

ANALISIS PENGARUH KONFLIK PERAN DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
KOPERASI PEGAWAI REPUBLIK INDONESIA (KP-RI)
UNIVERSITAS JEMBER

SKRIPSI



Man UPT Perpustakaan
UNIVERSITAS JEMBER

Ditajukan sebagai salah satu syarat guna memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi
Universitas Jember

Oleh :

Asal	: Hadiah
	Pembelian
Terima	: Tgl, 03 JUN 2003
No. Induk	: SRS

2
Klass
650.3125
TRI
ra
2-1

Tri Astutik

NIM 980810201156

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2003

JUDUL SKRIPSI

**Analisis Pengaruh Konflik Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI)**

Universitas Jember

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Tri Astutik
NIM : 980810201156
Jurusan : Manajemen

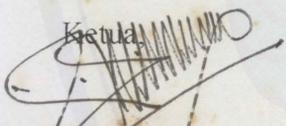
Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal :

19 APR 2003

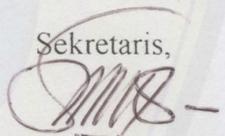
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar **S a r j a n a** dalam Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Susunan Panitia Penguji

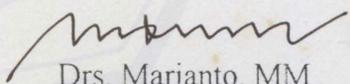
Ketua,


Drs. Abdul Halim
NIP. 130 674 868

Sekretaris,

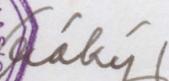

Drs. Sunardi, MM
NIP. 131 472 803

Anggota,


Drs. Marjanto, MM
NIP. 130 324 100

Mengetahui/menyetujui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi
Dekan,







TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Analisis Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pegawai Republik
Indonesia (KP-RI) Universitas Jember

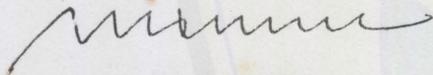
Nama : Tri Astutik

NIM : 980810201156

Jurusan : Manajemen

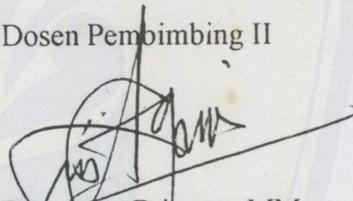
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dosen Pembimbing I



Drs. Marjanto, MM
NIP. 130324100

Dosen Pembimbing II



Drs. Agus Priyono, MM
NIP. 131658392

Ketua Jurusan
Manajemen



Dra. Diah Yuli Setiarini
NIP. 131624474

MOTTO

“Barang siapa yang mengerjakan amal yang sholeh maka itu adalah dirinya sendiri, dan barang siapa mengerjakan kejahatan maka itu akan menimpa dirinya sendiri, kemudian kepada Tuhanmulah

kamu dikembalikan”

(Al – Jaatsiyah : 15)

“Bacalah kitabmu cukuplah dirimu sendiri pada waktu ini sebagai penghisab terhadapmu”

(Al – Israa' : 14)

a woman could be dangerous

a woman could be generous

a woman never shows her tears

a woman never shows her tears

In order to survive

a woman could be having fun

a woman could be like a nun

a woman never hides away

a woman never hides away

In order to survive

(Ayumi Hamasakti)

KARYA SEDERHANA INI KUPERSEMBAHKAN KEPADA :

- ❖ Kedua orang tuaku tercinta atas cinta, kasih sayang dan pengorbanan yang tak pernah putus
- ❖ Kedua kakak dan adikku yang senantiasa memberikan kasih sayang dan motivasi
- ❖ Pendamping setiaku, terima kasih atas kasih sayang dan kepercayaannya
 - ❖ Sahabat – sahabatku yang baik dan manis
 - ❖ Almamater yang kubanggakan

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan mengetahui seberapa besar pengaruh konflik peran terhadap stres kerja serta pengaruh konflik peran dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Universitas Jember. Perolehan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dilaksanakan dengan cara menyebar kuesioner kepada seluruh karyawan kontrak KP-RI Universitas Jember sebanyak 21 orang.

Penelitian ini menggunakan metode korelasi Product Moment dan Regresi Linier Berganda. Berdasarkan dari hasil analisis menunjukkan bahwa gambaran konflik peran dan stres kerja karyawan KP-RI Universitas Jember termasuk dalam kategori rendah karena sebagian besar responden cenderung memberikan jawaban pilihan rendah terhadap indikator – indikator dari variabel konflik peran maupun stres kerja. Sedangkan kinerja karyawan termasuk dalam kategori tinggi, hal ini disebabkan sebagian besar responden cenderung memberikan jawaban dengan nilai tinggi pada indikator dan variabel kinerja.

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan konflik peran terhadap stres kerja yaitu $P < 0,05$, dimana nilai koefisien regresi menunjukkan positif sebesar $B = 1,927$ dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,569 yang artinya bahwa variabel bebas konflik peran memberikan sumbangan pengaruh terhadap stres kerja sebesar 56,9%. Pengaruh konflik peran dan stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh dari hasil uji sangat signifikan yaitu $P < 0,05$, dimana masing – masing koefisien regresi (B) menunjukkan nilai koefisien negatif yaitu konflik peran dengan $B = -0,618$ dan stres kerja $B = -0,127$. Sedangkan koefisien determinasi keseluruhan (R^2) sebesar 0,917 atau konflik peran dan stres kerja memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 91,7 %. Dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa konflik peran berpengaruh positif terhadap stres kerja. Sedangkan konflik peran dan stres kerja secara bersama – sama berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan..

Berdasarkan hasil di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sesuai dengan teori yang telah ada, seperti yang dikemukakan oleh Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1992) yang menyatakan bahwa konflik peran merupakan penyebab utama terjadinya stres kerja serta memperkuat hasil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fatturrachman bahwa terdapat pengaruh yang signifikan konflik peran dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dan adanya korelasi positif konflik peran terhadap stres kerja dan korelasi negatif konflik peran dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh Konflik Peran Dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Universitas Jember”. Skripsi ini disusun guna memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Terselesainya skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan dan dorongan berbagai pihak sehingga penulis menyampaikan terima kasih sebesar – besarnya atas segala bantuan yang telah diberikan dalam penyusunan skripsi ini kepada yang terhormat :

1. Bpk. Drs. H. Liakip, SU selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Bpk. Drs. Marjanto, MM selaku Dosen Pembimbing I dan Bpk. Drs. Agus Priyono, MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu memberikan bimbingan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
3. Bpk. Kusmono, SH, MM selaku Ketua KPRI Universitas Jember yang telah memberikan ijin penelitian.
4. Mbak Lucy selaku Kadiv. Administrasi dan seluruh staf dan karyawan KP-RI Universitas Jember yang telah membantu dalam pengumpulan data sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Kedua Orang tuaku tercinta Bapak dan Ibu Sukani, yang telah memberikan cinta, kasih sayang dan pengorbanan yang tak pernah putus untuk masa depan penulis.
6. Kedua kakakku Puji dan Anjar serta adikku tersayang Mufid yang senantiasa memberikan kasih sayang, dorongan dan semangat pada penulis.
7. Seseorang yang menjadi bagian dari jiwaku ‘Kang Mamas’, terima kasih atas kasih sayang dan kepercayaannya.

8. Sahabat – sahabatku Halim, Yati, Ibnu, Irma, Yuni, A'yun, terima kasih atas persahabatannya yang manis.
9. Guru dan seniorku yang telah membimbingku selama ini.
10. Sahabatku Fida, Ita , Nita dan semua warga di Manajemen Genap '98 terima kasih atas bantuannya.
11. Keluarga besar Halmahera III/10 atas jalinan kekeluargaanya yang tulus.
12. Sahabat – sahabat sepergerakan Keluarga Besar Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Rayon Fakultas Ekonomi Universitas Jember. Tegakkan badan , tatap kemuka dan melangkahlah dengan pasti untuk terus berjuang.
13. Semua pihak yang membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

Semoga segala amal kebaikan yang telah diberikan kepada penulis akan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT. Akhirnya harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah pengetahuan bagi kita semua.

Jember, Maret 2003

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAKSI	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Pokok Permasalahan	3
1.3. Ruang Lingkup Penelitian	3
1.4. Hipotesis	4
1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1.5.1. Tujuan Penelitian	5
1.5.2. Manfaat Penelitian	5
1.6. Kerangka Pemecahan Masalah	6
II. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Tinjauan Hasil Penelitian Sebelumnya	8
2.2. Landasan Teori	9
2.2.1. Pengertian Konflik	9
2.2.2. Jenis – jenis Konflik dalam Organisasi	11

2.2.3. Konflik Peran	14
2.2.3.2. Pengertian Konflik Peran	14
2.2.3.2. Sumber – sumber Konflik Peran	14
2.2.3.3. Jenis – jenis Konflik Peran	15
2.2.3.4. Dampak Konflik Peran	15
2.2.4. Stres	17
2.2.4.1. Pengertian stres Kerja	17
2.2.4.1. Sumber stres di Tempat Kerja	18
2.2.4.2. Dampak Stres	21
2.2.5. Kinerja karyawan	24
2.2.5.1. Pengertian Kinerja Karyawan	24
2.2.5.2. Pengukuran Kinerja Karyawan	24
2.2.6. Hubungan Konflik peran dan Stres Kerja	26
2.2.7. Hubungan Konflik Peran dan Stres Kerja dengan Kinerja	27
III. METODOLOGI PENELITIAN	28
3.1. Rancangan penelitian	28
3.2. Populasi dan sampel	28
3.3. Metode Pengumpulan Data	28
3.4. Jenis Data	29
3.5. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	30
3.5.1. Uji Validitas	30
3.5.2. Uji Reliabilitas	30
3.6. Definisi Operasional variabel	31
3.7. Skala Pengukuran	34
3.8. Metode Analisa Data	34
3.8.1. Korelasi Product Moment	35
3.8.2. Analisis Regresi Linier Berganda	36
3.8.2.1. Uji – F (F - Test)	36
3.8.2.2. Uji – t (t – Test)	37

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	38
4.1. Gambaran Umum Obyek Yang Diteliti	38
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan	38
4.1.2. Struktur Organisasi Perusahaan	40
4.1.2.1. Rapat Anggota	42
4.1.2.2. Kepengurusan	42
4.1.2.3. Pengawas	43
4.1.2.4. Karyawan	44
4.1.3. Keanggotaan	46
4.1.4. Jenis Usaha yang dilakukan KP-RI Universitas Jember	46
4.1.5. Permodalan KP-RI Universitas Jember	47
4.2. Gambaran Umum Responden	48
4.2.1. Usia Responden	48
4.2.2. Masa kerja Responden	49
4.2.3. Pendidikan Terakhir Responden	50
4.3. Gambaran Variabel Penelitian	50
4.3.1. Konflik Peran	51
4.3.2. Stres Kerja	53
4.3.3. Kinerja Karyawan	57
4.4. Pengujian Instrumen	58
4.4.1. Uji Validitas Instrumen	59
4.4.2. Uji Reliabilitas Instrumen	59
4.5. Analisis Data	60
4.5.1. Korelasi Product Moment	60
4.5.2. Regresi Linier Berganda	61
4.5.2.1. Pengujian Hipotesis Pertama	61
4.5.2.2. Pengujian Hipotesis Kedua	62
4.6. Pembahasan	64

V. KESIMPULAN DAN SARAN	66
5.1. Kesimpulan	66
5.2. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN	69

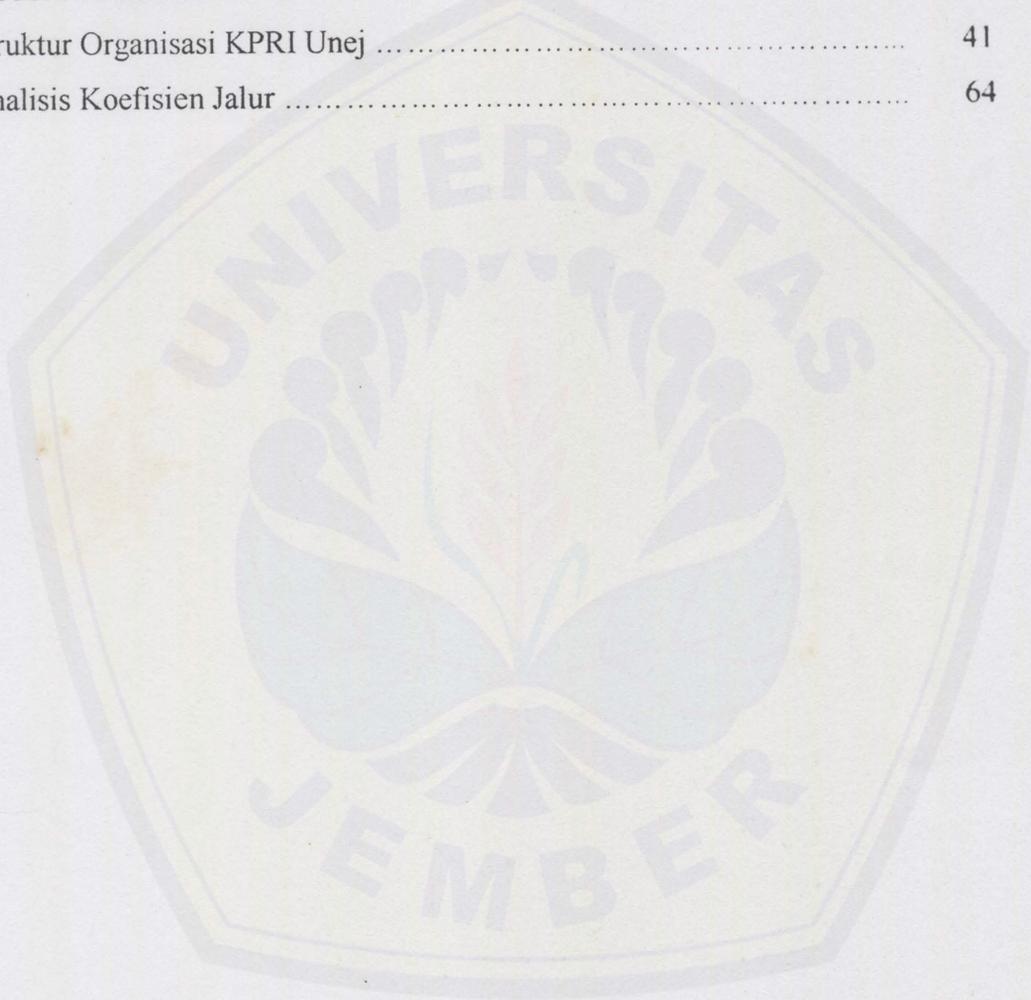


DAFTAR TABEL

No. Tabel	Hal
1. Karakteristik Individual Tipe A dan Tipe B	20
2. Pengaruh Distress	22
3. Wilayah Kerja KP-RI Universitas Jember	39
4. Jumlah Responden Berdasarkan Kelompok Usia	48
5. Jumlah Responden Berdasarkan Kelompok Masa Kerja	49
6. Jumlah Responden Berdasarkan Kelompok Pendidikan Terakhir	50
7. Jawaban Responden Tentang Konflik Peran Pribadi	51
8. Jawaban Responden Tentang Konflik Intra Peran	52
9. Jawaban Responden Tentang Konflik Antar Peran	53
10. Jawaban Responden Tentang Stres Fisik	54
11. Jawaban Responden Tentang Stres Psikologis	55
12. Jawaban Responden Tentang Stres Organisatoris	56
13. Jawaban Responden Tentang Kuantitas, Kualitas Pekerjaan dan Ketepatan Waktu	57
14. Analisis Koefisien Korelasi Konflik Peran, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan	60
15. Analisis Regresi Pengaruh konflik Peran Terhadap Stres Kerja	61
16. Analisis Regresi Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal
1. Model Hipotesis Analisa Jalur	4
2. Model Pemahaman Stres	23
3. Struktur Organisasi KPRI Unej	41
4. Analisis Koefisien Jalur	64



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Hal
1. Daftar Kuesioner Responden	69
2. Rekap Jawaban Kuesioner Konflik Peran, Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan	73
3. Frekuensi Konflik Peran, Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Berdasarkan Kelompok Usia	74
4. Frekuensi Konflik Peran, Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Berdasarkan Masa Kerja	75
5. Frekuensi Konflik Peran, Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Berdasarkan Pendidikan terakhir	76
6. Rekap Hasil Pengujian Validitas Instrumen	77
7. Rekap Data Pengujian Reliabilitas Instrumen	80
8. Pengujian Validitas Instrumen	81
9. Pengujian Reliabilitas Instrumen	96
10. Perhitungan Regresi Linier Pengaruh Konflik Peran Terhadap Stres Kerja	98
11. Perhitungan Regresi Linier Berganda Pengaruh Konflik Peran, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	100
12. Angka Kritik Nilai r	104
13. Jawaban Responden Pada Kuesioner Konflik Peran, Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan	105
14. Tabel Distribusi, Upper 5%	109
15. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian Dari KP-RI Universitas Jember	110

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam setiap aspek kehidupan karena manusia merupakan komponen utama dan sebagai motor penggerak dari setiap kegiatan. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia mempunyai peranan penting berkaitan dengan tercapai tidaknya tujuan organisasi atau perusahaan. Untuk itu perlu adanya suatu penanganan yang lebih serius terhadap permasalahan – permasalahan yang seringkali terjadi dan dialami oleh karyawan. Disinilah peran dari manajemen sumber daya manusia menjadi sangat diperlukan.

Salah satu permasalahan yang seringkali dialami oleh karyawan adalah konflik. Konflik dapat terjadi dimana saja dan kapan saja, termasuk yang berhubungan dengan dunia kerja. Terjadinya konflik tidak dapat dihindari karena dalam suatu organisasi terdapat banyak perbedaan – perbedaan antar individu.

Banyak ahli yang berpendapat bahwa konflik adalah gejala yang tidak wajar, jadi tidaklah mengherankan apabila konflik biasanya dianggap sebagai suatu penghambat bagi tercapainya tujuan. Sebenarnya apabila konflik yang terjadi dapat dimanfaatkan dan ditangani secara cepat dan tepat akan dapat membantu dan memotivasi karyawan dalam melaksanakan tugas - tugasnya. Namun apabila konflik yang terjadi dalam kehidupan perusahaan tidak segera ditangani secara serius maka akan menimbulkan dampak yang berarti bagi usaha pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu dampak yang seringkali terjadi adalah semakin rendahnya kinerja karyawan yang secara keseluruhan akan mempengaruhi produktivitas kerja perusahaan (Anorogo, 1992:101).

Selain itu situasi – situasi konflik seringkali menimbulkan stres. Akibat adanya konflik yang tidak ditangani secara tepat membawa dampak langsung pada diri karyawan karena dalam kondisi terjepit dan serba salah dapat menyebabkan

timbulnya ketegangan dan tekanan jiwa (stres). Stres oleh Hans Selye dinyatakan sebagai keadaan adanya ketegangan atau tekanan dan ia merupakan sebuah reaksi normal yang timbul karena interaksi antara seorang individu dan lingkungan (Winardi, 1994:201).

Sebenarnya stres bukan hanya disebabkan oleh konflik, akan tetapi banyak faktor yang mempengaruhi. Menurut Ivancevich dan Matteson (1980:23) seperti yang dikutip oleh Fathurrochman, menyatakan bahwa sumber stres yang penting dan sering diteliti adalah sebagai berikut : (1) kekaburan peran dan konflik peran, (2) kelebihan beban kerja, (3) tanggung jawab atas orang lain, (4) perkembangan karier, (5) kurang kohesi kelompok, (6) dukungan kelompok yang tidak memadai, (7) struktur dan iklim organisasi, (8) wilayah dalam organisasi, (9) karakteristik tugas dan (10) pengaruh kepemimpinan.

Stres mempunyai dampak positif dan negatif. Stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat mempunyai dampak positif karena bersifat fungsional yang dapat berperan sebagai pendorong bagi peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan stres pada tingkat yang tinggi mempunyai dampak negatif yang dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Namun sebagian besar stres mempunyai dampak negatif bagi kinerja karyawan.

Fenomena – fenomena yang dihadapi oleh manusia seperti yang diuraikan di atas kemungkinan besar terjadi pada karyawan dalam suatu perusahaan. Indikasi adanya permasalahan tersebut di atas yaitu konflik dan stres juga terjadi pada karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Universitas Jember di dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan mereka dalam melayani konsumen dan pelanggan. Sebagai koperasi yang mempunyai anggota kurang lebih 1.736 orang selain bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya namun juga bertujuan untuk mendapatkan laba atau keuntungan.

Dalam usaha seperti bidang perdagangan dan jasa, pelayanan terhadap konsumen merupakan hal yang sangat penting dan besar pengaruhnya. Dalam hal ini berkaitan dengan upaya untuk menarik dan memberikan kepuasan terhadap

konsumen. Untuk itu kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya menjadi penentu tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Apabila kinerja karyawan buruk maka akan berpengaruh terhadap pelayanan yang akan diberikan pada konsumen. Demikian juga sebaliknya apabila kinerja karyawan baik maka pelayanan terhadap konsumen akan baik sehingga konsumen merasa puas.

Berdasarkan uraian di atas, maka dirasa perlu adanya penelitian yang lebih dalam tentang permasalahan – permasalahan yang seringkali dihadapi oleh karyawan terutama mengenai konflik khususnya mengenai konflik peran dan stres kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Universitas Jember.

1.2. Pokok Permasalahan

Untuk mempertegas masalah yang dihadapi dan untuk mempermudah pemecahannya diperlukan suatu rumusan masalah. Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan masalah utama dalam skripsi ini adalah:

- a. Seberapa besar pengaruh konflik peran terhadap stres kerja pada karyawan di Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Universitas Jember.
- b. Seberapa besar konflik peran dan stres kerja secara parsial maupun bersama – sama mempengaruhi kinerja karyawan di Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Universitas Jember.

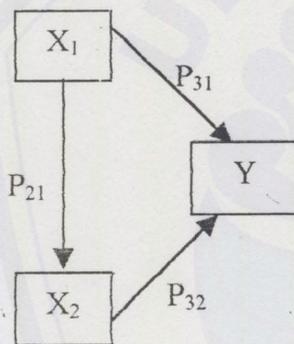
1.3. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini didasari pada bidang manajemen sumber daya manusia dengan lingkup bahasan pada seluruh karyawan di Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Universitas Jember. Dalam penelitian ini responden yang digunakan diambil dari seluruh populasi yang ada karena mengingat jumlah populasi yang kecil. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan

kontrak Koperasi Pegawai republik indonesia (KP-RI) Universitas Jember. Sedangkan konflik yang dimaksud dalam penelitian ini adalah konflik peran.

1.4. Hipotesis

Sesuai dengan latar belakang, pokok permasalahan dan tujuan penelitian, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan konflik peran terhadap stres kerja, konflik peran terhadap kinerja karyawan, stres kerja terhadap kinerja karyawan serta konflik peran dan stres kerja secara bersama – sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Universitas Jember.



Keterangan :

X_1 = konflik peran

X_2 = stres kerja

Y = kinerja karyawan

Gambar 1 : Model Hipotesis Analisa Jalur

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas, penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan :

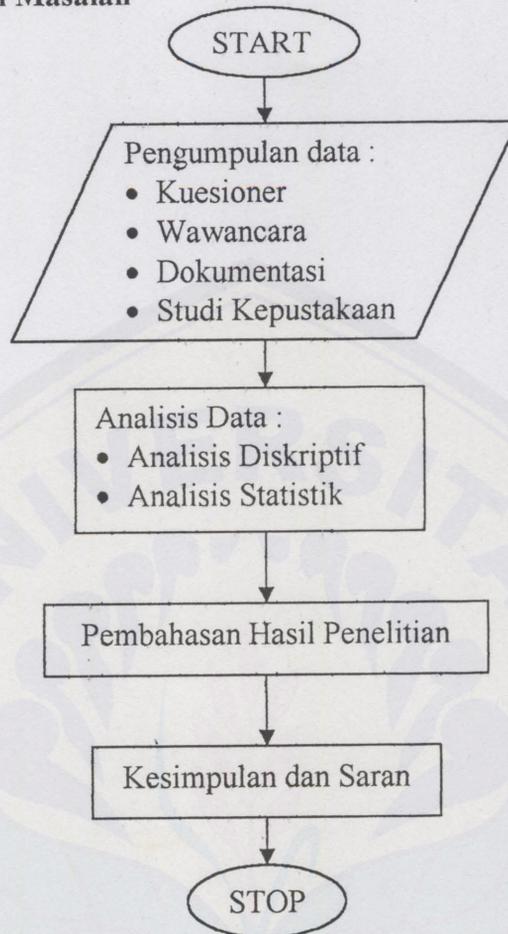
- a. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh konflik peran terhadap stres kerja karyawan di Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Universitas Jember.
- b. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh konflik peran dan stres kerja secara parsial maupun bersama – sama terhadap kinerja karyawan di Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Universitas Jember.

