

**HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN DENGAN STRES
KERJA PADA PEGAWAI DI KANTOR PUSAT SATUAN
POLISI PAMONG PRAJA DKI JAKARTA**

INTAN AYU KHOTIMAH

8105100311



**Skripsi ini Ditulis untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mendapatkan Gelar
Sarjana Pendidikan Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI PENDIDIKAN ADMINISTRASI
PERKANTORAN
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

2014

***RELATIONSHIP BETWEEN ROLE CONFLICT WITH JOB
STRESS ON EMPLOYEES OF UNIT POLICES PAMONG
PRAJA'S CENTRAL OFFICE***

INTAN AYU KHOTIMAH

8105100311



Script is Written as Part Of Bachelor Degree in Education Accomplishment

***CONCENTRATION IN OFFICE ADMINISTRATION
EDUCATION
STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION
DEPARTMENT OF ECONOMICS AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2014***

ABSTRAK

INTAN AYU KHOTIMAH. *Hubungan Antara Konflik Peran Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Di Kantor Pusat Satuan Polisi Pamong Praja DKI Jakarta*. Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 2014.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan antara konflik peran dengan stres kerja pada pegawai di Kantor Pusat Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP). Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan, terhitung mulai dari bulan April sampai dengan Juni 2014. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Populasi yang digunakan dalam penelitian sebanyak 73 pegawai dengan populasi terjangkau sebanyak 65 pegawai dengan status pegawai tetap. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik acak proporsional dengan sampel sebanyak 55 responden. Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data variabel X (konflik peran) dan variabel Y (stres kerja) dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis data dalam penelitian ini dimulai dengan mencari persamaan regresi sederhana dan diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 31,14 + 0,95X$, sedangkan uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas galat taksiran regresi Y atas X dengan uji *Liliefors* diperoleh $L_{hitung} < L_{tabel}$ atau $0,0545 < 0,12$, hal ini berarti bahwa galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. Uji keberartian dan kelinieran regresi dengan menggunakan table Analisis Varians (ANAVA) diperoleh persamaan regresi $F_{hitung} = 37,23 > F_{tabel} = 4,02$ yang menyatakan regresi berarti, serta uji linieritas regresi menghasilkan diperoleh $F_{hitung}(1,57) < F_{tabel}(1,93)$ yang menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan adalah linier. Uji hipotesis koefisien korelasi hubungan antara variabel X dan variabel Y dilakukan dengan rumus *Product Moment* dari Pearson yang menghasilkan $r_{xy} = 0,641$. Uji keberartian koefisien korelasi dengan $t_{hitung} = 6,06$ sedangkan $t_{tabel} = 1,671$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara konflik peran dengan stres kerja pada pegawai di Kantor Pusat Satpol PP. Uji koefisien determinasi menghasilkan KD sebesar 41,10%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa stres kerja ditentukan oleh konflik peran sebesar 41,10%.

ABSTRACT

INTAN AYU KHOTIMAH. *Relationship Between Role Conflict With job Stress On Employees Of Unit Polices Pamong Praja's Central Office in DKI Jakarta*. Script, Jakarta: Office Administration Concentrations of Education, Economics Education Studies Program, Departement of Economics and Administrations, Faculty of Economics, State University of Jakarta. 2014.

This study is aims to determine the relationship between role conflict with job stress on employees of Unit Polices Pamong Praja's (Satpol PP) Central Office. This research was conducted for three months, starting from April to June 2014. The research used survey method with the correlatiion approach. The population in this study were 73 employees with achievable population were 65 employees who had been permanent employees. The sampling technique that used in this study was proportional random sampling with a sample were 55 respondents. The instrument used to obtain data on variable X (role conflict) and variable Y (job stress) in this study were measured by using a Likert Scale. The data analysis technique stats by looking for a simple regression equation and the regression equations was $\hat{Y} = 31,14 + 0,95 X$, whereas the test requirements analysis were the test normality Y on X with Liliefors result if $L_{count} < L_{table}$ or $0,0545 < 0,12$, it was mean that the distribution of data was normal. The test of significant and linier regression by using the table Analysis of Variance (ANAVA) found that $F_{count} = 37,27 > F_{table} = 4,02$, it was mean if the regression was significant. And linier regression that was found that $F_{count}(1,57) < F_{table}(1,93)$, it was mean if the mode of regression that used was linear. The correlation of coefficient hypothesis test was conducted by Product Moment from Pearson, that found if $r_{xy} = 0,641$. Test of significance with $t_{count} = 6,06$, whereas $t_{table} = 1,67$. Because $t_{count} > t_{table}$, it can be concluded that there was a significant relationship between role conflict with job stress in Satpol PP's Central Office. The Determination coefficient test was result $KD = 17,84 \%$. So, it was concluded that job strss given by role conflict as many as 41,10%.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Dedi Purwana ES., M.Bus
NIP. 196712071992031001

Jurusan	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Darma Rika S.S.Pd., MSE</u> NIP. 19830324 200912 2001	Ketua Penguji...		30 Juni
2. <u>Dra. Sudarti</u> NIP. 194805101975022001	Penguji Ahli		28 Juni
3. <u>Umi Widyastuti.SE., ME</u> NIP. 19761211 200012 2001	Sekretaris		30 Juni
4. <u>Dra. Rr. Ponco Dewi, MM</u> NIP. 19590403 1984 03 2001	Pembimbing I		29 Juni
5. <u>Dewi Nurmalasari, S.Pd., MM</u> NIP. 19810114 200812 2002	Pembimbing II		29 Juni

Tanggal Lulus : 26 Juni 2014

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juni 2014

Yang membuat pernyataan



INTAN AYU KHOTIMAH

No. Reg. 8105100311

LEMBAR PERSEMBAHAN

Skripsi ini aku persembahkan untuk Mama, Papa, Adik, dan orang-orang yang ku
cintai dan mencintai-ku sebagai tanda cinta dan ucapan terima kasih untuk
dukungan yang selalu diberikan kepada ku tanpa henti

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga peneliti mampu menyelesaikan penelitian dengan judul, “Hubungan Antara Konflik Peran Dengan Stres Kerja Pada Pegawai di Kantor Pusat Satpol PP” ini dengan baik dan tepat waktu.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna mendapatkan gelar sarjana pendidikan pada Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Dalam penyelesaian skripsi ini, peneliti mendapat banyak bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin berima kasih kepada:

1. Dra. Ponco Dewi K, MM, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan kepada peneliti dalam penyusunan skripsi ini.
2. Dewi Nurmalasari, S.Pd., M.M, selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan kepada peneliti dalam penyusunan skripsi ini.
3. Darma Rika S, M.S.E, selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.
4. Dr. Siti Nurjannah, SE., M.Si, selaku Ketua Program Studi S1 Pendidikan Ekonomi

5. Drs. Nurdin Hidayat, M.M., M.Si, selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi.
6. Drs. Dedi Purwana, M.Bus, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
7. Drs. Kukuh Hadi Santosa, MM, selaku Kepala Satpol PP Provinsi DKI Jakarta yang telah memberikan izin penelitian kepada peneliti.
8. Orang tua dan keluarga besar yang selalu memberikan dukungan penuh dan bantuan yang sangat berarti, baik berupa materi maupun moril.

Peneliti berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang memerlukannya. Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, hal ini diakibatkan karena keterbatasan kemampuan peneliti. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun.

Jakarta, Juni 2014

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	7
D. Perumusan Masalah	8
E. Kegunaan Penelitian	8

BAB II KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual	
1. Stres Kerja	9
2. Konflik Peran	15

B.	Hasil Penelitian yang Relevan.....	20
C.	Kerangka Teoretik.....	24
D.	Perumusan Hipotesis	28

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A.	Tujuan Penelitian.....	29
B.	Tempat dan Waktu Penelitian	29
C.	Metode Penelitian.....	29
D.	Populasi dan Sampling	30
E.	Teknik Pengumpulan Data	
	1. Stres Kerja	31
	2. Konflik Peran.....	35
F.	Teknik Analisis Data	
	1. Mencari Persamaan Regresi	38
	2. Uji Persyaratan Analisis	
	a. Menguji Normalitas Galat Taksiran	39
	b. Uji Linearitas Regresi	39
	3. Pengujian Hipotesis Penelitian	
	a. Uji Keberartian Regresi	41
	b. Perhitungan Koefisien Korelasi	42
	c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi	42
	d. Perhitungan Koefisien Determinasi	43

BAB IV HASIL PENELITIAN

A.	Deskripsi Data	
1.	Stres Kerja	44
2.	Konflik Peran	47
B.	Pengujian Hipotesis	
1.	Uji Persamaan Regresi	49
2.	Uji Persyaratan Analisis	
a.	Uji Normalitas	50
b.	Uji Linearitas Regresi.....	51
3.	Pengujian Hipotesis Penelitian	
a.	Uji Keberartian Regresi.....	53
b.	Perhitungan Koefisien Korelasi.....	53
c.	Uji Keberartian Koefisien Korelasi	53
d.	Perhitungan Koefisien Determinasi.....	54
C.	Pembahasan	
1.	Interpretasi Hasil Penelitian	54
2.	Keterbatasan Hasil Penelitian.....	55

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A.	Kesimpulan.....	56
B.	Implikasi.....	57
C.	Saran.....	57

DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN	62
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	114

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
III.1	Kisi-Kisi Instrumen Stres Kerja.....	32
III.2	Skala Penilaian Stres Kerja	33
III.3	Kisi-Kisi Instrumen Konflik Peran	36
III.4	Skala Penilaian Konflik Peran	36
III.5	Daftar Analisis Varians (Anava) Regresi Linear Sederhana	40
IV.1	Distribusi Frekuensi Stres Kerja	45
IV.2	Perhitungan Skor Indikator Stres Kerja	46
IV.3	Distribusi Frekuensi Konflik Peran	47
IV.4	Perhitungan Skor Indikator Konflik Peran	49
IV.5	Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran.....	51
IV.6	Anava Untuk Pengujian Signifikansi dan Linieritas	
	Persamaan Regresi Konflik Peran Dengan Stres Kerja	51
IV.7	Pengujian Signifikansi Korelasi.....	54

DAFTAR GAMBAR

Tabel	Judul	Halaman
IV.1	Grafik Histogram Stres Kerja	45
IV.2	Grafik Histogram Konflik Peran.....	48
IV.3	Persamaan Regresi	50

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Surat Permohonan Izin Mengisi Instrumen Penelitian.....	62
Lampiran 2 Surat Permohonan Izin Penelitian.....	63
Lampiran 3 Surat Pemberian Izin Penelitian.....	64
Lampiran 4 Surat Keterangan Dari Tempat Penelitian.....	65
Lampiran 5 Kuisioner Uji Coba Konflik Peran.....	66
Lampiran 6 Kuisioner Final Konflik Peran	68
Lampiran 7 Kuisioner Uji Coba Stres Kerja.....	70
Lampiran 8 Kuisioner Final Stres Kerja.....	72
Lampiran 9 Skor Uji Coba Instrumen Konflik Peran.....	74
Lampiran 10 Perhitungan Analisis Butir Konflik Peran	75
Lampiran 11 Data Perhitungan Validitas Konflik Peran.....	76
Lampiran 12 Perhitungan Kembali Data Uji Coba Konflik Peran	77
Lampiran 13 Data Perhitungan Validitas Konflik Peran.....	78
Lampiran 14 Perhitungan Varians Butir, Varians Total, dan Uji Reliabilitas Konflik Peran.....	79
Lampiran 15 Skor Uji Coba Instrumen Stres Kerja.....	80
Lampiran 16 Data Perhitungan Validitas Stres Kerja.....	81
Lampiran 17 Perhitungan Kembali Data Uji Coba Setelah Uji Coba Setelah Stres Kerja.....	82
Lampiran 18 Data Perhitungan Validitas Stres Kerja.....	83

