	,000

a. Dependent Variable: x2

Pada perhitungan Tes Hipotesis Pengaruh Konflik Peran (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dikemukakan hipotesis :

H_0 : Tidak ada pengaruh Konflik Peran terhadap Stress Kerja.

H_a : Ada pengaruh Konflik Peran terhadap Stress Kerja.

Dari hasil perhitungan didapat nilai t hitung sebesar 4,802 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Apabila dilihat nilai P value yang kurang dari 0,05. Hal ini berarti H_0 ditolak, artinya bahwa ada pengaruh variabel konflik peran terhadap Stress Kerja.

4.5 Uji Kelayakan Model I dan Model II

4.5.1 Uji Kelayakan Model I

Tabel 6
Hasil Perhitungan Uji Kelayakan Model I

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	421,107	2	210,554	47,440	,000 ^a
Residual	395,012	89	4,438		
Total	816,120	91			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Dari hasil perhitungan didapat nilai F hitung sebesar 47,440 dengan P value sebesar 0,000. Apabila dilihat nilai P value yang kurang dari 0,05. Hal ini berarti H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa model regresi yang digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan di PT. Glory Industrial Semarang II.

4.5.2 Uji Kelayakan Model II

Tabel 7
Hasil Perhitungan Uji Kelayakan Model II

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	155,211	1	155,211	23,056	,000 ^a
	Residual	605,865	90	6,732		
	Total	761,076	91			

a. Predictors: (Constant), x1

b. Dependent Variable: x2

Dari hasil perhitungan didapat nilai F hitung sebesar 23,056 dengan P value sebesar 0,000. Apabila dilihat nilai P value yang kurang dari 0,05. Hal ini berarti H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa model regresi yang digunakan untuk memprediksi Stress Kerja (X_2) dapat digunakan untuk memprediksi Stress Kerja (X_2) di PT. Glory Industrial Semarang II.

4.6 Pembahasan Model I dan Model II

4.6.1 Pembahasan Model I

4.6.1.1 Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian konflik peran terhadap kinerja karyawan dapat dilihat bahwa terdapat hubungan yang signifikan ke arah negatif dari konflik peran terhadap kinerja karyawan. Apabila konflik peran tinggi maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran yang dialami karyawan produksi PT. Glory Industrial Semarang II dari hasil persepsi responden masuk dalam kategori rendah, sehingga aktifitas kerja karyawan dapat tetap berjalan sebagaimana mestinya dan berusaha untuk dapat melalui berbagai macam tekanan yang dialami dengan memberikan kinerja yang baik terhadap perusahaan walaupun hasilnya kurang maksimal.

Hal ini didukung oleh penelitian Rozikin (2006) yang dipublikasikan dalam jurnalnya yang menunjukkan bahwa konflik peran yang sangat tinggi dapat berakibat negatif terhadap kinerja. Hal yang sama juga dinyatakan oleh Sungkawati (2007) dalam temuannya yang

menunjukkan ada korelasi negatif antara konflik peran dengan kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi konflik peran maka akan semakin rendah kinerja karyawan.

4.6.1.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat bahwa terdapat hubungan yang signifikan ke arah negatif dari stres kerja terhadap kinerja karyawan. Apabila stres kerja tinggi maka kinerja karyawan akan menurun.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami karyawan produksi PT. Glory Industrial Semarang II dari hasil persepsi responden masuk dalam kategori rendah, sehingga aktifitas kerja karyawan dapat tetap berjalan sebagaimana mestinya dan berusaha untuk dapat melalui berbagai macam tekanan yang dialami dengan memberikan kinerja yang baik terhadap perusahaan walaupun hasilnya kurang maksimal.

Hal ini didukung oleh penelitian Rozikin (2006) yang dipublikasikan dalam jurnalnya yang menunjukkan bahwa stres kerja yang sangat tinggi dapat berakibat negatif terhadap kinerja. Hal yang sama juga dinyatakan oleh Sungkawati (2007) dalam temuannya yang menunjukkan ada korelasi negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi stres kerja maka akan semakin rendah kinerja karyawan.