1.5.2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi :

- a. Pihak manajemen Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Universitas Jember yang dapat digunakan sebagai tambahan informasi mengenai konflik peran dan stres kerja serta kaitannya dengan kinerja karyawan sehingga diharapkan dapat membantu dalam pelaksanaan tugas.
- b. Para akademisi dan peneliti dapat digunakan sebagai bahan pustaka bagi penelitian lebih lanjut.
- c. Bagi penulis sendiri diharapkan dapat menambah cakrawala pemikiran baru yang akan dihadapi antara dunia teoritis dan dunia praktek.

1.6. Kerangka Pemecahan Masalah



Keterangan :

- a. Memulai penelitian dengan mempersiapkan segala sesuatu yang diperlukan dalam penelitian.
- b. Mengumpulkan data – data yang berhubungan dengan penelitian melalui :
 - Penyebaran kuesioner kepada responden untuk mendapatkan data mengenai konflik peran, stress kerja dan kinerja karyawan
 - Wawancara kepada pihak – pihak yang berkaitan dengan penelitian dan guna menambah informasi dan data penelitian
 - Dokumentasi, untuk mendapatkan data – data sebagai tambahan informasi yang berasal dari buku – buku atau dokumen yang dimiliki KP-RI Universitas Jember

- Mencari literature – literature yang digunakan sebagai acuan umum dan landasan teoritis dalam penelitian
- c. Mengklasifikasikan data yang diperoleh, menyusun secara sistematis untuk memudahkan dalam menganalisa data yang telah diperoleh.
- d. Menganalisa data yang diperoleh secara diskriptif dan statistik untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel konflik peran terhadap stress kerja, konflik peran dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.
- e. Pembahasan hasil penelitian dan hasil analisa data dengan memberikan penjelasan diskriptif.
- f. Memberikan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran – saran yang bisa diberikan dalam mengantisipasi dan mengatasi permasalahan yang terjadi dan dialami karyawan terutama mengenai konflik peran, stress kerja dan kaitannya dengan kinerja karyawan.



2.1. Tinjauan Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Fathurrachman (2000) dengan judul Konflik dan Stres Dalam Kaitannya Dengan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Situbondo.

Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk mengetahui konflik peran, stres kerja dan kinerja, dan pengaruh konflik peran dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Situbondo. Dalam penelitian tersebut, pengambilan sampel dilakukan dengan metode proporsional dan menentukan responden dari masing – masing unit dilakukan dengan cara random sampling. Dari populasi sebesar 102 orang karyawan di PDAM Kabupaten Situbondo diambil 50% (51 orang) sebagai sampel. Data yang diperoleh dianalisis secara statistik dengan menggunakan Analisis Jalur (Path Analysis) atau Regresi Berganda Paket Program SPSS 9.0 For Windows.

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa gambaran konflik peran dan stres kerja di PDAM Kabupaten Situbondo memiliki kategori relatif sangat rendah, karena sebagian responden cenderung memberikan jawaban pilihan nilai rendah terhadap indikator – indikator dari variabel konflik peran maupun stres kerja. Sementara kinerja karyawan di kategorikan relatif tinggi, hal ini disebabkan sebagian besar responden cenderung memberikan jawaban dengan nilai tinggi pada indikator dari variabel kinerja.

Adanya pengaruh yang sangat signifikan ($P < 0,05$) dari konflik peran terhadap stres kerja, dimana nilai koefisien regresi menunjukkan positif yaitu $B = 1,078$, sedangkan nilai dari koefisien determinan (R^2) sebesar 0,226 atau sekitar 26,6% sumbangan pengaruh konflik peran terhadap stres kerja. Pengaruh konflik peran dan stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil uji yang sangat signifikan ($P < 0,05$), dimana masing-masing koefisien regresi menunjukkan negatif

yaitu konflik peran dengan $B = -0,116$ dan stres kerja $B = -0,041$. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,325 atau 32,5% sumbangan pengaruh konflik peran dan stres kerja terhadap kinerja. Dalam penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa konflik peran berpengaruh positif terhadap stres kerja, konflik peran dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Dari penelitian Isak Situmorang (20020 yang berjudul “Konflik dan Stres serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Bagian Proyek Pengembangan dan Pengelolaan Air Tanah Wilayah Besuki “ sebanyak 58 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis Regresi Linier Berganda yaitu untuk mengetahui Konflik Peran, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan, yang masing – masing disimbulkan sebagai X_1 , X_2 dan Y secara simultan dan parsial.

Dalam hasil penelitian tersebut diperoleh adanya pengaruh yang signifikan ($P < 0,05$) dari Konflik Peran terhadap Stres Kerja dimana nilai koefisien regresi menunjukkan positif yaitu $B = 1,437$. Sedangkan nilai determinan (R^2) = 0,393 atau sekitar 39,3 persen sumbangan pengaruh konflik peran terhadap stres kerja. Pengaruh konflik peran dan stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil yang signifikan ($P < 0,05$) dimana masing – masing koefisien regresi menunjukkan negatif yaitu konflik peran sebesar $B = -0,551$, stres kerja sebesar $B = -0,490$, sedangkan koefisien determinasi $R^2 = 0,358$ atau 35,8 persen sumbangan pengaruh konflik peran dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Pengertian Konflik

Konflik menurut Weyley dan Yulk (1992 : 229) adalah suatu perselisihan atau perjuangan diantara dua pihak yang tandai dengan menunjukkan permusuhan secara terbuka dan atau mengganggu dengan sengaja pencapaian tujuan pihak yang menjadi lawannya. Hal ini terjadi karena karyawan sebagai individu yang mempunyai perbedaan karakteristik psikologis, pola pikir, dan gaya komunikasi. Manajer sebagai

pemimpin jika kurang mampu dalam mengelola segala perbedaan – perbedaan dan potensi yang dimiliki karyawan maka dapat memicu timbulnya suatu problem/masalah.

Setiap karyawan mempunyai kematangan emosi yang berbeda-beda dimana akan mempengaruhi pola perilaku dan tindakan mereka sehingga terkadang jika manajer kurang mampu dalam mengelola konflik yang sedang terjadi maka yang terjadi adalah emosi yang mendominasi dan *uncontrol*. Untuk itu diperlukan pengembangan ketrampilan dan kemampuan dalam mengelola konflik.

Sebenarnya selain mempunyai dampak yang dapat memecah belah dan menghancurkan, konflik merupakan suatu kekuatan yang besar yang dapat mengembangkan prestasi kerja organisasi asalkan dapat dikelola dengan benar dan tepat sehingga memberikan kontribusi yang positif guna tercapainya tujuan organisasi. Konflik menunjuk kepada setiap ketegangan yang dialami oleh seseorang apabila dia berpandangan bahwa kebutuhan atau kenginannya dihambat atau dikecewakan (Hartono, 1996 : 20), ketegangan tersebut dapat timbul karena orang tersebut mengalami kebingungan atau menginginkan dua hal yang tidak dapat sesuai satu sama lain.

Menurut Chung dan Megginson (1981) yang disitir oleh Hartono (1996 : 20) menguraikan konflik sebagai perjuangan antara kebutuhan, keinginan, gagasan, kepentingan ataupun orang yang saling bertentangan atau dengan kata lain konflik timbul karena ketidaksesuaian dalam (1) sasaran (2) nilai (3) pikiran (4) perasaan (5) perilaku.

Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan (1990 : 231), menyatakan bahwa konflik adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama dan atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda.

Sedangkan Adam (1983 : 169), mendefinisikan konflik dengan segala macam bentuk pertikaian yang terjadi dalam organisasi baik antar individu dalam

kelompok, kelompok dengan kelompok, maupun antar individu dalam organisasi. Menurut pendapat L.L. Putnam dan M.S Pook (1987) yang disitir oleh Abi Sudjak (1990 : 150) konflik di definisikan sebagai interaksi antara individu, kelompok, atau organisasi yang membuat tujuan atau arti yang berlawanan, dan merasa bahwa orang lain sebagai pengganggu yang potensial terhadap pencapaian tujuan mereka.

Dari uraian atau penjelasan para ahli dan pendapat lainnya, dapat disimpulkan bahwa konflik adalah perselisihan atau perjuangan antara dua pihak atau lebih yang ditandai dengan adanya permusuhan secara terbuka dan atau mengganggu dengan sengaja pencapaian tujuan pihak yang menjadi lawannya. Konflik merupakan oposisi interaksi yang bertentangan, yang terjadi antara pihak yang mempunyai tujuan sama dimana salah satu pihak atau kedua belah pihak merasa dirugikan. Selain itu konflik seringkali timbul karena adanya perbedaan status, tujuan dan nilai.

2.2.2. Jenis – Jenis Konflik dalam Organisasi

Menurut Gitosudarmo dan Sudita (1997 : 103) yang dikutip oleh Fathorrachman (2000:8), dalam organisasi ada enam jenis konflik yaitu :

1). Konflik dalam diri seseorang

Seorang individu sebagai anggota dapat mengalami konflik internal dalam dirinya. Hal ini terjadi karena adanya tujuan yang berbeda dan bertentangan dimana mengharuskan dia untuk mengadakan suatu pilihan mana yang harus dipilih dan dilakukan. Selain itu juga karena adanya tuntutan tugas/pekerjaan yang melebihi kemampuannya.

2). Konflik antar individu

Konflik antar individu terjadi disebabkan adanya perbedaan kepribadian, perbedaan tujuan dimana hasil bersama sangat menentukan, serta perbedaan keinginan dalam meraih suatu penghargaan tertentu baik insentif finansial maupun nonfinansial.

3). Konflik antar anggota kelompok

Dalam suatu kelompok dapat terjadi Konflik Substantif dan Konflik Afektif. Konflik Substantif adalah konflik yang terjadi karena latar belakang keahlian yang berbeda. Sedangkan Konflik Afektif adalah konflik yang terjadi didasarkan atas tanggapan emosional seseorang terhadap situasi atau kondisi tertentu. Dengan adanya perbedaan – perbedaan yang dimiliki tiap-tiap anggota kelompok sehingga dalam kelompok tersebut terjadi disharmonisasi dan kondisi seperti ini dapat menjadi awal pemicu munculnya konflik.

4). Konflik antar kelompok

Konflik antar kelompok biasanya terjadi karena perbedaan tujuan masing-masing kelompok, terjadinya intervensi kelompok lain terhadap pencapaian tujuan yang menjadi harapan kelompok lainnya, kurang jelasnya batas kewenangan antara masing-masing kelompok dalam upaya mencapai tujuan tertentu yang melibatkan beberapa kelompok, kurang jelasnya uraian tugas masing-masing kelompok dalam upaya mencapai tujuan yang sama melalui berbagai kelompok, perbedaan imbalan antara suatu kelompok dengan kelompok yang lain dalam kondisi beban kerja dan tanggung jawab yang relatif seimbang arus komunikasi antar kelompok yang kurang efektif, perbedaan kebiasaan kerja antar kelompok, rendahnya kepercayaan kelompok tertentu terhadap kelompok yang lain dalam bekerjasama mencapai tujuan tertentu, dan pemahaman terhadap harapan suatu tujuan yang tidak sama dari berbagai kelompok(Abi Sudjak,1990 : 162).

5). Konflik antar organisasi

Konflik antar organisasi terjadi karena mereka memiliki ketergantungan satu sama lain. Konflik yang terjadi tergantung pada seberapa besar tindakan suatu organisasi menyebabkan adanya dampak negatif terhadap organisasi yang lainnya atau mencoba mengintervensi atau mengendalikan sumber-sumber vital organisasi.

6). Konflik intra organisasi

Menurut Winardi (1992 : 174) konflik intra organisasi terbagi dalam empat tipe, yaitu :

a). Konflik vertikal

Konflik vertikal adalah konflik yang terjadi antar tingkat – tingkat dalam suatu organisasi. Biasanya konflik vertikal terjadi karena atasan berusaha mengendalikan bawahan dan dari pihak bawahan cenderung menentangnya. Selain itu juga dapat disebabkan karena adanya perbedaan pendapat antara atasan dengan bawahan.

b). Konflik Horisontal

Konflik horisontal adalah konflik yang terjadi pada tingkat hierarki yang sama, misalnya konflik antara karyawan dengan karyawan atau antar departemen pada tingkat yang sama. Biasanya penyebab terjadinya konflik horisontal adalah adanya tekanan untuk sub optimasi pada kebanyakan organisasi.

c). Konflik garis-staf

Kebanyakan organisasi memiliki kesatuan - kesatuan staf, yang membantu departemen-departemen garis. Para manajer garis bertanggung jawab terhadap proses tertentu yang menyebabkan terbentuknya bagian tertentu atau produk suatu perusahaan sedangkan para manajer staf diharapkan untuk melaksanakan suatu fungsi pemberian *advise* yang memerlukan pengetahuan mereka. Hubungan garis - staf kerap kali menimbulkan konflik.

d). Konflik peran

Konflik peran terjadi apabila peran yang diberikan dalam tugas atau pekerjaan, tidak sesuai atau bertentangan dan tidak bisa diterima oleh seseorang/karyawan sehingga mereka memilih untuk tidak meaksanakannya. Selain itu konflik peran juga dapat terjadi karena seseorang lebih memiliki lebih dari satu peran dimana peran tersebut saling bertentangan.

Dari jenis – jenis konflik dalam organisasi yang telah dikemukakan diatas, konflik intra organisasi mempunyai kaitan yang erat dengan terjadinya tekanan jiwa (stres). Menurut pendapat Gibson *et al* (1996 : 257), penyebab utama terjadinya tekanan jiwa (stres) adalah konflik peran.

2.2.3. Konflik Peran

2.2.3.1. Pengertian Konflik Peran

Konflik peran muncul jika seseorang dalam suatu organisasi menerima pesan yang tidak sesuai yang menyangkut perilaku peranan yang tepat. Dengan adanya kebergandaan peranan dan seperangkat peranan tidak mungkin bagi seseorang untuk menghadapi suatu situasi kejadian secara simultan (berbarengan) dari dua atau lebih tuntutan peranan, dimana prestasi yang satu menghalangi prestasi yang lainnya. Jika hal ini terjadi, individu tersebut menghadapi suatu situasi yang disebut sebagai konflik peran (Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1996 : 258).

Konflik peran muncul karena adanya tuntutan yang berbeda dalam pekerjaan, bahkan terkadang hal tersebut saling bertentangan. Perbedaan antara tuntutan pekerjaan dengan ciri – ciri pribadi dan kecakapan, perbedaan tuntutan pekerjaan dengan harapan dan keinginan pribadi seringkali menyebabkan seseorang merasa tertekan karena dituntut untuk mengadakan suatu pilihan.

2.2.3.2. Sumber Konflik Peran

Gibson *et al* (1996 : 256) mendefinisikan peran sebagai seperangkat perilaku yang terorganisir bagi seseorang yang menduduki posisi tertentu. Dalam organisasi formal, setiap posisi mempunyai aktivitas tertentu yang diharapkan. Aktivitas ini menetapkan peran tersendiri untuk posisi tertentu dari sudut pandang organisasi. Organisasi mengembangkan uraian pekerjaan yang mendefinisikan aktivitas masing-masing posisi tertentu dan bagaimana dikaitkan dengan posisi lain dalam organisasi.

Menurut Szilagy (1977 : 375), bahwa dalam suatu lingkungan organisasi ketepatan persepsi peran dapat menimbulkan dampak yang pasti atas kinerja. Sebagai seorang individu yang berbeda mempunyai persepsi perilaku yang berbeda – beda atas peran yang sudah ada. Terdapat tiga persepsi yang berbeda dari peran yang sama, yaitu : (a) persepsi organisasi, (b) persepsi kelompok, dan (c) persepsi individu.

a). Persepsi Organisasi

Jabatan atau posisi yang dipegang oleh seseorang dalam suatu organisasi adalah merupakan peranan orang – orang yang telah dirumuskan secara organisasi yang menyangkut jalur komando, wewenang dan fungsi serta tugas dari posisi tersebut.

b). Persepsi Kelompok

Hubungan peranan berkembang yang menghubungkan individu dengan berbagai kelompok dimana mereka menjadi anggotanya. Kelompok tersebut mungkin formal dan informal, dan harapan berkembang sepanjang waktu yang mungkin sesuai atau tidak sesuai dengan persepsi organisasi terhadap peranan itu.

c). Persepsi Individu

Setiap orang yang menduduki suatu posisi dalam suatu organisasi atau kelompok mempunyai suatu persepsi tentang peranannya yang dirumuskan dengan jelas. Persepsi ini akan sangat dipengaruhi oleh latar belakang dan kelas sosial karena faktor – faktor di atas mempengaruhi dasar nilai dan sikap individu. Latar belakang dan kelas sosial tersebut dibawa ke dalam organisasi dan mempengaruhi persepsi masing – masing individu tentang peranannya.

2.2.3.3. Jenis – Jenis Konflik Peran

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1996 : 259), konflik peran dibagi ke dalam tiga bentuk, antara lain (a) konflik peran pribadi, (b) konflik intaperan, dan (c) konflik antarperan.

a). Konflik Peran Pribadi (konflik peranan - orang)

Konflik peranan - orang terjadi jika tuntutan peranan melanggar nilai – nilai dasar, sikap, dan kebutuhan individu yang menduduki suatu posisi tertentu.

b). Konflik Intra Peran (konflik di dalam peranan)

Konflik di dalam peranan terjadi jika individu yang berbeda merumuskan suatu peranan menurut perangkat harapan yang berbeda, sehingga tidak mungkin bagi

orang yang memegang peranan untuk memenuhi semua harapan tersebut. Hal ini lebih mungkin terjadi jika peranan tertentu mempunyai perangkat peranan yang rumit karena terdapat banyak hubungan peranan yang berbeda.

c). Konflik Antar Peran

Konflik antar peran dapat terjadi karena menghadapi peranan ganda. Konflik itu terjadi karena individu secara simultan (bersama - sama) menampilkan banyak peranan dimana beberapa di antaranya mempunyai harapan dan keinginan yang bertentangan.

2.2.3.4. Dampak Konflik Peran

Para ahli kepribadian setuju bahwa seseorang yang dihadapkan dengan konflik peranan akan mengalami stres psikologis yang mungkin menimbulkan masalah emosional dan ketidaktegasan. Meskipun terdapat jenis konflik peranan tertentu yang tidak dapat dihindari, namun banyak konflik peranan yang dapat diperkecil.

Beberapa jenis konflik peranan terutama konflik di dalam peranan dapat diakibatkan oleh pelanggaran prinsip – prinsip klasik rantai komando dan kesatuan komando. Dasar pemikiran para penulis manajemen pemula dalam kedua prinsip ini ialah bahwa pelanggaran itu mungkin akan menyebabkan tekanan yang berlawanan terhadap individu. Dengan kata lain, jika individu dihadapkan dengan harapan atau tuntutan yang berlawanan dari dua sumber atau lebih, kemungkinan hasilnya ialah penurunan prestasi.

Konflik antar peran dapat digerakkan oleh harapan – harapan yang bertentangan dari kelompok formal dan informal, yang akibatnya serupa dengan akibat konflik di dalam peranan. Jadi suatu kelompok yang sangat padu dan mempunyai tujuan yang tidak sesuai dengan tujuan organisasi formal dapat menyebabkan timbulnya konflik antar peran yang sangat besar bagi anggotanya.

Namun penelitian telah menunjukkan bahwa konflik peran benar-benar sering terjadi dan mempunyai dampak negatif terhadap prestasi dan kinerja seseorang.

2.2.4. Stres

2.2.4.1. Pengertian stres

Stres berarti suatu urutan hal-hal yang sangat berbeda bagi orang yang berbeda. Secara sederhana stres dipandang sebagai sesuatu yang melibatkan interaksi antara individu dengan lingkungan (Ivancevich *et al* 1980 : 6).

Setiap manusia tidak bisa terlepas dari stres dalam kehidupannya. Dalam batasan tertentu stres dapat bersifat konstruktif dan akan berpengaruh positif, mendorong, merangsang dan menantang kita untuk selalu aktif dan produktif. Namun apabila berlebihan stres akan berdampak negatif seperti ketidak harmonisan, rasa malas/enggan, produktivitas yang rendah dan lain sebagainya.

Menurut M.T. Matteson dan J.M. Ivancevich (1992), stres adalah respon seseorang baik yang tanpa emosi, fisik dan kognitif (konseptual) terhadap situasi yang meminta tuntutan tertentu pada individu. Sedangkan Hans Selye mendefinisikan stres sebagai suatu keadaan adanya ketegangan atau tekanan dan ia merupakan sebuah reaksi normal yang timbul karena interaksi antara seorang individu dan lingkungan.

Stres di kelompokkan ke dalam dua tipe, yakni eustress yaitu suatu stres yang konstruktif atau menyenangkan seperti emosi positif yang dialami setelah mendapatkan penghargaan atau pujian atas dasar prestasi kerjanya yang bagus dan distress yaitu suatu stres yang tidak menyenangkan dan seringkali mempunyai dampak yang negatif. Suatu hal yang perlu diingat bahwa keanekaragaman situasi seperti kejenuhan, keresahan, ketidakpastian, ketakutan dan timbulnya emosi yang tidak stabil dapat menimbulkan stres.

2.2.4.2. Sumber – Sumber Stres di Tempat Kerja

Setiap manusia dari berbagai lapisan bisa saja mengalami ketegangan hidup yang diakibatkan adanya tantangan, kesulitan, ancaman ataupun ketakutan terhadap bahaya kehidupan yang sulit terpecahkan sehingga seringkali didapati mengalami ketegangan, akan merasakan keluhan secara psikologis maupun fisik yang terkadang membutuhkan perawatan medis.

Pada dasarnya besar kecilnya masalah yang menegangkan tersebut sebenarnya relatif, tergantung karakteristik, tinggi rendahnya kedewasaan kepribadian serta bagaimana sudut pandang seseorang dalam menghadapinya. Namun kebanyakan dari mereka yang mengalami ketegangan mengambil jalan pintas dengan menghisap rokok secara berlebihan, obat penenang, minuman keras dan lain sebagainya dengan harapan supaya terhindar dari ketegangan. Namun menurut para pakar kesehatan, hal tersebut hanya sebuah ilusi belaka, yang hanya memberikan ketenangan sementara. Bahkan tindakan mereka itu justru akan menambah ketegangan lebih besar akibat dampak sampingan yang di timbulkan oleh benda – benda tersebut.

Terdapat banyak hal dalam kehidupan ini yang dapat menyebabkan stres. Hal – hal yang menjadi penyebab atau sumber timbulnya stres pada diri karyawan atau seorang individu di sebut stressor. Kapasitas dalam taraf atau pun akibat yang ditimbulkan sebagai efek buruk stres bisa beragam. Masing – masing individu dengan yang lainnya berbeda – beda dan tiap orang juga mempunyai kiat – kiat yang diyakininya efektif untuk menangkal stres dan membebaskan diri dari kemungkinan diserang gejala itu, setidak tidaknya mengurangi bobot/tingkat stres yang membebaninya.

Stres yang terjadi di tempat kerja mempunyai bermacam – macam sumber. Semua tipe dan sumber konflik terutama konflik peran merupakan sumber stres yang potensial. Terdapat beberapa faktor yang bersifat pribadi yang dapat mempengaruhi

stres dan pada akhirnya akan mempengaruhi prestasi kerjanya. Faktor-faktor tersebut adalah :

1. Harga diri yang berlebihan

Karyawan yang merasa mempunyai harga diri yang tinggi dapat lebih mudah terpengaruh dalam situasi yang penuh stres. Karena adanya keterkaitan antara harga diri yang berlebihan dengan tingkat kepercayaan diri yang tinggi maka akan mengarahkan dirinya pada tuntutan perlakuan yang istimewa pada dirinya. Bila harapan-harapan yang menjadi karakteristik diri tersebut tidak terpenuhi, maka akan dapat menyebabkan stres pada dirinya. Dalam suatu lingkungan kerja dimana terdapat bermacam-macam karakteristik kepribadian individu, jika tidak dapat menyesuaikan diri maka kemungkinan timbul stres akan semakin tinggi.

