

PENGARUH KONFLIK PERAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada Pabrik Anggun Rotan Bantul)

THE INFLUENCE OF ROLE CONFLICT AND WORK STRESS TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE

(Study of pabrik Anggun Rotan Bantul)

Dewangga Prabawanto
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Email : prabawantodewangga@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of role conflict and work stress on employees performance. The information that can be obtained in this study is useful for the factory to be more structured in the decision-making division of employee work. The subjects of this study were employees at the Anggun Rotan factory, Bantul.

This research employs a quantitative method. The data sources used were primary data. The data was processed using SPSS 21. The population in this study were all employees of the Anggun Rotan factory. The variables studied in this study are include role conflict, work stress and employee performance.

Based on the results of the analysis show : 1) role conflict has a negative and significant effect on performance. 2) work stress has a negative and significant effect on performance.

Keywords : Role Conflict, Job Stress, Performance

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan di dunia industri saat ini, sebuah perusahaan harus memaksimalkan kinerja karyawan yang dimiliki. Menurut Sinambela, dkk (2012) kinerja karyawan adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Penilaian kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan penilaian kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya memiliki kinerja yang tinggi, karena dengan hal tersebut akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan dan tentunya kinerja perusahaan terus meningkat. Dengan demikian perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan dapat memberi pengaruh positif terhadap perusahaan.

Saat ini, semua organisasi termasuk didalamnya perusahaan menghadapi tuntutan perubahan lingkungan yang sangat tinggi. salah satu tuntutan bagi perusahaan adalah perubahan pasar yang sangat dinamis. Konsekuensinya perusahaan harus lebih inovatif dalam menjalankan usahanya.

Inovasi perusahaan sebagai tanggapan pada perubahan lingkungan berdampak pada semakin kompleksnya pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan. Macam pekerjaan bertambah. Namun, penambahan macam pekerjaan ini sering tidak diimbangi dengan ketersediaan tenaga kerja atau karyawan yang cukup. Hal ini berakibat adanya tuntutan kerja atau keharusan bagi karyawan untuk melakukan tambahan pekerjaan. Sementara tambahan pekerjaan ini kadang tidak sesuai dengan yang diinginkan oleh pegawai atau tidak merupakan bagian dari bidang pekerjaannya. Akibatnya, muncul konflik peran dalam diri karyawan.

Dalam literatur dijelaskan bahwa konflik peran dapat berperan positif (fungsional), tetapi dapat pula bersifat negatif (disfungsional). Dengan demikian perusahaan harus mampu mengatur karyawannya supaya tidak memiliki konflik peran yang mengganggu kinerjanya.

Patria (2016) menemukan bukti bahwa konflik peran memiliki pengaruh negatif pada kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika karyawan dihadapkan oleh konflik peran maka akan menurunkan kinerja karyawan tersebut. Seorang karyawan yang memiliki konflik peran yang tinggi maka berkemungkinan akan terjadi penurunan dalam kinerja karyawan dan sebaliknya apabila karyawan memiliki konflik peran yang rendah maka berkemungkinan akan mengalami peningkatan kinerja karyawan. Hal yang sama juga ditemukan oleh Yasa (2017), Nur (2016) dan Sari (2015).

Selain menambah beban kerja yang memunculkan konflik peran dalam diri karyawan, tuntutan perubahan lingkungan pasar juga memunculkan stress kerja pada karyawan yang juga berakibat pada kinerja mereka. Menurut Velnampy dan Aravinthan (2013) menyatakan bahwa stres kerja adalah pola emosional perilaku kognitif dan reaksi psikologis terhadap aspek yang merugikan dan berbahaya dari setiap pekerjaan, organisasi kerja dan lingkungan kerja. Stres kerja adalah sebuah kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dari seseorang. Bila tidak ada stres, tidak akan ada tantangan kerja dan kinerja karyawan cenderung naik, akan tetapi jika stres sudah mencapai puncaknya maka kinerja karyawan akan menurun, karena stres akan mengganggu pelaksanaan kerja karyawan, karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikan stres yang akan mengakibatkan tidak mampu mengambil keputusan dan perilaku yang tidak teratur. Hasil penelitian Hamidah (2016), Naradhipa (2014) dan Arsiyati (2013) yang menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Artinya, semakin tinggi stres kerja

maka akan menurunkan kinerja kerja karyawan, begitu juga ketika semakin rendah stres kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

KAJIAN TEORI

1. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai setelah melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab sesuai tugas. Kinerja pegawai merupakan hal yang penting dalam upaya mencapai target. Database kinerja perusahaan adalah data yang penting, karena dari data-data tersebut dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja. Tetapi ada kebanyakan perusahaan kurang begitu memperhatikan hal tersebut bahkan ada yang tidak mempunyainya.