Lampiran	19	Perhitungan Varians Butir, Varians Total, dan Uji Reliabilitas Stres Kerja.....	84
Lampiran	20	Data Mentah Konflik Peran	85
Lampiran	21	Data Mentah Stres Kerja	87
Lampiran	22	Data Mentah Konflik Peran dan Stres Kerja.....	89
Lampiran	23	Tabel Perhitungan Rata-Rata, Varians, dan Simpangan Baku	90
Lampiran	24	Perhitungan Rata-Rata, Varians, dan Simpangan Baku....	91
Lampiran	25	Proses Perhitungan Histogram Konflik Peran dan Grafik Histogram	92
Lampiran	26	Proses Perhitungan Histogram Stres Kerja dan Grafik Histogram	93
Lampiran	27	Perhitungan Persamaan Regresi Linear Sederhana.....	94
Lampiran	28	Grafik Persamaan Regresi.....	95
Lampiran	29	Uji Normalitas Galat Taksiran	96
Lampiran	30	Perhitungan Untuk Uji Normalitas Galat Taksiran.....	98
Lampiran	31	Uji Linieritas Regresi	99
Lampiran	32	Daftar Anava Untuk Regresi Linear	100
Lampiran	33	Perhitungan Daftar Anava Untuk Regresi Linear	101
Lampiran	34	Perhitungan Koefisien Korelasi <i>Product Moment</i>	102
Lampiran	35	Perhitungan Uji Keberartian Koefisien Korelasi	103
Lampiran	36	Perhitungan Koefisien Determinasi	104
Lampiran	37	Tabel Kurva Normal	105

Lampiran	38	Tabel Liliefors	106
Lampiran	39	Tabel Nilai Persentil Untuk Distribusi t.....	107
Lampiran	40	Tabel Nilai Persentil Untuk Distribusi F.....	108
Lampiran	41	Tabel Nilai-Nilai r <i>Product Moment</i> Dari <i>Pearson</i>	112
Lampiran	42	Tabel Issac dan Michael.....	113

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi berusaha secara maksimal untuk dapat mencapai tujuannya. Untuk dapat mencapai tujuan organisasi maka diperlukan kemampuan sumber daya yang memadai. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang menentukan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Pegawai menjadi faktor yang terlibat aktif dalam setiap kegiatan organisasi sehingga tidak ada yang dapat memungkiri bahwa pegawai memiliki andil besar dalam pencapaian tujuan tersebut. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa pegawai merupakan asset penting bagi organisasi dalam menentukan kemajuan organisasi tersebut.

Keterlibatan pegawai dalam setiap kegiatan organisasi menyebabkan pegawai dituntut untuk dapat memberikan kontribusi terbaik. Tuntutan tersebut mengharuskan pegawai mengerahkan segala daya dan upaya yang dimilikinya dalam bekerja. Mengingat peran pegawai yang sangat penting, maka banyak penelitian yang menaruh perhatian besar terhadap sumber daya manusia di dalam organisasi, baik swasta ataupun pemerintah.

Salah satu persoalan yang dialami oleh pegawai adalah munculnya perasaan tertekan dalam bekerja atau yang biasa disebut dengan stres kerja. Munculnya stres kerja akan berdampak negatif baik terhadap pegawai itu sendiri maupun organisasi tempat pegawai tersebut bekerja. Bahkan, diperkirakan bahwa para pemberi kerja harus membayar sekitar \$ 200 miliar setiap tahun karena masalah

yang berkaitan dengan stres kerja pada pegawai.¹ Salah satu bentuk yang reaksi dari stres kerja tersebut adalah kejenuhan atau kebosanan kerja. Rasa jenuh atau bosan dalam bekerja merupakan salah satu masalah besar yang harus diatasi pegawai karena akan berakibat pada perilaku negatif lainnya.

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) merupakan organisasi perangkat daerah yang bertujuan untuk menyelenggarakan ketenteraman dan ketertiban umum, penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Gubernur. Organisasi ini dipimpin oleh seorang Kepala Satuan Polisi Pamong Praja yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Pegawai Satpol PP merupakan garda terdepan yang bertugas memelihara dan menjaga ketenteraman dan ketertiban umum, serta perlindungan masyarakat di wilayahnya.

Dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya, pegawai Satpol PP dituntut untuk selalu berada dalam kondisi prima agar tugas dan fungsinya dapat tercapai maksimal. Namun sangat disayangkan, karena pada kenyataan yang ada hampir sebagian besar dari pegawai Satpol PP mengalami stres kerja yang tinggi.

Penyebab stres kerja pada pegawai Satpol PP tersebut antara lain: tingginya tuntutan waktu kerja yang harus dipenuhi, resiko pekerjaan yang penuh dengan bahaya fisik, dukungan sosial yang rendah, kemacetan lalu lintas, citra pekerjaan yang kurang baik dimata masyarakat umum, ambiguitas peran, dan konflik peran yang terjadi di tempat kerja.

¹ National Safety Council, *Manajemen Stres*, (Jakarta: EGC, 2003), p. 6

Faktor pertama yang menjadi penyebab stres kerja pada pegawai Satpol PP adalah tingginya tuntutan waktu kerja yang harus dipenuhi. Sebagai penegak peraturan Pemerintah Daerah dalam menyelenggarakan ketenteraman, dan ketertiban umum, serta perlindungan masyarakat, beberapa unit kerja pada Satpol PP ditugaskan untuk bekerja 24 jam. Pegawai yang bertugas 24 jam tersebut dibagi kedalam 2 bagian, yaitu untuk berpatroli ataupun untuk menjaga pos keamanan. Dengan demikian pegawai yang bertugas 24 jam akan mengalami kelelahan baik fisik maupun psikis dalam bekerja sehingga memicu timbulnya stres kerja.

Selain itu, resiko bahaya fisik yang tinggi dari aktivitas pekerjaan juga turut menjadi penyebab stres kerja pada pegawai. Pekerjaan dengan resiko bahaya fisik yang tinggi bahkan mengancam keselamatan jiwa dapat menyebabkan perasaan tertekan atau stres pada diri pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan sehingga hasil yang diperolehnya tidak maksimal.

Hampir seluruh aktivitas pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai Satpol PP memiliki resiko bahaya fisik yang tinggi. Bahaya fisik biasanya muncul akibat bentrok dengan masyarakat terkait masalah penggusuran lahan. Salah satu peristiwa yang cukup terkenal adalah peristiwa Makam Mbah Priok. Dimana pada peristiwa tersebut banyak pegawai yang menderita luka fisik dan bahkan meninggal dunia. Jenis pekerjaan dengan tingkat bahaya fisik yang tinggi seperti ini memicu stres kerja yang tinggi pada pegawai.

Faktor lain yang memicu stres kerja pada pegawai adalah dukungan sosial yang rendah. Dukungan sosial dapat diberikan oleh anggota keluarga, teman, saudara, dan rekan kerja. Kebutuhan akan dukungan sosial ini lahir dari kodrat dasar manusia sebagai makhluk sosial yang membutuhkan orang lain sebagai tempat berinteraksi. Dukungan yang diterima pegawai dapat membuat pegawai merasa dicintai, dihargai, lebih berarti, dan lebih semangat dalam bekerja sehingga dapat mengurangi tingkat stres yang ditimbulkan dari pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, diketahui bahwa banyak pegawai yang mengeluhkan bahwa mereka menerima dukungan sosial keluarga yang rendah. Misal: kurangnya perhatian dan kontak sosial yang kurang baik. Dukungan sosial yang rendah yang diterima pegawai dapat menimbulkan stres kerja karena pegawai akan merasa bingung dan tidak memiliki sandaran dalam mengadakan permasalahannya dalam bekerja.

Faktor lingkungan yang turut memicu timbulnya stres kerja adalah kemacetan lalu lintas saat berangkat dan pulang kerja. Kondisi lalu lintas kota Jakarta, khususnya di sekitaran Jl. Medan Merdeka yang macet turut menjadi salah satu pemicu stres kerja yang dialami pegawai. Kemacetan lalu lintas menuju dan kembali dari tempat kerja dirasakan pegawai sebagai suatu kondisi yang sangat melelahkan. Pegawai yang terjebak kemacetan lalu lintas yang panjang biasanya akan merasa lelah secara emosional dan perasaan tersebut dibawa ke tempat kerja ataupun pada saat pulang kembali ke rumah. Masalah tersebut apabila terjadi secara rutin dalam waktu lama juga turut menimbulkan stres kerja pada pegawai.

Faktor selanjutnya yang memicu stres kerja pada pegawai adalah citra pekerjaan yang kurang baik di mata masyarakat umum. Pada dasarnya, citra pekerjaan berkaitan dengan persepsi atau pandangan seseorang mengenai suatu pekerjaan. Citra pekerjaan yang baik dapat menimbulkan rasa percaya diri yang lebih pada pegawai sehingga muncul semangat kerja dan rasa cinta pada pekerjaannya. Namun sebaliknya, pegawai yang merasa pekerjaannya mempunyai citra buruk di mata masyarakat dapat menimbulkan rasa stres kerja.

Sebagian besar pegawai mengakui bahwa pekerjaan mereka sebagai Satpol PP mendapat citra buruk di mata masyarakat. Bahkan sebagian dari pegawai mengaku bahwa rasa kepercayaan diri mereka menjadi berkurang pada saat bergaul dengan masyarakat disekitar tempat tinggal. Tidak hanya itu, beberapa pegawai Satpol PP mengambil keputusan untuk berganti seragam atau mengenakan jaket untuk menutupi identitas pekerjaan mereka. Selain itu, beberapa pegawai mengakui bahwa mereka merasa kurang nyaman dan aman pada saat berjalan sendiri dengan mengenakan seragam meskipun pada saat bertugas.

Faktor ambiguitas peran juga merupakan faktor yang memicu stres kerja pada pegawai. Pada kondisi idealnya, pihak organisasi harus dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai peran yang harus dijalankan oleh pegawainya. Hal tersebut bertujuan agar setiap pegawai mengetahui tanggung jawab dan wewenang dari pekerjaan mereka sehingga tidak ada perbenturan peran dan hasil kerja dapat lebih maksimal.

Satpol PP berperan penting dalam pelaksanaan Peraturan Daerah, penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum, serta perlindungan masyarakat. Dari segi pembagian tugas, peran yang dimiliki pegawai Satpol PP bersinggungan dengan pegawai kepolisian. Sehingga muncul pendapat bahwa Satpol PP merupakan “adik” polisi. Ketidakjelasan peran tersebut dapat menimbulkan stres kerja pada pegawai. Hal tersebut dipicu karena *miss* komunikasi dalam pembagian tugas pengelolaan keamanan dapat menyebabkan beban tugas pegawai menjadi semakin banyak.

Faktor yang tidak kalah penting yang juga turut menjadi penyebab stres kerja adalah konflik peran yang terjadi di tempat kerja. Konflik peran muncul apabila pegawai memiliki lebih dari satu peran. Selain itu, konflik peran juga dapat terjadi apabila terdapat pertentangan harapan tentang bagaimana peran yang diberikan harus dimainkan oleh pegawai tersebut ataupun pada saat pegawai tersebut merasa bahwa peran yang dimilikinya bertentangan dengan nilai-nilai pribadi yang dianutnya. Pegawai yang mengalami masalah konflik peran akan berada dalam posisi serba salah dalam bertindak sehingga memicu timbulnya stres kerja.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa konflik peran merupakan faktor utama yang membuat pegawai Satpol PP mengalami stres kerja. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian terkait masalah stres kerja yang disebabkan oleh konflik peran yang dialami pegawai.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan bahwa stres kerja pada pegawai di Kantor Pusat Satpol PP disebabkan oleh hal hal sebagai berikut:

1. Tingginya tuntutan waktu kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai
2. Resiko pekerjaan yang penuh dengan bahaya fisik
3. Rendahnya dukungan sosial yang diterima pegawai terkait pekerjaannya
4. Faktor lingkungan yang macet pada saat berangkat dan pulang kerja
5. Citra pekerjaan yang kurang baik dimata masyarakat umum
6. Tingginya ambiguitas peran
7. Tingginya konflik peran menyebabkan stres kerja pada pegawai terkait pekerjaannya

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, diketahui bahwa ternyata masalah stres kerja pada pegawai di Kantor Pusat Satpol PP disebabkan oleh berbagai faktor. Berhubung keterbatasan yang dimiliki peneliti dari segi antara lain: dana, waktu, tenaga, dan pikiran maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah: “Hubungan Antara Konflik Peran Dengan Stres Kerja Pada Pegawai di Kantor Pusat Satpol PP”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dapat dibuat perumusan masalah sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara konflik peran dengan stres kerja pada pegawai di Kantor Pusat Satpol PP?”