4.6.1.3 Pembahasan Model II

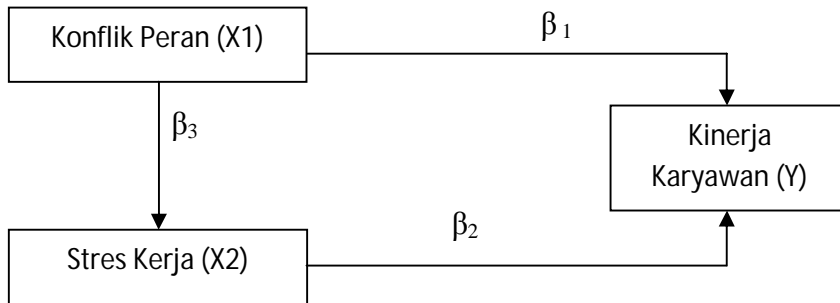
Hasil pengujian konflik peran terhadap stres kerja dapat dilihat bahwa terdapat hubungan yang signifikan ke arah positif dari konflik peran terhadap stres kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi konflik peran maka akan menyebabkan meningkatnya stres kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa apabila konflik peran meningkat maka akan mengakibatkan stres kerja yang meningkat pula, peningkatan konflik peran dan stres kerja ini berakibat pula pada penurunan kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila konflik peran menurun maka akan mengakibatkan stres kerja menurun pula, penurunan konflik peran dan stres kerja ini berakibat pula pada peningkatan kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian Rozikin (2006) yang dipublikasikan dalam jurnalnya yang menunjukkan bahwa konflik peran yang tinggi dapat mengakibatkan stres kerja yang tinggi pula. Hal yang sama juga dinyatakan oleh Sungkawati (2007) dalam temuannya yang menunjukkan ada korelasi positif antara konflik peran dengan stres kerja, apabila konflik peran meningkat maka stres kerja akan meningkat.

4.7 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Konflik Peran terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini dilakukan perhitungan pengaruh tidak langsung variabel konflik peran terhadap kinerja karyawan. Adapun model yang akan diuji adalah :



Gambar 1

Keterangan :

β_1 = Korelasi antara Konflik peran dengan Kinerja karyawan

β_2 = Korelasi antara Stress Kerja dengan Kinerja karyawan

β_3 = Korelasi antara Konflik peran dengan Stress Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dapat diperoleh nilai koefisien korelasi masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 8

Hasil Perhitungan Korelasi Antar Variabel (Model I)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	28.095	.870		32.300	.000
x1	-.239	.075	-.262	-3.167	.002
x2	-.581	.086	-.561	-6.788	.000

a. Dependent Variable: y

Tabel 9
Hasil Perhitungan Korelasi Antar Variabel (Model II)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,607	,814		8,118	,000
x1	,398	,083	,452	4,802	,000

a. Dependent Variable: x2

Berdasarkan hasil pengujian tersebut diketahui bahwa nilai masing-masing korelasi antar variabel adalah :

$$\beta_1 = -0,239$$

$$\beta_2 = -0,581$$

$$\beta_3 = 0,398$$

Pengaruh langsung dan tidak langsung Konflik Peran terhadap Kinerja Karyawan dapat dihitung sebagai berikut :

$$\text{Pengaruh Langsung} = -0,239$$

$$\text{Pengaruh Tidak Langsung} = \beta_2 \times \beta_3 = -0,231$$

$$\text{Total Pengaruh} = -0,239 + - 0,231 = -0,470$$

Melihat besarnya pengaruh tidak langsung konflik peran terhadap kinerja karyawan (melalui stress kerja) yaitu sebesar $-0,231$ yang lebih besar dari pengaruh langsung konflik peran terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar $-0,239$ maka dapat diartikan bahwa stress kerja dapat menjadi intervening konflik peran terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa karyawan yang mengalami konflik peran melalui stres kerja berdampak pada menurunnya kinerja karyawan yang lebih rendah dibandingkan dengan tidak melalui stres kerja.