2. Kemampuan dan kebutuhan

Pada dasarnya kemampuan, kebutuhan, tuntutan terhadap pekerjaan mempunyai hubungan yang erat terhadap stres yang dialami. Semakin kebutuhan karyawan terpuaskan dan semakin besar kemampuan yang dimiliki untuk melaksanakan suatu tugas secara efektif, maka akan semakin berkurang stres yang dialami karyawan tersebut dalam pekerjaannya. Sebaliknya jika kebutuhan tidak terpenuhi dan tugas dalam pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki maka kemungkinan timbulnya stres akan semakin besar.

3. Karakteristik kepribadian

Terdapat dua macam karakteristik kepribadian yaitu kepribadian introvet dan ekstrovet. Karyawan yang cenderung introvet akan lebih cepat mengalami stres jika dihadapkan aspek-aspek yang menyangkut hubungan antar manusia yang menyebabkan konflik, dibandingkan pegawai yang bersifat ekstrovet. Menurut Meyer Friedman dan Ray Roseman (1974), karakteristik kepribadian seseorang dikelompokkan menjadi dua tipe yaitu tipe A dan tipe B yang akan berbeda dalam menghadapi perubahan yang terjadi di lingkungan sekitarnya, seperti yang tampak dalam tabel 1 .

Sumber stres ditempat kerja tercurah kedalam kegiatan non kerja seseorang. Sebagai konsekuensi adanya penekan yang dialami ditempat kerja, seseorang mungkin ketika pulang kerumah dengan perasaan terganggu, marah dan letih sehingga menyebabkan konflik dalam rumah tangga. Sebaliknya keadaan yang terjadi dalam lingkungan keluarga dapat menimbulkan dampak negatif terhadap prestasi kerja. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa stres ditempat kerja dan stres di luar kerja mempunyai hubungan yang saling berkaitan.

Tabel 1 : Karakteristik Individual Tipe A dan Tipe B

Tipe A	Tipe B
1. Kompetitif	1. Rileks
2. Berorientasi pada prestasi	2. Tidak suka repot
3. Agresif	3. Jarang marah
4. Pekerja cepat/tangkas	4. Menggunakan banyak waktunya untuk kegiatan-kegiatan yang digemari/hobi
5. Tidak sabar	5. Tidak mudah iri
6. Mudah gelisah	6. Bekerja secara terus-menerus
7. Selalu siap siaga	7. Jarang kekurangan waktu
8. berbicara dengan semangat/eksplosif	8. Bergerak dan atau berbicara agak lambat

Sumber : Diadaptasi dari Meyer Friedman dan Ray Roseman, *Type A Behaviour and Your Heart*, New York, 1974.

Stressor di tempat kerja terbagi dalam empat kategori : fisik, individual, kelompok dan organisasi.

1. Stressor lingkungan fisik

Stres dapat ditimbulkan oleh masalah-masalah dalam pekerjaan teknis. Banyak karyawan mengalami penyakit emosional yang disebabkan oleh adanya tekanan dari pekerjaan mereka.

2. Stressor individu

Yaitu stressor yang mempunyai dampak langsung atau tidak langsung atas individu. Stressor individu yang banyak terjadi dan diteliti secara luas adalah konflik peranan. Konflik peranan terjadi bilamana penyesuaian terhadap seperangkat harapan

bertentangan dengan penyesuaian seperangkat harapan yang lain. Adanya beban yang berlebihan juga mempunyai akibat yang dapat menimbulkan stres.

3. Stressor kelompok

Hubungan yang baik antara anggota suatu kelompok kerja merupakan faktor yang sangat penting bagi keberlangsungan dan tercapainya tujuan. Hubungan antara anggota yang buruk seperti rendahnya kepercayaan, rendahnya dukungan, perbedaan pendapat dan rendahnya minat untuk mendengarkan dan mencoba menanggulangi masalah yang dihadapi dapat mengakibatkan timbulnya stres pada seseorang.

4. Stressor keorganisasian

Partisipasi dalam pengambilan keputusan merupakan bagian pekerjaan yang penting di dalam organisasi. Partisipasi dapat mengakibatkan stres karena bagi sebagian orang akan merasa frustrasi dengan adanya penangguhan yang sering dikaitkan dengan partisipasi dalam pengambilan keputusan.

2.2.4.3. Dampak Stres

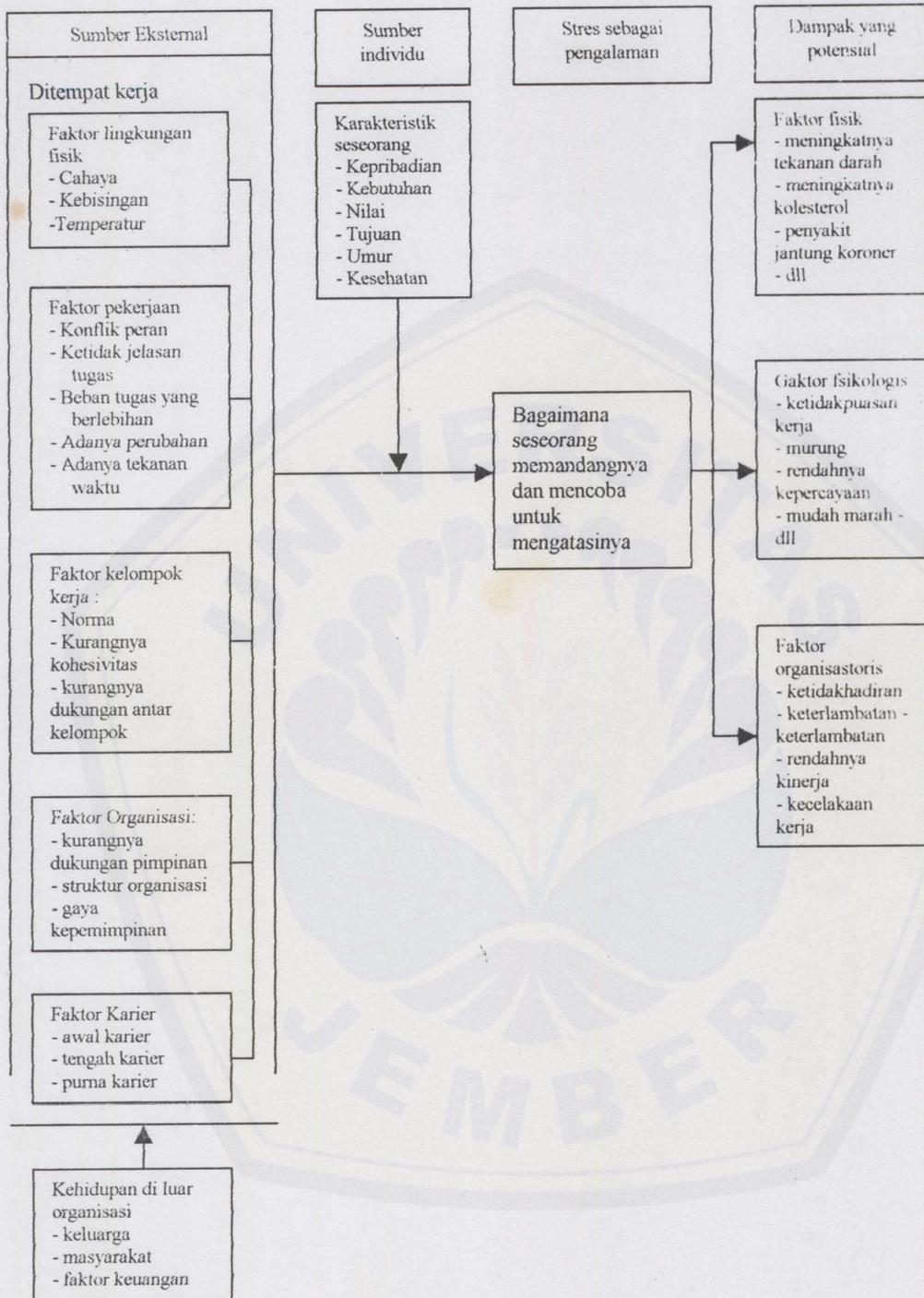
Stres mempunyai dampak baik positif maupun negatif. Menurut T. Cox (1978 : 210), dampak stres yang bersifat negatif dikelompokkan ke dalam lima kategori dimana antara individu yang satu dengan individu lainnya tidak akan mengalami dampak stres yang meliputi lima faktor tersebut dalam waktu bersamaan. Stres dapat mengganggu efektifitas organisasi jika berlebihan baik dari segi bobotnya maupun frekuensi. Kelima kategori pengaruh dari stres dijelaskan dalam tabel berikut ini.

Tabel 2 : Pengaruh Distres

Kategori	Pengaruh
Efek subyektif	Tidak sabar, agresif, depresif, keletihan, frustrasi, malu dan merasa bersalah, mudah marah, murung, merasa rendah diri, ketakutan, tertekan, gugup, dan menyendiri.
Efek terhadap perilaku	Mudah mendapatkan kecelakaan, minuman keras, emosional, makan secara berlebihan, tidak mau makan sama sekali, rokok berat, berperilaku impulsif, berbicara melawan, menentang/destruktif, resah, gemetar, tidak bisa tidur, minum obat-obatan.
Efek terhadap kognitif	Tidak mampu berkonsentrasi, kurang mampu membuat keputusan, pelupa, sangat sensitif terhadap kritik, suka menyangkal.
Efek fisik	Meningkatkan tekanan darah dan saluran kandung kemih, meningkatkan kadar gula, meningkatkan saluran darah ke hati, mulut menjadi kering, mata membengkak, sesak nafas, kerongkongan membengkak, gatal-gatal/bintik-bintik merah.
Efek organisatoris	Absen kerja, komunikasi inter personal lemah, produktifitas kerja rendah, banyak kecelakaan dalam proses kerja, suasana organisasi yang lemah, membenci pekerjaan, pekerjaan yang tidak memuaskan.

Sumber : Diadaptasi dari T. Cox, *Stress*, University Park Press, Baltimore 1978.

Berdasarkan uraian diatas, mengenai sumber dan dampak stres ditempat kerja maka untuk lebih memahaminya dapat dijelaskan melalui suatu model pemahaman stres oleh Miner (1988 : 210). Lihat gambar 2.



Gambar 2 : Model Pemahaman Stres
 Sumber : Miner, 1988.

2.2.5. Kinerja Karyawan

2.2.5.1. Pengertian Kinerja karyawan

Kinerja merupakan suatu perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi baik buruknya kinerja seseorang, terutama yang dikaitkan dengan pengaruh konflik peran dan stres kerja.

Menurut pendapat Dharma (1985 : 64) bahwa kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang. Sedangkan definisi yang dikemukakan oleh Siswanto (1990 : 243) bahwa kinerja merupakan hal yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Sedangkan pengertian kinerja menurut Moenir (1983) adalah sebagai hasil kerja seseorang pada kesatuan waktu atau ukuran tertentu. Jadi berdasarkan beberapa uraian pendapat tersebut di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang telah diperoleh/dicapai oleh karyawan berdasarkan ukuran yang berlaku untuk suatu tugas dan pekerjaan yang telah dibebankan dan dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

2.2.5.2. Pengukuran Kinerja Karyawan

Evaluasi pencapaian kinerja karyawan terhadap tercapainya sasaran atau tujuan yang diharapkan sekaligus evaluasi terhadap besar kecilnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan secara aktual dengan hasil pekerjaan yang diharapkan. Dengan demikian perlu ditetapkan suatu standar dan pengukurannya.

Berkaitan dengan pengukuran kinerja karyawan, terdapat beberapa syarat kriteria pengukuran karyawan yang baik. Menurut As'ad (1982 : 49), kriteria

pengukuran kinerja karyawan yang baik adalah apabila pengukuran kinerja tersebut sesuai dengan realitas, representatif, reliabel dan dapat diprediksikan.

Menurut pendapat Musanef (1986 : 209), prestasi kerja seseorang karyawan pada dasarnya merupakan :

1. kecakapan dibidang tugas
2. ketrampilan melakukan tugas
3. berpengalaman dibidang tugas
4. bersungguh – sungguh melaksanakan tugas
5. kesegaran kesehatan jasmani dan rohani
6. hasil kerja melebihi standar yang ditentukan.

Evaluasi terhadap dimensi kinerja meliputi semua unsur dalam pekerjaan masin – masing karyawan. Dimensi ini mencakup berbagai kriteria yang sesuai untuk dipergunakan dalam mengukur hasil pekerjaan yang telah dilakukan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Dharma (1985 : 64) bahwa hampir seluruh cara pengukuran kinerja karyawan mempertimbangkan hal – hal sebagai berikut ini :

1. kuantitas pekerjaan, yaitu jumlah atau banyaknya pekerjaan yang dihasilkan karyawan.
2. kualitas pekerjaan, yaitu salah satu cara untuk mengetahui tentang tinggi rendahnya kinerja karyawan dengan melihat sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan engan kualitas yang baik dan *safe*. Kualitas pekerjaan terkait dengan kualitas atau mutu pekerjaan yang dihasilkan yang mencakup kebersihan, kerapian, ketelitian, kesehatan, dan keselamatan pekerjaan.
3. ketepatan waktu, yaitu suatu cara untuk mengukur tinggi rendahnya kinerja karyawan berdasarkan ketepatan waktu yang dipergunakan dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Sehubungan dengan hal tersebut, Dharma (1985 : 55) menyatakan bahwa ketepatan waktu dapat dilihat dari sesuai tidaknya penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang direncanakan.

Pengukuran kinerja harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai sehingga tidak semua kriteria pengukuran kinerja dipergunakan dalam suatu

penilaian kinerja karyawan. Menurut Bernardin dan Russel (1995 : 68), pengukuran kinerja mencakup :

1. *Quality*, yaitu tingkat sejauhmana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan
2. *Quantity*, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan, misal jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
 - a. *Time lines* adalah tingkat sejauhmana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
 - b. *Cost Effectiveness* adalah sejauhmana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi, pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
 - c. *Need for Supervision* yaitu tingkat sejauhmana seorang karyawan atau pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang tidak diinginkan.
 - d. *Interpersonal Impact* yaitu tingkat sejauhmana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

2.2.6. Hubungan Konflik Peran dan Stres Kerja

Konflik peran merupakan suatu kondisi dimana terdapat ketidaksesuaian antara peran yang satu dengan yang lainnya sehingga kebutuhan atau tujuan yang diinginkan tidak tercapai. Apabila konflik ini terjadi berkepanjangan atau terus – menerus maka dapat menyebabkan timbulnya stres.

Stres adalah suatu kondisi dimana seorang individu di konfrontasikan dengan sebuah permasalahan, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan apa yang dihasilkan di persepsikan tidak pasti dan penting. Seorang individu yang mengalami konflik peran akan lebih besar kemungkinan mengalami ketidakpuasan kerja dan cenderung lebih sering mengalami ketegangan, keresahan

dalam melaksanakan tugas. Ini menunjukkan bahwa stres mempunyai hubungan dengan peran seseorang dalam pekerjaan, bahkan konflik peran merupakan faktor terbesar penyebab timbulnya stres kerja.

2.2.7. Hubungan Konflik Peran dan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fathurrachman (2000) yang berjudul “Konflik dan Stres Dalam Kaitannya Dengan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Situbondo”, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan ($P < 0,05$) dari konflik peran terhadap stres kerja, dimana nilai koefisien regresi menunjukkan positif yaitu $B = 1,078$, sedangkan nilai dari koefisien determinan (R^2) sebesar 0,226 atau sekitar 26,6% sumbangan pengaruh konflik peran terhadap stres kerja. Pengaruh konflik peran dan stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil uji yang sangat signifikan ($P < 0,05$), dimana masing-masing koefisien regresi menunjukkan negatif yaitu konflik peran dengan $B = -0,116$ dan stres kerja $B = -0,041$. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,325 atau 32,5% sumbangan pengaruh konflik peran dan stres kerja terhadap kinerja.

Dalam penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari konflik peran terhadap stres kerja. Hal ini sesuai dengan Teori Gibson (1996 : 257) yang menyatakan bahwa penyebab utama stres kerja adalah konflik peran.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, distribusi, dan hubungan – hubungan antara variabel, sosiologis maupun psikologis Kerlinger (1993 : 411). Informasi primer tentang data yang berhubungan dengan variabel penelitian dikumpulkan dari responden dengan menggunakan angket (Singarimbun dan Efendi, 1989 : 3). Dalam penelitian ini variabel yang digunakan antara lain adalah konflik peran, stres kerja dan kinerja karyawan.

3.2. Populasi Dan Sampel Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Universitas Jember sehingga yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Universitas Jember. Dengan pertimbangan jumlah populasi yang kecil, maka keseluruhan responden yang ada digunakan sebagai obyek dalam penelitian ini.

3.3. Metode Pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah seperti yang dijelaskan berikut ini.

a. Kuesioner / angket

Dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan (angket) kepada karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Universitas Jember untuk memperoleh data tentang konflik peran, stres kerja dan kinerja karyawan.

b. Wawancara

Yaitu suatu metode pengumpulan data dimana untuk memperoleh data yang diinginkan dengan cara melakukan tanya jawab atau wawancara secara langsung kepada para karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Universitas Jember dengan tujuan untuk memperoleh tambahan informasi yang tidak dapat diperoleh dari daftar pertanyaan ataupun dari dokumen yang ada.

c. Dokumentasi

Dilakukan dengan mencatat data – data atau dokumen yang ada pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Universitas Jember. Adapun data yang diperoleh antara lain Bagan Struktur Organisasi Perusahaan dan Lokasi Perusahaan.

d. Studi Kepustakaan

Yaitu suatu metode untuk mencari teori – teori, konsep - konsep dan generalisasi melalui sumber atau acuan umum yaitu : buku literature, ensiklopedia, media umum yang dapat dijadikan sebagai landasan teoritis.

3.4. Jenis data

Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi dua jenis data yaitu :

1. Data primer

Data primer digunakan dalam pengujian hipotesis yang telah ditetapkan yaitu data yang diperoleh dari karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Universitas Jember yang menjadi responden dalam penelitian ini.

2. Data sekunder

Data sekunder digunakan dalam memberikan gambaran (diskripsi) tentang obyek penelitian yang diperoleh dari Bagian Personalia Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Universitas Jember yang berupa data – data dalam bentuk yang sudah tersusun, buku – buku yang berhubungan dengan penelitian.

3.5. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

3.5.1. Uji Validitas Instrumen

Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Seperti yang disitir oleh Fathurrachman (2000 : 40), Ancok berpendapat bahwa validitas menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Apabila seseorang ingin mengukur berat suatu benda, maka dia harus menggunakan timbangan. Timbangan adalah alat ukur yang valid bila dipakai untuk mengukur berat, tetapi bukan alat ukur yang valid jika digunakan untuk mengukur luas.

Tinggi rendahnya tingkat validitas suatu instrumen menunjukkan sejauhmana data yang telah terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang diteliti. Valid tidaknya suatu hasil penelitian sangat dipengaruhi oleh validitas instrumen, kondisi obyek penelitian dan kemampuan seseorang tersebut dalam menggunakan instrumen.

Untuk pengujian validitas instrumen yaitu dengan cara menghitung korelasi antara masing – masing item pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan Teknik Korelasi Product Moment, dengan rumus :

$$r = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2] [n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Kemudian angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi nilai $-r$, dengan melihat hasil $N - 2$, dan $\alpha = 0,05$. Apabila angka yang diperoleh (r) lebih besar dari angka kritik tabel, maka item tersebut valid.

3.5.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Singarimbun dan Efendi 1989 : 140). Sedangkan Sugiono (1994 : 97), berpendapat bahwa instrumen dikatakan

reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberap kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama pula. Pengujian reliabel dimaksudkan untuk menunjukkan sejauhmana alat ukur dapat diandalkan atau dapat dipercaya.

Untuk menguji reliabilitas suatu instrumen dapat menggunakan Teknik Belah Dua. Langkah – langkah kerja yang harus dilakukan antara lain adalah :

1. Item – item yang telah diuji validitasnya dikumpulkan menjadi satu, item yang valid dikumpulkan dan yang tidak valid dibuang.
2. Item – item yang valid dibagi menjadi dua belahan, yaitu item yang bernomor ganjil dimasukkan dalam belahan pertama sedangkan item yang bernomor genap dimasukkan dalam belahan kedua.
3. Skor dari masing – masing item pada tiap belahan dijumlahkan.
4. Mengkorelasikan skor pada belahan pertama dengan skor pada belahan kedua dengan rumus korelasi “Product Moment”.
5. Mencari angka reliabilitas keseluruhan item tanpa dibelah dengan rumus :

$$R_{tot} = \frac{2(r_{tt})}{1 + r_{tt}}$$

Dimana : r_{tot} = angka reliabilitas keseluruhan item

r_{tt} = angka korelasi belahan pertama dan belahan kedua

Kemudian korelasi dibandingkan antara angka reliabilitas (R_{tot}) dengan angka korelasi (R_{tt}) apabila R_{tot} lebih besar daripada R_{tt} atau R_{tot} lebih besar dari r (angka kritik, lihat lampiran 12) maka dapat dikatakan bahwa kuesioner tersebut reliabel.

3.6. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel atau dapat dikatakan semacam petunjuk

pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel (Muhammad Zainuddin, 1995 : 29). Definisi operasional variabel dalam penelitian ini dapat diikuti pada penjelasan berikut ini.

1. Konflik Peran (X_1)

Konflik peran adalah pertentangan yang terjadi berkaitan dengan peran yang diberikan pada seseorang karyawan dalam perusahaan terhadap peran dasar yang telah ada dalam dirinya. Konflik peran terjadi bilamana penyesuaian terhadap seperangkat harapan tentang pekerjaan bertentangan dengan penyesuaian terhadap seperangkat harapan yang lain (Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1996 : 214).

Indikator – indikator dari variabel konflik peran ini meliputi :

- a. Konflik peran pribadi yaitu pertentangan yang terjadi atau dialami oleh seorang karyawan antara tuntutan peran yang diberikan dalam pekerjaan atau tugasnya dengan perasaan atau emosional. Konflik peran pribadi terjadi jika tuntutan peranan melanggar nilai – nilai dasar seseorang yang meliputi ketidaksesuaian peran dengan sifat, ketidaksesuaian peran dengan sikap atau perilaku dan ketidaksesuaian peran dengan kepribadian.
- b. Konflik intra peran yaitu pertentangan yang terjadi antara peran yang dilakukan oleh seseorang karyawan dengan hubungan pribadi personal) yang meliputi kelancaran komunikasi, kerjasama dengan karyawan lainnya dan kerjasama dengan atasan..
- c. Konflik antar peran yaitu pertentangan yang terjadi atau dialami oleh seorang karyawan karena menghadapi peranan ganda dimana peran yang dijalankan tidak sesuai dan bertentangan dengan harapan dan keahlian yang dimiliki, meliputi ketidaksesuaian peran dengan minat, dan ketidaksesuaian peran dengan harapan atau keinginan.

2. Stres Kerja (X_2)

Stres adalah tanggapan adaptif, ditengahi oleh perbedaan individual dan atau proses psikologis yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi

atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang (Gibson, Ivancevich dan Donnelly, 1996 : 204).

Indikator – indikator dari variabel stres ini meliputi :

- a. Stres fisik yaitu kondisi kejiwaan yang dialami oleh seseorang karyawan yang berakibat pada gangguan kesehatan fisiknya meliputi : gatal – gatal atau bintik merah, gangguan pernafasan, gangguan pencernaan, pusing, mulut kering, dan tenggrokkan membengkak.
- b. Stres psikologis yaitu kondisi kejiwaan yang terjadi pada diri seorang karyawan yang berakibat pada gangguan perilaku atau psikologis yang meliputi timbulnya keresahan, ketegangan, mudah tersinggung, mudah marah, ketidakpuasan, kebosanan, menunda – nunda tugas, kepercayaan diri yang rendah.
- c. Stres organisatoris yaitu kondisi kejiwaan yang terjadi pada diri seorang karyawan yang berakibat pada terganggunya kegiatan organisasi atau perusahaan yang meliputi tingkat ketidakhadiran yang tinggi, kelambanan proses kerja, menurunnya produktivitas kerja dan rendahnya partisipasi.

