

Pengaruh *Work Family Conflict* dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Stres Kerja Pada PT. Honda Makassar Indah Cabang Utama

Dharmawaty Djaharuddin

dharmawaty.djaharuddin@stiem-bongaya.ac.id

Sekolah Tinggi Ekonomi Makassar Bongaya

Nur Syamsu, SE.MM

Nursyamsu1200@gmail.com

Sekolah Tinggi Ekonomi Makassar Bongaya

Susianah Mokhtar

Zaujans74@gmail.com

Sekolah Tinggi Ekonomi Makassar Bongaya

Corresponding Author

Nama author: **Dharmawaty Djaharuddin**

HP : 085299345810

E-mail: dharmawaty.djaharuddin@stiem-bongaya.ac.id

*Received : 03 Juni 2024, Revised: 10 Juni 2024, Accepted: 15 Juni 2024,
Published : 29 Juni 2024*

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Stres Kerja Pada PT.Hond Makassar Indah Cabang Utama. Populasi dalam penelitian ini adalah 150 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *Rumus Slovin*, maka seluruh populasi pada Kantor Kudam XIV/Hasanuddin dijadikan sampel yaitu sebanyak 60 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji t, dan uji dominan dengan bantuan software SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) *Work Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja. (2) Ketidakjelasan Peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja. (3) *Work Family Conflict* merupakan variabel yang paling dominan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Work Family Conflict*, Ketidakjelasan Peran, Stres Kerja.

ABSTRACT. *This research aims to determine the influence of work family conflict and role ambiguity on work stress at PT.Hond Makassar Indah Main Branch. The population in this study was 150 employees. The sampling technique used was the Slovin Formula technique, so the entire population at the Kudam XIV/Hasanuddin Office was sampled, namely 60 respondents. The analytical method used is multiple linear regression analysis, t test, and dominant test with the help of SPSS version 27 software. The research results show that (1) Work Family Conflict has*

a positive and significant effect on Job Stress. (2) Role Ambiguity has a positive and significant effect on Job Stress. (3) Work Family Conflict is the most dominant variable in this research.

Keywords: WorkFamily Conflict, Role Ambiguity, Work Stress.

I. PENDAHULUAN

Dunia kerja memiliki kompleksitas yang tinggi baik secara psikologis atau fisiologis. Secara psikologis rutinitas pekerjaan yang padat akan mempengaruhi tingkat emosional yang dimiliki individu yang bekerja, secara fisiologis akan terjadi perubahan fisik yang dimiliki individu yang bekerja, ketika pekerjaan yang dilakukan terlalu padat. Salah satu permasalahan yang berhubungan dengan psikologis individu yang bekerja adalah stres.

Pengaruh ketidakjelasan peran terhadap stres kerja karyawan telah dilakukan oleh peneliti terdahulu di antaranya penelitian yang dilakukan oleh Febri et al., (2019) yang menunjukkan hasil bahwa ketidakjelasan peran memiliki efek positif dan dampak signifikan terhadap stres kerja. Artinya, penting bagi organisasi untuk mengurangi ketidakjelasan peran dengan menyediakan komunikasi yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab, memberikan umpan balik secara teratur, dan mengkomunikasikan harapan dengan jelas. Namun hasil berbeda ditemukan oleh Rifai et al., (2019) menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran memiliki dampak negative terhadap stress kerja. Oleh sebab itu, Pekerja yang menghadapi ketidakjelasan peran biasanya mengalami ketidakpastian, kebingungan, dan kurangnya kendali, yang dapat meningkatkan tingkat stres.

II. LITERATURE REVIEW

WorkFamily Conflict

Work family conflict didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara timbal balik tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal (Triaryati, 2003). Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Menurut Greenhaus et al., (2010) *workfamily conflict* dapat dilihat dari tiga indikator meliputi:

- 1) Konflik berdasarkan waktu
Merupakan waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dapat berasal dari keluarga maupun dari pekerjaan yang dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lain.
- 2) Konflik berbasis ketegangan
Terjadi pada saat tekanan salah satu peran keluarga atau pekerjaan mempengaruhi kinerja karyawan.
- 3) Konflik berdasarkan perilaku

Berhubungan dengan ketidak sesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Ketidak Jelasan Peran

Ketidak jelasan peran muncul ketika peran yang diharapkan (role expectation) tidak secara jelas dimengerti dan seseorang tidak yakin pada apa yang dia lakukan (Robbins, 2008). Seseorang dapat dikatakan berada dalam kekaburan perana pabila ia menunjukkan ciri– ciri antara lain, tidak jelas benar apa tujuan peran yang dia mainkan; tidak jelas kepada siapa ia bertanggung jawab dan siapa yang melapor kepadanya; tidak cukup wewenang untuk melaksanakan tanggung jawabnya; tidak sepenuhnya mengerti apa yang diharapkan dari padanya; dan tidak memahami benar peranan daripada pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan secara keseluruhan (Nimran, 2004). Menurut Moorhead,(2013) ketidak jelasan peran dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator sebagai berikut :

1. Wewenang
2. Tanggungjawab
3. Kejelasan tujuan
4. Cakupan pekerjaan

Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses fikir dan kondisi seorang karyawan. Stres kerja yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya, artinya karyawan yang bersangkutan akan mengalami berbagai gejala negatif. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi seseorang (Siagian, 2010).

