

**ANALISIS *ROLE CONFLICT* DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada CV. Batik Bengawan Indah Surakarta)**

Siti Amini, Rochmi Widayanti, Ratna Damayanti

Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta

Email: Aminisiti61@gmail.com

Abstrak : Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh dari *role conflict* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada CV. Batik Bengawan Indah Surakarta). Sampel yang diambil dalam penelitian sebanyak 110 karyawan dari total populasi yang ada. Penelitian yang dilakukan termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan *purpose sampling*. Teknik pengumpulan data melalui observasi dan kuisisioner sebagai alatnya. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa *role conflict* dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hendaknya manajemen CV. Batik Bengawan Indah Surakarta memperhatikan faktor *role conflict* dan stres kerja karena berdasarkan penelitian kedua faktor tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai (R^2) 62,9% sedangkan sisanya 37,1% dipegaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci: *role conflict*, stres kerja, kinerja karyawan

Abstract : The research was conducted with the aim of analyzing and knowing the effect of *role conflict* and work stress on employee performance (a case study on CV. Batik Bengawan Indah Surakarta). The samples taken in the study were 110 employees of the total population. The research conducted is included in the type of quantitative research. The method of collecting data uses *purpose sampling*. The technique of collecting data through observation and questionnaire as a tool. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of the study show that *role conflict* and work stress have a positive and significant effect on employee performance. Management should CV. Batik Bengawan Indah Surakarta pays attention to *role conflict* factors and work stress because the intelligence of the two factors has a significant effect on employee performance with a value (R^2) of 62.9% while the remaining 37.1% is influenced by other factors.

Keywords: *role conflict*, work stress, employee performance

1. PENDAHULUAN

Banyak perusahaan menginginkan SDM yang produktif dan mempunyai banyak pengalaman. Selain itu, perusahaan juga menuntut karyawannya untuk bekerjasama demi mencapai hasil kerja yang optimal (Hartina dan Surjanti, 2017).

Karyawan dituntut untuk menyelesaikan suatu pekerjaan semaksimal mungkin dengan batas waktu yang telah di tentukan perusahaan. Beban kerja yang berat dan batas waktu yang tidak sesuai dapat menimbulkan tekanan sehingga menyebabkan terjadinya stres kerja pada karyawan. Perusahaan sering menuntut karyawan untuk bisa berperan dalam berbagai posisi, namun terkadang kemampuan dan keahlian karyawan terbatas pada satu posisi atau keahlian. Hal ini menimbulkan kurangnya pengetahuan tentang peran yang mereka ambil serta harapan

peran di dalam perusahaan. Kurangnya kontrol kerja yang dilakukan langsung oleh *owner* juga dapat menimbulkan konflik. (Sorongan dkk, 2015).

Stres kerja merupakan masalah yang sering dialami oleh pekerja dikota besar seperti Jakarta. Karyawan selalu disibukan dengan *deadline* penyelesaian tugas, tuntutan peran yang beragam dan terkadang bertentangan, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan dan masih banyak tantangan lainnya yang membuat stres menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari. Karyawan banyak dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga seringkali karyawan tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan. Ketidak jelasan tanggung jawab pekerjaan, kurangnya waktu dalam menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan merupakan contoh pemicu stres (Wartono, 2017).

Deskripsi Responden

Tabel 1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Laki-laki	75	68
2.	Perempuan	35	32
Jumlah		110	100

Sumber: Data diolah, 2019

Tabel 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Kurang dari 30 tahun	23	30
2.	30– 50 tahun	57	52
3.	50 tahun ke atas	20	18
Jumlah		110	100

Sumber: Data diolah, 2019

Tabel 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	SD	20	18
2.	SMP	43	39
3.	SMA	45	41
4.	Sarjana	2	2
Jumlah		110	100