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini dapat digunakan antara lain sebagai berikut:

1. Kegunaan teoretis :

Sebagai bahan referensi tambahan yang dapat digunakan untuk menambah wawasan dan pengetahuan baru baik bagi penulis sendiri ataupun bagi peneliti lain dengan masalah penelitian yang serupa.

2. Kegunaan praktis :

Dapat dijadikan sebagai referensi masukan bagi Kantor Pusat Satpol PP dalam pemecahan masalah guna meminimalkan tingkat stres kerja yang dialami pegawai yang disebabkan oleh konflik peran.

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Stres Kerja

Hampir setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stres kerja pada pegawai. Tingkat stres kerja yang dialami pegawai bervariasi, tergantung bagaimana pegawai tersebut bereaksi dalam menanggapi setiap kondisi yang ada di lingkungan pekerjaan.

Menurut Veitzal Rivai bahwa, “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.”² Pada saat melaksanakan pekerjaan kantor, pegawai yang merasa stres cenderung lebih tegang, sehingga akan menimbulkan gangguan pada kondisi fisik maupun psikis dari pegawai tersebut, seperti: lebih cepat emosi, mudah tersinggung, kurang konsentrasi dalam berpikir, dan lebih cepat merasa lelah.

Selanjutnya, Rees menyatakan bahwa, “*job stress as the inability to cope with the pressures in a job*”.³ Dapat diartikan bahwa stres kerja sebagai ketidakmampuan untuk mengatasi tekanan dalam pekerjaan. Kemampuan beradaptasi dari setiap pegawai tidak sama. Pegawai yang memiliki kemampuan adaptasi rendah biasanya lebih tertutup, sulit bergaul, dan mudah menyerah

² Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2010), p. 1008

³ Salih Kuslivan, *Managing Employee Attitudes And Behaviors In The Tourism And Hospitality Industry*, (New York: Nova Science Publishers, 2003), p. 379

dibandingkan pegawai yang memiliki kemampuan adaptasi tinggi. Ketidakmampuan pegawai dalam mengatasi tekanan yang muncul dalam konteks pekerjaan itulah yang kemudian menimbulkan perasaan tertekan pada pegawai.

Pendapat senada juga disampaikan oleh Anwar Prabu Mangkunegara, yang menyatakan, “Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan.”⁴ Tugas kerja yang dibebankan kepada seorang pegawai seharusnya diyakini sebagai tanggung jawab yang diberikan pimpinan kepadanya, sehingga muncul keyakinan dalam diri pegawai untuk dapat menyelesaikan tugas tersebut dengan maksimal. Namun, beban kerja yang terlalu banyak dengan tenggang waktu yang tidak cukup memadai dapat menimbulkan perasaan tertekan pada diri pegawai sehingga mengalami stres.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Bob Losyk menyatakan bahwa “*Job stress, simply difined, is when employees cannot meet the demands or requirements of the job*”⁵ Diartikan, bahwa stres kerja terjadi ketika pegawai tidak dapat memenuhi tuntutan atau persyaratan pekerjaan. Tuntutan atau persyaratan pekerjaan tersebut biasanya berkaitan dengan beban kerja, tenggang waktu, dan sumber daya yang terlibat dalam penyelesaian pekerjaan. Sumber daya yang dimaksud berkaitan dengan rekan sekerja, pimpinan, ataupun peralatan yang digunakan untuk menyelesaikan tugas.

⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), p. 157

⁵ Bob Losyk, *Get a Grip!: Overcoming Stress and Thriving in the Workplace*, (New Jersey: John Wiley & Sons, Inc, 2005), Hal 3

Menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan ketidakmampuan pegawai dalam menghadapi berbagai tuntutan dalam pekerjaan sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi pegawai tersebut.

Menurut Caplan, “Stres kerja mengacu pada semua karakteristik pekerjaan yang mungkin memberi ancaman kepada individu tersebut.”⁶ Individu yang dimaksud disini adalah seorang pegawai. Seorang pegawai dapat mengalami stres kerja karena karakteristik pekerjaan yang dimilikinya, seperti: terlalu banyak tuntutan fisik yang dapat memberikan ancaman terhadap pegawai tersebut. Tidak jarang pegawai Satpol PP harus mengalami bentrok dengan warga yang mungkin saja dapat memberikan ancaman pada keselamatan pegawai tersebut.

Ditambahkan oleh Beehr dan Newman, bahwa “Stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi diantara manusia dengan pekerjaan.”⁷ Karakteristik pekerjaan yang memberikan tuntutan besar pada pegawai dapat menimbulkan suatu keadaan tertekan pada diri pegawai atau yang biasa disebut dengan stres kerja.

Pendapat tersebut diperkuat oleh Fraser yang menyatakan bahwa “Terdapat dua macam pekerjaan yang sedikit banyak dapat menimbulkan stres kerja, yakni: pekerjaan yang terutama menuntut kekuatan fisik (pekerjaan otot) dan pekerjaan yang terutama menuntut keterampilan atau kemahiran (pekerjaan dengan keterampilan).”⁸

⁶ Sutarto Wijono, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2010), p. 121

⁷ *Ibid*, p. 121

⁸ Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), p. 113

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi yang muncul dari interaksi pegawai dengan pekerjaannya yang terlalu banyak mengadakan tuntutan, baik fisik maupun keterampilan.

Selanjutnya, ditambahkan oleh Van Harrison dan Pinneau, “*Job stress is any characteristic of the environment which process a threat to the individual.*”⁹ Dapat Diartikan stres kerja adalah setiap karakteristik lingkungan yang memberikan ancaman bagi individu. Pada dasarnya, kondisi stres kerja pada pegawai sering dikaitkan dengan kondisi stres yang terjadi di lingkungan pekerjaan. Misal, lingkungan kerja tidak kondusif.

Pendapat senada dinyatakan oleh Jamal & Baba bahwa, “*Job stress can be viewed as an individual’s reactions to work environment characteristics that appear threatening to the individual.*”¹⁰ Dapat diartikan bahwa stres kerja dapat dilihat dari reaksi individu pada karakteristik lingkungan kerja yang mengancam individu tersebut. Stres kerja pada pegawai dimunculkan dalam berbagai bentuk reaksi. Dalam konteks ini, lingkungan kerja dapat dipandang sebagai penghasil stres kerja yang potensial bagi pegawai. Contoh dari lingkungan kerja yang mengancam individu antara lain: sering terjadi kerusuhan massa, tingkat kriminalitas tinggi, dan peralatan kerja yang digunakan dibawah standar keamanan yang ditetapkan. Pegawai yang merasa tidak aman dalam bekerja cenderung memiliki tingkat stres yang lebih tinggi.

⁹ Sutarto Wijono, p. 119.

¹⁰ Salih Kuslivan, *loc.cit.*

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu reaksi yang timbul dari ketidakmampuan individu dalam menghadapi berbagai situasi yang muncul di lingkungan kerja. Oleh karena itu, stres kerja dapat diidentifikasi berdasarkan reaksi-reaksi pegawai terhadap situasi-situasi tersebut.

Menurut Liza, *“Occupational stress result working conditions that overwhelm the adaptive capabilities and resources of workers, resulting in acute pshychological, behavioral, or physical reactions”*.¹¹ Dapat diartikan stres kerja berasal dari kondisi kerja yang berada diluar kemampuan dan tenaga dari pegawai, yang menghasilkan reaksi psikologis, perilaku, dan fisik. Setiap pegawai bekerja dengan memiliki batas kemampuan masing-masing sehingga apabila pegawai tersebut dipaksa bekerja melebihi kapasitas kemampuannya sehingga memunculkan berbagai akibat negatif, baik dari segi psikologis, perilaku, maupun kesehatan fisik.

Selanjutnya, Sopiah menyatakan bahwa sebagai reaksi dari stres kerja berakibat pada:

1. *Physiological*
2. *Psychological*
3. *Behavioral*¹²

Konsekuensi yang dialami pegawai sebagai akibat dari stres kerja dapat dilihat dari reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Reaksi psikologis dapat berupa depresi, kelelahan, dan kebosanan. Reaksi fisiologis dapat berupa

¹¹ Liza H. Gold, *Sexual Harassment: Psychiatric Assessment In Employment Litigation*, (Arlington: American Psychiatric Publishing, Inc, 2004), p. 70

¹² Sopiah, *Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta: Andi, 2008), p. 89

peningkatan tekanan darah dan gangguan tidur. Sedangkan reaksi perilaku dapat berupa meningkatnya kecelakaan kerja dan kekerasan di tempat kerja.

Senada dengan pendapat tersebut, Edward Craighead menyatakan bahwa *“Personal consequences of occupational stress include psychological, physiological, and behavioral responses”*.¹³ Dapat diartikan bahwa sebagai konsekuensi yang muncul pada pribadi yang mengalami stres kerja meliputi reaksi psikologis, fisiologis, dan perilaku.

Pendapat senada dinyatakan pula oleh Waldemar bahwa *“Psychological, physiological, and behavioral are effects of job stress.”*¹⁴ Dapat diartikan bahwa masalah psikologis, fisiologis, dan perilaku adalah reaksi dari stres kerja. Atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa stres kerja memunculkan reaksi psikologis, fisiologis, dan perilaku yang bersifat negatif pada pegawai.

Efek atau reaksi yang ditimbulkan dari stres kerja diantaranya yaitu:

1. Fisik, meliputi penyakit dan gangguan kesehatan, seperti: denyut jantung naik, mulut kering, berkeringat.
2. Psikologis, yaitu reaksi-reaksi yang biasa muncul, seperti: kesulitan berkonsentrasi, mudah marah, dan kebosanan.
3. Perilaku, seperti: penggunaan alkohol, rokok, obat-obat penenang, dan pola makan tidak teratur. Perilaku tersebut sangat merugikan perusahaan karena secara tidak langsung mengakibatkan *turnover* pegawai yang tinggi yang dipicu oleh tingginya tingkat absensi pegawai akibat stres.¹⁵

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan reaksi fisiologis (fisik) berkaitan dengan gangguan pada fisik pegawai, seperti: jantung berdebar dan mudah berkeringat. Reaksi psikologis berkaitan dengan perubahan kondisi

¹³ W. Edward Craighead, Charles B. Nemeroff, *The Concise Corsini Encyclopedia of Psychology and Behavioral Science*, (New Jersey: John Wiley & Sons, 2004), P. 636

¹⁴ Waldemar Karwowski, *International Encyclopedia of Ergonomics and Human Factors*, (London: Taylor & Francis, 2001), p. 1613

¹⁵ Lina Anatan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2007), p. 73

mental atau psikologis yang terjadi pada pegawai, seperti: sulit konsentrasi, mudah marah, dan cepat bosan. Sedangkan reaksi perilaku tampak sebagai perubahan perilaku diluar kebiasaan asli individu pegawai yang bersifat negatif, seperti: pola makan tidak teratur.

Berdasarkan pemaparan-pemaran di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan reaksi fisiologis (fisik), psikologis, dan perilaku yang dialami pegawai sebagai akibat dari situasi kerja.

2. Konflik Peran

Pegawai yang mengalami masalah konflik peran dalam bekerja biasanya akan merasa serba salah dalam pemenuhan peran-peran yang dimilikinya sehingga mengalami tingkat stres kerja yang tinggi. Berikut ini merupakan pendapat para ahli mengenai pengertian konflik peran.

Menurut Ann B. Hamric, “*Role conflict is occurs when role expectations are perceived to be mutually exclusive or contradictory.*”¹⁶ Dapat diartikan bahwa konflik peran adalah konflik yang terjadi bila terdapat harapan peran yang dianggap saling bertentangan.

Senada dengan pendapat tersebut, Robbins menyatakan bahwa “Konflik peran adalah sebuah situasi dimana seorang individu dihadapkan dengan ekspektasi-ekspektasi peran yang berlawanan.”¹⁷ Setiap peran memiliki beberapa ekspektasi yang mungkin dapat dianggap saling bertentangan satu sama lain. Ekspektasi disini berkaitan dengan harapan yang dimiliki seorang pegawai yang

¹⁶ Ann B. Hamric, Charlene M. Hanson, Mary Fran Tracy, dan Eileen T. O’Grady, *Advanced Practice Nursing An Integrative Approach*, (Missouri: Elsevier Saunders, 2009), p. 89

¹⁷ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi Buku 1 Ed. 12*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), p. 364

pada kenyataannya mengalami pertentangan dengan harapannya yang lain, dimana pada masing-masing harapan tersebut melibatkan keyakinan seorang pegawai terhadap suatu nilai.