3. *Kinerja Karyawan(Y)*

Kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standart kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Indikator – indikator variabel kinerja karyawan meliputi :

- a. Kuantitas pekerjaan meliputi jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Kualitas pekerjaan yaitu meliputi tingkat ketelitian dalam mengerjakan tugas, tingkat kerapian dalam pekerjaan, dan kesesuaian hasil pelaksanaan pekerjaan dengan aturan yang ada.
- c. Kedisiplinan waktu yaitu ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan standart kerja yang telah ditetapkan serta ketepatan waktu kehadiran dalam kerja sehari – hari.

3.7. Skala Pengukuran

Untuk mengukur indikator – indikator dan butir pertanyaan terhadap konflik peran, stres kerja dan kinerja karyawan, menggunakan skala Likert yang dimodifikasi dari 5 kategori jawaban menjadi 4 kategori jawaban dengan maksud untuk menghindari adanya kecenderungan jawaban ditengah seperti yang dikemukakan oleh Sutrisno Hadi.

Kriteria penilaiannya adalah sebagai berikut :

Sangat rendah	skor 1
Rendah	skor 2
Tinggi	skor 3
Sangat tinggi	skor 4

3.8. Metode Analisis Data

Untuk menganalisis data yang terkumpul agar dapat dipahami dan dapat menjawab permasalahan yang ada serta untuk menjelaskan pengaruh konflik peran terhadap stres kerja, pengaruh konflik peran dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Universitas Jember, dianalisis dengan metode statistik dengan menggunakan Analisis Jalur (Path Analysis), atau regresi berganda yang distandarisasi dan dihitung dengan *Paket Program SPSS ver.10.0 for Windows*.

Untuk mengetahui bermakna atau tidaknya koefisien regresi yang telah diperoleh, maka diuji dengan menggunakan analisis $P \leq 0.05$ yang berarti secara bersama – sama variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Metode untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan menggunakan Teknik Korelasi Product Moment dan Analisis Regresi Linier Berganda untuk melakukan Uji - t dan Uji – F.

3.8.1. Korelasi Product Moment Pearson

Analisa ini digunakan untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan seberapa kuat hubungan suatu variabel dengan variabel yang lain.

Rumus :

$$r = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2] [n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

(J. Supranto, 1991 : 146)

Dimana :

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

x = variabel bebas

y = variabel terikat

Nilai koefisien korelasi r berkisar antara -1 sampai +1, yang kriteria penggunaannya dijelaskan sebagai berikut.

- a. Jika nilai $r > 0$, artinya itu terjadi hubungan linier positif, yaitu makin besar nilai variabel X (*independent*), maka semakin besar pula nilai variabel Y (*dependent*) atau sebaliknya.
- b. Jika nilai $r < 0$, artinya terjadi hubungan linier negatif, yaitu makin kecil nilai variabel X (*independent*), maka semakin besar nilai variabel Y (*dependent*) atau sebaliknya.
- c. Jika nilai $r = 0$, artinya tidak ada korelasi antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y.
- d. Jika nilai $r = 1$, atau $r = -1$, artinya terjadi korelasi linier yang sempurna antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y.

3.8.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji hipotesis digunakan metode analisa regresi linier berganda yaitu untuk menguji tingkat hubungan antara satu variabel terikat dengan beberapa variabel bebas. Di dalam analisa regresi berganda terdapat beberapa uji statistik yaitu uji - F dan uji - t.

3.8.2.1. Uji - F (F - Test)

Uji - F digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh dari variabel - variabel bebas konflik peran (X_1) dan variabel stres kerja (X_2) secara serempak terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Semakin besar nilai koefisien determinan berarti semakin besar pula pengaruhnya. Koefisien determinasi adalah koefisien korelasi yang dikuadratkan (R^2) yang menunjukkan berapa persen fluktuasi atau variasi pada variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas.

Rumus :

$$F = \frac{(R^2 / K)}{\left\{ (1 - R^2) / (N - K - 1) \right\}}$$

Dimana :

R^2 = koefisien linier berganda

K = jumlah variabel bebas

N = jumlah sampel

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

H_0 : variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama - sama tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Y).

H_a : variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama - sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat (Y).

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, ini berarti bahwa variabel bebas secara bersama – sama memberikan pengaruh yang signifikan/ bermakna terhadap variabel terikat. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, ini berarti bahwa variabel bebas secara bersama – sama tidak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat.

3.8.2.2. Uji – t (t – Test)

Uji T dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh dari masing – masing variabel bebas konflik peran dan stres kerja secara parsial (satu -persatu) terhadap variabel terikat dengan menggunakan $\alpha = 0.05$, maka hipotesisnya :

H_0 : variabel bebas (X) tidak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat (Y).

H_a : variabel bebas (X) memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat (Y).

Pembuktiannya dengan mengamati nilai t_{hitung} , apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $P < \alpha$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Ini berarti bahwa variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $P > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, ini berarti bahwa variabel bebas tidak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN



4.1. Gambaran Umum Obyek yang Diteliti

4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Koperasi Pegawai Republik Indonesia ini didirikan pada tahun 1979, yang berlokasi di Jalan Kalimantan No. 27 Jember. Pendirian koperasi tersebut sesuai dengan rapat pada tanggal 2 Agustus 1979 dan telah disahkan pada tanggal 12 Februari 1980 oleh Kantor Wilayah Departemen Koperasi Propinsi Jawa Timur dengan Badan Hukum No. 4388/BH/II/1980.

Seiring dengan perkembangan Universitas Jember dan jumlah pegawai yang semakin meningkat, maka koperasi memindahkan lokasi kegiatannya di kampus Tegal Boto tepatnya di Gedung perpustakaan lama. Mengingat semakin besarnya volume usaha yang dilakukan oleh koperasi dan semakin meningkatnya kebutuhan para anggota maka koperasi dipandang perlu untuk memiliki tempat sendiri.

Pada tahun 1989 Koperasi Pegawai Republik Indonesia Universitas Jember mendapat Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) dengan No. 12357.802-626 dan juga koperasi telah mendapatkan tanda daftar perusahaan dengan No. 1.367.200.632 pada tanggal 5 Juli 1986. Dikarenakan Koperasi Pegawai Republik Indonesia Universitas Jember merupakan sebuah perusahaan maka dipandang perlu untuk membayar kewajibannya berupa pajak.

Koperasi Pegawai Republik Indonesia Universitas Jember ini berada di bawah naungan Pusat Koperasi Pegawai Republik Indonesia (PKP-RI) Kabupaten Daerah Tingkat II Jember. Koperasi ini juga berada di bawah pengawasan Departemen Koperasi Daerah Tingkat II Jember.

Adapun yang menjadi wilayah kerja Koperasi Pegawai Republik Indonesia Universitas Jember yaitu di seluruh daerah lingkungan kampus Universitas Jember

yang meliputi 17 (tujuh belas) Unit Kerja, antara lain dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini :

Tabel 3 : Wilayah Kerja Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Universitas Jember

No.	UNIT KERJA	JUMLAH ORANG
1.	Kantor Pusat	374
2.	Fakultas Hukum	111
3.	Fisip	147
4.	Faperta	59
5.	FKIP	211
6.	Fakultas ekonomi	148
7.	Fakultas Sastra	114
8.	Politani	216
9.	Universitas Terbuka	12
10.	Pensiunan	17
11.	Fakultas MIPA	84
12.	Tehnik Pertanian	66
13.	FKG	66
14.	KP-RI	16
15.	D3 Tehnik	77
16.	PSPD	14
17.	S2 Agronomi	4
	Jumlah	1736

Sumber : KP-RI Universitas Jember, Oktober 2002

Sedangkan yang memprakarsai berdirinya koperasi tersebut dan sekaligus yang menandatangani, akte pendiriannya, yaitu :

1. Prof. Dr. Mordijanto Purnagkoro, SU
2. Ir. Abdulgani WR
3. Ir. Sumarsono (almarhum)
4. Drs. Sewarso Asmo (almarhum)
5. R. s. Bastaman, SH

4.1.2. Struktur Organisasi KP-RI Universitas Jember

Struktur organisasi koperasi pegawai republik Indonesia Universitas Jember mempunyai bentuk atau tipe organisasi garis, dimana arus komunikasi dari atas ke bawah atau sebaliknya dapat berjalan. Dalam undang-undang no. 25 tahun 1992 tentang pokok-pokok perkoperasian bab VIII pasal 19, alat-alat perlengkapan koperasi terdiri dari :

- a. Rapat anggota
- b. Pengurus
- c. Pengawas

Berdasarkan perkembangan usaha koperasi, pengurus dapat memperkerjakan orang untuk melakukan pekerjaan sehari-hari (pasal 23, ayat 2 UU no. 25 tahun 1992). Mereka adalah manajer dan karyawan.

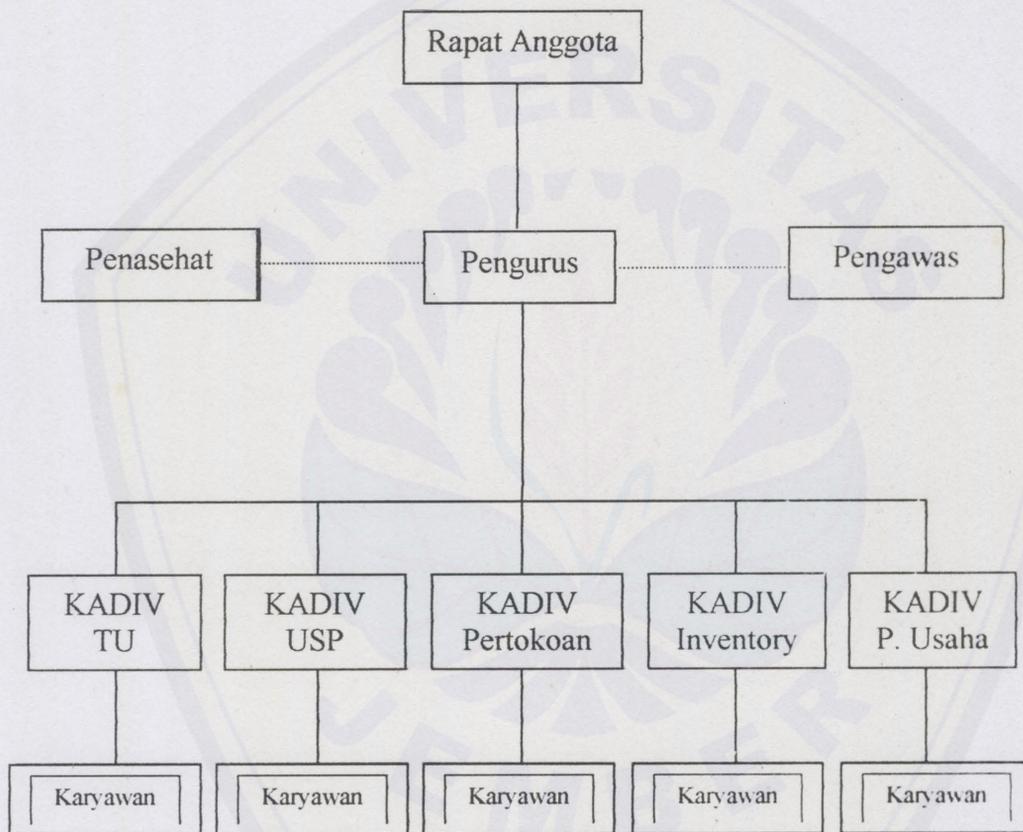
Dengan semakin berkembangnya kegiatan usaha koperasi maka dalam pelaksanaan operasionalnya diadakan pembagian tugas-tugas pengurus ~~secara~~ fungsional berdasarkan kebutuhan, sehingga disusun bidang-bidang sebagai berikut:

- a. Bidang idiiil
 1. Pembinaan anggota
 2. Pendidikan dan penyuluhan
 3. Anggaran dasar organisasi
 4. Publikasi

b. Bidang Usaha

1. Unit simpan pinjam
2. Unit pertokoan
3. Unit tanah dan perumahan
4. Unit jasa

Adapun struktur organisasi Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Universitas Jember dapat dilihat sebagai berikut :



..... Garis pengawasan

———— Garis komando

Gambar 3 : Struktur organisasi KP-RI Universitas Jember

Sumber : KP-RI Universitas Jember, Oktober 2002

4.1.2.1. Rapat Anggota

Rapat anggota adalah pemegang kekuasaan tertinggi yang merupakan sumber kekuatan kekuasaan pokok dari kehidupan koperasi yang mempunyai fungsi antara lain :

1. Menetapkan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Koperasi
2. Menetapkan kebijakan umum koperasi
3. Memilih, mengangkat dan memberhentikan pengurus dan badan pemeriksa
4. Menetapkan dan mengesahkan rencana kerja dan RAB (Rencana Anggaran Belanja) Koperasi serta kebijaksanaan dalam bidang organisasi dan usaha koperasi
5. Mengesahkan laporan pertanggungjawaban pengurus dan badan pemeriksa dalam bidang organisasi dan usaha koperasi
6. Rapat anggota diadakan sekurang – kurangnya sekali dalam setahun

4.1.2.2. Kepengurusan

Dalam pasal 22 UU No. 25 Tahun 1992 Kepengurusan Koperasi terdiri dari Ketua, Sekretaris dan Bendahara yang dipilih oleh anggota dalam suatu rapat anggota yang jumlahnya sesuai dengan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Koperasi.

Fungsi pengurus adalah memimpin organisasi dan usaha koperasi serta bertindak atas nama koperasi dalam hubungannya dengan pihak luar atau pihak ketiga sesuai dengan ketentuan Rapat Anggota dan anggaran Dasar atau anggaran Rumah Tangga Koperasi. Sedangkan tugas – tugas dan wewenang Pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Universitas Jember meliputi seperti yang dijelaskan di bawah ini.

a. Pengurus Koperasi bertugas :

1. Mengelola koperasi dan usahanya
2. Mengajukan rancangan kerja serta rancangan anggaran pendapatan dan belanja koperasi

3. Menyelenggarakan rapat anggota
 4. Mengajukan laporan keuangan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas
 5. Menyelenggarakan pembukuan keuangan dan inventaris serta tata tertib
 6. Memelihara daftar buku anggota dan pengurus
- b. Pengurus Koperasi berwenang :
1. Mewakili koperasi di dalam dan di luar pengadilan
 2. Memutuskan penerimaan dan penolakan anggota baru serta memberhentikan anggota sesuai dengan ketentuan dalam anggaran dasar
 3. Melakukan tindakan dan upaya bagi kepentingan keputusan rapat anggota

Sumber : KP-RI Universitas Jember, 1994 (dikutip dari UU No. 35 tahun 1992 tentang Perkoperasian)

4.1.2.3. Pengawas

Di samping pengurus juga terdapat pengawas yang bertugas melakukan pengawasan bagi jalannya koperasi dan melaksanakan pemeriksaan secara rutin dibidang keuangan. Pengawas merupakan wakil anggota yang bertugas mengawasi kegiatan yang dilakukan oleh pengurus agar jangan menyimpang dari keputusan rapat anggota, ketentuan anggaran dasar atau anggaran rumah tangga atau peraturan perundang – undangan yang berlaku. Secara rinci tugas dan wewenang pengawas adalah sebagai berikut :

- a. Pengawas bertugas melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan dan pengawasan
- b. Pengawas bertugas membuat laporan tertulis tentang hasil pengawasannya
- c. Pengurus mempunyai wewenang untuk mendapatkan keterangan yang diperlukan
- d. Pengurus berwenang untuk merahasiakan hasil pengawasannya terhadap pihak ketiga

4.1.2.4. Karyawan

Untuk melaksanakan tugas sehari – hari, para pengurus koperasi dibantu oleh 21 orang karyawan tetap dan beberapa karyawan lepas. Dalam pelaksanaan tugas maka dilakukan pembagian tugas seperti berikut ini :

1. Kepala Divisi (Kadiv)

Kepala Divisi (Kadiv) berfungsi sebagai pengelola kegiatan koperasi berdasarkan wewenang yang dilimpahkan pengurus. Dalam struktur organisasi Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Universitas Jember terdapat lima kepala divisi (kadiv) yaitu antara lain kadiv TU, USP, pertokoan, inventory dan pengembangan usaha dimana masing-masing kadiv membawahi beberapa karyawan dan bertanggungjawab langsung kepada pengurus koperasi. Sedangkan tugas dan wewenang masing-masing kadiv dapat dijelaskan seperti di bawah ini.

A. Kadiv TU

Kadiv TU mempunyai tugas dan wewenang sebagai berikut :

1. Memimpin dan mengkoordinasikan kegiatan usaha dan administrasi
2. Meneliti kelengkapan dan kebenaran bukti-bukti dan dokumen
3. Menyimpan dan memelihara semua dokumen, secara teratur.
4. Memberikan pengarahan dan mengawasi karyawan yang berada di bawahnya agar pelaksanaan kerja tidak menyimpang dari rencana yang telah digariskan
5. Bersama ketua menandatangani surat-surat perjanjian kerjasama dengan pihak luar
6. Bertanggungjawab kepada pengurus mengenai semua kegiatan usaha dan hasil yang dicapai oleh masing-masing bagian untuk usaha yang berada di bawah tanggung jawabnya.
7. Menghimpun data dalam rangka penyusunan rencana kebutuhan kredit, pengajuan kredit, penggunaan dan pengawasannya.
8. Melaksanakan pelayanan administrasi yang berhubungan dengan pengajuan kredit yang diberikan.

B. Kadiv USP

Kadiv USP mempunyai tugas dan wewenang sebagai berikut :

1. Memimpin dan mengkoordinasikan kegiatan usaha bidang USP
2. Mengesahkan pengeluaran kas sampai batas wewenang melalui keputusan rapat pengurus.
3. Meneliti kelengkapan dan kebenaran bukti-bukti pembukuan bidang usaha USP
4. Melaksanakan pembukuan sesuai dengan prosedur dan sistem yang ditetapkan berdasar bukti-bukti pembukuan yang lengkap.
5. Memberikan pengarahan dan mengawasi karyawan yang berada di bawahnya agar pelaksanaan kerja tidak menyimpang dari rencana yang telah digariskan
6. Bertanggungjawab kepada pengurus mengenai semua kegiatan usaha dan hasil yang dicapai oleh unit usaha yang berada di bawah tanggung jawabnya.
7. Menyiapkan bukti yang lengkap sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.
8. Menerima, menyimpan uang serta melaksanakan administrasi kas.
9. Bertanggungjawab atas ketepatan jumlah penerimaan dan pengeluaran kas.

C. Kadiv Pertokoan

Tugas dan wewenang Kadiv Pertokoan adalah sebagai berikut :

1. Bertanggungjawab dalam bidang manajemen pemasaran.
2. Memberikan pengarahan dan mengawasi karyawan yang berada di bawahnya agar pelaksanaan kerja tidak menyimpang dari rencana yang telah digariskan
3. Bertanggungjawab kepada pengurus mengenai semua kegiatan usaha dan hasil yang dicapai oleh unit usaha yang berada di bawah tanggung jawabnya.
4. Menyiapkan rencana kerja guna meningkatkan pemasaran barang – barang

D. Kadiv Inventory

Tugas dan wewenang Kadiv Inventory adalah sebagai berikut :

1. Bertanggungjawab dalam pemesanan dan pembelian barang - barang
2. Memberikan pengarahan dan mengawasi karyawan yang berada di bawahnya agar pelaksanaan kerja tidak menyimpang dari rencana yang telah digariskan

3. Bertanggungjawab kepada pengurus mengenai semua kegiatan usaha dan hasil yang dicapai oleh unit usaha yang berada di bawah tanggung jawabnya.
4. Bertanggungjawab tentang keadaan barang - barang yang ada di gudang agar tidak terjadi kadaluwarsa dapat dihindari

E. Kadiv Pengembangan Usaha

Tugas dan wewenang Kadiv Pengembangan Usaha adalah sebagai berikut :

1. Memberikan pengarahan dan mengawasi karyawan yang berada di bawahnya agar pelaksanaan kerja tidak menyimpang dari rencana yang telah digariskan
2. Bertanggungjawab kepada pengurus mengenai semua kegiatan usaha dan hasil yang dicapai oleh unit usaha yang berada di bawah tanggung jawabnya.
3. Menyiapkan rencana kerja dan strategi guna pengembangan usaha

2. Karyawan

Karyawan bertugas membantu Kepala Divisi sesuai dengan bidangnya masing – masing dalam melakukan tugas dan pekerjaan sehari - hari

4.1.3. Keanggotaan

Keanggotaan merupakan pelanggan dan sekaligus pemilik organisasi yang menentukan volume usaha koperasi, makin besar jasa koperasi usaha dimanfaatkan anggota makin besar pula usahanya. Anggota koperasi ini mempunyai hak dan kewajiban yang perlu diketahui dan dilaksanakan. Keanggotaan KP-RI Universitas Jember terdiri dari pegawai negeri, calon pegawai negeri, pensiunan dilingkungan universitas Jember.

4.1.4. Jenis Usaha yang Dilakukan KP-RI Universitas Jember

Setiap perusahaan atau badan usaha mempunyai berbagai macam usaha dan begitu pula halnya dengan kopersai KP-RI universitas Jember. Dalam melaksanakan kegiatan usaha supaya berjalan dan menguntungkan setiap anggotanya, maka KP-RI universitas Jember membentuk beberapa unit usaha yang kesemuanya bertujuan

untuk mensejahterakan anggota. Adapun unit usaha yang dibentuk oleh KP-RI Universitas Jember adalah sebagai berikut :

1. Unit usaha simpan pinjam. Unit simpan pinjam ini melayani penawaran dan permintaan dana dari anggota KP-RI universitas Jember. Penawaran dana dalam bentuk simpanan sukarela berjangka, sedangkan permintaan dana dalam bentuk pinjaman atau kredit.
2. Unit usaha pertokoan. Unit usaha pertokoan ini memenuhi kebutuhan konsumsi para anggota.
3. Unit tanah atau perumahan. Untuk saat ini unit tanah atau perumahan belum ada realisasai kegiatan. Usaha yang dilakukan sebatas kerjasama dengan pengembang perumahan untuk memasarkan kepada anggota.
4. Unit kendaraan sepeda motor.
5. Unit jasa. Kegiatan jasa meliputi pembayaran rekening air minum, listrik dan telepon serta pengurusan SIM dan STNK.

4.1.5. Permodalan KP-RI Universitas Jember

Modal koperasi sebagai faktor produksi diperoleh dari simpanan pokok, simpanan wajib, simpanan sukarela dari anggota dan juga dari dana cadangan. Penggunaan modal ditujukan untuk mensejahterakan anggota. Tujuan penggunaan modal di dalam koperasi itu tidak untuk mendapatkan laba akan tetapi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan koperasi untuk kesejahteraan bersama. Pinjaman dari pihak ketiga digunakan untuk memenuhi kabutuhan modal bersama. Permodalan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Universitas Jember terdiri dari :

1. Modal sendiri, yaitu modal yang diperoleh dari anggota koperasi sebagai modal pertama untuk melaksanakan usaha yang terdiri dari simpanan pokok, simpanan wajib dan dana cadangan.

2. Modal asing yaitu modal yang berasal dari penyertaan yang berasal dari anggota, koperasi lain, simpanan sukarela, bank dan lembaga keuangan non bank, penerbitan obligasi dan surat hutang lain serta sumber – sumber lain yang sah.

4.2. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 21 orang responden, yaitu karyawan tetap Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Universitas Jember yang dijadikan sampel penelitian, maka dapat diketahui gambaran umum tentang usia, masa kerja dan pendidikan terakhir responden. Untuk lebih jelasnya di bawah ini dikemukakan secara satu persatu gambaran umum responden penelitian.

1. Usia Responden

Tabel 4 : Jumlah Responden Berdasarkan Kelompok Usia

No.	Usia	Jumlah	Prosentase
1.	20 – 29 tahun	8	38,1 %
2.	30 – 39 tahun	12	57,1%
3.	40 tahun lebih	1	4,8 %
	Jumlah	21	100 %

Sumber : Data diolah (2002)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia antar 30 sampai dengan 39 tahun, yaitu sebesar 57,1 % dan karyawan yang berusia 20 – 29 thun sebesar 38,1%. Sedangkan responden yang berusia lebih dari 40 tahun hanya berjumlah satu orang. Selain itu dapat pula diketahui gambaran hubungan kelompok usia responden dengan konflik peran, stres kerja dan kinerja sebagaimana terlampir dalam lampiran 3.