Sedangkan menurut Moeheriono (2014) kinerja adalah sebuah hasil yang dicapai seseorang ataupun kelompok dalam suatu organisasi secara kuantitatif atau kualitatif, sesuai peran dan tanggung jawab masing-masing, dalam proses mencapai tujuan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai aturan. Artinya, seseorang atau kelompok dapat dikategorikan memiliki kinerja baik, kinerjanya sesuai atau lebih tinggi dari standar yang telah ditentukan. Sebaliknya, apabila kinerja seseorang atau kelompok dapat dikategorikan buruk jika lebih rendah dari standar yang telah ditetapkan.

Pengukuran kinerja karyawan sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengukur tingkat prestasi kerja karyawan dalam usaha mencapai kinerja yang maksimal. Menurut Dharma dalam Zaputri, dkk, (2013) bahwa kinerja pegawai itu dapat diukur dengan tiga (3) indikator, yaitu:

a. Kuantitas Kerja

Pengukuran kinerja melalui Kuantitas kerja yaitu dengan melihat jumlah pekerjaan yang dapat dihasilkan oleh para Pegawai sesuai dengan target atau tidak mencapai terget.

b. Kualitas kerja

Pengukuran kinerja dengan kualitas yaitu dengan melihat hasil kerja sudah sesuai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.

c. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan

Ketepatan waktu yaitu hasil kinerja Pegawai sudah memenuhi target waktu yang diharapkan atau dibutuhkan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2013) mengungkapkan ada 6 karakteristik Pegawai yang memiliki kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
Tanggung jawab menjadi karakteristik kinerja tinggi yang akan memunculkan kesadaran pada seorang Pegawai dalam setiap melaksanakan tugas yang diberikan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang ada
Seorang yang berani mengambil resiko akan memunculkan karakter dari seorang, tapi jika mengambil resiko tanpa memikirkan lebih dahulu akan menimbulkan kesalahan.
- c. Memiliki tujuan realistis
Pegawai yang berkarakteristik tinggi mempunyai kinerja yang tinggi yaitu memiliki tujuan yang jelas dan terukur, jadi sudah mempunyai tujuan yang akan dicapai.
- d. Memiliki rencana kerja
Pegawai memiliki karakteristik kerja yang tinggi terlihat dengan mempunyai rencana yang menyeluruh dan terstruktur tentang rencana kerja, setelah itu memperjuangkan untuk mewujudkan tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik
Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang didapat secara konkrit untuk diterapkan dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan
Meluangkan waktu untuk mencari kesempatan yang ada untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan dan untuk mencapai tujuan.

2. Konflik Peran

Konflik peran terjadi karena terdapat dua perintah berbeda yang bertolak belakang dalam satu waktu. Hal tersebut menyebabkan kinerja menurun karena fokus dalam bekerja terbagi menjadi dua arah. Sehingga dampak lainnya akan muncul seperti stress, tegang dalam bekerja dan, tidak nyaman dengan pekerjaannya. Hasilnya pekerjaan menjadi tidak maksimal (Rosally, 2015). Konflik peran adalah konflik yang timbul karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan, dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain Fanani, dkk (2008).

Menurut Rosita (2013) ada beberapa indikator konflik peran, sebagai berikut :

- a. Melakukan suatu pekerjaan dengan cara yang berbeda - beda dan menerima penugasan tanpa sumber daya manusia yang cukup untuk menyelesaikannya.

- b. Mengesampingkan aturan agar dapat menyelesaikan tugas dan menerima permintaan dua pihak atau lebih yang tidak sesuai satu sama lain.
- c. Melakukan pekerjaan yang cenderung diterima oleh satu pihak tetapi tidak diterima oleh pihak lain dan melakukan kegiatan yang sebenarnya tidak perlu.
- d. Bekerja di bawah arahan yang tidak pasti dan perintah yang tidak jelas

Menurut Munandar (2008), konflik peran timbul jika seorang karyawan mengalami adanya:

- 1. Pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggung jawab yang ia miliki.
- 2. Tugas-tugas yang harus ia lakukan yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya.
- 3. Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahannya, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya.
- 4. Pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya.

3. Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2013) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami seorang pegawai dalam menghadapi pekerjaan yang dapat mengakibatkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, menyendiri, sulit tidur. Setiap pegawai merasakan stress dalam pekerjaan, banyak pegawai mengeluh tentang pekerjaan, atasannya, dan bawahannya menyebabkan stress kerja (Dar et al, 2011). Jadi, dapat dikatakan stress kerja ialah hal-hal yang dapat mengganggu seorang Pegawai yang jika dibiarkan dapat memberikan akibat yang negatif.

Hasibuan (2014) mengungkapkan bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres juga dapat berpengaruh terhadap kondisi dari pegawai, sehingga stress yang berlebihan dapat mengancam seseorang dalam menjalankan aktifitasnya dan dapat mengganggu pelaksanaan kerjanya. Stress kerja dapat disimpulkan kondisi mental dan fisik seseorang yang ditunjukkan dengan sikap atau perilaku yang disebabkan oleh suatu hal yang tidak bisa diatasi.

Sedangkan beberapa indikator stress kerja menurut Resdasari (2011) adalah :

- a. Karyawan yang gampang bosan dengan pekerjaan dan tugas tugasnya

- b. Pekerjaan yang diberikan tidak pernah berubah
- c. Deadline tugas yang sudah ditentukan sangat membuat karyawan terdesak
- d. Banyaknya tugas berlebihan yang sudah diberikan
- e. Tidak diberikannya kesempatan kepada karyawan untuk menggunakan keahliannya
- f. Tuntutan dari atasan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengambil objek pada pabrik Anggun Rotan di Bantul dengan subjek seluruh karyawan pabrik. Jenis Penelitian ini berupa data kuantitatif dengan tanggapan responden yang diuraikan pernyataan pada kusioner. Penelitian ini menggunakan data primer. Variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan tiga variabel, yaitu Konflik Peran, Stres Kerja, dan Kinerja. Teknik pengambilan sampel adalah dengan teknik sensus dimana seluruh karyawan dijadikan responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden penelitian ini dikelompokkan menurut jenis kelamin. Dari 50 sampel yang didapat mayoritas adalah laki-laki sebanyak 32 orang dan perempuan sebanyak 18 orang.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas semua butir pertanyaan valid dibuktikan dengan angka sig < 0,05

Variabel	Item	Korelasi	Sig. Hasil	Keterangan
Konflik peran	Kp1	0,863	0,000	Valid
	Kp2	0,899	0,000	Valid
	Kp3	0,863	0,000	Valid
	Kp4	0,933	0,000	Valid
	Kp5	0,910	0,000	Valid
	Kp6	0,900	0,000	Valid
	Kp7	0,919	0,000	Valid
	Kp8	0,919	0,000	Valid
	Kp9	0,926	0,000	Valid

Variabel	Item	Korelasi	Sig.hasil	Keterangan
Stress kerja	Sk1	0,923	0,000	Valid
	Sk2	0,932	0,000	Valid
	Sk3	0,942	0,000	Valid
	Sk4	0,938	0,000	Valid
	Sk5	0,958	0,000	Valid
	Sk6	0,950	0,000	Valid
	Sk7	0,886	0,000	Valid

Variabel	Item	Korelasi	Sig.Hasil	Keterangan
Kinerja	K1	0,923	0,000	Valid
	K2	0,906	0,000	Valid
	K3	0,875	0,000	Valid
	K4	0,893	0,000	Valid
	K5	0,898	0,000	Valid
	K6	0,930	0,000	Valid
	K7	0,923	0,000	Valid
	K8	0,911	0,000	Valid

Berdasarkan hasil uji reliabilitas semua butir pertanyaan reliabel dibuktikan dengan angka diatas $> 0,6$

Variable	<i>Cronbach Alpha</i>	Ket
Konflik peran	0,972	Reliabel
Stres kerja	0,975	Reliabel
Kinerja	0,968	Reliabel

PENUTUP

A. SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel konflik peran dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1. **Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Anggun Rotan.** Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh bahwa variabel konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di Pabrik Anggun Rotan. Dengan nilai sig / probabilitas sebesar 0,000 dimana angka tersebut $< 0,05$ dapat dinyatakan bahwa hipotesis 1 diterima bahwa konflik peran berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Patria (2016), Yasa (2017), Nur (2016), Sari (2015) yang menemukan bukti bahwa konflik peran memiliki pengaruh negatif pada kinerja.