Selanjutnya, dinyatakan pula oleh Samarel bahwa “*Role conflict is contradictory or mutually exclusive role expectation.*”¹⁸ Dapat diartikan bahwa konflik peran adalah harapan peran yang bertentangan atau terpisah.

Selanjutnya, diperjelas menurut Stephen Palmer dan Windy Dryden bahwa, “*Role conflict involves different expectations or sets of expectations made by the following groups on the employee: superiors, superiors’ superior, peers, clients, subordinates, subordinates’ subordinates.*”¹⁹ Dapat diartikan bahwa konflik peran menyangkut pertentangan atas harapan atau rangkaian harapan yang diterima pegawai yang dibuat oleh kelompok-kelompok, seperti: atasan, atasannya atasan, rekan kerja, klien, bawahan, dan bawahannya bawahan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa konflik peran merupakan pertentangan harapan yang diterima pegawai yang muncul antara lain dari: atasan, atasannya atasan, dan rekan kerja.

Selain itu, Jit S Chandan menyatakan bahwa “*Role conflict occurs when contradictory demands are simultaneously placed upon an employee.*”²⁰ Dapat diartikan bahwa konflik peran terjadi karena pertentangan tuntutan yang terjadi secara bersamaan pada pegawai.

¹⁸ Hung-Lan Wu, *The Lived Experiences of Taiwanese Hospice Nurses Caring for Dying Patients*, (Ann Arbor: Proquest LLC, 2008), p. 150

¹⁹ Stephen Palmer dan Windy Dryden, *Counselling for Stress Problems*, (London: Sage, 2005), p. 211

²⁰ Jit S Chandan, *Organizational Behavior*, (Delhi: Vikas, 2009), p. 178

Selanjutnya ditambahkan oleh Bacharach, Bamberger & Conley yang menyatakan bahwa “*Role conflict has been defined as two or more sets of incompatible demands concerning work issues.*”²¹ Dapat diartikan bahwa konflik peran telah didefinisikan sebagai dua atau lebih tuntutan yang bertentangan mengenai masalah kerja. Konflik peran yang dimaksud disini hanya berkaitan dengan peran-peran yang dimiliki seorang individu sebagai seorang pegawai dalam upaya pemenuhan tugas pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka dapat dikatakan bahwa konflik peran juga merupakan pertentangan tuntutan mengenai masalah kerja yang dialami oleh pegawai yang muncul secara bersamaan.

Menurut Ruhimat bahwa “Konflik peran akan terjadi ketika seseorang memiliki banyak status pada waktu yang bersamaan.”²² Memiliki banyak status dalam waktu yang bersamaan dapat menimbulkan kesulitan dalam pemenuhan status-status tersebut.

Sejalan dengan itu, Ruyter menyatakan bahwa “*Role conflict is the simultaneons occurrence of two (or more) sets of pressures such that compliance with one would make more difficult compliance with the other.*”²³ Dapat diartikan bahwa konflik peran adalah kejadian bersama antara dua atau lebih kumpulan tekanan sehingga untuk memenuhi yang satu akan membuat pemenuhan yang lainnya menjadi sulit.

²¹ Julian Barling, E. Kevin Kelloway, Michael R. Frone, *Handbook of Work Stress*, (California: Sage, 2005), p. 12

²² Mamat Ruhimat Nana Supriatna, dan Kosim, *Ilmu Pengetahuan Sosial KelasVII Jilid 1*, (Surabaya: Grafindo Media Pratama, 2006), P. 73

²³ Ko De Ruyter dan Lynne Bennington, *Casses in Call Center Management: Great Ideas (Th)at Work*, (USA: Purdue University Press, 2005), p. 131-132

Selanjutnya, dinyatakan oleh Cary L. Cooper, James Campbell Quick dan Marc J. Schabracq bahwa, *“Role conflict is the simultaneous occurrence of two (or more) sets of pressures, such that compliance with one would make compliance with the other more difficult.”*²⁴ Dapat diartikan bahwa konflik peran adalah terjadinya simultan dari dua (atau lebih) kumpulan tekanan, sehingga untuk memenuhi salah satu tuntutan akan membuat pemenuhan tuntutan yang lain lebih sulit. Seorang pegawai memiliki batas kemampuan dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, apabila terjadi tekanan atas dua peran atau lebih yang saling berbenturan dalam satu waktu menyebabkan pemenuhan peran-peran tersebut menjadi lebih sulit. Karena untuk menyelesaikan peran yang satu, bisa jadi pegawai akan menunda atau bahkan mengabaikan perannya yang lain.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Khan *et al* dalam M. Afzarul Rahim menyatakan bahwa, *“The researchers defined role conflict as the simultaneous occurrence of two (or more) sets of pressures such that compliance with one would make more difficult compliance with the other.”*²⁵ Dapat diartikan bahwa konflik peran sebagai kejadian bersama antara dua atau lebih kumpulan tekanan sehingga untuk memenuhi yang satu akan membuat pemenuhan yang lainnya menjadi lebih sulit. Hal tersebut karena dalam memenuhi satu peran, pegawai membutuhkan waktu untuk dapat berkonsentrasi maksimal dan berupaya sekuat tenaga sehingga akan menjadi sangat sulit untuk membagi diri ke dalam beberapa peran dalam satu waktu yang sama.

²⁴ Cary L. Cooper et al. *International Handbook of Work and Health Psychology*, (Singapore: Wiley-Blackwell, 2009), p. 154

²⁵ M. Afzarul Rahim, *Managing Conflict in Organization*, (New Jersey: Library of Congress Catalog, 2011), p. 99

Berdasarkan pemaparan pengertian dari para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa konflik peran merupakan tekanan yang muncul dari dua peran atau lebih, sehingga untuk memenuhi peran yang satu maka pemenuhan peran lainnya menjadi lebih sulit.

Menurut Marc J. Schabracq, *“Role conflict can occur at work, within the family, and between work and family roles.”*²⁶ Dapat diartikan bahwa konflik peran dapat terjadi di tempat kerja, dalam keluarga, dan peran antara pekerjaan dan keluarga. Konflik peran tidak hanya ditimbulkan karena permasalahan berupa pertentangan dan tuntutan yang ada di tempat kerja saja. Namun, tekanan juga dapat muncul dari pihak keluarga. Kesulitan pemenuhan peran didalam keluarga yang dialami pegawai dapat juga dikatakan sebagai konflik peran pada pegawai.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat dikatakan bahwa pertentangan atas suatu peran yang dimiliki oleh seorang pegawai ditandai dengan adanya pertentangan atas harapan dari rekan kerja ataupun pertentangan tuntutan mengenai masalah kerja. Sedangkan tekanan terhadap peran ditandai dengan adanya tekanan atas pemenuhan peran lain yang juga dimiliki oleh seorang pegawai dalam waktu yang bersamaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konflik peran merupakan suatu kondisi yang ditandai dengan adanya pertentangan dan tekanan terhadap peran yang dimiliki oleh seorang pegawai.

²⁶ Marc J. Schabracq, Jacques A. M. Winnubst, dan Cary L. Cooper, *The Handbook of Work and Health Psychology*, (England: John Wiley & Sons, 2003), p. 264

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian serupa pernah dilakukan oleh:

1. Quadrat-Ul-Ain, Muhammad Arif Khattak, dan Nadeem Iqbal, 2013, ***“Impact of Role Conflict on Job Satisfaction, Mediating Role of Job Stress in Private Banking Sector”***

This study tried to explore direct relation of role conflict with job satisfaction and job stress; and mediating role job stress in role conflict and job satisfaction. The variable included in this research is role conflict as independent variable, job satisfaction as dependent variable, and job stress as intervening variable. The research instrument for role conflict used Rizzo et al. Employees of private banks in Pakistan were selected for as population of research and sample size is 350. For the analysis of data the tools were used of Statistical Package for Social Sciences (SPSS). The study was focused on the pearson correlation and regression. The conclusion from this study are: role conflict has significant relation with job satisfaction, role conflict has significant positive relation with job stress, where if the role conflict increase so job stress will increase too, and finally, job stress and job satisfaction has significant negative relation which means a job stress increases so job satisfaction will decreases.

Penelitian ini mencoba mengeksplorasi hubungan langsung dari konflik peran dengan kepuasan kerja dan stres kerja; dan mediasi peran stres kerja dalam konflik peran dan kepuasan kerja. Variabel yang termasuk dalam penelitian ini adalah konflik peran sebagai variabel bebas, kepuasan kerja sebagai

variabel terikat, dengan stres kerja sebagai variabel intervening. Instrumen penelitian untuk variabel konflik peran mengadaptasi dari Rizzo *et al.* Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai bank swasta di Pakistan dengan ukuran sampel sebanyak 350 pegawai. Pengujian data dilakukan menggunakan SPSS. Teknik analisis yang digunakan adalah korelasi Pearson dan regresi. Kesimpulan dari penelitian ini adalah: konflik peran memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja, konflik peran memiliki hubungan positif yang signifikan dengan stres kerja, di mana jika konflik peran meningkat maka stres kerja juga akan meningkat, dan terakhir, stres kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan negatif yang signifikan yang berarti apabila stres kerja meningkat maka kepuasan kerja akan menurun.

2. Iraj Soltani, Sara Hajat Pour, Jalal Khorram, and Mohammad Husein Nejati, 2013, ***“Investigating the Effect of Role Conflict and Role Ambiguity on Employees’ Job Stress: Articulating the Role of Work-Family Conflict”***

The purpose of this study is to investigate the effect of role conflict and role ambiguity on employees’ job stress with by explaining the work-family conflict as intervening. The variables included in this research are role conflict and role ambiguity as independent variables, job stress as dependent variable, and work-family conflict as intervening variable. This study used a structured instrument from the researcher itself. By using stratified random sampling technique, is determined also 118 respondents from 530 employees in Iran’s Central Insurance, were selected as a sample. Data analysis was

accomplished by structural equation modeling. From the findings, the effect of role ambiguity on work-family conflict is significant. The effect of role ambiguity on job stress was significant confirmed. On other hand, the effect of role conflict of work-family conflict was not confirmed, because its significance value was negative. However, it was found that there are significant effect from role conflict to job stress. And finally, the effect of work-family conflict on job stress was confirmed with significant value.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap stres kerja pada pegawai dengan menjelaskan konflik pekerjaan–keluarga sebagai variabel intervening. Variabel yang diteliti adalah konflik peran dan ambiguitas peran sebagai variabel bebas, stres kerja sebagai variabel terikat, dan konflik pekerjaan-keluarga sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan instrumen yang disusun sendiri. Dengan menggunakan teknik acak didistratifikasi, ditentukan sampel sebanyak 118 responden dari 530 pegawai di Central Asuransi Iran yang dijadikan sebagai populasi. Analisis data dilakukan dengan analisis SEM. Dari temuan penelitian, terdapat pengaruh signifikan dari ambiguitas peran terhadap konflik pekerjaan-keluarga. Pengaruh ambiguitas peran terhadap stres kerja adalah signifikan. Tidak terdapat pengaruh signifikan dari konflik peran terhadap konflik pekerjaan-keluarga. Terdapat pengaruh yang signifikan dari konflik peran terhadap stres kerja. Dan terakhir, terdapat pengaruh signifikan dari konflik pekerjaan-keluarga terhadap stres kerja.