Sumber: Data diolah, 2019

Tabel 4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

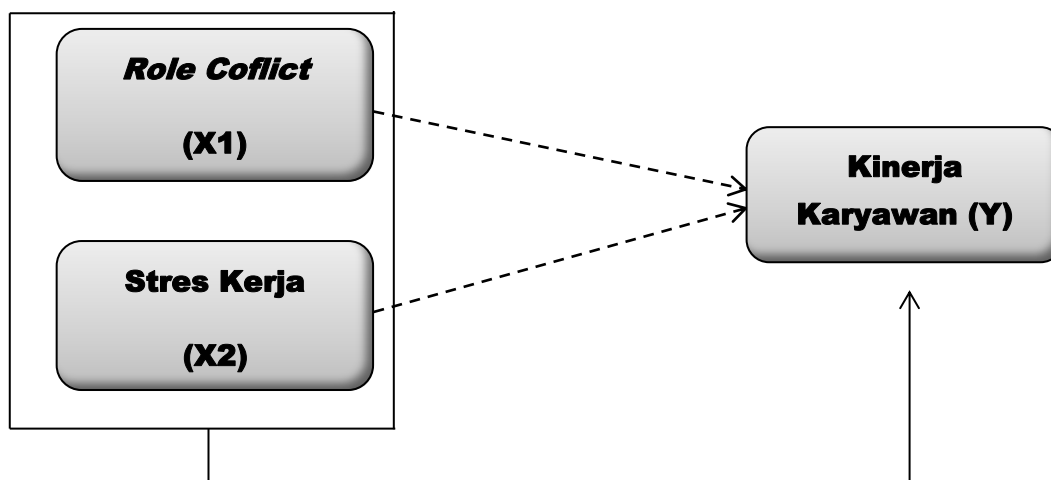
No.	Masa Kerja	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Kurang dari 1 tahun	0	0
2.	1 – 3 tahun	28	25
3.	Lebih dari 3 tahun	82	75
Jumlah		110	100

Sumber: Data diolah, 2019

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh secara simultan *role conflict* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Batik Bengawan Indah Surakarta.
2. Mengetahui pengaruh secara parsial *role conflict* terhadap kinerja karyawan pada CV Batik Bengawan Indah Surakarta.
3. Mengetahui stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Batik Bengawan Indah Surakarta.

2. KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1

Kerangka Konseptual

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan termasuk jenis penelitian kuantitatif. Tempat penelitian di CV. Batik Bengawan Indah Surakarta Jl. Truntum 7 No.10, Jantirejo, Sodakan, laweyan. Sampel yang diambil sebanyak 110 orang dari seluruh populasi yang ada. Pengambilan sampel menggunakan metode *purpose sampling* yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan

karakteristik dan pertimbangan tertentu sesuai ketentuan peneliti (Sugiyono, 2015: 124). Data diambil dari penyebaran kuisioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya suatu kuisioner/angket. Data dinyatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel (0,468). Berikut hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS versi 25.

Tabel 5 Hasil uji validitas variabel *Role Conflict* (X1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	0,653	0,468	VALID
2	0,575	0,468	VALID
3	0,628	0,468	VALID
4	0,690	0,468	VALID
5	0,692	0,468	VALID

Sumber : data diolah, 2019

Tabel 6 Hasil uji validitas variabel *Stres Kerja* (X2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	0,587	0,468	VALID
2	0,619	0,468	VALID
3	0,687	0,468	VALID
4	0,692	0,468	VALID
5	0,626	0,468	VALID

Sumber : data diolah, 2019

Tabel 7 Hasil uji validitas variabel *Kinerja Karyawan* (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	kesimpulan
1	0,624	0,468	VALID
2	0,611	0,468	VALID
3	0,701	0,468	VALID
4	0,802	0,468	VALID
5	0,592	0,468	VALID

Sumber : data diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan variabel *role conflict* (X1), stres kerja (X2) dan kinerja karyawan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing pernyataan menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel (0,468). Karena semua pernyataan dikatakan valid maka semua soal dapat dilakukan uji reliabilitas.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat ukur yang berguna untuk mengukur kuisisioner indikator dari variabel. Data akan dinyatakan reliabel apabila Cronbach Alpha > 0,60. Berikut ini hasil uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS versi 25.

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
Role Conflict	0,770	0,6	Reliabel
Stres Kerja	0,774	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,752	0,6	Reliabel