2. **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Anggun Rotan.** Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di Pabrik Anggun Rotan. Dengan nilai sig / probabilitas sebesar 0,000 dimana angka tersebut $< 0,05$. Dapat dinyatakan bahwa hipotesis 2 diterima bahwa stress kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja .

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Indriyani, 2009; Insany dkk, 2014; Nur, 2016; Yasa, 2017) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

B. KETERBATASAN

Penggunaan instrument kusioner dalam mengumpulkan data membuat peneliti tidak bisa mengontrol pilihan jawaban yang di isi oleh responden. Banyak pengaruh eksternal yang mempengaruhi responden dalam menjawab kusioner yang bisa menyebabkan data bias. Dan dari 70 kusioner yang di serahkan hanya 50 kusioner yang kembali.

C. SARAN

1. Bagi pabrik Anggun Rotan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak pabrik Anggun Rotan dalam pengambilan keputusan pembagian kerja agar tidak terjadi konflik peran dan juga stress kerja. Dan bagi pihak lain penelitian

ini juga diharapkan dapat membantu pihak lain dalam penyajian informasi untuk mengadakan penelitian serupa.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk mengurangi tingkat bias pada model pengumpulan data menggunakan metode kuisisioner, ada baiknya jika pada penelitian berikutnya menggunakan metode wawancara pada beberapa responden yang telah dipilih dengan kriteria tertentu. Sehingga penelitian berikutnya dapat memperoleh data yang memiliki tingkat bias yang lebih kecil, dan juga penelitian selanjutnya bisa menambah beberapa variabel lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashraf, A., Nadeem, S., Zaman, K. & Malik, I. A. 2011, "Work Family Role Conflict and Organizational Commitment: A Case Study of Higher Education Institutes of Pakistan," *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Vol 11, pp. 371-392.
- Candrawati, Desiana Dian, 2013, "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 1 No. 2 April 2013
- Dar, Laiba, Akmal, Anum, and et.al. 2011, Impact of Stress on Employees Job Performance in Business Sector of Pakistan. *Global Journal of Management and Business Research* Volume 11 Issue 6 Version 1.0 May 2011.
- Fanani, dkk. 2008, "Pengaruh Struktur Audit, Konflik Perang, dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor", *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia* 139 - 155.
- Hasibuan, Malayu. S.P 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi) . Bumi Aksara. Jakarta
- Khadir, Abdul 2014, "Pengaruh ability, motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan redaksi PT Riau Pos Intermedia Pekanbaru, *Jurnal Ekonomi*, Volume22, Nomor 2 Juni 2014
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi (Organisational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Andi : Yogyakarta
- Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya. Bandung
- Moehariono. 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi, Jakarta: Rajawali Pers.

- Munandar, Ashar Sunyoto 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press)
- Patria, Rifki, 2016, "Pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap kinerja auditor dengan kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi", *JOM Fekon*, Vol. 3 No. 1
- Putra, Ida Bagus Komang Surya Dharma & Agoes Ganesha Rahyuda. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPT*. Universitas Udayana, Bali
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013, *Organizational Behavior* Edition 15, New Jersey: Pearson Education
- Rosally dan Jogi. 2015, *Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*, *Business Accounting Review* Volume 3, No 2 Agustus 2015
- Salleh, A. L., Bakar, R. A., Keong, W. K. 2008 . *How Detrimental is Job Stress? : A Case Study Of Executives in the Malaysian Furniture Industry , International Review of Business Research Papers*, 4 (5).
- Sedarmayanti. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Sekaran, Uma, 2006, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung
- Wibowo. 2011, *Budaya organisasi : Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, Rajawali Pers : Jakarta
- Wirawan. 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta. Penerbit: Salemba Empat
- Yasa, I Wayan Murdana 2017, "Pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap kinerja pegawai melalui mediasi stress kerja pada dinas kesehatan kota Denpasar Bali", *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol.4