3. P. Vanishree, 2014, ***“Impact of Role Ambiguity, Role Conflict, and Role Overload on Job Stress in Small and Medium Scale Industries”***

The main objectives of this study were to identify impact of role ambiguity, role conflict, and role overload on job stress. The variables included in this research are role ambiguity, role conflict, and role overload as independent variables and job stress as the dependent variable. In carrying out the study, random sampling technique was used to select 200 employees who have worked at least 3 years in an small-medium enterprises (SMEs). Relevant data were collected using structured questionnaire. Karl pearson's correlation analysis was used to test the study hypothesis. The findings showed that role ambiguity have positive correlation with job stress. Role conflict have positive correlation with job stress. Role overload have positive correlation with job stress. So, the research concluded that work overload, work ambiguity, and role conflict brings about job stress among workers resulting in poor concentration. Based on these findings, it was recommended that SMEs should reduce work conflict, work overload, and role ambiguity through adoption of redesign techniques. Organizational support activities such as counseling and stress reduction workshops should also be increased.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh ketidakjelasan peran, konflik peran, dan kelebihan peran terhadap stres kerja. Variabel yang termasuk dalam penelitian ini adalah ketidakjelasan peran, konflik peran, dan kelebihan peran sebagai variabel bebas, dengan stres kerja

sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan teknik sampel acak dalam memilih 200 pegawai yang telah bekerja minimal 3 tahun dalam usaha kecil-menengah (UKM). Data yang relevan dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner terstruktur. Korelasi karl peason digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Dari temuan penelitian, menunjukkan bahwa ambiguitas peran berhubungan positif dengan stres kerja. Konflik peran berhubungan positif dengan stres kerja. Kelebihan peran berhubungan positif dengan stres kerja. Jadi, penelitian ini menyimpulkan bahwa kelebihan peran, ketidakjelasan peran, dan konflik peran menimbulkan stres kerja pada pegawai seperti kurangnya konsentrasi. Berdasarkan temuan ini, direkomendasikan bahwa UKM harus mengurangi konflik peran, kelebihan peran, dan ketidakjelasan peran melalui penyusunan ulang desain pekerjaan. Selain itu, kegiatan dukungan organisasi seperti konseling dan lokakarya guna pengurangan stres juga harus ditingkatkan.

C. Kerangka Teoretik

Keberhasilan organisasi tergantung pada sumber daya yang dimilikinya, salah satunya adalah pegawai. Pegawai merupakan faktor yang terlibat aktif dalam setiap kegiatan organisasi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai merupakan salah satu faktor terpenting penentu bagi pencapaian kesuksesan organisasi.

Salah satu masalah yang berkaitan dengan pegawai dalam menghadapi situasi dan kondisi di lingkungan organisasi adalah stres kerja. Stres kerja muncul karena ketidakmampuan pegawai menyesuaikan diri menghadapi tekanan kerja sehingga

menyebabkan muncul rasa tertekan. Stres kerja sangat merugikan, baik untuk pemberi kerja maupun untuk pegawai itu sendiri, yang pada umumnya ditunjukkan melalui reaksi fisiologis (fisik), psikologis, dan perilaku. Oleh karena itu, perlu dilakukan identifikasi mengenai faktor pemicu timbulnya stres kerja pada pegawai.

Konflik peran merupakan faktor utama penyebab stres kerja yang dialami pegawai Satpol PP. Konflik peran ditandai dengan adanya pertentangan dan tekanan yang dialami oleh pegawai terkait perannya yang muncul pada saat yang bersamaan.

Menurut Cooper *“Role conflict and role ambiguity came to dominate the early history of work stress.”*²⁷ Dapat diartikan bahwa konflik peran dan ketidakjelasan peran mendominasi terjadinya stres kerja. Dari pernyataan tersebut diketahui bahwa konflik peran merupakan salah satu faktor umum yang menimbulkan stres kerja pada pegawai.

Pendapat senada dinyatakan oleh Valerie J Sutherland, bahwa *“Role conflict and role ambiguity having responsibility is a potential source of stress at work.”*²⁸ Dapat diartikan bahwa konflik peran dan ketidakjelasan peran bertanggung jawab sebagai faktor potensial penyebab stres kerja. Konflik peran merupakan salah satu faktor potensial penyebab stres kerja pada pegawai.

²⁷ Cary L. Cooper and Philip Dewe, *Stress A Brief History Ed. 1*, (Oxford: Blackwell Publishing, 2004), P. 87

²⁸ Valerie J Sutherland dan Cary Cooper, *Strategic Stress Management An Organizational Approach*, (New York: Palgrave, 2000), p. 96

Pendapat senada dinyatakan oleh Lee & Ashforth bahwa “*High levels of role conflict and role ambiguity have been associated with increased occupational stress and burnout.*”²⁹ Dapat diartikan bahwa tingginya konflik peran dan ketidakjelasan peran telah dihubungkan dengan peningkatan stres kerja dan burnout. Pendapat ini menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh terhadap peningkatan stres kerja yang dialami pegawai.

Ditambahkan oleh Eirene bahwa “*Role conflicts can cause considerable stress on individuals.*”³⁰ Dapat diartikan bahwa konflik peran dapat menyebabkan stres pada individu. Individu yang dimaksud disini adalah pegawai.

Kemudian Wu and Norman dalam Soltani menyatakan bahwa “*Role conflict is one of the most influencing factors of job stress and occurs when at least two conflicting job factor pressures the person.*”³¹ Dapat diartikan bahwa konflik peran merupakan salah satu faktor yang paling mempengaruhi stres kerja dan terjadi ketika setidaknya terdapat dua faktor tekanan pekerjaan yang saling bertentangan. Faktor-faktor pekerjaan yang bertentangan tersebut menempatkan pegawai dalam posisi serba salah dalam pelaksanaan peran.

Selanjutnya dipertegas oleh Jo Bryson bahwa “*Role conflicts is recognized as a source of stress and poor performance.*”³² Dapat diartikan bahwa konflik peran diakui sebagai sumber dari stres dan rendahnya kinerja. Pendapat ini

²⁹ Kathleen Anne Moore, Krzysztof Kaniasty, Petra Buchwald, *Stress and Anxiety: Application to Economic Hardship, Occupational Demands, and Developmental Challenges*, (Berlin: Logos Verlag Berlin GmbH, 2012), p. 83

³⁰ Eirene Leela Rout and Nelson Omiko, *Corporate Conflict Management Concept and Skills*, (India: Prentice Hall, 2007), p. 30

³¹ Iraj Soltani, *Investigating the Effect of Role Conflict and Role Ambiguity on Employees' Job Stress: Articulating the Role of Work-Family Conflict*, (Canada: Growing Science Ltd, 2013), p. 1929

³² Jo Bryson, *Managing Information Services: A Sustainable Approach 3rd Ed*, (England: Ashgate, 2011), p. 208

menyatakan bahwa konflik peran yang dialami pegawai akan berakibat salah satunya pada peningkatan stres kerja yang dialami pegawai.

Ditambahkan pula oleh Keith Hickling bahwa *“High levels of role conflict could contribute to increased work stress.”*³³ Dapat diartikan bahwa tingginya kadar konflik peran akan berkontribusi kepada peningkatan stres kerja. Jadi, semakin tinggi konflik peran maka semakin tinggi pula tingkat stres yang dialami oleh pegawai tersebut.

Pendapat tersebut diperkuat oleh Quadrat Ul-Ain yang menyatakan bahwa *“Role conflict has significant positive relation with job stress. It means as role conflict increase job stress also increase.”*³⁴ Dapat diartikan bahwa konflik peran memiliki hubungan yang positif signifikan dengan stres kerja. Pegawai yang mengalami konflik peran akan mengalami tingkat stres kerja yang lebih tinggi. Sehingga semakin tinggi konflik peran yang dialami pegawai maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami oleh pegawai tersebut.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa secara teoretik konflik peran berhubungan positif dengan stres kerja. Hal ini diasumsikan karena ketika pegawai memiliki konflik peran yang rendah maka stres kerja yang dialaminya pun turut rendah. Hal tersebut juga berlaku sebaliknya, ketika konflik peran yang dialami pegawai tinggi maka stres kerja yang dialami pegawainya pun tinggi.

³³ Jacqueline Randle, *Work Place Bullying In The NHS*, (UK: Radcliffe Publishing Ltd, 2006), p. 14

³⁴ Quadrat-Ul-Ain, Muhammad Arif Khattak, and Nadeem Iqbal, *Impact of Role Conflict on Job Satisfaction Mediating Role of Job Stress in Private Banking Sector*, (UK: IIBR, 2013), p. 716

D. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka teori di atas, maka hipotesis yang diajukan ialah bahwa diduga terdapat hubungan yang positif antara konflik peran dengan stres kerja pada pegawai. Jadi, semakin tinggi konflik peran maka akan semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami oleh pegawai di Kantor Pusat Satpol PP.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, reliabel) tentang hubungan antara konflik peran dengan stres kerja pada pegawai di Kantor Pusat Satpol PP.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Kantor Pusat Satpol PP yang bertempat di Gd. Balai Kota, Jl. Medan Merdeka Barat No. 8-9 Jakarta Pusat. Peneliti memilih tempat ini sebagai tempat penelitian ialah karena berdasarkan survei awal diketahui bahwa pada tempat ini terdapat masalah stres kerja yang tinggi yang disebabkan oleh konflik peran pada pegawainya.

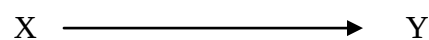
Penelitian dilaksanakan selama 3 bulan, dimulai dari bulan April sampai dengan bulan Juni 2014. Waktu tersebut dipilih karena dianggap sebagai waktu yang paling efektif bagi peneliti untuk dapat fokus dalam mengadakan penelitian.

C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan korelasional dan data primer untuk kedua variabel penelitian. Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yakni untuk

memperoleh informasi yang bersangkutan dengan status gejala pada saat penelitian dilaksanakan. Pendekatan korelasional digunakan untuk menentukan kuat atau lemahnya hubungan antara dua variabel, yaitu variabel bebas (variabel yang mempengaruhi) dan variabel terikat (variabel yang dipengaruhi)³⁵.

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan, maka konstelasi hubungan dapat dibuat sebagai berikut:



Keterangan:

X : Konflik peran (variabel bebas)

Y : Stres kerja (variabel terikat)

—————→ : Arah Hubungan

D. Populasi dan Sampling

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”³⁶ Pegawai yang dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah 73 orang.

“Populasi terjangkau adalah populasi yang memenuhi kriteria dan biasanya dapat dijangkau oleh peneliti dari kelompoknya.”³⁷ Populasi terjangkau yang digunakan dalam penelitian ini adalah sejumlah 65 orang yang berstatus pegawai tetap. Tujuannya adalah untuk menghindari bias di dalam penelitian.

³⁵ Jonathan Sarwono, *Pintar Menulis Karangan Ilmiah: Kunci Sukses Dalam Menulis Ilmiah*, (Yogyakarta: ANDI, 2010), p. 37

³⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), p. 117

³⁷ Nursalam, *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pedoman Skripsi, Tesis, dan Instrumen Penelitian Keperawatan*, (Jakarta: Salemba Medika, 2008), p. 267

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.”³⁸ Berdasarkan tabel Issac & Michael dengan taraf kesalahan 5%, maka sampel yang digunakan sebanyak 55 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik acak proporsional (*proportional random sampling*), dimana seluruh populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih dan setiap bagian dapat terwakili sesuai dengan perbandingan (proporsi) masing-masing. Adapun perhitungannya sebagai berikut:

Tabel III.1
Perincian Jumlah Sampel Penelitian

No	Nama Bagian	Jumlah Pegawai	Perhitungan Taraf Kesalahan 5 %
1.	Bagian Pengendalian dan Pengawasan Tempat Usaha		
	Bidang Pengendalian & Inventarisasi Dokumen	10	$10/65 \times 55 = 8$
	Bidang Pengawasan Tempat Usaha	8	$8/65 \times 55 = 7$
	Bidang Perizinan Tempat Usaha	15	$15/65 \times 55 = 13$
2.	Bagian Ketertiban Masyarakat dan Sarana Kota		
	Bidang Pelayanan dan Pengaduan Masyarakat	7	$7/65 \times 55 = 6$
	Bidang Penyuluhan	9	$9/65 \times 55 = 8$
	Bidang Pengawasan Prasarana Kota	16	$16/65 \times 55 = 13$
		65	Jumlah Sampel = 55

E. Teknik Pengumpulan Data

a. Stres Kerja

1. Definisi konseptual

Stres kerja merupakan reaksi fisiologis (fisik), psikologis, dan perilaku yang dialami pegawai sebagai akibat dari situasi kerja.

