

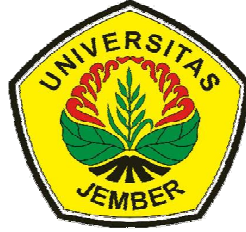
**ANALISIS PENGARUH KONFLIK PERAN DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi Kasus PT. Praja Bhakti Dayateknika Jember)

**ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF ROLE CONFLICT AND JOB
STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE**
(Case Studies PT. Praja Bhakti Daya Teknika Jember)

TESIS

**Oleh:
WINDI FITRIA EKAWATI
NIM 090820101063**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2012**



**ANALISIS PENGARUH KONFLIK PERAN DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi Kasus PT. Praja Bhakti Dayateknika Grup di Jember)

***ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF ROLE CONFLICT AND JOB
STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE***
(Case Study PT. Praja Bhakti Dayateknika Group in Jember)

TESIS

Oleh:
WINDI FITRIA EKAWATI
NIM 090820101063

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2012**



**ANALISIS PENGARUH KONFLIK PERAN DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi Kasus PT. Praja Bhakti Dayateknika Grup di Jember)

***ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF ROLE CONFLICT AND JOB STRESS
ON EMPLOYEE PERFORMANCE***
(Case Study PT. Praja Bhakti Dayateknika Group in Jember)

TESIS

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Magister manajemen (S2) dan mencapai Gelar Magister Manajemen

**Oleh:
WINDI FITRIA EKAWATI
NIM 090820101063**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2012**

HALAMAN PERSEMBAHAN

Tesis ini dipersembahkan kepada:

1. Allah SWT atas limpahan Rahmat dan Hidayahnya kepadaku.
2. Orang tuaku tercinta, atas doa, pengorbanan dan dukungannya.
3. Adik-adikku tersayang, atas doa dan semangatnya.
4. Instansi PT. Praja Bhakti Dayateknika, atas kerjasamanya.
5. Teman-teman MM angkatan 2009 kelas Sabtu – Minggu.
6. Almamater Universitas Jember

HALAMAN MOTTO

Tiada iman lebih baik daripada rasa malu. Tiada kebijakan lebih baik daripada hidup sederhana dan terencana. Tiada harta warisan lebih besar daripada pendidikan. Tiada kekayaan lebih baik daripada kemurahan hati dan tiada dukungan yang lebih baik daripada hasehat yang tulus

(Imam Ali R.A)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Windi Fitria Ekawati

NIM : 090820101063

Mwnyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul “*Analisis Pengaruh Konflik Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Praja Bhakti Dayateknika Grup Di Jember)*” adalah benar-benar karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, karya ilmiah ini belum pernah diajukan institusi manapun, dan bukan karya *jiplakan*. Saya bertanggung jawab sepenuhnya atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, penuh kesadaran, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademis, jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 24 Februari 2012

Yang Menyatakan,

Windi Fitria Ekawati

NIM. 09082010163

TESIS

**ANALISIS PENGARUH KONFLIK PERAN DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus PT. Praja Bhakti Dayateknika Grup di Jember)

***ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF ROLE CONFLICT AND JOB STRESS
ON EMPLOYEE PERFORMANCE***

(Case Study PT. Praja Bhakti Dayateknika Group in Jember)

Oleh:

WINDI FITRIA EKAWATI

NIM. 090820101063

Dosen Pembimbing Utama : Prof. Dr. R. Andi Sularso, MSM

Dosen Pembimbing Anggota : Drs. Agus Priyono, MM

PERSETUJUAN

Judul : Analisis Pengaruh Konflik Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan (Studi Kasus PT. Praja Bhakti Dayateknika Grup Di Jember)

Nama : Windi Fitria Ekawati

NIM : 090820101063

Tesis ini telah disetujui
Tanggal: 27 Februari 2012

Oleh
Dosen Pembimbing Utama

Prof. Dr. R. Andi Sularso, MSM
NIP 196004413 198603 1 002

Dosen Pembimbing Anggota

Drs. Agus Priyono, MM
NIP 19601016 198702 1 001

Mengetahui
Pascasarjana Universitas Jember
Program Magister Manajemen
Ketua Program Studi

Prof. Dr. R. Andi Sularso, MSM
NIP 196004413 198603 1 002

PENGESAHAN

Tesis berjudul “Analisis Pengaruh Konflik Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Praja Bhakti Dayateknika Grup Di Jember)”, telah diuji dan disahkan pada:

Hari, Tanggal : Selasa, 21 Februari 2012

Tempat : Gedung Pascasarjana Universitas Jember

Tim Penguji
Ketua

Dr. Imam Suroso, SE., M. Si
NIP 19591013 198802 1 001

Anggota I

Anggota II

Prof. Dr. R. Andi Sularso, MSM
NIP 196004413 198603 1 002

Drs. Agus Priyono, MM
NIP 19601016 198702 1 001

Mengetahui/Menyetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Prof. Dr. R. Andi Sularso, MSM
NIP 196004413 198603 1 002

Mengetahui/Menyetujui
Universitas Jember
Dekan Fakultas Ekonomi

Prof. Dr. H. Moh. Saleh, M. Sc
NIP. 19560831 198403 1 002

ABSTRAK

Manusia bukan hanya konsumen produk yang dihasilkan organisasi-organisasi tersebut, tetapi manusia pula merupakan komponen utama memproses input menjadi output. Proses input menjadi output tentu sangat dipengaruhi oleh kepribadian manusia yang berbeda-beda, dengan adanya perbedaan kepribadian pada diri manusia tersebut, kemungkinannya terjadinya konflik dalam suatu organisasi tidak dapat dihindari. Konflik organisasi adalah mencakup ketidaksepakatan soal alokasi sumberdaya yang langka atau perselisihan terkait tujuan, status, nilai, persepsi, atau kepribadian. Akibat yang ditimbulkan oleh konflik yang tidak ditangani secara tepat dan bijaksana, dapat pula berakibat langsung pada diri karyawan, karena mereka berada dalam suasana terjepit dan serba salah sehingga mengalami tekanan jiwa (stres). Stres memiliki dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan dampak negatif stres pada tingkat yang tinggi adalah kinerja karyawan yang menurun secara menyolok. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan konstruksi di Jember, PT. Praja Bhakti Dayateknika. Penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM). Sampel yang digunakan adalah sebagian populasi sebanyak 108 responden. Metode pengumpulan datanya melalui penyebaran kuesioner. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis dan mengetahui pengaruh konflik peran terhadap kinerja, pengaruh konflik peran terhadap stres kerja, pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan serta pengaruh konflik peran dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, konflik peran berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap terjadinya kinerja kerja karyawan, serta konflik peran dan stres kerja berpengaruh simultan negatif signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.

Kata kunci : Konflik, stres, kinerja karyawan

ABSTRACT

Humans are not just consumers of products produced these organizations, but humans also is a major component to process input into output. Input process output would be greatly influenced by the human personality is different, with the difference in personality in human beings, the possibility of conflict within an organization can not be avoided. Include organizational conflict is a disagreement about the allocation of scarce resources or disputes related to the purpose, status, values, perceptions, or personality. Consequences caused by the conflict that is not handled properly and wisely, it can also lead directly to the employee, because they are in a pinch and go awry, so experienced mental stress (stress). Stress has both positive and negative. The positive impact of stress on low to moderate levels is functional in the sense act as a spur to improved employee performance. While the negative effects of stress at a high level of employee performance that is markedly decreased. The research was conducted at a construction company in Jember, PT. Bhakti Praja Dayateknika. This research uses analysis tool Structural Equation Modeling (SEM). The sample used is the most population of 108 respondents. Methods of data collection through questionnaires. The purpose of this study is to analyze and determine the effect of role conflict on performance, the influence of role conflict on job stress, job stress influence on employee performance and the influence of role conflict and job stress on employee performance. Based on the results of the study, found that role conflict significantly negative effect on employee performance, role conflict significantly positive effect on employee job stress, job stress significantly negative effect on the work performance of employees, as well as role conflict and job stress significantly negative effect on the performance of simultaneous employment of employees .

Key words: Conflict, stress, employees' performance

PRAKATA

Penulis mengucapkan syukur kehadiran Allah SWT serta hidayahNya, yang telah dilimpahkan kepada penulis sehingga dapat terselesaikannya penulisan Tesis ini. Penyusunan Tesis ini dimaksudkan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi S-2 (Magister Manajemen) Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulis menyadari dalam penulisan ini masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan kemampuan penulis. Tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan dan bimbingan semua pihak, akhirnya penulisan Tesis ini dapat terselesaikan.