Hasibuan, (2013) menyatakan bahwa, adapun model stres kerja yang menjadi indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja
2. Sikap pemimpin
3. Waktu kerja
4. Konflik

III. METODOLOGI

Metode

Dalam penelitian ini, populasinya adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Honda Makassar Indah Cabang Utama yang berjumlah 150 karyawan. Dari populasi ini kemudian akan ditarik sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebagai responden dengan menggunakan rumus slovin. Jenis data yang digunakan dalam adalah data primer Adapun metode analisis yang

digunakan dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS dengan menggunakan metode Regresi Linier Berganda.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Hasil penelitian

Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas semua pernyataan dari masing masing variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliable. Kemudian hasil uji asumsi klasik yang terdiri atas

Uji normalitas. Metode yang digunakan adalah Normalitas Kolmogrov-Smirnov Test dengan asumsi jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 maka data tersebut berdistribusi normal. Berikut ini tabel uji normalitas :

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

One-SampleKolmogorov-SmirnovTest			Unstandardized Residual
N			60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std.Deviation		,20019656
MostExtreme Differences	Absolute		,076
	Positive		,076
	Negative		-,073
Test Statistic			,076
Asymp.Sig.(2-tailed) ^c			,200 ^d
MonteCarloSig.(2- tailed) ^e	Sig.		,519
	99%Confidence Interval	Lower	,506
		Bound	
		Upper	,531
		Bound	

Berdasarkan tabel tersebut hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwanilaiAsymp.Sig.(2tailed) Kolmogrov SmirnovTest sebesar0.200.Nilai tersebut lebih besar dari 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

Uji multikolonieritas Untuk menguji multikolonieritas dengan cara melihat nilaiVIFmasing Masing variabelin dependen, jika nilai VIF<10,maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolonieritas.

Tabel 2
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a		CollinearityStatistics
Model		VIF
1	(Constant)	
	X1	1,915
	X2	1,915

Berdasarkan tabel tersebut nilai VIF yang sama yaitu $1.915 < 10.00$ Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolonieritas dalam model regresi.

Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas dilakukan dengan uji Scatterplot. Jika ada plot tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedasitas. Hasil uji heteroskedasitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Tabel 3
Hasil Uji Heteroskedasitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	,226	,100		2,255
	X1	-,049	,034	-,257	-1,424
	X2	,031	,035	,158	,877

Berdasarkan hasil tabel tersebut menunjukkan variabel Work Family Conflict (X1) memiliki nilai Sig 0.160 > 0.05 kemudian pada variabel Ketidakjelasan Peran(X2) memiliki nilai Sig 0.384 > 0.05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang diuji tidak terjadi heteroskedasitas, sehingga model regresi yang dilakukan layak dipakai.

IV. PEMBAHASAN

Pengaruh Work Family Conflict (X1) terhadap Stres Kerja (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima dikarenakan Work Family Conflict(X1) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12.613 > 2.002$) serta signifikannya ($0.000 <$

(0.05) sehingga terbukti bahwa variable *Work Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja (Y), maka pada tingkat kekeliruan 5% dinyatakan untuk hipotesis pertama bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Itu didukung juga dengan temuan yang dilakukan oleh Ayu et al., (2019) yang menyatakan bahwa *work family conflict* memiliki efek positif dan dampak signifikan terhadap stres kerja. Artinya, konflik tersebut dapat meningkatkan motivasi individu untuk sukses di tempat kerja, karena mereka merasa perlu untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien agar dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga.

Pengaruh Ketidakjelasan Peran(X2) terhadap Stres Kerja(Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima dikarenakan Ketidakjelasan Peran (X2) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.972 > 2.002$) serta signifikannya $0.000 < 0.05$ sehingga terbukti bahwa variabel Ketidakjelasan Peran (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), maka pada tingkat kekeliruan 5% dinyatakan untuk hipotesis kedua bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Febri et al., (2019) yang menunjukan hasil bahwa ketidakjelasan peran memiliki efek positif dan dampak signifikan terhadap stress kerja. Artinya, penting bagi organisasi untuk mengurangi ketidakjelasan peran dengan menyediakan komunikasi yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab, memberikan umpan balik secara teratur, dan mengkomunikasikan harapan dengan jelas.