³⁸ Sugiyono, *Op. cit.*, p. 118

2. Definisi operasional

Untuk mengukur variabel stres kerja, peneliti menggunakan instrumen non tes berbentuk kuesioner dengan skala likert. Pernyataan dalam kuisisioner mencerminkan indikator reaksi fisiologis (fisik), psikologis, dan perilaku. Sub indikator dari reaksi fisiologis (fisik) antara lain jantung berdebar dan mudah berkeringat. Reaksi psikologis digambarkan melalui sub indikator, antara lain: sulit konsentrasi, mudah marah, dan cepat bosan. Terakhir, sub indikator dari reaksi perilaku, antara lain: pola makan tidak teratur.

3. Kisi-kisi instrumen stres kerja

Tabel III.1 dibawah ini merupakan kisi – kisi instrumen uji coba.

Tabel III.1
Kisi-Kisi Instrumen Variabel Y
Stres Kerja

Indikator	Sub Indikator	Butir Soal Uji Coba		Butir Final	
		(-)	(+)	(-)	(+)
Reaksi Fisiologis (fisik)	Jantung berdebar	25	1, 7*, 13*, 19*	20	1
	Mudah berkeringat	26	2, 8*, 14, 20	21	2, 11, 15
Reaksi Psikologis	Sulit konsentrasi	3, 9, 27	15*, 21, 22	3, 7, 22	16, 17
	Mudah marah	23, 28	4, 10, 16	18, 23	4, 8, 12
	Cepat bosan	5, 17, 29	11	5, 13, 24	9
Reaksi Perilaku	Pola makan tidak teratur	12, 18, 24	6, 30	10, 14, 19	6, 25

*: pernyataan drop

Untuk mengisi instrumen penelitian, disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pernyataan dengan menggunakan skala likert. Responden dapat

memilih satu jawaban yang bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawaban. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel III.2

Tabel III.2
Skala Penilaian Stres Kerja

Pilihan Jawaban	Bobot Skor Positif	Bobot Skor Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu – Ragu (RR)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

4. Validasi instrumen stres kerja

Proses pengembangan instrumen stres kerja dimulai dengan penyusunan butir – butir instrumen model skala likert yang mengacu kepada indikator dan sub indikator variabel stres kerja seperti yang terlihat pada tabel III.1.

Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel stres kerja. Setelah disetujui, selanjutnya instrumen diujicobakan di Kantor Cabang Jakarta Pusat pada bagian yang sama.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah rumus Pearson, yaitu:³⁹

$$r_{it} = \frac{\sum xi . xt}{\sqrt{(\sum xi^2)(\sum xt^2)}}$$

³⁹ Djaali dan Pudji Muljono. *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: Grasindo. 2008. p.86

Keterangan :

r_{it} = Koefisien korelasi

$\sum X_i$ = Jumlah butir data x

$\sum X_t$ = Jumlah total butir dari setiap responden

$\sum X_t^2$ = Jumlah setiap nilai X_t yang dikuadratkan

$\sum X_i X_t$ = Jumlah hasil kali butir x dengan total jawaban responden

Kriteria batas minimum butir pernyataan yang diterima adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan dianggap tidak valid atau *drop*.

Setelah dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas dari masing-masing butir instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu:⁴⁰

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

keterangan :

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pernyataan (yang valid)

$\sum s_i^2$ = Jumlah varians skor butir

s_t^2 = Varians skor total

⁴⁰ Sugiyono, *Op.cit*, p. 365

Berdasarkan perhitungan diketahui bahwa nilai *alpha conbrach* sebesar 0,94 (lampiran 19). Sedangkan varians total dan butir dapat dicari dengan menggunakan rumus :⁴¹

$$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2}{n} - \frac{(\sum X_t)^2}{n}$$

$$S_i^2 = \frac{JK_i}{n} - \frac{JK_s}{n^2}$$

Keterangan :

S_i^2 = Jumlah varians butir

JK_i = Jumlah kuadrat seluruh skor item.

JK_s = Jumlah kuadrat subyek.

N = Jumlah sampel

b. Konflik Peran

1. Definisi konseptual

Konflik peran merupakan suatu kondisi yang ditandai dengan adanya pertentangan dan tekanan terhadap peran yang dimiliki oleh seorang pegawai.

2. Definisi operasional

Untuk mengukur variabel konflik peran yang merupakan data primer, peneliti menggunakan instrumen non tes yang berbentuk kuesioner dengan skala likert. Pernyataan pada kuisisioner mencerminkan indikator dari pertentangan dan tekanan. Sub indikator yang menggambarkan pertentangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah harapan dari orang lain dan

⁴¹ *Ibid*

tuntutan mengenai masalah kerja. Indikator tekanan digambarkan melalui sub indikator pemenuhan peran lain.

3. Kisi-kisi instrumen konflik peran

Kisi – kisi instrumen yang disajikan merupakan kisi – kisi instrumen uji coba seperti yang dapat dilihat pada table III.3.

Tabel III.3
Kisi-Kisi Instrumen Variabel X
Konflik Peran

Indikator	Sub Indikator	Butir Soal Uji Coba		Butir Final	
		(-)	(+)	(-)	(+)
Pertentangan	Harapan	1, 4, 8, 12	17	1, 4, 8, 12	17
	Tuntutan mengenai masalah kerja	3, 2, 6	15, 10, 13, 18, 20*	3, 2, 6	15, 10, 13, 18
Tekanan	Pemenuhan peran lain	11, 14, 19	5, 7, 9, 16	11, 14, 19	5, 7, 9, 16

*: pernyataan drop

Untuk mengisi instrumen penelitian, telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pernyataan dengan menggunakan skala likert dan responden dapat memilih satu jawaban yang bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawaban. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada table III.4

Tabel III.4
Skala Penilaian Konflik Peran

Pilihan Jawaban	Bobot Skor Positif	Bobot Skor Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu – Ragu (RR)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

4. Validasi instrumen konflik peran

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah rumus Pearson, yaitu:⁴²

$$r_{it} = \frac{\sum x_i . x_t}{\sqrt{(\sum x_i^2)(\sum x_t^2)}}$$

Keterangan :

r_{it} = Koefisien korelasi

$\sum X_i$ = Jumlah butir data x

$\sum X_t$ = Jumlah total butir dari setiap responden

$\sum X_t^2$ = Jumlah setiap nilai X_t yang dikuadratkan

$\sum X_i X_t$ = Jumlah hasil kali butir x dengan total jawaban responden

Kriteria batas minimum butir pernyataan yang diterima adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan dianggap tidak valid atau *drop*.

Setelah dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas dari masing-masing butir instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu:⁴³

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right)$$

⁴² Djaali dan Pudji Muljono. *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: Grasindo. 2008. p.86

⁴³ Sugiyono, *Op.cit*, p. 365

keterangan :

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pernyataan (yang valid)

$\sum s_i^2$ = Jumlah varians skor butir

s_t^2 = Varians skor total

Berdasarkan perhitungan diketahui bahwa nilai *alpha conbrach* adalah 0,93 (lampiran 14) . Sedangkan varians total dan butir dapat dicari dengan menggunakan rumus :⁴⁴

$$s_t^2 = \frac{\sum X_t^2}{n} - \frac{(\sum X_t)^2}{n}$$

$$s_i^2 = \frac{JK_i}{n} - \frac{JK_s}{n^2}$$

Keterangan :

S_i^2 = Jumlah varians butir

JK_i = Jumlah kuadrat seluruh skor item

JK_s = Jumlah kuadrat subyek

n = Jumlah sampel

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi dan korelasi dengan langkah – langkah sebagai berikut :

1. Mencari Persamaan Regresi: $\hat{Y} = a + bX$

⁴⁴ *Ibid*

2. Uji persyaratan analisis:

a. Menguji normalitas galat taksiran regresi Y atas X ($Y - \hat{Y}$)

Digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak normal. Pengujian dilakukan terhadap galat taksiran Y atas X dengan menggunakan uji Lilliefors pada taraf signifikan (α) = 0,05.

Hipotesis statistik:

- H_0 : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal
- H_1 : Galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian

- Jika $L_{\text{tabel}} > L_{\text{hitung}}$ maka terima H_0 berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

b. Uji linearitas regresi

Salah satu asumsi dari analisis regresi adalah linearitas. Maksudnya apakah garis regresi antara X dan Y membentuk garis linear atau tidak.⁴⁵

Rumus – rumus yang digunakan dalam uji linearitas :⁴⁶

$$JK (T) = \sum Y^2$$

$$JK (a) = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

$$JK (b | a) = b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\} = \frac{[n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)]^2}{n[n \sum X^2 - (\sum X)^2]}$$

⁴⁵ Ibid p.265

⁴⁶ Ibid p.265

$$JK(S) = JK(T) - JK(A) - JK(b | a)$$

$$JK(TC) = \sum x_i \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n_1} \right\}$$

$$JK(G) = JK(S) - JK(TC)$$

Keterangan :

JK(T) = jumlah kuadrat total

JK (a) = jumlah kuadrat koefisien a

JK (b | a) = jumlah kuadrat regresi (b | a)

JK (S) = jumlah kuadrat sisa

JK (TC) = jumlah kuadrat tuna cocok

JK (G) = jumlah kuadrat galat

Untuk mempermudah uji linearitas maka dapat digunakan daftar analisis varians (anava) regresi linear sederhana.⁴⁷

Tabel III.5

Daftar Analisis Varians (Anava) Regresi Linear Sederhana

Sumber Variasi	Dk	JK	KT	F
Total	N	$\sum Y^2$	$\sum Y^2$	
Koefisien (a)	1	JK (a)	JK (a)	
Regresi (b a)	1	JK (b a)	$S_{reg}^2 = JK(b a)$	$\frac{S_{reg}^2}{S_{sis}^2}$
Sisa	n-2	JK (S)	$S_{sis}^2 = \frac{JK(S)}{n-2}$	

⁴⁷ Ibid p.266

Tuna Cocok	$k - 2$	JK (TC)	$S_{TC}^2 = \frac{JK(TC)}{k-2}$	$\frac{S_{TC}^2}{S_G^2}$
Galat	$n - k$	JK (G)	$S_G^2 = \frac{JK(G)}{n-k}$	

- **Hipotesis statistik:**

$$H_0 : Y = a + \beta X$$

$$H_1 : Y \neq a + \beta X$$

- **Kriteria pengujian:**

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, dan ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka regresi dinyatakan linear jika H_0 diterima.

3. Uji hipotesis

1) Uji keberartian regresi

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah data berarti atau tidak berarti.

- **Hipotesis statistik:**

$$H_0 : \beta = 0$$

$$H_1 : \beta \neq 0$$

- **Kriteria pengujian:**

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka regresi dinyatakan berarti jika menolak H_0 .

2) Perhitungan koefisien korelasi

Untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel, dapat menggunakan rumus Product Moment dari Pearson dengan rumus :⁴⁸

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

3) Uji keberartian koefisien korelasi (uji t)

Uji ini untuk mengetahui signifikansi koefisien korelasi menggunakan uji t dengan rumus: ⁴⁹

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = skor signifikan koefisien korelasi

r = koefisien korelasi *product moment*

n = banyaknya sampel/data

- **Hipotesis statistik:**

$$H_0 : \rho \leq 0$$

$$H_1 : \rho > 0$$

⁴⁸ *Ibid* 228

⁴⁹ *Ibid* p.230

- **Kriteria pengujian:**

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti korelasi signifikan jika H_1 diterima.

4. Perhitungan koefisien determinasi

- Untuk mengetahui seberapa besar variabel Y ditentukan variabel X
- $KD = (r_{xy})^2$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran distribusi data. Terdapat dua variabel yang berperan dalam penelitian ini. Variabel pertama yaitu konflik peran sebagai variabel X dan variabel kedua yaitu stres kerja sebagai variabel Y. Secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Stres Kerja

Stres kerja memiliki 25 pernyataan dalam instrumen penelitian yang mengacu pada tiga indikator, yaitu: reaksi fisiologis/fisik (jantung berdebar dan mudah berkeringat), psikologis (sulit konsentrasi, mudah marah, dan cepat bosan), dan perilaku (pola makan tidak teratur).