Selain itu, dalam penulisan Tesis ini banyak pihak yang telah membantu secara langsung atau tidak langsung. Sebagai ungkapan bahagia, maka pada kesempatan ini penulis mengungkapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Moh. Saleh, M.Sc, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Bapak Prof. Dr. R. Andi Sularso, MSM selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen dan pembimbing yang telah banyak memberikan pengarahan dan saran sehingga penulisan Tesis ini dapat terselesaikan.
3. Bapak Agus Priyono, selaku pembimbing yang telah banyak memberikan pengarahan dan saran sehingga penulisan Tesis ini dapat terselesaikan.
4. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi Pasca Sarjana Universitas Jember.
5. Seluruh karyawan PT. Praja Bhakti Dayateknika
6. Seluruh pihak yang membantu semangat dan dukungan sehingga Tesis ini dapat terselesaikan.

Dengan segala kemampuan dan pengetahuan serta pengalaman yang dimiliki penulis, maka disadari sepenuhnya Tesis ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, saran dan kritik sangat diharapkan. Akhirnya, semoga Tesis ini memberikan manfaat dan guna bagi pembaca pada umumnya dan mahasiswa Fakultas Ekonomi Pasca Sarjana pada khususnya.

Jember, Februari 2012

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
PEMBIMBING	vi
HALAMAN PERSETUJUAN	vii
HALAMAN PENGESAHAN	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Peumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Konflik	6
2.1.1 Pengertian Konflik.....	6
2.1.2 Jenis-Jenis Konflik Dalam Organisasi.....	9
2.1.3 Konflik Peran.....	12
2.1.3.1 Sumber Konflik Peran.....	12
2.1.3.2 Pengertian Konflik Peran	13

2.1.3.3. Jenis-Jenis Konflik Peran	15
2.1.3.4. Dampak Konflik Peran	16
2.1.4 Proses Konflik.....	16
2.1.5 Dampak Konflik Terhadap Kinerja Organisasi	17
2.1.6 Hubungan Konflik Peran dengan Kinerja Karyawan	20
2.2 Stres.....	21
2.3 Stres Kerja.....	21
2.3.1 Pengertian Stres	21
2.3.2 Sumber dan Dampak Stres di Tempat Kerja	24
2.3.2.1 Sumber Stres.....	24
2.3.2.2 Dampak Stres	27
2.3.3 Hubungan Stres Kerja dan Konflik Peran.....	28
2.3.4 Hubungan Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.....	29
2.4 Kinerja Karyawan	31
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan	31
2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	33
2.4.3 Sasaran Kinerja	33
2.5 Hasil Penelitian Terdahulu	35
2.5.1 Sumber Konflik Organisasi	35
2.5.2 Hubungan Konflik dan Stres.....	36
2.6 Kerangka Proses Berpikir dan Konseptual Penelitian.....	37
2.7 Hipotesis.....	39
BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1 Rancangan Penelitian	40
3.2 Populasi dan Sampel	40
3.3 Jenis dan Sumber Data	41
3.4 Teknik Pengumpulan Data	42
3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	43
3.6 Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel	45
3.7. Teknik Analisis Data.....	48

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	59
4.1 Hasil Penelitian.....	59
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Praja Bhakti Dayateknika.....	59
4.1.2 Filosofi PT. Praja Bhakti Dayateknika	60
4.1.2.1 Visi PT. Praja Bhakti Dayateknika.....	60
4.1.2.2 Misi PT. Praja Bhakti Dayateknika.....	60
4.1.3 Strategi Perusahaan.....	61
4.1.4 Struktur Organisasi PT. Praja Bhakti Dayateknika.....	61
4.1.5 Analisa Deskriptif	68
4.1.5.1 Responden Berdasarkan Umur.....	68
4.1.5.2 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	69
4.1.5.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	69
4.1.5.4 Statistik Deskriptif.....	70
4.1.6 Uji Reliabilitas Multivariate	71
4.1.7 Proses Analisis Data dan Pengujian Model Penelitian	73
4.1.7.1. Langkah 1 : Pengembangan Model Berdasarkan Teori	74
4.1.7.2. Langkah 2 : Menyusun Diagram Alur (<i>Path Diagram</i>).....	75
4.1.7.3. Langkah 3 : Konversi Diagram Alur ke dalam Persamaan	75
4.1.7.4. Langkah 4 : Memilih Matriks Input dan Teknik Estimasi	75
1. Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Eksogen	77
2. Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Endogen.....	79
3. Analisis <i>Structural Equation Model</i>	81
4.1.4.5. Langkah 5 : Menilai Problem Identifikasi.....	84
4.1.4.6. Langkah 6 : Evaluasi Kriteria <i>Goodness Of Fit</i>	85
4.1.4.6.1. Evaluasi <i>Univariate Outlier</i>	85
4.1.4.6.2. Evaluasi <i>Multivariate Outlier</i>	86
4.1.4.6.3. Uji Normalitas Data	87
4.1.4.6.4. Evaluasi atau Multikolinearitas dan Singularitas.....	89
4.1.4.6.5. Uji Kesesuaian Model	89
4.1.4.7. Langkah 7 : Intrepetasi dan Modifikasi Model	89
4.1.8 Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Pengaruh Total	91