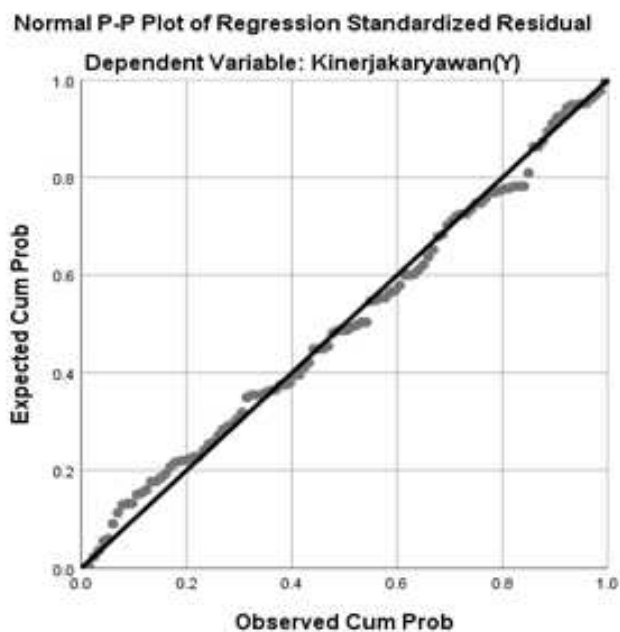
Sumber : data diolah, 2019

Berdasarkan keterangan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel *role conflict*, stres kerja dan kinerja karyawan memiliki *Cronbach Alpha* > 0, 60, dengan demikian variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dapat dilihat pada grafik Normal P-P Plot dan histogram berikut ini:



Gambar. 2 Grafik Normal P-P Plot

Pada gambar 2 di atas dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal karena membentuk lengkungan cekung seperti lonceng. Pada gambar 2 grafik *P-P Plot of Regresion Standardized Residual* di atas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis histogram. Dapat disimpulkan kedua gambar grafik di atas menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 9 Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov Smirnov</i>	Signifikasi	Keputusan
<i>Unstandarized Residual</i>	0,05	0,20	Data berdistribusi normal

Sumber : data diolah 2019

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* di atas, diketahui nilai tingkat signifikansi sebesar 20% atau lebih besar dari 5%, dengan demikian dapat dikatehui bahwa model regresi dalam penelitian ini terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

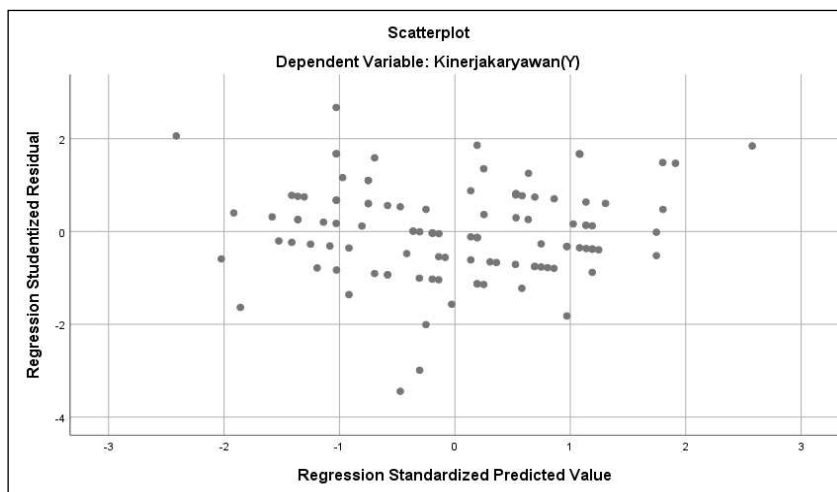
Tabel 10 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keputusan
Role Conflict	0,807	1,240	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Stres Kerja	0,807	1,240	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : data diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai VIF variabel *role conflict* dan stress kerja mempunyai nilai VIF dibawah 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,01. Hasil ini menunjukkan bahwa pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar. 3 Grafik *Scatterplots*

Berdasarkan grafik *scatterplots* di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik atas maupun bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 11 Hasil Uji Autokorelasi dengan *Run Test*

Residual	Signifikasi
Model 1	0,252

Sumber : data diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan nilai signifikasi dari pengujian *Run Test* sebesar (0,252) lebih besar dari α (0,05), maka diambil keputusan H_0 diterima, sehingga tidak terdapat autokorelasi antar residual (asumsi terpenuhi).