4.8 Kesimpulan Dan Saran

4.8.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa yang pertama, konflik peran memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Glory Industrial Semarang II Hal ini berdasarkan hasil perhitungan nilai t hitung sebesar $-3,167$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,002$. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa konflik peran yang lebih besar akan memberikan kinerja yang lebih rendah. Kedua, stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Glory Industrial Semarang II.

Hal ini berdasarkan hasil perhitungan nilai t hitung sebesar -6,788 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja yang lebih besar akan memberikan kinerja yang lebih rendah. Ketiga, konflik peran memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan nilai t hitung sebesar 4,802 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Konflik peran yang lebih besar akan memberikan pengaruh terhadap stres kerja yang lebih besar pula. Keempat, Stres kerja menjadi intervening konflik peran terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan pengaruh tidak langsung yaitu sebesar -0,231 yang lebih besar dari pengaruh langsung yaitu sebesar -0,239 yang berarti bahwa karyawan yang mengalami konflik peran melalui stres kerja berdampak pada menurunnya kinerja karyawan yang lebih rendah dibandingkan dengan tidak melalui stres kerja.

4.8.2 Saran

Pada hasil penelitian ini konflik peran adalah variabel yang memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan. Faktor pemicu konflik peran yaitu menerima tugas tanpa dukungan tenaga. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa tidak mendapat dukungan pekerjaan atau bantuan untuk menyelesaikannya. Untuk itu PT. Glory Industrial Semarang II harus memperhatikan jam kerja para karyawan terutama pada bagian produksi. Adanya tambahan jam kerja yang tidak terbatas waktunya seringkali membuat para karyawan bekerja secara tidak optimal. Langkah yang dapat dilakukan adalah dengan membuat 3 *shift* kerja. Dengan adanya 3 *shift kerja* maka tenaga dan kinerja yang diperoleh akan lebih optimal dan akan berpengaruh pada pencapaian target dan peningkatan produktivitas kerja.

4.9 Daftar Pustaka

- Adi, W.A. 2000. *Analisis Stres dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pengusaha Industri Kecil (Studi Kasus pada Sentra Industri Konveksi di Kecamatan Wedi Kabupaten Klaten) Kognisi*. Majalah Ilmiah Psikologi vol.4, PP 10-19.
- Assegaf, Yasmin Umar. 2005. Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, vol.5 No. 2: 91-106.
- Cholil, M dan Asri L.R. 2003. *Kepuasan Kerja dan Karakteristik Individual dengan Komitmen Organisasional Tenaga Dosen Ilmu Ekonomi Perguruan Tinggi Swasta di Kota Madya Surakarta*. *Perspektif*, 8(1): 13-25.
- Chuzaimah. 2008. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan Furniture: Studi pada Karyawan Perusahaan Furniture di Kecamatan Gemolong. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* vol.12, no.1. Juni 2008: 1-14.

- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Edisi Kedua)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hidayati et al. 2008. Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi*. Vol.2, No.1, PP 91-96.
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mathis, Robert L., dan John H.Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 2, Salemba Empat, Jakarta.
- Mathis, R.L. & Jackson.J.H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia terjemahan Jimmi Sadili dan Bayu*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurdiyanto, Burhan, dkk. 2004. *Statistik Terapan untuk Penelitian Ilmu-ilmu Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rozikin, Zainur. 2006. Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pemerintah di Kota Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol.4, No.2. Agustus 2006.
- Santoso, S. 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Soetjipto, Budi. 2005. Analisis Konfirmatori Konstruksi Konflik Peran, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Niat untuk Keluar. *Jurnal Eksekutif* Vol.2, No.2. Agustus 2005.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmawati, Ferina. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan di PT. Pertamina (persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu. *Jurnal Ekonomi & Bisnis* Vol.2, No.3. November 2008.
- Sunarni, T. dan Veni Istanti. 2007. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Interbis Sejahtera Palembang. *Jurnal Teknik Industri*, Vol.7, No.2. Desember 2007.
- Sungkawati, Endang. 2007. Analisis Konflik dan Stres serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Pekerja Perempuan di PR Karya Bersama Malang. *Jurnal Ekonomi Arthavidya*, Tahun 8, No.2. Juni 2007.
- Supardi. 2005. *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UII Press.