V. KESIMPULAN

Dari hasil analisis yang dilakukan pada hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa *Work Family Conflict* (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Stres Kerja (Y). Artinya, terdapat hubungan yang signifikan antara *Work Family Conflict* terhadap Stres Kerja, semakin baik *Work Family Conflict* yang dikelola maka akan semakin menurunkan Stres Kerja.

Dari hasil hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa Ketidakjelasan Peran (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Stres Kerja (Y). Artinya, semakin baik budaya organisasi dilakukan maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Artinya, penting bagi organisasi untuk mengurangi ketidakjelasan peran dengan menyediakan komunikasi yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab, memberikan umpan balik secara teratur, dan mengkomunikasikan harapan dengan jelas. Variabel *Work Family Conflict* (X1) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel Stres Kerja (Y) dibandingkan dengan variabel Ketidakjelasan Peran (X2).

Keterbatasan

Keterbatasan penelitian ini adalah masih terdapat jawaban kuesioner yang tidak konsisten. Disebabkan oleh responden yang tidak teliti terhadap pernyataan yang ada dalam kuesioner. Hal ini bisa diantisipasi dengan cara mendampingi atau mengawasi responden dalam mengisi kuesioner yang telah diberikan.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel – variabel lain di luar penelitian ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi.

REFERENSI

- Abdullah, F. (2008). Abdullah, F. (2008). Wanita dan Pekerjaan Satu Analisis Konflik Peranan. *Jurnal Akademika* No. 27. *Jurnal Akademika*.
- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori,Praktik dan penelitian*. Unimal Press (Vol. 106). Aceh: Unimal Press.
- Ayu, G., Dharmapatni,T., &Mujiati, N.W.(2019).PengaruhWork-Family Conflict Dan Role Ambiguity Terhadap Stres Kerja Anggota Kepolisian Sektor Kediri DiTabanan (StudipadaAnggotaKepolisianSektorKediridiTabanan).*Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 11, 1275–1298.
- Febri, K. Y., Rini, S., & Andi, M. H. (2019). Pengaruh Ambiguitas Perandan *Work Family Conflict* Terhadapstres Kerja Pegawai PT . Asuransi Mega Pratama Cabang Padang, 08(01), 21–28.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi *Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus,J.H.,Parasuraman,S.,Granrose,C.S.,Rabinowitz,S.,&Beutell,N.
J.(2010).Sourcesof Work-Family Conflic tamongTwo-CareerCouples. *Journal of Vocational Behavio*. PP, 34 (1), 133–153.
- Hadi, S., Rajiani, I., Mutiani, & Jumriani. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko,T.H.(2012).*Manajemen Personaliadan Sumber DayaManusia*. Yogyakarta : BPFYogyakarta.
- Hasibuan.(2013).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.BumiAskara. Hasibuan,M.S.P. (2010).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PTBumi Aksara.
- Istijanto.(2010). *Analisis Riset Perilaku Konsumen*.Jakarta: Gramedia Pustaka. Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. jakarta: Raja Grafindo.
- Kurniawan, A. R. (2019). Pengaruh Konflik Peran Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor Internal. *Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi*), 3(1), 1689–1699.
- Mangkunegara,A.P.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PTRemaja Rosdakary.
- Moorhead.(2013).*Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Salemba empat.
- Nimran,U.(2004). *Perilaku organisasi*. Surabaya: CVcitramedia.
- Rabenu,E.,Tziner,A.,&Sharoni,G.(2017).*The relationship betweenwork-family conflict, stress, and work attitudes*. *International Journal of Manpower*.

- Rastina, Hasiah, & Arsyad, M. (2020). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Dan Kelebihan Peran Terhadap Kinerja Auditor Internal. *Prosiding Seminar Nasional Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 305– 310.
- Rifai, R.P., Saerang, D., & Taroreh, R. (2019). Pengaruh Konflik Peran..... (Rifai) 339. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 7(1), 339–350.
- Robbins, S.P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba empat.
- Robbins, S.P., & Coulter, M. (2005). *Manajemen*. Jakarta: PT INDEKS Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Timothy. (2012). *Organizational of Behavior*. Irwin: McGraw-Hill.
- Siagian, S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silaen, S., & Widoyono. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial: Untuk penulisan Skripsi dan Thesis*. Jakarta: InMedia.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung.
- Triaryati, N. (2003). *Kiat Menangani Konflik*. Jakarta: Prenhallindo.
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Journal of Modern African Studies* (Vol. 35).