Pada kelompok usia 20 – 29 tahun secara keseluruhan responden memberikan jawaban rendah dalam hubungannya dengan konflik peran dan stres kerja sebesar 38,1 % dan untuk kinerja karyawan responden memberikan jawaban tinggi dengan prosentase 38,1 % dari total jumlah karyawan pada kelompok usia 20 –

29 tahun. Pada usia 30 – 39 tahun, sebagian besar responden memberikan jawaban rendah sebesar 52,3% dan untuk kinerja sebagian besar memberikan jawaban tinggi yaitu sebesar 52,3 %. Demikian juga pada usia 40 tahun lebih dimana hanya berjumlah satu orang yang memberikan jawaban rendah pada pertanyaan konflik peran dan stres kerja serta jawaban tinggi pada kinerja karyawan. Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa berdasarkan kelompok usia dalam kaitannya dengan konflik peran dan stres kerja termasuk dalam kategori rendah dan dalam kaitannya dengan kinerja karyawan termasuk dalam kategori tinggi.

2. Masa Kerja Responden

Tabel 5 : Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa kerja	Jumlah	Prosentase
1	1 – 5 tahun	11	52,4 %
2	5 – 10 tahun	4	19,05 %
3	10 – 15 tahun	4	19,05 %
4	15 – 20 tahun	2	9,5 %
	total	21	100 %

Sumber : Data diolah 2002

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang mempunyai masa kerja 1 – 5 tahun. Responden secara keseluruhan memberikan jawaban rendah dalam kaitannya dengan konflik peran dan stres kerja, yaitu sebesar 47,6 % pada kelompok masa kerja 1 – 5 tahun, sebesar 14,3 % pada responden dengan masa kerja 5 – 10 tahun, sebesar 23,83 % pada responden dengan masa kerja 10 – 15 tahun dan 9,2 % pada responden dengan masa kerja 15 – 20 tahun. Sedangkan pada kinerja karyawan responden secara keseluruhan memberikan jawaban tinggi. Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa berdasarkan masa kerja karyawan dalam kaitannya dengan konflik peran dan stres kerja termasuk dalam kategori rendah dan dalam kaitannya dengan kinerja karyawan termasuk dalam kategori tinggi.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 6 : Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan terakhir	Jumlah	Prosentase
1	SD	1	4,8 %
2	SMP	2	9,5 %
3	SMU	11	52,4 %
4	Diploma III	2	9,5 %
5	Sarjana	5	23,8 %
	Total	21	100 %

Sumber : data diolah (2002)

Dari tabel diatas terlihat bahwa sebagian besar karyawan berpendidikan SMU yaitu sebanyak 11 orang atau 52,4 %. Sebesar 9,5 % karyawan berpendidikan SMP dan Diploma III. Selanjutnya karyawan yang berpendidikan terakhir Sarjana sebesar 23,8 % atau berjumlah lima orang. Sedangkan karyawan yang berpendidikan terakhir SD hanya 1 orang. Seperti pada responden berdasarkan kelompok usia dan masa kerja, responden berdasarkan pendidikan terakhir sebagian besar juga membrikan jawaban rendahj pada variabel konflik peran dan stres kerja sedangkan pada variabel kinerja karyawan termasuk dalam kategori tinggi.

4.3 Gambaran Variabel Penelitian

Dari hasil penyebaran angket kepada 21 responden yaitu karyawan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Universitas Jember dapat diketahui gambaran variabel dalam penelitian ini, baik variabel bebas maupun variabel terikat. Variabel bebasnya antara lain : konflik peran dengan indikator konflik peran pribadi, konflik intra peran dan konflik antar peran. Sedangkan variabel bebas lainnya yaitu stres kerja dengan indikator – indikator meliputi stres fisik, stres psikologis dan stres organisatoris. Kemudian variabel terikatnya adalah kinerja karyawan dengan indikator – indikator antara lain : kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

Sesuai dengan kriteria penilaian, yaitu jawaban *a* penilaian *sangat rendah* mempunyai *skor 1*, jawaban *b* penilaian *rendah* mempunyai *skor 2*, jawaban *c* penilaian *tinggi* mempunyai *skor 3*, jawaban *d* penilaian *sangat tinggi* mempunyai *skor 4*, dapat dilakukan tabulasi jawaban responden seperti pada lampiran 2.

Guna memudahkan dalam memahami gambaran variabel penelitian ini, maka kriteria penilaian tersebut di atas dikategorikan menjadi dua bagian, yaitu rendah dan tinggi. Penilaian sangat rendah dan rendah digabung dan dimasukkan dalam kategori rendah. Sedangkan kriteria penilaian tinggi dan sangat tinggi digabung dan dimasukkan dalam kategori tinggi. Dari hasil penyebaran angket kepada responden dapat diketahui gambaran dari masing – masing variabel yang digunakan dalam penelitian seperti yang dapat dilihat dalam penjelasan di bawah ini.

4.3.1. Konflik Peran

Dalam penelitian ini, konflik peran diartikan sebagai suatu kondisi dimana terdapat suatu pertentangan antara peran yang diberikan kepada karyawan dalam pekerjaan oleh perusahaan terhadap peran dasar yang telah ada pada diri karyawan tersebut. Indikator dari variabel konflik peran ini antara lain konflik peran pribadi, konflik interperan, dan konflik antarperan.

a. Konflik peran pribadi

Tabel 7 : Jawaban Responden Tentang Konflik Peran Pribadi

No	Unsur konflik peran pribadi	Kategori Konflik peran pribadi			
		Tinggi		Rendah	
		f	%	f	%
1	Ketidaksesuaian antara peran dengan sifat	3	14,3 %	18	85,7 %
2	Ketidaksesuaian antara peran dengan sikap	1	4,8 %	20	95,2 %
3	Ketidaksesuaian antara peran dengan kepribadian	5	23,8 %	16	76,2 %

Sumber : data diolah 2002

Seperti yang disajikan pada tabel di atas baik ditinjau dari unsur ketidaksesuaian peran dengan sifat, ketidaksesuaian peran dengan sikap dan ketidaksesuaian peran dengan kepribadian memiliki kategori konflik peran yang rendah. Dari hasil penyebaran angket responden memberikan jawaban tinggi pada unsur ketidaksesuaian antara peran dengan sifat sebesar 14,3 %, sedangkan sisanya sebesar 85,7 % memberikan jawaban rendah. Hasil jawaban responden pada unsur ketidaksesuaian antara peran dengan sikap sebesar 4,8 % dan 95,2 % memberikan jawaban rendah.

Selanjutnya unsur ketidaksesuaian antara peran dengan kepribadian, responden memberikan jawaban tinggi sebesar 23,8% dan 76,2 % memberikan jawaban rendah. Dari hasil jawaban responden untuk ketiga unsur konflik peran pribadi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Universitas Jember yang mengalami konflik peran pribadi sangat rendah.

b. Konflik Intra Peran

Tabel 8 : Jawaban Responden Tentang Konflik Intra Peran

No	Unsur konflik intra peran	Kategori Konflik intra peran			
		Tinggi		Rendah	
		f	%	f	%
1	Peran tidak memperlancar komunikasi	2	9,5 %	19	90,5 %
2	Peran tidak mendorong kerjasama dengan rekan sekerja	2	9,5 %	19	90,5 %
3	Peran tidak membangun kerjasama dengan atasan	5	23,8 %	16	76,2 %

Sumber : data diolah (2002)

Berdasarkan tabel di atas, konflik intra peran dilihat dari unsur tidak memperlancar komunikasi dan peran tidak mendorong kerjasama dengan rekan

sekerja, responden memberikan jawaban rendah sebesar 90,5% dan sisanya 9,5 % memberikan jawaban tinggi. Sedangkan untuk unsur dan peran tidak membangun kerjasama dengan atasan, responden memberikan jawaban tinggi sebesar 23,8 % dan memberikan jawaban rendah sebesar 76,2%. Dari gambaran di atas dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Universitas Jember yang mengalami konflik intra peran adalah rendah.

c. Konflik Antar Peran

Tabel 9 : Jawaban Responden Tentang Konflik Antar Peran

No	Unsur konflik antar peran	Kategori Konflik antar peran			
		Tinggi		Rendah	
		f	%	f	%
1	Ketidaksesuaian peran dengan minat	5	23,8 %	16	76,2 %
2	Ketidaksesuain peran dengan keinginan	1	4,8 %	20	95,2 %

Sumber : data diolah 2002

Berdasarkan tabel di atas, konflik antar peran dilihat dari unsur ketidaksesuain antar peran dengan minat responden memberikan jawaban tinggi hanya sebesar 23,8 % dan 76,2 % memberikan jawaban rendah. Sedangkan jika dilihat dari unsur ketidaksesuaian antara peran dengan keinginan, responden memberikan jawaban tinggi sebesar 4,8 % dan sisanya 95,2 % memberikan jawaban rendah. Dari data di atas dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan KP-RI Universitas Jember yang mengalami konflik antar peran adalah sangat rendah.

4.3.2. Stres Kerja

Dalam penelitian ini stres kerja diartikan sebagai suatu kondisi kejiwaan yang dialami oleh karyawan akibat adanya ketidaksesuaian antara persepsinya dan tuntutan yang dihadapi dalam kerja dengan kemampuan yang dimiliki. Indikator – indikator

stres kerja meliputi stres fisik, stres psikologis dan stres organisatoris. Untuk lebih mudah melihat gambaran mengenai stres kerja yang terjadi pada karyawan di KP-RI Universitas Jember dapat dilihat dalam penjelasan di bawah ini.

a. Stres Fisik

Tabel 10 : Jawaban Responden Tentang Stres Fisik

No	Unsur – unsur stres fisik	Kategori stres fisik			
		Tinggi		Rendah	
		f	%	f	%
1	Gatal dan bintik merah	0	0	21	100%
2	Mulut kering	1	4,8 %	20	95,2 %
3	Tenggorokan membengkak	1	4,8 %	20	95,2 %
4	Gangguan pernafasan	2	9,5%	19	90,5 %
5	Gangguan pencernaan	1	4,8 %	20	95,2 %
6	Pusing /migrain	1	4,8 %	20	95,2 %

Sumber : data diolah 2002

Berdasarkan tabel di atas stres fisik yang terjadi pada karyawan KP-RI Universitas Jember di lihat dari unsur terjadinya gatal dan bintik merah karena peran yang diberikan dalam tugas dan pekerjaan responden secara keseluruhan memberikan jawaban rendah. Dilihat dari unsur terjadinya mulut kering karena peran yang diberikan dalam tugas dan pekerjaan serta terjadinya tenggorokan membengkak karena peran yang diberikan tugas dan pekerjaan responden memberikan jawaban tinggi masing - masing sebesar 4,8 % dan sisanya 95,2 % menjawab rendah. Stres kerja dilihat dari unsur terjadinya gangguan pernafasan karena peran yang diberikan dalam tugas dan pekerjaan responden memberikan jawaban tinggi sebesar 9,5% dan sebesar 90,5% memberikan jawaban rendah.

Sedangkan apabila stres kerja fisik dilihat dari terjadinya gangguan pencernaan dan terjadinya pusing atau migrain pada karyawan karena peran dalam tugas dan pekerjaan, responden memberikan jawaban tinggi sebesar 14,3 % dan sisanya 85,7 % menjawab rendah. Dari data di atas dapat diambil kesimpulan bahwa

stes kerja terutama stres fisik yang dialami oleh karyawan pada KP-RI Universitas Jember termasuk dalam kategori rendah.

b. Stres Psikologis

Tabel 11 : Jawaban Responden Tentang Stres Psikologis

No	Unsur – unsur stres psikologis	Kategori stres psikologis			
		Tinggi		Rendah	
		f	%	f	%
1	Ketegangan	1	4,8 %	20	95,2 %
2	Keresahan	1	4,8 %	20	95,2 %
3	Mudah tersinggung	2	9,5%	19	90,5 %
4	Mudah marah	0	0	21	100%
5	Rasa tidak puas	0	0	21	100%
6	Kebosanan	3	14,3 %	18	85,7 %
7	Tertundanya tugas	2	9,5%	19	90,5 %

Sumber : data diolah 2002

Berdasarkan tabel di atas, stres psikologis yang terjadi pada karyawan KP-RI Universitas Jember dilihat dari unsur terjadinya ketegangan, keresahan karena peran yang diberikan dalam tugas dan pekerjaan responden memberikan jawaban tinggi sebesar 4,8 % dan 95,2 % menjawab rendah. Dilihat dari unsur terjadinya perasaan mudah tersinggung pada karyawan karena berkaitan dengan peran yang diterima dalam tugas dan pekerjaan, responden memberikan jawaban tinggi sebesar 9,5 % dan sisanya 90,5 % memberikan jawaban rendah. Sedangkan pada unsur timbulnya perasaan mudah marah dan rasa tidak puas karena peran yang diberikan dalam tugas dan pekerjaan responden secara keseluruhan memberikan jawaban rendah.

Dilihat dari unsur terjadinya kebosanan pada karyawan karena peran dalam tugas dan pekerjaan responden memberikan jawaban tinggi sebesar 14,3 %, sisanya 85,7 % menjawab rendah. Sedangkan dari unsur tertundanya tugas karena peran dalam tugas dan pekerjaan responden memberikan jawaban tinggi sebesar 4,8 % dan

95,2 % menjawab rendah. Dilihat dari unsur rendahnya kepercayaan diri karyawan akibat peran yang diberikan dalam tugas dan pekerjaan responden memberikan jawaban tinggi sebesar 4,8 % dan menjawab rendah sebesar 95,2 %. Dari data di atas dapat diambil kesimpulan bahwa stres psikologis yang terjadi pada karyawan pada KP-RI Universitas Jember adalah sangat rendah.

c. Stres Organisatoris

Tabel 12 : Jawaban Responden Tentang Stres Organisatoris

No	Unsur stres organisatoris	Kategori stres organisatoris			
		Tinggi		Rendah	
		f	%	f	%
1	Tingkat ketidak hadiran tinggi	0	0	21	100 %
2	Kelambanan proses kerja	1	4,8 %	20	95,2 %
3	Rendahnya partisipasi	1	4,8 %	20	95,2 %
4	Menurunnya produktivitas	2	9,5%	19	90,5 %

Sumber : data diolah 2002

Berdasarkan tabel di atas stres organisatoris yang terjadi pada karyawan KP-RI Universitas Jember di lihat dari unsur terjadinya tingkat ketidakadiran yang tinggi responden secara keseluruhan memberikan jawaban rendah. Sedangkan dilihat dari unsur terjadinya kelambanan proses kerja dan rendahnya partisipasi karena peran yang diberikan dalam tugas dan pekerjaan responden memberikan jawaban tinggi sebesar 4,8 % dan 95,2 % memberikan jawaban rendah. Stres organisatoris dilihat dari unsur menurunnya produktivitas karena peran yang diberikan dalam tugas dan pekerjaan responden memberikan jawaban tinggi sebesar 9,5% dan 90,5 % menjawab rendah. Dari data di atas dapat diambil kesimpulan bahwa stres organisatoris yang terjadi pada karyawan pada KP-RI Universitas Jember adalah sangat rendah.

4.3.3. Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Indikator – indikator kinerja karyawan meliputi kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan dan ketepatan waktu.

Tabel 13 : Jawaban responden tentang kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan dan ketepatan waktu.

No	Unsur kinerja karyawan	Kategori kinerja karyawan			
		Tinggi		Rendah	
		f	%	f	%
A	Kuantitas pekerjaan				
1	Kuantitas pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan standar	18	85,7%	3	14,3%
B	Kualitas pekerjaan				
1	Ketelitian mengerjakan tugas	18	85,7%	3	14,3%
2	Kerapian dalam mengerjakan tugas	20	95,2%	1	4,8%
3	Hasil pelaksanaan sesuai dengan ketentuan yang ada	18	85,7%	3	14,3%
C	Ketepatan waktu				
1	Seluruh pekerjaan diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	17	80,95%	4	19,05%

Sumber : data diolah 2002

Berdasarkan tabel di atas kinerja karyawan dilihat dari kuantitas pekerjaan pada karyawan KP-RI Universitas Jember dari unsur sejumlah pekerjaan yang dapat

dilaksanakan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam kurun waktu satu tahun, sebesar 85,7% responden memberikan jawaban tinggi dan 14,3 % responden memberikan jawaban rendah. Dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan berdasarkan kuantitas pekerjaan dimasukkan dalam kategori tinggi.

Sedangkan kualitas pekerjaan berdasarkan tabel di atas, dilihat dari unsur ketelitian dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan dalam kurun waktu satu tahun dikategorikan tinggi. Hal ini terlihat dari jawaban responden dimana sebesar menjawab tinggi 85,7% dan 14,3 % menjawab rendah. Dilihat dari tingkat kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan dalam kurun waktu satu tahun termasuk dalam kategori tinggi dengan jawaban tinggi dari responden sebesar 95,2% dan 4,8% jawaban rendah. Demikian juga kinerja karyawan dilihat dari unsur hasil pelaksanaan yang sesuai dengan ketentuan yang ada, responden memberikan jawaban tinggi sebesar 85,7% dan responden yang memberikan jawaban rendah sebesar 14,3 %. Kinerja karyawan dilihat dari unsur ketepatan waktu yaitu seluruh pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan dalam kurun waktu satu tahun, responden memberikan jawaban tinggi sebesar 80,95% dan jawaban rendah sebesar 19,05%. Dari data di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan pada KP-RI Universitas Jember termasuk dalam kategori tinggi

4.4. Pengujian Instrumen

Sebelum dilakukan analisa data perlu dilakukan pengujian terhadap instrumen penelitian yaitu angket yang digunakan dalam penelitian dengan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen untuk mendapatkan data yang valid (sahih) dan reliabel (dapat dipercaya). Dalam penelitian ini angket yang digunakan meliputi 8 item variabel konflik peran, 18 item variabel stres kerja dan 5 item variabel kinerja karyawan. Sehingga secara keseluruhan terdapat 31 item pertanyaan dalam kuesioner (angket) yang disebar paka karyawan KP-RI Universitas Jember.

4.4.1. Pengujian Validitas Instrumen

Pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan dengan membandingkan angka korelasi "Product Moment" dari skor setiap item dengan jumlah skor total tiap variabel yang sama dengan angka kritik nilai $-r$ (derajat kebebasan / $dF = N - 2$). Dalam hal ini angka kritik nilai $-r$ dengan tingkat kepercayaan 0,05 dan derajat kebebasan / $dF = 21 - 2 = 19$, yaitu sebesar 0,433 (lihat tabel angka kritik nilai r pada lampiran 10). Jika angka korelasi "Product Moment" lebih besar dari angka tabel maka item pada kuesioner tersebut adalah valid.

Dari lampiran 6 pada tabel terlihat bahwa angka korelasi dari semua item adalah lebih besar dari 0,433 maka dapat disimpulkan bahwa semua item dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

4.4.2. Pengujian Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas instrumen adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Pengujian reliabilitas instrumen dilaksanakan dengan menggunakan teknik belah dua dari data belahan pertama dan belahan kedua pada lampiran 7 diketahui korelasinya adalah :

$$R_{tt} = 0,8049$$

$$R_{tot} = \frac{2(R_{tt})}{1 + (R_{tt})}$$

R_{tt} = angka korelasi belahan pertama dan kedua

R_{tot} = angka reliabilitas keseluruhan item

$$\text{Maka, } R_{tot} = \frac{2(0,8049)}{1 + (0,8049)} = 0,8919$$

Dari penghitungan di atas menunjukkan bahwa angka korelasi belahan pertama dan belahan kedua sebesar 0,8049 dan angka reliabilitas keseluruhan item sebesar 0,8919. Karena $R_{tot} > R_{tt}$, yaitu $0,8919 > 0,8049$ dan $R_{tot} > R_{tabel}$, yaitu $0,8919 > 0,433$ (lihat tabel angka kritik nilai r dalam lampiran 12) maka dapat dikatakan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai penghitungan pengujian reliabilitas instrumen dapat dilihat pada lampiran 7.

4.5. Analisis Data

Setelah dilakukan tabulasi dari jawaban responden melalui angket yang telah disebar, maka pada bagian ini akan dikemukakan tentang pengujian hipotesa yang telah dikemukakan di depan dengan menggunakan rumus korelasi "Product moment" dan Regresi Linier berganda.

4.5.1. Korelasi Product Moment

Berdasarkan koefisien korelasi yang diolah pada lampiran 9, maka dapat lebih disederhanakan dalam suatu tabel seperti dibawah ini :

Tabel 14 : Analisis Koefisien Korelasi Konflik Peran, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

No.	Variabel - variabel	Konflik Peran	Stres Kerja	Kinerja Karyawan
1.	Konflik Peran	1,000	0,753	-0,930
2.	Stres Kerja	0,753	1,000	-0,852
3.	Kinerja Karyawan	-0,930	-0,852	1,000

Sumber : data diolah 2002

Berdasarkan tabel 14 di atas, menunjukkan bahwa variabel konflik peran, stres kerja dan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan ditunjukkan dengan besarnya nilai koefisien korelasi. Nilai koefisien korelasi konflik peran terhadap stres kerja adalah sebesar 0,753. Tanda koefisien korelasi yang

bernilai positif menunjukkan bahwa kedua variabel mempunyai hubungan yang searah, artinya apabila konflik peran tinggi maka stres kerja tinggi. Sedangkan koefisien korelasi konflik peran terhadap kinerja karyawan adalah sebesar -0,930 dan koefisien korelasi stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar -0,852. Tanda koefisien korelasi yang bernilai negatif yang berarti bahwa kedua variabel mempunyai hubungan yang saling berlawanan arah, artinya jika konflik peran dan stres kerja tinggi maka kinerja karyawan rendah demikian sebaliknya apabila konflik peran dan stres kerja rendah maka kinerja karyawan tinggi.

4.5.2. Regresi Linier Berganda

4.5.2.1. Pengujian Hipotesis Pertama

Untuk pengujian hipotesis pertama yang telah dirumuskan terdahulu yaitu terdapat pengaruh yang signifikan konflik peran terhadap stres kerja, dilaksanakan analisis regresi yang distandarisasi atau koefisien jalur. Koefisien jalur digunakan untuk menguji hubungan antara variabel pada model sebab akibat yang telah dirumuskan dasar pertimbangan teoritis hipotesa.

H_0 : tidak ada pengaruh yang signifikan konflik peran terhadap stres kerja

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan konflik peran terhadap stres kerja

Tabel 15 : Analisis Regresi Pengaruh Konflik Peran Terhadap Stres Kerja

Variabel terikat	Variabel bebas	B	SE.B	B	T Hitung
Stres kerja	Konflik peran	1,927	0,385	0,754	5,006
$R^2 = 0,569$					
$F = 25,063$					
$P = 0,000$					

Sumber : lampiran 10

Dari Tabel 15 di atas, terlihat bahwa nilai $P = 0,000$ lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ ($P < \alpha$), maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa variabel konflik

peran mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel stres kerja dengan nilai koefisien determinan (R^2) sebesar 0,569. Nilai R square sebesar 0,569 ini menunjukkan bahwa variabel bebas konflik peran memberikan sumbangan pengaruh terhadap stres kerja sebesar 56,9% dan selebihnya sebesar 43,1 % variabel terikat stres kerja dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Dari tabel di atas terlihat besarnya koefisien regresi B sebesar 1,927 mempunyai nilai koefisien regresi positif. Koefisien dengan nilai positif berarti perubahan nilai koefisien konflik peran mempunyai pengaruh yang searah terhadap perubahan stres kerja, atau dengan kata lain apabila terjadi peningkatan pada variabel konflik peran akan menyebabkan peningkatan terhadap variabel stres kerja.