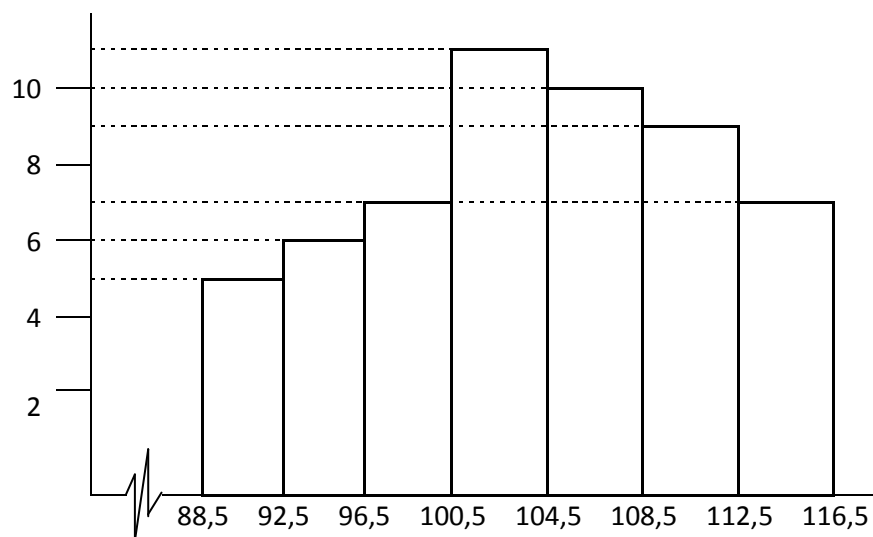
Data diperoleh dari pengisian instrumen penelitian dengan model skala likert oleh 55 responden yang merupakan pegawai tetap pada bagian pengendalian dan pengawasan tempat usaha dan bagian ketertiban masyarakat dan sarana kota. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh skor terendah 89 dan skor tertinggi 116 jumlah skor adalah 5710, skor rata-rata ($\bar{X}$) sebesar 103,82; varians (S^2) sebesar 61,60, dan simpangan baku (S) sebesar 7,85. Distribusi frekuensi data stres kerja dapat dilihat pada tabel IV.1 dimana rentang skor adalah 27, banyaknya kelas interval 7, panjang kelas 4.

Tabel IV.1
Distribusi Frekuensi Stres Kerja
(Variabel Y)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
89 - 92	88,5	92,5	5	9%
93 - 96	92,5	96,5	6	11%
97 - 100	96,5	100,5	7	13%
101 - 104	100,5	104,5	11	20%
105 - 108	104,5	108,5	10	18%
109 - 112	108,5	112,5	9	16%
113 - 116	112,5	116,5	7	13%
			55	100%

Berdasarkan tabel IV.1, dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel stres kerja yaitu 11 terletak pada interval kelas ke-4 antara 101-104 dengan frekuensi relatif sebesar 20% dan frekuensi terendahnya adalah 5 terletak pada interval kelas ke-1 yakni antara 89-92 dengan frekuensi relatif sebesar 9%.

Agar memudahkan penafsiran data, digambarkan histogram sebagai berikut:



Gambar IV. 1
Grafik Histogram Stres Kerja
(Variabel Y)

Tabel IV. 2
Perhitungan Skor Indikator Stres Kerja
(Variabel Y)

Indikator	Sub Indikator	Butir Pernyataan	Skor	Rata-Rata	Persentase
Reaksi Fisiologis (fisik)	Jantung berdebar	1 dan 20	228 + 229	228,5	16,77 %
	Jumlah		457		
	Mudah berkeringat	2, 11, 15, dan 21	223 + 212 + 209 + 196	210	15,41 %
	Jumlah		840		
Reaksi Psikologis	Sulit berkonsentrasi	3, 7, 16, 17, dan 22	217 + 242 + 249 + 243 + 201	230,4	16,91 %
	Jumlah		1152		
	Mudah marah	4, 8, 12, 18, dan 23	236 + 222 + 245 + 208 + 236	229,4	16,83 %
	Jumlah		1147		
	Cepat bosan	5,9, 13, dan 24	202 + 227 + 229 + 215	218,25	16,02 %
	Jumlah		873		
Reaksi Perilaku	Pola makan tidak teratur	6, 10, 14, 19, dan 25	246 + 246 + 246 + 254 + 239	246,2	18,06 %
	Jumlah		1231		
JUMLAH			673,83	1362,75	100 %

Berdasarkan analisis indikator pada tabel di atas, diketahui bahwa indikator stres kerja paling tinggi adalah pada indikator reaksi perilaku dengan sub indikator pola makan tidak teratur yaitu sebesar 18,06 %. Sedangkan indikator stres kerja yang paling rendah yaitu reaksi psikologis dengan sub-indikator mudah berkeringat yaitu sebesar 15,41 %.

2. Konflik Peran

Konflik peran memiliki 19 pernyataan dalam instrumen penelitian yang mengacu pada dua indikator, yaitu pertentangan (harapan kelompok dan tuntutan mengenai masalah kerja) dan tekanan (pemenuhan peran lain).

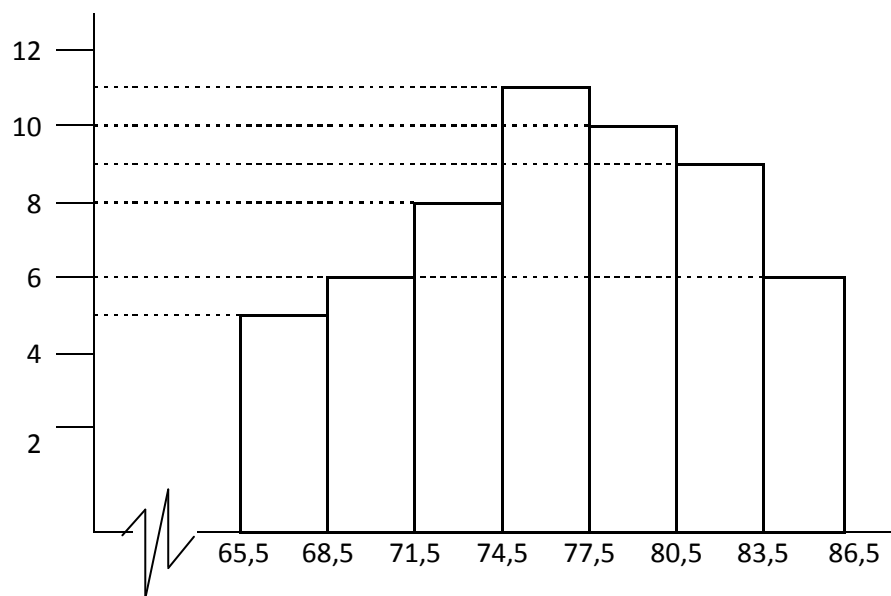
Data diperoleh dari pengisian instrumen penelitian dengan model skala likert oleh 55 responden yang merupakan pegawai tetap pada bagian pengendalian dan pengawasan tempat usaha dan bagian ketertiban masyarakat dan sarana kota. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh skor terendah 66 dan skor tertinggi 85 jumlah skor adalah 4228, skor rata-rata ($\bar{X}$) sebesar 76,87; varians (S^2) sebesar 28,30, dan simpangan baku (S) sebesar 5,32.

Distribusi frekuensi data konflik peran dapat dilihat pada tabel IV.3, dimana rentang skor adalah 19, banyaknya kelas interval 7, panjang kelas 3.

Tabel IV.3
Distribusi Frekuensi Konflik Peran
(Variabel X)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
66 - 68	65,5	68,5	5	9%
69 - 71	68,5	71,5	6	11%
72 - 74	71,5	74,5	8	15%
75 - 77	74,5	77,5	11	20%
78 - 80	77,5	80,5	10	18%
81 - 83	80,5	83,5	9	16%
84 - 86	83,5	86,5	6	11%
			55	100%

Berdasarkan grafik histogram pada gambar IV.2 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel konflik peran yaitu 11 terletak pada interval kelas ke-4 antara 75-77 dengan frekuensi relatif sebesar 20% dan frekuensi terendahnya adalah 5 terletak pada interval kelas ke-1 yakni antara 66-68 dengan frekuensi relatif sebesar 9%. Agar memudahkan penafsiran data, digambarkan histogram pada gambar IV.2.



Gambar IV. 2
Grafik Histogram Konflik Peran
(Variabel X)

Adapun indikator paling tinggi dari konflik peran yaitu tekanan dengan sub-indikator pemenuhan peran lain sebesar 34,98 %. Sedangkan sub-indikator paling rendah adalah harapan yaitu sebesar 32,45%.

Untuk lebih memudahkan penafsiran data, maka perhitungan skor indikator dapat dilihat pada tabel IV.4.

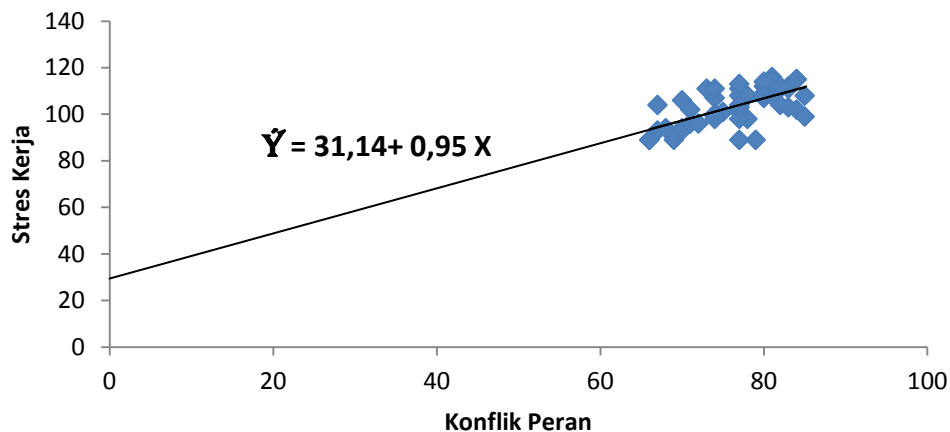
Tabel IV. 4
Perhitungan Skor Indikator Konflik Peran
(Variabel X)

Indikator	Sub Indikator	Butir Pernyataan	Skor	Rata-Rata	Persentase
Pertentangan	Harapan	1, 4, 8,12, dan 17	209 + 237 + 212 + 184 + 234	215,2	32,45 %
	Jumlah		1076		
	Tuntutan mengenai masalah kerja	2, 15, 6, 10, 13, dan 18	207 + 202+ 217 + 234 + 213 + 223	216	32,57 %
	Jumlah		1296		
Tekanan	Pemenuhan peran lain	3, 5, 7, 9, 11, 14, 19, dan 16	242 + 249 +250 + 248 +219 + 215 + 250 +183	232	34,98 %
	Jumlah		1856		
JUMLAH				663,2	100 %

B. Pengujian Hipotesis

1. Uji Persamaan Regresi

Analisis persamaan regresi antara konflik peran dengan stres kerja menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,95 dan konstanta sebesar 31,14. Dengan demikian bentuk hubungan antara variabel X dan Y, memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 31,14 + 0,95X$. Selanjutnya persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor konflik peran akan mengakibatkan kenaikan stres kerja pada pegawai sebesar 0,95 pada konstanta 31,14. Persamaan garis linier regresi $\hat{Y} = 31,14 + 0,95X$ dapat dilihat pada gambar IV.3.



Gambar IV.3
Persamaan Garis Regresi

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi

Pengujian normalitas variabel dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan menggunakan uji Liliefors pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ untuk sampel sebanyak 55 orang responden dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila $L_{hitung} < L_{tabel}$ dan jika sebaliknya maka galat taksiran Y atas X tidak berdistribusi normal.

Dari hasil perhitungan Uji Liliefors, $L_{hitung} = 0,0545 < L_{tabel} = 0,12$, ini berarti bahwa $L_{hitung} < L_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal, berarti penelitian dapat dilanjutkan pada pengujian hipotesis.

Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada lampiran. Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV. 5
Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran

No	Galat Taksiran	L_{hitung}	$L_{tabel} (0,05)$	Keputusan	Keterangan
1	Y atas X	0,0545	0,12	Terima H_0	Normal

b. Uji Linearitas Regresi

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut merupakan bentuk linier atau non-linier. Dengan kriteria pengujian linieritas regresi adalah jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Persamaan regresi yang diperoleh linier jika H_0 diterima. Selanjutnya dilakukan uji keberartian/signifikansi dan linieritas persamaan regresi konflik peran dengan stres kerja yang hasil perhitungan disajikan di tabel IV.5.