Hasil Analisis Data

a. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 12 Regresi Linier Berganda

Variabel	B
Konstanta	17,446
<i>Role Conflict</i>	0,138
Stres Kerja	0,027

Sumber : data diolah, 2019

Pada tabel tersebut mengenai hasil pengolahan SPSS, maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

c. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 13 Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F _{hitung}	Sign.	Keputusan
Regression	26,887	2	13,477			
Residual	437,078	106	4,096	3,284	0,043 ^b	Signifikan
Total	466,056	108				

Sumber : data diolah, 2019

Dari hasil perhitungan dengan program SPSS versi 25 di atas, didapat nilai F_{hitung} sebesar 3,284 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,043 atau kurang dari 0,05. Hal ini berarti dapat diketahui bahwa secara simultan atau bersama-sama ada pengaruh signifikan antara *role conflict* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

d. Uji t (Uji Parsial)

Tabel 14 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Variabel	Koefisien Regresi (b)	Std. Error	Beta	T _{hitung}	Sig.	Keterangan
Konstanta	17,455	1,107		15,842	0,000	
Role Conflict	0,135	0,057	0,217	2,081	0,042	Signifikan
Stres Kerja	0,124	0,052	0,047	2,058	0,049	Signifikan

Sumber : data diolah, 2019

Sesuai hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh hasil nilai tingkat signifikansi variabel *role conflict* sebesar 0,042 dan stres kerja sebesar 0,049 atau kurang dari 0,05. Hal ini berarti bahwa secara parsial *role conflict* dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Batik Bengawan Indah Surakarta.

e. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 15 Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square
0,247	0,629	0,042

Besarnya kontribusi dari variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, berdasarkan perhitungan dari tabel 15 dengan nilai koefisien determinasi (R

Square) sebesar 0,629. Hasil tersebut menjelaskan sumbangan atau kontribusi dari variabel-variabel bebas (*role conflict* dan stres kerja) yang disertakan dalam persamaan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 62,9% sedangkan 37,1% lainnya disumbangkan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam persamaan ini.

4.2 PEMBAHASAN

Pengaruh *role conflict* terhadap kinerja karyawan

Sesuai hasil perhitungan, diperoleh hasil nilai tingkat signifikansi variabel *role conflict* sebesar 0,042 atau kurang dari 0,05. Hal ini berarti bahwa secara parsial *role conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Batik Bengawan Indah Surakarta.

H1 : *Role conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Batik Bengawan Indah Surakarta.

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Sesuai hasil perhitungan, diperoleh hasil nilai tingkat signifikansi stres kerja sebesar 0,049 atau kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Batik Bengawan Indah Surakarta.

Pengaruh *role conflict* dan stress kerja terhadap kinerja karyawan

Sesuai hasil perhitungan menunjukkan bahwa secara simultan *role conflict* dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : *Role conflict* dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Batik Bengawan Indah Surakarta.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan pada bab IV penulis dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

- 1) *Role Conflict* dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Batik Bengawan Indah Surakarta. Artinya apabila penanganan *role conflict* dan stres kerja dilakukan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) *Role Conflict* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Batik Bengawan Indah Surakarta. Artinya apabila *role conflict* meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Dalam CV. Batik Bengawan Indah sendiri konflik peran menimbulkan dampak positif seperti, komunikasi antar karyawan menjadi lebih lancar, munculnya kerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan lebih cepat selesai serta meningkatkan motivasi karyawan. b) Stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Batik Bengawan Indah Surakarta. Artinya semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan di CV. Batik

Bengawan Indah justru akan meningkatkan kinerja. Hal ini membuktikan bahwa karyawan pada CV. Batik Bengawan Indah sudah bisa menangani stres kerja dengan baik.

- 3) Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 62,9%. Hasil tersebut menjelaskan sumbangan atau kontribusi dari variabel-variabel bebas (*role conflict* dan stres kerja) yang disertakan dalam persamaan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 62,9% sedangkan 37,1% lainnya disumbangkan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam persamaan ini.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam penelitian ini penulis memberikan saran-saran yang bermanfaat, antara lain:

- 1) Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka manajemen CV. Batik Bengawan Indah Surakarta hendaknya memperhatikan faktor *role conflict* dan stres kerja, karena berdasarkan penelitian kedua faktor tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Berdasarkan penelitian nilai R^2 (koefisien determinasi) 37,1% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain selain *role conflict* dan stres kerja sehingga diharapkan ada penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Hartina, E.S. dan Surjanti, J. 2017. Pengaruh Konflik Peran dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada PT. PLN (Persero) Wilayah SULSEL, SULTRA dan SULBAR Area Baubau. *Jurnal Ilmu Manajemen Vol 5 nomor 3*. Universitas Negeri Surabaya.
- Sorongon, M. V dkk. 2015. Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA Vol 3 No 1*. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Wartono, T. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Volume 4 Nomor 2*. Universitas Pamulang.