4.5.2.2. Pengujian Hipotesis Kedua

Guna pengujian hipotesis kedua yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan konflik peran dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan variabel konflik peran dan stres kerja terhadap kinerja karyawan

Ha : ada pengaruh yang signifikan konflik peran dan stres kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 16 : Analisis Regresi Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel terikat	Variabel bebas	B	SE.B	B	T Hitung
Kinerja karyawan	Konflik peran	-,618	0,096	-,666	-6,451
	Stres kerja	-,127	0,037	-,349	-3,382
$R^2 = 0,917$ $F = 99,674$ $P = 0,000$					

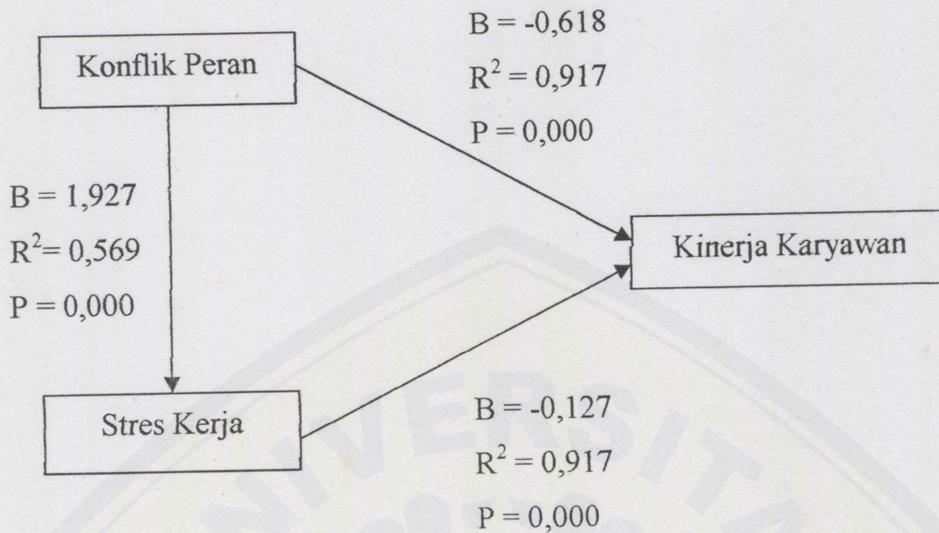
Sumber : Lampiran 11

Pada tabel 16 di atas, terlihat bahwa nilai $P = 0,000$ lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ ($P < \alpha$) maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yaitu ada pengaruh yang signifikan variabel konflik peran dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinan keseluruhan (R^2) sebesar 0,917 menunjukkan derajat hubungan yang sebenarnya antara variabel bebas konflik peran dan stres kerja dengan variabel terikat kinerja karyawan. R Square sebesar 0,917 ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu konflik peran dan stres kerja memberikan kontribusi sebesar 91,7 % terhadap kinerja karyawan dan sebesar 8,3 % kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Dengan melihat tabel di atas, koefisien regresi (B) dari variabel konflik peran dan stres kerja mempunyai nilai koefisien negatif. Hal ini berarti bahwa perubahan nilai konflik peran dan stres kerja mempunyai pengaruh yang berbanding terbalik terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain apabila terjadi peningkatan terhadap variabel konflik peran dan stres kerja maka menyebabkan terjadinya penurunan terhadap variabel kinerja karyawan dan sebaliknya jika terjadi penurunan terhadap variabel konflik peran dan stres kerja maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan terhadap variabel kinerja karyawan.

Dari tabel di atas Fhitung sebesar 99,674 dengan signifikansi 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel bebas yaitu variabel konflik peran dan stres kerja secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara individu atau parsial variabel bebas konflik peran dan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Apabila model regresi pengaruh konflik peran terhadap stres kerja, konflik peran dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dianalisis ke dalam analisis regresi jalur, dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 4 : Analisa Koefisien Jalur

4.6. PEMBAHASAN

Berdasarkan dari hasil analisis dan pengujian hipotesis di atas, maka pada bagian ini akan dibahas hasil perhitungan yang dimaksud jika dilihat dari gambaran berdasarkan kelompok usia, masa kerja dan pendidikan terakhir responden yang apabila dikaitkan dengan masing – masing variabel dijumpai bahwa dari kelompok usia, masa kerja dan pendidikan terakhir secara keseluruhan mempunyai kategori tinggi pada konflik peran. Sedangkan kategori rendah untuk stres kerja. Ini diduga terjadi karena sebagian besar responden dalam memberikan jawaban pada angket konflik peran tidak didasarkan atas kondisi sebenarnya pada diri sendiri tetapi pada angket stres kerja responden memberikan jawaban yang sesuai dengan kondisi diri sendiri. Apabila dilihat dari gambaran pada indikator – indikator dari masing – masing variabel menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung memberikan nilai rendah terhadap indikator variabel konflik peran dan stres kerja ini bereti bahwa karyawan KP-RI Universitas Jember mengalami konflik peran dan stres kerja dapat dikategorikan rendah. Sedangkan pada indikator variabel kinerja

karyawan jawaban responden cenderung memberikan nilai tinggi ini berarti bahwa karyawan KP-RI Universitas Jember mempunyai kinerja yang cukup tinggi.

Dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan konflik peran terhadap stres kerja dan konflik peran dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa dalam penelitian ini sesuai dengan teori yang telah ada yang dikemukakan dalam landasan teori di atas. Perubahan nilai konflik peran mempunyai hubungan searah dengan perubahan nilai stres kerja, artinya apabila terjadi peningkatan pada konflik peran maka akan menyebabkan peningkatan pada stres kerja. Sedangkan perubahan konflik peran dan stres kerja mempunyai hubungan yang berlawanan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa jika terjadi peningkatan pada konflik peran dan stres kerja maka akan menyebabkan penurunan pada kinerja karyawan, sebaliknya jika terjadi penurunan pada konflik peran dan stres kerja maka akan menyebabkan peningkatan pada kinerja karyawan.

Pada dasarnya stres dan konflik mempunyai dampak positif terhadap kinerja apabila dapat dikelola dengan baik. Stres menurut Gitosudarmo dan Sudita (1997:57) stres pada tingkat rendah dan moderat bersifat fungsional dalam arti bahwa stres dapat berperan sebagai pendorong dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Sedangkan stres pada tingkat yang tinggi mempunyai dampak negatif yang dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan di atas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa konflik peran mempunyai pengaruh positif yaitu terhadap stres kerja artinya perubahan nilai konflik peran mempunyai pengaruh searah terhadap perubahan stres kerja atau dengan kata lain apabila terjadi peningkatan konflik peran maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan pada stres kerja. Dan sebaliknya apabila terjadi penurunan pada variabel konflik peran maka akan menyebabkan penurunan pada variabel stres kerja, dengan koefisien regresi sebesar $B = 1,927$. Secara statistik konflik peran mempunyai pengaruh yang signifikan ($P < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Konflik peran mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel stres kerja dengan nilai koefisien determinan (R^2) sebesar 0,569, menunjukkan bahwa variabel bebas konflik peran memberikan sumbangan pengaruh terhadap stres kerja sebesar 56,9% dan selebihnya sebesar 43,1 % variabel terikat stres kerja dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
2. Konflik peran dan stres kerja secara bersama – sama mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan kata lain apabila terjadi penurunan terhadap konflik peran dan stres kerja maka akan menyebabkan peningkatan pada kinerja karyawan dan sebaliknya apabila konflik peran dan stres kerja rendah maka kinerja karyawan tinggi, dengan masing – masing koefisien regresi sebesar, konflik peran $B = -,618$ dan stres kerja $B = -,127$ terhadap kinerja karyawan. Secara statistik konflik peran dan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan ($P < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a



derajat hubungan yang sebenarnya antara variabel bebas konflik peran dan stres kerja dengan variabel terikat kinerja karyawan. R Square sebesar 0,917 ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu konflik peran dan stres kerja memberikan kontribusi sebesar 91,7 % terhadap kinerja karyawan dan sebesar 8,3 % kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

3. Dilihat dari gambaran pada keseluruhan indikator masing - masing variabel menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban rendah pada variabel konflik peran dan stres kerja. Sedangkan untuk variabel kinerja karyawan sebagian besar responden memberikan jawaban tinggi.

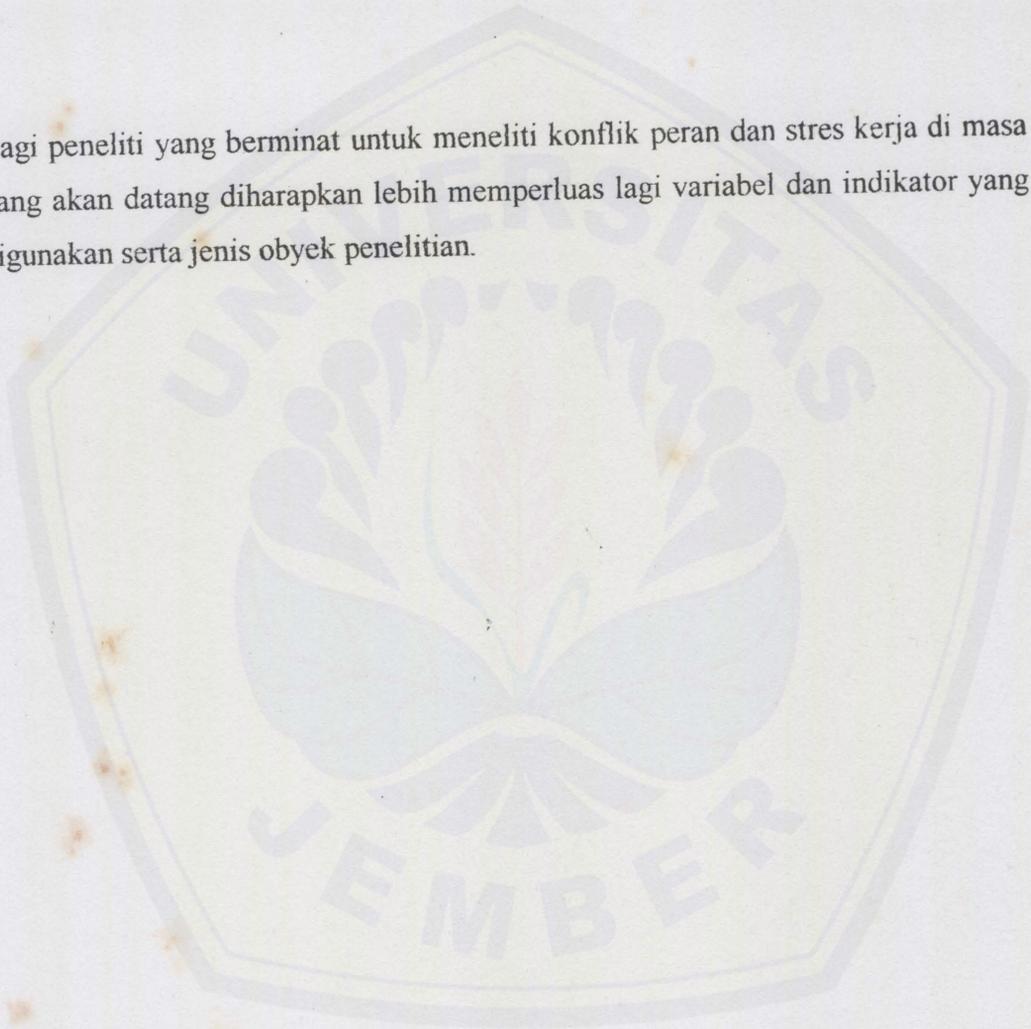
5.2. SARAN

Berpijak dari apa yang dikemukakan di atas bahwa meskipun konflik peran dan stres kerja pada karyawan KPRI Universitas Jember tergolong rendah namun tetap perlu adanya pengelolaan secara positif agar tetap terkendali sehingga dapat dijadikan sebagai salah satu pendorong dan perangsang dalam pertumbuhan dan pengembangan perusahaan agar lebih produktif lagi. Pimpinan KPRI diharapkan mengelola dan memperhatikan konflik peran dan stres kerja secara positif, artinya :

1. Meningkatkan hubungan kerja sama antara pengurus dengan karyawan, antara atasan dengan bawahan dan hubungan antar karyawan agar lebih harmonis dan meningkatkan kebersamaan dan kekeluargaan.
2. Meningkatkan kegiatan – kegiatan guna meningkatkan dan memperluas wawasan bagi para karyawan misalnya dengan mengadakan penataran, seminar, lokakarya dan pembinaan bagaimana mengelola konflik dan stres dalam suatu perusahaan.
3. Meningkatkan kegiatan yang bersifat penyegaran baik penyegaran jasmani

maupun perusahaan.
4. Meningkatkan perhatian perusahaan pada kesehatan dan kesejahteraan karyawan.

5. Bagi peneliti yang berminat untuk meneliti konflik peran dan stres kerja di masa yang akan datang diharapkan lebih memperluas lagi variabel dan indikator yang digunakan serta jenis obyek penelitian.



DAFTAR PUSTAKA

- Abi Sujak, 1990, *Kepemimpinan Manajer : Eksistensinya dalam perilaku Organisasi*, Pusdiklat Debdikbud, Rajawali Pers, Jakarta.
- Agus Priyono, 2001, *Pengaruh Variabel Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Jember*, Program Pasca Sarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Jember.
- Alex Nitisemitro, 1996, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Anorogo P. dan N. Widiyanti, 1990, *Psikologi dalam Perusahaan*, PT Rineka Cipta Jakarta.
- Anorogo P. dan Sri Suyati, 1995, *Perilaku Keorganisasian*, Pustaka Jaya, Jakarta.
- Anto Dajan, 1984, *Pengantar Statisti II*, LP3ES, Jakarta.
- Dwi Fitri Puspa, Bambang Riyanto L.S. 1999, *Tipe Lingkungan Pengendalian Organisasi, Orientasi Profesional, konflik Peran, kepuasan Kerja dan Kinerja : Suatu Penelitian Empiris*, Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, Universitas Gajah Mada Yogyakarta.
- Fathorrachman, 2000, *Konflik dan stres Dalam Kaitannya Dengan Kinerja Karyawan Pada PDAM Kabupaten Situbondo*, Program Pasca Sarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Jember.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1996, *Organisasi : Perilaku, Struktur dan Proses*, Jilid I, Edisi ke lima, Erlangga, Jakarta.
- Masri, Singarimbun, Sofyan Efendi, 1995, *Metode Penelitian Survei*, edisi revisi, PT. Pustaka LP3ES Indonesia, Jakarta.
- Moh. Nazir, 1988, *Metodologi Penelitian*, cet. III, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Stephen P. Robbins, 1996, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, jilid II, edisi bahasa Indonesia, Jakarta.
- Sudjana, 1989, *Statistika Deskriptif untuk Ekonomi dan Niaga*, Tarsito, Bandung.

Lampiran 1

Daftar Kuesioner Responden

I. Identitas Responden

1. Nama divisi :
2. Jenis Kelamin :
3. Umur :
4. Masa Kerja :
5. Pendidikan Terakhir :

II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Pilihlah dan tuliskan dalam kolom yang tersedia jawaban yang sesuai dengan keadaan yang dialami dengan sebenar-benarnya dalam tugas atau pekerjaan Bapak/Ibu.

Kriteria Penilaian :

- | | |
|---|--------|
| Jawaban (a), penilaian sangat rendah | skor 1 |
| Jawaban (b), penilaian rendah | skor 2 |
| Jawaban (c), penilaian tinggi | skor 3 |
| Jawaban (d), penilaian sangat tinggi | skor 4 |

III. Daftar Pertanyaan

A. Konflik Peran

a. Konflik peran pribadi

1. Ketidaksesuaian antara peran yang diberikan dalam pekerjaan saat ini dengan sifat /watak Bapak/ibu (.....)
2. Ketidaksesuaian antara peran yang diberikan dalam pekerjaan saat ini dengan sikap /perilaku Bapak/Ibu (.....)
3. Ketidaksesuaian antara peran yang diberikan dalam pekerjaan saat ini dengan

Lanjutan (Lampiran 1)

b. Konflik intra peran

4. Pengaruh peran yang diberikan dalam pekerjaan saat ini tidak memperlancar komunikasi Bapak/Ibu dengan rekan sekerja (.....)
5. Pengaruh peran yang diberikan dalam pekerjaan saat ini tidak mendorong kerjasama Bapak/Ibu dengan rekan sekerja (.....)
6. Pengaruh peran yang diberikan dalam pekerjaan saat ini tidak membangun kerjasama dengan atasan (.....)

c. Konflik antar peran

7. Ketidaksesuaian antara peran yang diberikan dalam pekerjaan saat ini dengan minat Bapak/Ibu (.....)
8. Ketidaksesuaian antara peran yang diberikan dalam pekerjaan saat ini dengan keinginan/harapan Bapak/Ibu (.....)

B. Stres Kerja

a. Stres Fisik

9. Peran yang diberikan dalam pekerjaan saat ini menyebabkan terjadinya gatal/bintik merah pada diri Bapak/Ibu (.....)
10. Peran yang diberikan dalam pekerjaan saat ini menyebabkan terjadinya mulut menjadi kering pada diri Bapak/Ibu (.....)
11. Peran yang diberikan dalam pekerjaan saat ini menyebabkan terjadinya tenggorokan membengkak pada diri Bapak/Ibu (.....)

12. Peran yang diberikan dalam pekerjaan saat ini menyebabkan terjadinya gangguan pernafasan pada diri Bapak/Ibu (.....)
13. Peran yang diberikan dalam pekerjaan saat ini menyebabkan terjadinya gangguan pencernaan pada diri Bapak/Ibu (.....)
14. Peran yang diberikan dalam pekerjaan saat ini menyebabkan terjadinya pusing/migrain pada diri Bapak/Ibu (.....)

71

Lanjutan (Lampiran 1)

b. Stres Psikologis

15. Peran yang diberikan dalam pekerjaan saat ini menyebabkan ketegangan pada diri Bapak/Ibu (.....)
16. Peran yang diberikan dalam pekerjaan saat ini menyebabkan keresahan pada diri Bapak/Ibu (.....)
17. Peran yang diberikan dalam pekerjaan saat ini menyebabkan Bapak/Ibu menjadi mudah tersinggung (.....)
18. Peran yang diberikan dalam pekerjaan saat ini menyebabkan Bapak/Ibu menjadi mudah marah (.....)
19. Peran yang diberikan dalam pekerjaan saat ini menyebabkan timbulnya rasa ketidakpuasan pada diri Bapak/Ibu (.....)
20. Peran yang diberikan dalam pekerjaan saat ini menyebabkan timbulnya kebosanan pada diri Bapak/Ibu (.....)
21. Peran yang diberikan dalam pekerjaan saat ini menyebabkan tertundanya tugas Bapak/Ibu (.....)
22. Peran yang diberikan dalam pekerjaan saat ini menyebabkan rendahnya kepercayaan diri pada diri Bapak/Ibu (.....)

c. Stres Organisatoris

23. Peran yang diberikan dalam pekerjaan saat ini menyebabkan tingginya tingkat ketidakhadiran pada diri Bapak/Ibu (.....)

24. Peran yang diberikan dalam pekerjaan saat ini menyebabkan rendahnya partisipasi kerja pada diri Bapak/Ibu (.....)
25. Peran yang diberikan dalam pekerjaan saat ini menyebabkan rendahnya partisipasi Bapak/Ibu (.....)
26. Peran yang diberikan dalam pekerjaan saat ini menyebabkan menurunnya produktivitas kerja Bapak/Ibu (.....)

72

Lanjutan (Lampiran 1)

C. Kinerja Karyawan

a. kuantitas pekerjaan

27. Jumlah tugas/pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan selama kurun waktu satu tahun dapat Bapak/Ibu selesaikan sesuai dengan standart (.....)

b. Kualitas pekerjaan

28. Tingkat ketelitian dalam mengerjakan tugas/pekerjaan dalam kurun waktu satu tahun ini dapat Bapak/Ibu lakukan sesuai dengan ketentuan yang ada (.....)
29. Tingkat kerapian dalam mengerjakan tugas/pekerjaan dalam kurun waktu satu tahun ini dapat Bapak/Ibu lakukan sesuai dengan ketentuan yang ada (.....)
30. Tingkat kesesuaian hasil pelaksanaan tugas/pekerjaan dalam kurun waktu satu tahun ini dapat Bapak/Ibu lakukan sesuai dengan ketentuan yang ada (.....)

c. Ketepatan waktu

31. Apakah seluruh tugas/pekerjaan dalam kurun waktu satu tahun ini dapat Bapak/Ibu lakukan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan (.....)

Lampiran 2

Hasil Rekap Jawaban Kuesioner Konflik Peran, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

No. Responden	Konflik Peran	Stres Kerja	Kinerja Karyawan
1	16	35	15
2	19	33	13
3	18	33	14
4	19	31	13
5	12	29	17
6	16	29	15
7	14	18	19
8	13	34	17
9	19	31	13
10	15	27	17
11	17	29	16
12	16	34	15
13	13	20	20
14	17	30	14
15	21	47	12
16	17	30	15
17	13	19	19

18	12	18	20
19	11	18	20
20	17	30	14
21	18	33	14

Lampiran 3

Frekuensi Konflik Peran, Stres Kerja dan Kinerja pada Kelompok Usia

Usia	Kategori	Variabel					
		Konflik Peran		Stres Kerja		Kinerja	
		f	%	f	%	f	%
20 - 29	Rendah	8	38,1	8	38,1	0	0
	Tinggi	0	0	0	0	8	38,1
	Total	8	38,1	8	38,1	8	38,1
30 - 39	Rendah	11	52,3	11	52,3	1	4,8
	Tinggi	1	4,8	1	4,8	11	52,3
	Total	12	57,1	12	57,1	12	57,1
> 40	Rendah	1	4,8	1	4,8	0	0
	Tinggi	0	0	0	0	1	4,8
	Total	1	4,8	1	4,8	1	4,8

Lampiran 4

Frekuensi Konflik Peran, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Kategori	Variabel					
		Konflik Peran		Stres Kerja		Kinerja	
		F	%	f	%	f	%
0 - 5	Rendah	10	47,6	10	47,6	0	0
	Tinggi	0	0	0	0	10	47,6
	Total	10	47,6	10	47,6	10	47,6
6 - 10	Rendah	3	14,3	3	14,3	0	0
	Tinggi	0	0	0	0	3	14,3
	Total	3	14,3	3	14,3	3	14,3
11 - 15	Rendah	5	23,83	5	23,83	1	4,77
	Tinggi	1	4,77	1	4,77	5	23,83
	Total	6	28,6	6	28,6	6	28,6
16 - 20	Rendah	2	9,5	2	9,5	0	0
	Tinggi	0	0	0	0	2	9,5
	Total	2	9,5	2	9,5	2	9,5

Lampiran 5

Frekuensi Konflik Peran, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Kategori	Variabel					
		Konflik Peran		Stres Kerja		Kinerja	
		F	%	f	%	f	%
SD	Rendah	1	4,8	1	4,8	0	0
	Tinggi	0	0	0	0	1	4,8
	Total	1	4,8	1	4,8	1	4,8
SMP	Rendah	2	9,5	2	9,5	0	0
	Tinggi	0	0	0	0	2	9,5
	Total	2	9,5	2	9,5	2	9,5
SMU	Rendah	10	47,6	10	47,6	1	4,8
	Tinggi	1	4,8	1	4,8	10	47,6
	Total	11	52,4	11	52,4	11	52,4
Diploma III	Rendah	2	9,5	2	9,5	0	0
	Tinggi	0	0	0	0	2	9,5
	Total	2	9,5	2	9,5	2	9,5
	Rendah	5	23,8	5	23,8	0	0

Sarjana	1	0	0	0	0	0	0
Total	5	23,8	5	23,8	5	23,8	

Lampiran 6

Rekap Hasil Pengujian Validitas Instrumen

No.	Indikator	Butir angket	Koefisien Korelasi	Keterangan
1.	Konflik Peran Pribadi	Ketidaksesuaian peran dengan sifat	0,677	valid
		Ketidaksesuaian peran dengan sikap	0,652	valid
		Ketidaksesuaian peran dengan kepribadian	0,779	valid
	Konflik Intra Peran	peran tidak memperlancar komunikasi	0,478	valid
		Peran tidak mendorong kerjasama dengan rekan	0,445	valid
		Peran tidak membangun kerjasama dengan atasan	0,480	valid
	Konflik Antar Peran	Ketidaksesuaian peran dengan minat	0,771	valid
		Ketidaksesuaian peran dengan keinginan	0,735	valid

Lanjutan (Lampiran 6)

2.	Stres Fisik	Peran menyebabkan gatal/bintik merah	0,626	valid
		Peran menyebabkan mulut kering	0,481	valid
		Peran menyebabkan tenggorokan membengkak	0,552	valid
		Peran menyebabkan gangguan pernafasan	0,678	valid
		Peran menyebabkan gangguan pencernaan	0,534	valid
		Peran menyebabkan pusing	0,628	valid
	Stres Psikologis	Peran menyebabkan ketegangan	0,741	valid
		Peran menyebabkan keresahan	0,676	valid
		Peran menyebabkan mudah tersinggung	0,794	valid
		Peran menyebabkan mudah marah	0,657	valid
		Peran menyebabkan ketidakpuasan	0,469	valid
		Peran menyebabkan kebosanan	0,751	valid
		Peran menyebabkan tertundanya tugas	0,484	valid
		Peran menyebabkan rendahnya kepercayaan diri	0,601	valid