4.2 Pembahasan	93
4.2.1 Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Karyawan PT. Praja Bhakti Dayateknika	94
4.2.2 Pengaruh Konflik Peran terhadap Stres Kerja PT. Praja Bhakti Dayateknika	95
4.2.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Praja Bhakti Dayateknika	96
4.2.4 Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Praja Bhakti Dayateknika.....	97
BAB V KESIMPULAN	99
5.1. Kesimpulan	99
5.2. Saran	99
DAFTAR PUSTAKA	101
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Hubungan Tingkat Konflik dan Kinerja Organisasi	19
2.2 Gejala Adaptasi Umum.....	23
2.3 Karakteristik Individual Tipe A dan Tipe B	27
3.1 Variabel, Definisi, Indikator, dan Simbol.....	48
3.2 Goodness Of Fit Index	59
4.1 Responden Penelitian.....	69
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	69
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	70
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	70
4.5 Statistik Deskriptif	71
4.6 Output Item Statistic Konflik Peran.....	72
4.7 Output Item Statistic Stres Kerja	73
4.8 Output Item Statistic Kinerja Karyawan.....	73
4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel	74
4.10 Sample Covarians – Estimates.....	76
4.11 Hasil Uji Model Faktor Konfirmatori Konstruk Eksogen	76
4.12 Hasil Regression Weights Faktor Konfirmatori Konstruk Eksogen.....	77
4.13 Hasil Uji Model Konfirmatori Konstruk Endogen	81
4.14 Hasil Regression Weights Faktor Konfirmatori Konstruk Endogen	81
4.15 Hasil Uji Full Model	83
4.16 Hasil Regression Weights Faktor Analisis SEM	84
4.17 Statistik Deskriptif	86
4.18 Normalitas Data	88
4.19 Standardized Residual Covariance	91
4.20 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung.....	93

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Proses Konflik.....	17
2.2 Model Pemahaman Stres.....	28
2.3 Kerangka Proses Berpikir.....	38
2.4 Kerangka Konseptual.....	39
4.1 Struktur Perusahaan PT. Praja Bhakti Dayateknika.....	66
4.2 Struktur Fungsi Perusahaan PT. Praja Bhakti Dayateknika.....	67
4.3 Struktur Organisasi Perusahaan PT. Praja Bhakti Dayateknika.....	68
4.4 Diagram Alur Penelitian.....	75
4.5 Diagram Alur Penelitian Konstruk Eksogen.....	78
4.6 Diagram Alur Penelitian Konstruk Endogen.....	80
4.7 Diagram Alur Penelitian Full Model.....	83
4.8 Pengaruh Antar Variabel Dalam Diagram Alur.....	93

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A. Kuesioner	105
Lampiran B. Tabulasi Data Indikator Penelitian.....	111
Lampiran C.1. Uji Reliabilitas Variabel Konflik Peran	117
Lampiran C.2. Uji Reliabilitas Stres Kerja.....	119
Lampiran C.3. Uji Reliabilitas Stres Kerja.....	121
Lampiran D.1. Confirmatory Eksogen Model.....	124
Lampiran D.2. Confirmatory Endogen Model	139
Lampiran E. Confirmatory Analysis Measurement Model	165
Lampiran F. Descriptive Statistic.....	201