Tabel IV.6
ANAVA Untuk Pengujian
Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi
Konflik Peran (X) dengan Stres Kerja (Y)

$$\hat{Y} = 31,14 + 0,95X$$

Sumber Varasi	dk	JK	KT	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	55	596128	596128		
Koefisien (a)	1	592801,82	592801,82		
Regresi (bIa)	1	1372,49	1372,49		
Sisa	53	1953,69	36,86	37,23	4,02 [*])
Tuna Cocok	17	832,49	48,97		
Galat	36	1121,20	31,14	1,57	1,93 ^{ns})

Keterangan:

*) Persamaan regresi berarti karena $F_{hitung} (37,23) > F_{tabel} (4,02)$

^{ns}) Persamaan regresi linier karena $F_{hitung} (1,57) < F_{tabel} (1,93)$

Pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang satu dan dk penyebut $(n-2) = 53$ pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{hitung} = 37,23$, sedangkan $F_{tabel} = 4,02$. Dari hasil pengujian seperti ditunjukkan pada tabel IV.5 menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 37,23 > F_{tabel} = 4,02$, sehingga regresi berarti. Untuk tabel distribusi F yang digunakan untuk mengukur linieritas regresi dengan dk pembilang $(k-2) = 17$ dan dk penyebut $(n-k) = 36$ dengan $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{hitung} (1,57) < F_{tabel} (1,93)$. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}$ yang berarti regresi linier.

Hasil pengujian pada tabel di atas menyimpulkan bahwa bentuk hubungan antara konflik peran dengan stres kerja pada pegawai adalah linier dan signifikan. Selanjutnya persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor konflik peran akan mengakibatkan kenaikan terhadap stres kerja pada pegawai sebesar 0,95 skor pada konstanta 31,14.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa bukan secara kebetulan konflik peran mempunyai hubungan positif dengan stres kerja melainkan didasarkan pada analisis statistik yang menguji signifikansi hubungan taraf signifikan ($\alpha = 0,05$). Persamaan garis regresi $\hat{Y} = 31,14 + 0,95X$.

3. Pengujian Hipotesis Penelitian

a. Uji Keberartian Regresi

Uji keberartian Regresi digunakan untuk mengetahui berarti atau tidaknya hubungan antara variabel X dan variabel Y, yang dibentuk melalui uji persamaan regresi. Sedangkan uji Linieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan linear antara variabel X dan variabel Y.

b. Perhitungan Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi *Product Moment* dari Pearson digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antara konflik peran dengan stres kerja. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh $r_{xy} = 0,64$. Karena $r_{xy} > 0$, sehingga dapat disimpulkan bahwa konflik peran dengan stres kerja memiliki hubungan yang kuat dan positif.

c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)

Untuk mengetahui apakah hubungan variabel X dengan Y signifikan atau tidak, maka dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk (n-2). Kriteria pengujiannya adalah signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 6,06$ sedangkan $t_{tabel} = 1,671$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 ditolak, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y.

d. Perhitungan Koefisien Determinasi

Berikutnya adalah melakukan uji koefisien determinasi. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya persentase ketergantungan variabel Y (stres kerja) terhadap variabel X (konflik peran). Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 41,10%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 41,10% bahwa stres kerja ditentukan oleh konflik peran dan sisanya ditentukan oleh faktor lain.

Tabel IV.7

Pengujian Signifikansi

Koefisien Korelasi antara X dan Y

Koefisien	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	t_{hitung}	t_{tabel}
X dan Y	0,641	41,10%	6,06	1,67

Keterangan: $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,06 > 1,671$

C. Pembahasan

1. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara konflik peran dengan stres kerja pada pegawai di Kantor Pusat Satpol PP yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 6,06 jauh lebih besar daripada nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ yaitu 1,67. Pola hubungan antar kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 31,14 + 0,95 X$. Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan kenaikan 1 tingkat konflik peran akan mengakibatkan kenaikan stres kerja sebesar 0,95 skor pada konstanta 31,14.

Hasil analisis korelasi sederhana antara konflik peran dengan stres kerja diperoleh nilai koefisien korelasi $r_{xy} = 0,641$. Nilai ini memberikan pengertian bahwa konflik peran mempengaruhi stres kerja, karena nilai r sebesar 0,641 artinya semakin rendah konflik peran maka semakin rendah pula stres kerja pada pegawai. Demikian pula sebaliknya, makin tinggi konflik peran, maka semakin tinggi pula stres kerja yang dialami oleh pegawai.

Besarnya variabel stres kerja ditentukan oleh variabel konflik peran dan dapat diketahui dengan cara mengkuadratkan nilai koefisien korelasi sederhana adalah sebesar 0,411, secara statistik nilai ini memberikan pengertian bahwa kurang lebih 41,10% variasi perubahan stres kerja ditentukan atau dipengaruhi oleh konflik peran. Besarnya pengaruh tersebut sebesar 41,10% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

2. Keterbatasan Hasil Penelitian

Keterbatasan hasil penelitian ini antara lain:

- a. Keterbatasan faktor yang diteliti yakni hanya mengenai hubungan antara konflik peran dengan stres kerja sementara stres kerja dipengaruhi oleh banyak faktor lain.
- b. Penelitian hanya dilakukan pada satu organisasi, yaitu di Kantor Pusat Satpol PP sehingga hasil penelitian ini belum dapat dijadikan sebagai kesimpulan mutlak yang bisa mewakili seluruh organisasi lain di Jakarta.
- c. Keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya dalam menyelesaikan penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolaan deskripsi dan pengolaan data statistik yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Stres kerja merupakan reaksi fisiologis (fisik), psikologis, dan perilaku yang dialami pegawai sebagai akibat dari situasi kerja.
2. Konflik peran merupakan suatu kondisi yang ditandai dengan adanya pertentangan dan tekanan terhadap peran yang dimiliki oleh seorang pegawai.
3. Indikator yang sangat mencerminkan stres kerja pada pegawai adalah reaksi perilaku dengan sub-indikator pola makan tidak teratur.
4. Indikator yang sangat mempengaruhi konflik peran adalah tekanan dengan sub-indikator pemenuhan peran lain.
5. Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara konflik peran dengan stres kerja pada pegawai di Kantor Pusat Satpol PP.
6. Stres kerja pada pegawai di Kantor Pusat Satpol PP dipengaruhi oleh konflik peran sebesar 41,10% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa stres kerja ditentukan oleh konflik peran sebesar 41,10 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain sehingga peneliti berharap agar pada penelitian berikutnya bisa dilakukan dengan menambahkan variabel lain yang juga berpengaruh terhadap variabel stres kerja. Atau tetap dengan menggunakan variabel yang sama hanya saja dengan menggunakan sampel yang lebih besar dan teknik pengambilan sampel serta pendekatan yang berbeda sehingga memungkinkan terjadinya perkembangan pada penelitian berikutnya.

C. Saran

Berdasarkan implikasi penelitian di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain:

1. Organisasi sebaiknya memberikan beban pekerjaan yang sesuai dengan batas kemampuan pegawai sehingga mereka tidak akan terlalu kesulitan dalam pemenuhan peran lain yang mereka miliki.
2. Organisasi sebaiknya memberikan tuntutan kerja yang lebih sejalan dengan kemampuan pegawai sehingga menurunkan konflik peran pada pegawai.
3. Atasan dan rekan sebaimya memberikan harapan yang sejalan dengan tugas yang diberikan kepada seorang pegawai sehingga menurunkan konflik peran.
4. Mengingat penyebab stres kerja pada pegawai tidak hanya konflik peran, sebaiknya organisasi sebaiknya lebih memperhatikan faktor-faktor lain`yang mempengaruhi stres kerja, seperti: beban kerja, lingkungan kerja, dan tingkat ambiguitas peran sehingga diharapkan dapat menurunkan stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anatan, Lina. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. 2007
- Anne Moore, Kathleen, Krzysztof Kaniasty, Petra Buchwald. *Stress and Anxiety: Application to Economic Hardship Occupational Demands and Developmental Challenges*. Berlin: Logos Verlag Berlin GmbH. 2012
- Anoraga, Panji. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta. 2009
- Barling, Julian, E. Kevin Kelloway, dan Michael R. Frone, *Handbook of Work Stress*. California: Sage. 2005
- Bryson, Jo. *Managing Information Services: A Sustainable Approach 3rd Ed.* England: Ashgate. 2011
- Chandan, Jit S. *Organizational Behavior*. Delhi: Vikas. 2009
- Cooper, Carry L. *International Handbook of Work and Health Psychology*. Singapore: Wiley-Blackwell. 2009
- Craighead, W. Edward dan Charles B. Nemeroff. *The Concise Corsini Encyclopedia of Psychology and Behavioral Science*. New Jersey: John Wiley & Sons. 2004
- Dewe, Philip, dan Cary L. Cooper. *Stress A Brief History Ed. 1*. Oxford: Blackwell Publishing. 2004
- Djaali dan Pudji Muljono. *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: Grasindo. 2008
- Gold, Liza H. *Sexual Harassment: Psychiatric Assessment In Employment Litigation*. Arlington: American Psychiatric Publishing, Inc. 2004

Hamric, Ann B, Charlene M. Hanson, Mary Fran Tracy, dan Eileen T. O'Grady. *Advanced Practice Nursing An Integrative Approach*. Missouri: Elsevier Saunders. 2009

Hung-Lan Wu. *The Lived Experiences of Taiwanese Hospice Nurses Caring for Dying Patients*. Ann Arbor: Proquest LLC. 2008

Karwowski, Waldemar. *International Encyclopedia of Ergonomics and Human Factor*. London: Taylor & Francis. 2001

Ko De Ruyter dan Lynne Bennington. *Casses in Call Center Management: Great Ideas (Th)at Work*. USA: Purdue University Press. 2005

Kusluvan, Salih. *Managing Employee Atitudes And Behaviors In The Tourism And Hospitality Industry*. New York: Nova Science Publishers. 2003

Leela Rout, Eirene, and Nelson Omiko. *Corporate Conflict Management Concept and Skills*. India: Prentice Hall. 2007

Losyk, Bob. *Get a Grip!: Overcoming Stress and Thriving in the Workplace*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc. 2005

National Safety Council. *Manajemen Stres*. Jakarta: EGC. 2003

Nursalam. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pedoman Skripsi Tesis dan Instrumen Penelitian Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika. 2008

Palmer, Stephen dan Windy Dryden. *Counselling for Stress Problems*. London: Sage. 2005

Prabu Mangkunegara, Anwar. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2005

Quadrat-Ul-Ain, Muhammad Arif Khattak, and Nadeem Iqbal. "Impact of Role Conflict on Job Satisfaction Mediating Role of Job Stress in Private Banking Sector". **IIBR**. April 2013, p. 711-722

Rahim, M. Afzarul. *Managing Conflict in Organization*. New Jersey: Library of Congress Catalog. 2011

Randle, Jacqueline. *Work Place Bullying In The NHS*. UK: Radcliffe Publishing Ltd. 2006

Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. 2010

Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi Buku 1 Ed. 12*. Jakarta: Salemba Empat. 2008

Ruhimat, Mamat Nana Supriatna, dan Kosim. *Ilmu Pengetahuan Sosial Kelas VII Jilid 1*. Surabaya: Grafindo Media Pratama. 2006

Sarwono, Jonathan. *Pintar Menulis Karangan Ilmiah: Kunci Sukses Dalam Menulis Ilmiah*. Yogyakarta: ANDI. 2010

Schabracq, Marc J., Jacques A. M. Winnubst, dan Cary L. Cooper. *The Handbook of Work and Health Psychology*. England: John Wiley & Sons. 2003

Soltani, Iraj. "Investigating the Effect of Role Conflict and Role Ambiguity on Employees' Job Stress: Articulating the Role of Work-Family Conflict". **Management Science Letters** 3. Juni 2013, p. 1927-1936

Sopiah. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi, 2008

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta. 2011

Sutherland, Valerie J, dan Cary Cooper. *Strategic Stress Management An Organizational Approach*. New York: Palgrave. 2000

Vanishree. "Impact of Role Ambiguity Role Conflict and Role Overload on Job Stress in Small and Medium Scale Industries", **Research Journal of Management Sciences**. Januari 2014, p. 10-13

Wijono, Sutarto. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana. 2010