Lanjutan (Lampiran 6)

	Stres Organisatoris	Peran menyebabkan tingkat ketidakhadiran tinggi	0,573	valid
		Peran menyebabkan kelambanan proses kerja	0,601	valid
		Peran menyebabkanrendahnya partisipasi	0,817	valid
		Peran menyebabkan menurunnya produktivitas kerja	0,606	valid
3.	Kuantitas	Jumlah tugas sesuai dengan ketentuan	0,723	valid
	Kualitas	Tingkat ketelitian mengerjakan tugas	0,824	valid
		Tingkat kerapian mengerjakan tugas	0,717	valid
		Hasil pelaksanaan sesuai dengan ketentuan	0,826	valid
	Ketepatan waktu	Tugas diselesaikan tepat waktu	0,874	valid

Lampiran 7

Rekap Data Pengujian Reliabilitas

No. Responden	Skor Ganjil	Skor Genap	Skor Total
1	36	30	66
2	34	31	65
3	35	30	65
4	34	29	63
5	30	28	58
6	32	28	60
7	27	24	51
8	32	32	64
9	34	29	63
10	31	28	59
11	33	29	62
12	34	31	65
13	29	24	53
14	30	31	61
15	38	39	77
16	34	28	62
17	27	24	51
18	27	24	51

19	26	23	49
20	31	30	61
21	36	29	65
total	670	601	1271

Lampiran 8

Validitas Instrumen Konflik Peran

Correlations

		item no. 1	item no. 2	item no. 3	item no. 4
item no. 1	Pearson Correlation	1,000	,322	,478*	,419*
	Sig. (1-tailed)		,077	,014	,029
	N	21	21	21	21
item no. 2	Pearson Correlation	,322	1,000	,635**	,048
	Sig. (1-tailed)	,077		,001	,417
	N	21	21	21	21
item no. 3	Pearson Correlation	,478*	,635**	1,000	,184
	Sig. (1-tailed)	,014	,001		,212
	N	21	21	21	21
item no. 4	Pearson Correlation	,419*	,048	,184	1,000
	Sig. (1-tailed)	,029	,417	,212	
	N	21	21	21	21
item no. 5	Pearson Correlation	,165	,218	,151	,000
	Sig. (1-tailed)	,238	,171	,257	,500
	N	21	21	21	21
item no. 6	Pearson Correlation	,110	,145	,157	,206
	Sig. (1-tailed)	,318	,265	,248	,185
	N	21	21	21	21
item no. 7	Pearson Correlation	,458*	,438*	,488*	,422*
	Sig. (1-tailed)	,018	,023	,012	,028
	N	21	21	21	21
item no. 8	Pearson Correlation	,273	,362	,605**	,327
	Sig. (1-tailed)	,116	,053	,002	,074

	N	21	21	21	21
konflik peran (x1)	Pearson Correlation	,677**	,652**	,779**	,478*
	Sig. (1-tailed)	,000	,001	,000	,014
	N	21	21	21	21

Correlations

		item no. 5	item no. 6	item no. 7
item no. 1	Pearson Correlation	,165	,110	,458*
	Sig. (1-tailed)	,238	,318	,018
	N	21	21	21
item no. 2	Pearson Correlation	,218	,145	,438*
	Sig. (1-tailed)	,171	,265	,023
	N	21	21	21
item no. 3	Pearson Correlation	,151	,157	,488*
	Sig. (1-tailed)	,257	,248	,012
	N	21	21	21
item no. 4	Pearson Correlation	,000	,206	,422*
	Sig. (1-tailed)	,500	,185	,028
	N	21	21	21
item no. 5	Pearson Correlation	1,000	,437*	,195
	Sig. (1-tailed)	,	,024	,198
	N	21	21	21
item no. 6	Pearson Correlation	,437*	1,000	,243
	Sig. (1-tailed)	,024	,	,144
	N	21	21	21
item no. 7	Pearson Correlation	,195	,243	1,000
	Sig. (1-tailed)	,198	,144	,
	N	21	21	21

item no. 8	Pearson Correlation	,256	,309	,001
	Sig. (1-tailed)	,131	,086	,001
	N	21	21	21
konflik peran (x1)	Pearson Correlation	,445	,480	,779
	Sig. (1-tailed)	,022	,014	,000
	N	21	21	21

Correlations

		item no. 8	konflik peran (x1)
item no. 1	Pearson Correlation	,273	,677**
	Sig. (1-tailed)	,116	,000
	N	21	21
item no. 2	Pearson Correlation	,362	,652**
	Sig. (1-tailed)	,053	,001
	N	21	21
item no. 3	Pearson Correlation	,605**	,779**
	Sig. (1-tailed)	,002	,000
	N	21	21
item no. 4	Pearson Correlation	,327	,478*
	Sig. (1-tailed)	,074	,014
	N	21	21
item no. 5	Pearson Correlation	,256	,445*
	Sig. (1-tailed)	,131	,022
	N	21	21
item no. 6	Pearson Correlation	,309	,480*
	Sig. (1-tailed)	,086	,014
	N	21	21
item no. 7	Pearson Correlation	,657**	,771**
	Sig. (1-tailed)	,001	,000
	N	21	21

item no. 8	Pearson Correlation	1,000	,735
	Sig. (1-tailed)	,	,000
	N	21	21
konflik peran (x1)	Pearson Correlation	,735**	1,000
	Sig. (1-tailed)	,000	,
	N	21	21

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Validitas Instrumen Stres Kerja

Correlations

		item no 9	item no 10	item no 11	item no 12
item no 9	Pearson Correlation	1,000	,519**	,580**	,415*
	Sig. (1-tailed)	,	,008	,003	,031
	N	21	21	21	21
item no 10	Pearson Correlation	,519**	1,000	,539**	,523**
	Sig. (1-tailed)	,008	,	,006	,008
	N	21	21	21	21
item no 11	Pearson Correlation	,580**	,539**	1,000	,552**
	Sig. (1-tailed)	,003	,006	,	,005
	N	21	21	21	21
item no 12	Pearson Correlation	,415*	,523**	,552**	1,000
	Sig. (1-tailed)	,031	,008	,005	,
	N	21	21	21	21
item no 13	Pearson Correlation	,072	,223	,290	,334
	Sig. (1-tailed)	,378	,166	,101	,069
	N	21	21	21	21
item no 14	Pearson Correlation	,576**	,507**	,435*	,580**
	Sig. (1-tailed)	,003	,010	,024	,003
	N	21	21	21	21
item no 15	Pearson Correlation	,240	,152	,362	,550**
	Sig. (1-tailed)	,147	,255	,053	,005
	N	21	21	21	21
item no 16	Pearson Correlation	,408*	,365	,290	,580**
	Sig. (1-tailed)	,033	,052	,101	,003
	N	21	21	21	21
item no 17	Pearson Correlation	,628**	,284	,370*	,426*

	Sig. (1-tailed)	,001	,100	,000	,000
	N	21	21	21	21
item no 18	Pearson Correlation	,679**	,263	,342	,249
	Sig. (1-tailed)	,000	,125	,065	,138
	N	21	21	21	21
item no 19	Pearson Correlation	,347	,410*	,239	,102
	Sig. (1-tailed)	,062	,033	,148	,331
	N	21	21	21	21
item no 20	Pearson Correlation	,669**	,309	,297	,227
	Sig. (1-tailed)	,000	,086	,095	,161
	N	21	21	21	21
item no 21	Pearson Correlation	,045	,226	,269	,131
	Sig. (1-tailed)	,424	,162	,119	,286
	N	21	21	21	21
item no 22	Pearson Correlation	,199	-,027	-,048	,093
	Sig. (1-tailed)	,194	,454	,418	,344
	N	21	21	21	21
item no 23	Pearson Correlation	,283	,096	,000	,104
	Sig. (1-tailed)	,107	,340	,500	,327
	N	21	21	21	21

Correlations

		item no 9	item no 10	item no 11	item no 12
item no 24	Pearson Correlation	-,032	-,114	,048	,396*
	Sig. (1-tailed)	,446	,311	,418	,038
	N	21	21	21	21
item no 25	Pearson Correlation	,519**	,425*	,539**	,648**
	Sig. (1-tailed)	,008	,028	,006	,001
	N	21	21	21	21
item no 26	Pearson Correlation	,165	-,031	,221	,483*
	Sig. (1-tailed)	,238	,447	,168	,013
	N	21	21	21	21
stres kerja (x2)	Pearson Correlation	,626**	,481*	,552**	,678**
	Sig. (1-tailed)	,001	,014	,005	,000
	N	21	21	21	21

Correlations

		item no 13	item no 14	item no 15	item no 16
item no 9	Pearson Correlation	,072	,576**	,240	,408*
	Sig. (1-tailed)	,378	,003	,147	,033
	N	21	21	21	21
item no 10	Pearson Correlation	,223	,507**	,152	,365
	Sig. (1-tailed)	,166	,010	,255	,052
	N	21	21	21	21
item no 11	Pearson Correlation	,290	,435*	,362	,290
	Sig. (1-tailed)	,101	,024	,053	,101
	N	21	21	21	21
item no 12	Pearson Correlation	,334	,580**	,550**	,580**
	Sig. (1-tailed)	,069	,003	,005	,003
	N	21	21	21	21
item no 13	Pearson Correlation	1,000	,300	,475*	,160
	Sig. (1-tailed)	,	,093	,015	,244
	N	21	21	21	21
item no 14	Pearson Correlation	,300	1,000	,300	,440*
	Sig. (1-tailed)	,093	,	,093	,023
	N	21	21	21	21
item no 15	Pearson Correlation	,475*	,300	1,000	,475*
	Sig. (1-tailed)	,015	,093	,	,015
	N	21	21	21	21
item no 16	Pearson Correlation	,160	,440*	,475*	1,000
	Sig. (1-tailed)	,244	,023	,015	,
	N	21	21	21	21
item no 17	Pearson Correlation	,249	,650**	,383*	,650**
	Sig. (1-tailed)	,139	,001	,043	,001
	N	21	21	21	21
item no 18	Pearson Correlation	,354	,519**	,354	,354
	Sig. (1-tailed)	,058	,008	,058	,058
	N	21	21	21	21
item no 19	Pearson Correlation	,520**	,346	,217	,173
	Sig. (1-tailed)	,008	,062	,173	,226
	N	21	21	21	21

item no 20	Pearson Correlation	,158	,404	,374	,007
	Sig. (1-tailed)	,247	,034	,048	,21
	N	21	21	21	21
item no 21	Pearson Correlation	,576**	,186	,511**	,074
	Sig. (1-tailed)	,003	,210	,009	,374
	N	21	21	21	21
item no 22	Pearson Correlation	,179	,179	,596**	,318
	Sig. (1-tailed)	,219	,219	,002	,080
	N	21	21	21	21
item no 23	Pearson Correlation	,519**	,189	,354	,354
	Sig. (1-tailed)	,008	,207	,058	,058
	N	21	21	21	21

Correlations

		item no 13	item no 14	item no 15	item no 16
item no 24	Pearson Correlation	,517**	-,040	,621**	,517**
	Sig. (1-tailed)	,008	,432	,001	,008
	N	21	21	21	21
item no 25	Pearson Correlation	,365	,365	,684**	,507**
	Sig. (1-tailed)	,052	,052	,000	,010
	N	21	21	21	21
item no 26	Pearson Correlation	,046	,366	,553**	,366
	Sig. (1-tailed)	,422	,051	,005	,051
	N	21	21	21	21
stres kerja (x2)	Pearson Correlation	,534**	,628**	,741**	,676**
	Sig. (1-tailed)	,006	,001	,000	,000
	N	21	21	21	21

Correlations

		item no 17	item no 18	item no 19	item no 20
item no 9	Pearson Correlation	,628**	,679**	,347	,669**
	Sig. (1-tailed)	,001	,000	,062	,000
	N	21	21	21	21
item no 10	Pearson Correlation	,284	,263	,410*	,309
	Sig. (1-tailed)	,106	,125	,033	,086
	N	21	21	21	21
item no 11	Pearson Correlation	,370*	,342	,239	,297
	Sig. (1-tailed)	,050	,065	,148	,095
	N	21	21	21	21
item no 12	Pearson Correlation	,426*	,249	,102	,227
	Sig. (1-tailed)	,027	,138	,331	,161
	N	21	21	21	21
item no 13	Pearson Correlation	,249	,354	,520**	,158
	Sig. (1-tailed)	,139	,058	,008	,247
	N	21	21	21	21
item no 14	Pearson Correlation	,650**	,519**	,346	,404*
	Sig. (1-tailed)	,001	,008	,062	,034
	N	21	21	21	21
item no 15	Pearson Correlation	,383*	,354	,217	,374*
	Sig. (1-tailed)	,043	,058	,173	,048
	N	21	21	21	21
item no 16	Pearson Correlation	,650**	,354	,173	,528**
	Sig. (1-tailed)	,001	,058	,226	,007
	N	21	21	21	21
item no 17	Pearson Correlation	1,000	,766**	,387*	,830**
	Sig. (1-tailed)	,	,000	,042	,000
	N	21	21	21	21
item no 18	Pearson Correlation	,766**	1,000	,612**	,622**
	Sig. (1-tailed)	,000	,	,002	,001
	N	21	21	21	21
item no 19	Pearson Correlation	,387*	,612**	1,000	,406*
	Sig. (1-tailed)	,042	,002	,	,034
	N	21	21	21	21
item no 20	Pearson Correlation	,830**	,622**	,406*	1,000
	Sig. (1-tailed)	,000	,001	,034	,
	N	21	21	21	21
item no 21	Pearson Correlation	,195	,372*	,482*	,212
	Sig. (1-tailed)	,198	,048	,013	,178
	N	21	21	21	21
item no 22	Pearson Correlation	,450*	,375*	,057	,600**
	Sig. (1-tailed)	,020	,047	,402	,002

	N	21	21	21	21
item no 23	Pearson Correlation	,451*	,417*	,612**	,477*
	Sig. (1-tailed)	,020	,030	,002	,014
	N	21	21	21	21

Correlations

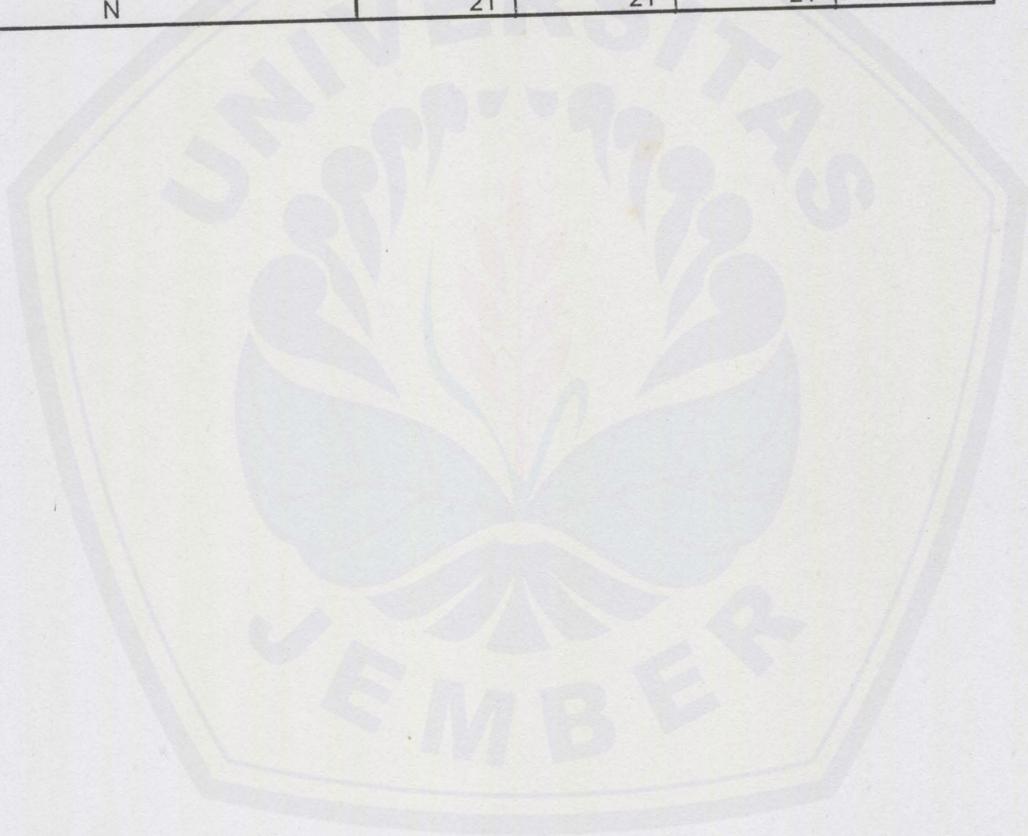
		item no 17	item no 18	item no 19	item no 20
item no 24	Pearson Correlation	,348	,117	,115	,379*
	Sig. (1-tailed)	,061	,307	,310	,045
	N	21	21	21	21
item no 25	Pearson Correlation	,420*	,263	,234	,559**
	Sig. (1-tailed)	,029	,125	,154	,004
	N	21	21	21	21
item no 26	Pearson Correlation	,467*	,180	,000	,456*
	Sig. (1-tailed)	,016	,218	,500	,019
	N	21	21	21	21
stres kerja (x2)	Pearson Correlation	,794**	,657**	,469*	,751**
	Sig. (1-tailed)	,000	,001	,016	,000
	N	21	21	21	21

Correlations

		item no 21	item no 22	item no 23	item no 24
item no 9	Pearson Correlation	,045	,199	,283	-,032
	Sig. (1-tailed)	,424	,194	,107	,446
	N	21	21	21	21
item no 10	Pearson Correlation	,226	-,027	,096	-,114
	Sig. (1-tailed)	,162	,454	,340	,311
	N	21	21	21	21
item no 11	Pearson Correlation	,269	-,048	,000	,048
	Sig. (1-tailed)	,119	,418	,500	,418
	N	21	21	21	21
item no 12	Pearson Correlation	,131	,093	,104	,396*
	Sig. (1-tailed)	,286	,344	,327	,038
	N	21	21	21	21
item no 13	Pearson Correlation	,576**	,179	,519**	,517**
	Sig. (1-tailed)	,003	,219	,008	,008
	N	21	21	21	21
item no 14	Pearson Correlation	,186	,179	,189	-,040
	Sig. (1-tailed)	,210	,219	,207	,432
	N	21	21	21	21
item no 15	Pearson Correlation	,511**	,596**	,354	,621**
	Sig. (1-tailed)	,009	,002	,058	,001
	N	21	21	21	21
item no 16	Pearson Correlation	-,074	,318	,354	,517**
	Sig. (1-tailed)	,374	,080	,058	,008
	N	21	21	21	21
item no 17	Pearson Correlation	,195	,450*	,451*	,348
	Sig. (1-tailed)	,198	,020	,020	,061
	N	21	21	21	21
item no 18	Pearson Correlation	,372*	,375*	,417*	,117
	Sig. (1-tailed)	,048	,047	,030	,307
	N	21	21	21	21
item no 19	Pearson Correlation	,482*	,057	,612**	,115
	Sig. (1-tailed)	,013	,402	,002	,310
	N	21	21	21	21
item no 20	Pearson Correlation	,212	,600**	,477*	,379*
	Sig. (1-tailed)	,178	,002	,014	,045
	N	21	21	21	21
item no 21	Pearson Correlation	1,000	,369*	,372*	,277
	Sig. (1-tailed)	,	,050	,048	,112
	N	21	21	21	21
item no 22	Pearson Correlation	,369*	1,000	,375*	,520**
	Sig. (1-tailed)	,050	,	,047	,008
	N	21	21	21	21
item no 23	Pearson Correlation	,372*	,375*	1,000	,609**
	Sig. (1-tailed)	,048	,047	,	,002
	N	21	21	21	21

Correlations

		item no 21	item no 22	item no 23	item no 24
item no 24	Pearson Correlation	,277	,520**	,609**	1,000
	Sig. (1-tailed)	,112	,008	,002	,
	N	21	21	21	21
item no 25	Pearson Correlation	,358	,537**	,430*	,591**
	Sig. (1-tailed)	,056	,006	,026	,002
	N	21	21	21	21
item no 26	Pearson Correlation	,227	,621**	,180	,545**
	Sig. (1-tailed)	,162	,001	,218	,005
	N	21	21	21	21
stres kerja (x2)	Pearson Correlation	,484*	,601**	,573**	,601**
	Sig. (1-tailed)	,013	,002	,003	,002
	N	21	21	21	21



Correlations

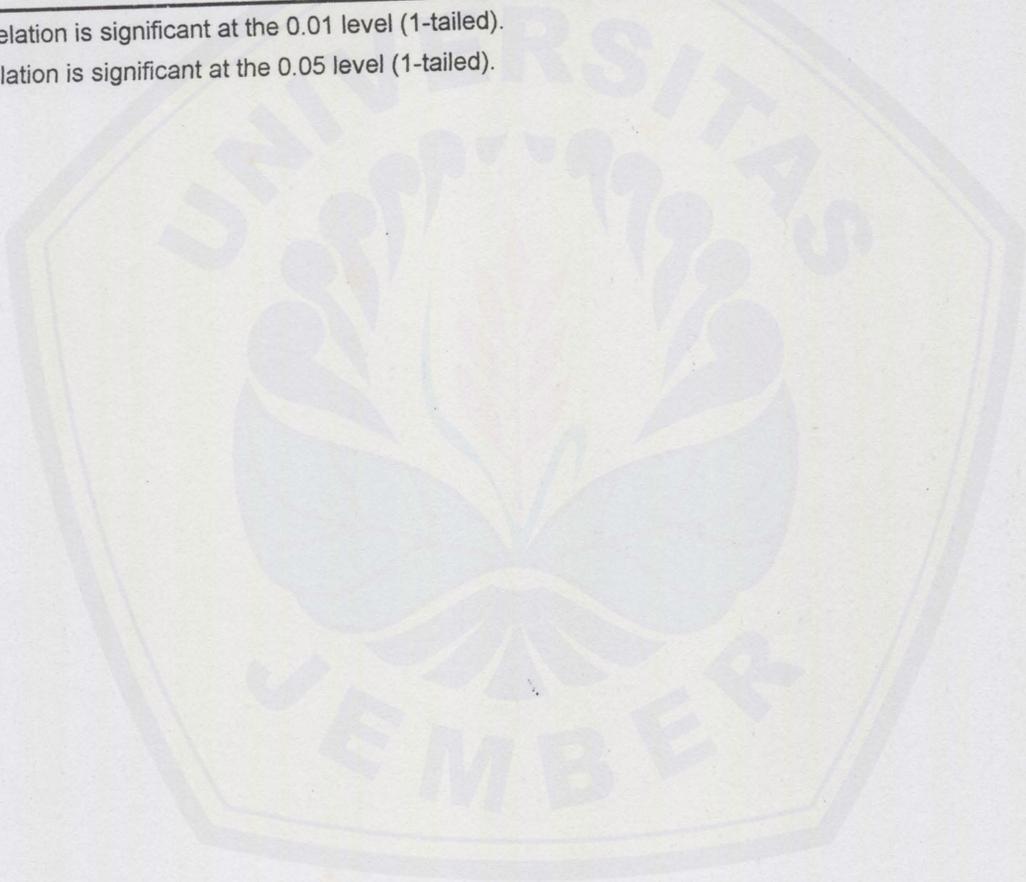
		item no 25	item no 26	stres kerja (x2)
item no 9	Pearson Correlation	,519**	,165	,626**
	Sig. (1-tailed)	,008	,238	,001
	N	21	21	21
item no 10	Pearson Correlation	,425*	-,031	,481*
	Sig. (1-tailed)	,028	,447	,014
	N	21	21	21
item no 11	Pearson Correlation	,539**	,221	,552**
	Sig. (1-tailed)	,006	,168	,005
	N	21	21	21
item no 12	Pearson Correlation	,648**	,483*	,678**
	Sig. (1-tailed)	,001	,013	,000
	N	21	21	21
item no 13	Pearson Correlation	,365	,046	,534**
	Sig. (1-tailed)	,052	,422	,006
	N	21	21	21
item no 14	Pearson Correlation	,365	,366	,628**
	Sig. (1-tailed)	,052	,051	,001
	N	21	21	21
item no 15	Pearson Correlation	,684**	,553**	,741**
	Sig. (1-tailed)	,000	,005	,000
	N	21	21	21
item no 16	Pearson Correlation	,507**	,366	,676**
	Sig. (1-tailed)	,010	,051	,000
	N	21	21	21
item no 17	Pearson Correlation	,420*	,467*	,794**
	Sig. (1-tailed)	,029	,016	,000
	N	21	21	21
item no 18	Pearson Correlation	,263	,180	,657**
	Sig. (1-tailed)	,125	,218	,001
	N	21	21	21
item no 19	Pearson Correlation	,234	,000	,469*
	Sig. (1-tailed)	,154	,500	,016
	N	21	21	21
item no 20	Pearson Correlation	,559**	,456*	,751**
	Sig. (1-tailed)	,004	,019	,000
	N	21	21	21
item no 21	Pearson Correlation	,358	,227	,484*
	Sig. (1-tailed)	,056	,162	,013
	N	21	21	21
item no 22	Pearson Correlation	,537**	,621**	,601**
	Sig. (1-tailed)	,006	,001	,002
	N	21	21	21
item no 23	Pearson Correlation	,430*	,180	,573**
	Sig. (1-tailed)	,026	,218	,003
	N	21	21	21

Correlations

		item no 25	item no 26	stres kerja (x2)
item no 24	Pearson Correlation	,591**	,545**	,601**
	Sig. (1-tailed)	,002	,005	,002
	N	21	21	21
item no 25	Pearson Correlation	1,000	,618**	,817**
	Sig. (1-tailed)	,	,001	,000
	N	21	21	21
item no 26	Pearson Correlation	,618**	1,000	,606**
	Sig. (1-tailed)	,001	,	,002
	N	21	21	21
stres kerja (x2)	Pearson Correlation	,817**	,606**	1,000
	Sig. (1-tailed)	,000	,002	,
	N	21	21	21

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).



Validitas Instrumen Kinerja Karyawan

Correlations

		item no. 27	item no. 28	item no. 29	item no. 30
item no. 27	Pearson Correlation	1,000	,631**	,192	,425*
	Sig. (1-tailed)	,	,001	,202	,027
	N	21	21	21	21
item no. 28	Pearson Correlation	,631**	1,000	,454*	,544**
	Sig. (1-tailed)	,001	,	,019	,005
	N	21	21	21	21
item no. 29	Pearson Correlation	,192	,454*	1,000	,681**
	Sig. (1-tailed)	,202	,019	,	,000
	N	21	21	21	21
item no. 30	Pearson Correlation	,425*	,544**	,681**	1,000
	Sig. (1-tailed)	,027	,005	,000	,
	N	21	21	21	21
item no. 31	Pearson Correlation	,519**	,629**	,658**	,651**
	Sig. (1-tailed)	,008	,001	,001	,001
	N	21	21	21	21
kinerja (y)	Pearson Correlation	,723**	,824**	,717**	,826**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	21	21	21	21

Correlations

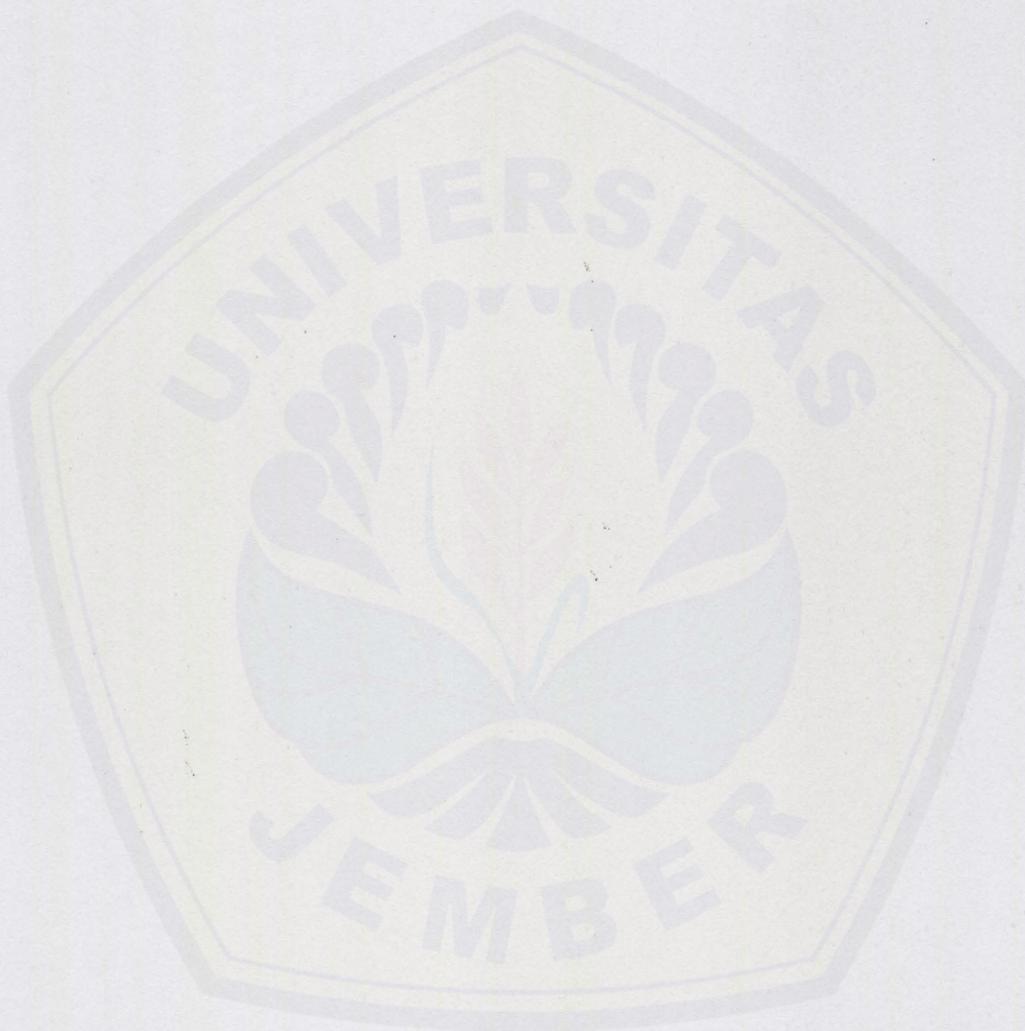
		item no. 31	kinerja (y)
item no. 27	Pearson Correlation	,519**	,723**
	Sig. (1-tailed)	,008	,000
	N	21	21
item no. 28	Pearson Correlation	,629**	,824**
	Sig. (1-tailed)	,001	,000
	N	21	21
item no. 29	Pearson Correlation	,658**	,717**
	Sig. (1-tailed)	,001	,000
	N	21	21
item no. 30	Pearson Correlation	,651**	,826**
	Sig. (1-tailed)	,001	,000
	N	21	21
item no. 31	Pearson Correlation	1,000	,874**
	Sig. (1-tailed)	.	,000
	N	21	21
kinerja (y)	Pearson Correlation	,874**	1,000
	Sig. (1-tailed)	,000	.
	N	21	21

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Pengujian Reliabilitas Instrumen

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****



RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

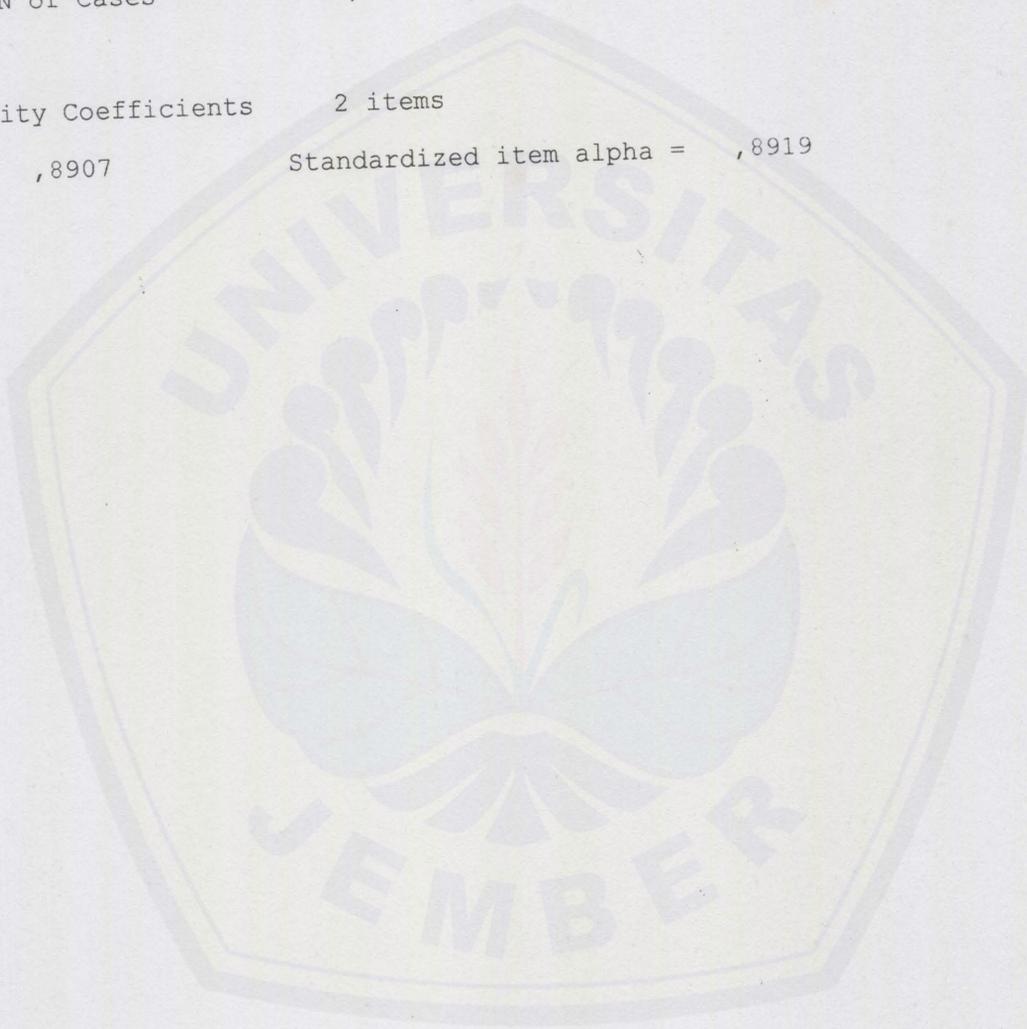
Correlation Matrix

	XX1	XX2
XX1	1,0000	
XX2	,8049	1,0000

N of Cases = 21,0

Reliability Coefficients 2 items

Alpha = ,8907 Standardized item alpha = ,8919



Digital Repository Universitas Jember

Perhitungan Regresi Linier Pengaruh Konflik Peran Terhadap Stres Kerja

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
stres kerja (x2)	29,00	7,06	21
konflik peran (x1)	15,86	2,76	21

Correlations

		stres kerja (x2)	konflik peran (x1)
Pearson Correlation	stres kerja (x2)	1,000	,754
	konflik peran (x1)	,754	1,000
Sig. (1-tailed)	stres kerja (x2)	,	,000
	konflik peran (x1)	,000	,
N	stres kerja (x2)	21	21
	konflik peran (x1)	21	21

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	konflik peran (x1) ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: stres kerja (x2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,754 ^a	,569	,546	4,75

a. Predictors: (Constant), konflik peran (x1)

Model Summary^b

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,569 ^a	25,063	1	19	,000	2,755

a. Predictors: (Constant), konflik peran (x1)

b. Dependent Variable: stres kerja (x2)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	566,528	1	566,528	25,063	,000 ^a
	Residual	429,472	19	22,604		
	Total	996,000	20			

a. Predictors: (Constant), konflik peran (x1)

b. Dependent Variable: stres kerja (x2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,556	6,191		-,251	,804
	konflik peran (x1)	1,927	,385	,754	5,006	,000



Coefficients^a

Model		95% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
		Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-14,514	11,402		
	konflik peran (x1)	1,121	2,733	1,000	1,000

a. Dependent Variable: stres kerja (x2)

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	konflik peran (x1)	,754	,754	,754	1,000	1,000

a. Dependent Variable: stres kerja (x2)

Coefficient Correlations^a

Model			konflik peran (x1)
	1	Correlations	konflik peran (x1)
	Covariances	konflik peran (x1)	,148

a. Dependent Variable: stres kerja (x2)

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	konflik peran (x1)
1	1	1,986	1,000	,01	,01
	2	1,414E-02	11,850	,99	,99

a. Dependent Variable: stres kerja (x2)

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	19,64	38,91	29,00	5,32	21
Residual	-7,42	10,51	8,46E-16	4,63	21
Std. Predicted Value	-1,759	1,862	,000	1,000	21
Std. Residual	-1,561	2,210	,000	,975	21

a. Dependent Variable: stres kerja (x2)

Lampiran 11

Perhitungan Regresi Linier Berganda Pengaruh Konflik Peran,

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kinerja (y)	15,81	2,56	21
konflik peran (x1)	15,86	2,76	21
stres kerja (x2)	29,00	7,06	21

Correlations

		kinerja (y)	konflik peran (x1)	stres kerja (x2)
Pearson Correlation	kinerja (y)	1,000	-,930	-,852
	konflik peran (x1)	-,930	1,000	,754
	stres kerja (x2)	-,852	,754	1,000
Sig. (1-tailed)	kinerja (y)	,	,000	,000
	konflik peran (x1)	,000	,	,000
	stres kerja (x2)	,000	,000	,
N	kinerja (y)	21	21	21
	konflik peran (x1)	21	21	21
	stres kerja (x2)	21	21	21

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	stres kerja (x2), konflik peran (x1) ^a		Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: kinerja (y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,958 ^a	,917	,908	,78

- a. Predictors: (Constant), stres kerja (x2), konflik peran (x1)

Model Summary^b

Change Statistics						Durbin-Watson
R Square				Sig. F Change		

Model	Change	Change				
1	,917 ^a	99,674	2	18	,000	2,304

a. Predictors: (Constant), stres kerja (x2), konflik peran (x1)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120,369	2	60,185	99,674	,000 ^a
	Residual	10,869	18	,604		
	Total	131,238	20			

a. Predictors: (Constant), stres kerja (x2), konflik peran (x1)

b. Dependent Variable: kinerja (y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,287	1,014		28,895	,000
	konflik peran (x1)	-,618	,096	-,666	-6,451	,000
	stres kerja (x2)	-,127	,037	-,349	-3,382	,003

Coefficients^a

Model		95% Confidence Interval for B	
		Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	27,157	31,416
	konflik peran (x1)	-,819	-,417
	stres kerja (x2)	-,206	-,048

a. Dependent Variable: kinerja (y)

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	konflik peran (x1)	-,930	-,835	-,438	,431	2,319
	stres kerja (x2)	-,852	-,623	-,229	,431	2,319

a. Dependent Variable: kinerja (y)

Coefficient Correlations^a

Model		stres kerja (x2)	konflik peran (x1)
1	Correlations	1,000	-,754
		konflik peran (x1)	-,754
	Covariances	1,406E-03	-2,709E-03
		konflik peran (x1)	-2,709E-03

a. Dependent Variable: kinerja (y)

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	konflik peran (x1)	stres kerja (x2)
1	1	2,965	1,000	,00	,00	,00
	2	2,717E-02	10,446	,56	,00	,38
	3	8,025E-03	19,221	,44	1,00	,61

a. Dependent Variable: kinerja (y)

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	10,35	20,21	15,81	2,45	21
Residual	-1,19	1,65	-2,20E-15	,74	21

Std. Predicted Value	-2,226	1,792	,000	,000	,949	21
Std. Residual	-1,535	2,125	,000	,000	,949	21

Lampiran 12

Angka Kritik Nilai r

Derajat Kebebasan (df)	5%	1%	Derajat Kebebasan (df)	5%	1%
1	.997	1.000	24	.338	.495
2	.950	.990	25	.381	.485
3	.878	.959	26	.374	.478
4	.811	.917	27	.367	.463
5	.754	.874	28	.361	.463
6	.707	.834	29	.355	.456
7	.666	.798	30	.349	.449
8	.632	.765	35	.325	.418
9	.602	.735	40	.304	.393
10	.576	.708	45	.288	.372
11	.553	.684	50	.273	.354
12	.532	.661	60	.250	.325
13	.497	.623	70	.232	.302
14	.497	.623	80	.217	.283
15	.482	.606	90	.205	.267
16	.468	.590	100	.195	.254
17	.456	.575	125	.174	.228
18	.444	.561	150	.159	.208
19	.433	.549	200	.138	.181
20	.423	.537	300	.113	.148
21	.413	.526	400	.098	.128
22	.404	.515	500	.088	.115
23	.396	.505	1000	.062	.081

Sumber : Fisher dan Yates, "Statistical table for biological agricultural and medical research", dikutip dari R.P. Kolstoc, *Introduction to Statistic for the Behavioral Sciences*, Homewood, Illinois, Dorsey Press, 1973.

Lampiran 13

	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x1	x21	x22
1	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2
2	3	2	2	3	2	2	3	2	19	1	2
3	2	3	3	2	2	2	2	2	18	2	2
4	3	2	3	2	2	2	3	2	19	2	1
5	1	2	1	1	2	2	2	1	12	1	2
6	2	2	2	2	2	2	2	2	16	1	1
7	1	1	2	2	2	2	2	2	14	1	1
8	1	2	2	2	1	1	2	2	13	2	3
9	2	2	2	3	2	3	3	2	19	1	1
10	1	2	1	2	2	3	2	2	15	1	2
11	2	2	2	2	3	2	2	2	17	2	2
12	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2
13	1	1	1	2	2	2	2	2	13	1	1
14	2	2	3	2	2	2	2	2	17	1	1
15	3	2	3	2	2	3	3	3	21	2	2
16	2	2	2	2	2	2	3	2	17	1	2
17	1	1	1	2	2	2	2	2	13	1	1
18	2	1	1	2	2	2	1	1	12	1	2
19	2	1	1	2	1	2	1	1	11	1	1
20	1	2	3	2	2	3	2	2	17	1	1
21	2	2	2	2	3	3	2	2	18	2	2

Lanjutan (Lampiran 13)

	x23	x24	x25	x26	x27	x28	x29	x210	x211	x212	x213
1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
4	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	1
5	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
6	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2
9	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3
10	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1
11	1	1	1	2	1	2	3	2	2	3	1
12	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2
13	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2
14	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1
15	2	3	2	2	3	3	3	2	1	3	2
16	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	3
17	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
20	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
21	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2

Lanjutan (Lampiran 13)

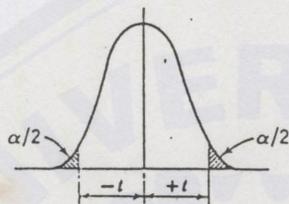
	x214	x215	x216	x217	x218	x2	y1	y2	y3	y4	y5
1	1	2	2	2	1	35	3	3	3	3	3
2	1	2	2	2	2	33	2	3	3	3	2
3	2	2	1	2	2	33	3	3	3	2	3
4	2	2	2	2	2	31	2	2	3	3	3
5	2	1	1	1	1	29	4	3	3	4	3
6	2	2	2	1	2	29	3	3	3	3	3
7	1	1	1	1	1	18	4	4	3	4	4
8	1	1	1	2	2	34	2	3	4	4	4
9	2	2	2	2	2	31	3	2	3	3	2
10	1	2	2	2	1	27	4	3	3	3	4
11	1	2	1	1	1	29	4	3	3	3	3
12	2	2	1	2	2	34	3	3	3	3	3
13	1	1	1	1	1	20	4	4	4	4	4
14	2	1	2	2	4	30	3	3	3	2	3
15	3	2	3	3	3	47	3	3	2	2	2
16	2	2	2	2	2	30	3	3	3	3	3
17	1	1	1	1	1	19	4	4	3	4	4
18	1	1	1	1	1	19	4	4	4	4	4
19	1	1	1	1	1	18	4	4	4	4	4
20	1	2	2	1	2	30	3	3	3	3	2
21	1	1	1	2	2	33	3	2	3	3	3

finis

108

Lampiran 13

	y	yy	xx1	xx2
1	15	66	36	30
2	13	65	34	31
3	14	65	35	30
4	13	63	34	29
5	17	58	30	28
6	15	60	32	28
7	19	51	27	24
8	17	64	32	32
9	13	63	34	29
10	17	59	31	28
11	16	62	33	29
12	15	65	34	31
13	20	53	29	24
14	14	61	30	31
15	12	77	38	39
16	15	62	34	28
17	19	51	27	24
18	20	51	27	24
19	20	49	26	23
20	14	61	31	30
21	14	65	36	29



Distribution of t

"Probability = Area in Two Tails of Distribution Outside $\pm t$ -Value in Table"

Degrees of Freedom	Probability									
	0.9	0.7	0.5	0.3	0.2	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.158	0.510	1.000	1.963	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657	636.619
2	0.142	0.445	0.816	1.386	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	31.598
3	0.137	0.424	0.765	1.250	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	12.924
4	0.134	0.414	0.741	1.190	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	8.610
5	0.132	0.408	0.727	1.156	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	6.869
6	0.131	0.404	0.718	1.134	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.959
7	0.130	0.402	0.711	1.119	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	5.408
8	0.130	0.399	0.706	1.108	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	5.041
9	0.129	0.398	0.703	1.100	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	4.781
10	0.129	0.397	0.700	1.093	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	4.587
11	0.129	0.396	0.697	1.088	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	4.437
12	0.128	0.395	0.695	1.083	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	4.318
13	0.128	0.394	0.694	1.079	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	4.221
14	0.128	0.393	0.692	1.076	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	4.140
15	0.128	0.393	0.691	1.074	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	4.073
16	0.128	0.392	0.690	1.071	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	4.015
17	0.128	0.392	0.689	1.069	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.965
18	0.127	0.392	0.688	1.067	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.922
19	0.127	0.391	0.688	1.066	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.883
20	0.127	0.391	0.687	1.064	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.850
21	0.127	0.391	0.686	1.063	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.819
22	0.127	0.390	0.686	1.061	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	3.792
23	0.127	0.390	0.685	1.060	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	3.767
24	0.127	0.390	0.685	1.059	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	3.745
25	0.127	0.390	0.684	1.058	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	3.725
26	0.127	0.390	0.684	1.058	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	3.707
27	0.127	0.389	0.684	1.057	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	3.690
28	0.127	0.389	0.683	1.056	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	3.674
29	0.127	0.389	0.683	1.055	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.659
30	0.127	0.389	0.683	1.055	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.646
40	0.126	0.388	0.681	1.050	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	3.551

00	0.126	0.386	0.677	1.041	1.289	1.658	1.980	2.358	2.617	3.373
120	0.126	0.386	0.677	1.041	1.289	1.658	1.980	2.358	2.617	3.373
∞	0.126	0.386	0.677	1.041	1.289	1.658	1.980	2.358	2.617	3.373

Abridged from Table III of Fisher and Yates *Statistical Tables for Biological, Agricultural and Medical Research* published by Oliver and Boyd, Ltd., Edinburgh, by permission of the authors and publishers.

**KOPERASI PEGAWAI RI UNIVERSITAS JEMBER
(KPRI UNIVERSITAS JEMBER)**

BADAN HUKUM : 4388 / BH / II / 80

SK. PAD NOMOR : 1816/BH/PAD/KWK 13/5.1/XII/96, TGL. 23 DESEMBER 1996
JL. KALIMANTAN 27 TELP. (0331) 338344, 339982 FAX. (0331) 339933 TEGAL BOTO

Lampiran 15

J E M B E R 68121

Nomor : 011 / 40.22/G/U/2003
Lampiran :
Perihal : Surat Keterangan telah Melaksanakan Penelitian
Kepada : Yth. Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi Universitas Jember
di-
J e m b e r.



Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan dengan sebenarnya bahwa mahasiswa :

Nama/NIM : Tri Astuti / 98-156
Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen
Alamat : Jl. Jawa 23 Jember

Telah melaksanakan penelitian dengan judul
Analisis Pengaruh Konflik dan Stres terhadap Kinerja Karyawan pada KP RI Universitas Jember.

Lokasi : KP-RI Universitas Jember
Lama penelitian : 3 (tiga) bulan

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.