PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KONFLIK PERAN DAN AMBIGUITAS PERAN (STUDI PADA KARYAWAN TETAP WANITA DI UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA)

Afriliana Berdi[1], **Umi Narimawati**[2]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Komputer Indonesia
afriliana.berdi@gmail.com[1] , dyaumi27@gmail.com[2]

Abstract *: The purpose of this study is to examine the improvement of Employee Performance through Role Conflict and Role Ambiguity. This study uses multiple regression analysis, descriptive and verification methods. Descriptive analysis is used to examine Role Conflict, Role Ambiguity and Employee Performance, while the verification analysis is used to examine the improvement of Employee Performance is influenced by Role Conflict, the improvement of Employee Performance is influenced by role ambiguity, and the improvement of Employee Performance is influenced simultaneously through Role Conflict and Role Ambiguity. The results of this study indicate that Role Conflict, Role Ambiguity and Employee Performance are in a fairly good category, the improvement of Employee Performance is significantly influenced by Role Conflict, the improvement of Employee Performance is significantly influenced by Role Ambiguity, and simultaneously the improvement of Employee Performance is significantly influenced through Role Conflict and Role Ambiguity. From these results, this is caused by an employee arrive to work late, employees tend to be less able to act beyond what is needed, family problems influenced employee performance / concentration, employees feel a change in behavior when experiencing personal or work problems and employees feel not given clarity of purpose and direction for work.*

Keywords: *Employee Performance, Role Conflict, Role Ambiguity*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi persaingan di dunia kerja semakin ketat, dimana individu dituntut untuk memiliki kualitas diri serta wawasan yang luas. Banyak dari individu tersebut saling berkompetisi untuk menjadi yang terbaik dengan memperbaiki diri melalui pengetahuan serta peningkatan ilmu. Ilmu pendidikan yang baik tak lepas dari peranan penting sebuah lembaga pendidikan khususnya suatu perguruan tinggi, Maka dari itu diharuskan memperhatikan kualitas sumber daya manusianya dengan baik. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat diraih perguruan tinggi melalui pelatihan dan pendidikan untuk memperdalam potensi yang ada di dalam karyawannya. Karyawan yang memiliki potensi dan keahlian yang tinggi akan mempermudah jalannya perguruan tinggi karena dapat menghasilkan kualitas kinerja yang sesuai harapan. Kinerja merupakan faktor penting dalam suatu perguruan tinggi, Karyawan di setiap perguruan tinggi memiliki karakteristik yang sangat berbeda beberapa dari mereka mempunyai tingkat kinerja yang tinggi dan ada pula karyawan yang mempunyai tingkat kinerja yang

rendah, hal tersebut dikarenakan beberapa faktor eksternal seperti lingkungan atau rekan kerja yang membuat kurang nyaman, tugas yang menumpuk, dll. Selain itu adapun faktor internal yang terjadi didalam diri karyawan seperti konflik peran dan ambiguitas peran. Konflik peran yakni faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karena jika tidak dapat menguasai perannya karyawan akan mengesampingkan aturan kerja dan lebih mementingkan urusan pribadi dibandingkan pekerjannya. Selain konflik peran, adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Ambiguitas peran, dimana seseorang tidak memahami perannya sebagai karyawan mengenai apa yang harus dilakukan dan dikerjakan dikarenakan kurangnya informasi mengenai sebuah peran serta ketidakjelasannya prosedur pekerjaan yang ada didalam perusahaan. Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) merupakan salah satu perguruanitinggi swasta berbasis komputerisasi dibandung yang resmi dan diakui oleh Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. Saat ini pada tahun 2017 hingga 2018 jumlah karyawan unikom secara keseluruhan mencapai sebanyak 179 orang karyawan, dan terbagi menjadi karyawan tetap dan tidak tetap.

Berdasarkan permasalahan penelitian yang terjadi, permasalahan tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut: 1. Masih adanya karyawan yang_datang terlambat. 2. Karyawan cenderung kurang mampu bertindak melebihi yang dibutuhkan. 3. Masalah keluarga mengganggu kinerja/konsentrasi karyawan atau sebaliknya. 4. Karyawan merasakan perubahan sikap ketika sedang mengalami masalah pribadi atau pekerjaan. 5. Karyawan merasa tidak diberikan kejelasan tujuan dan arahan terhadap pekerjaan.

Berdasarkan lataribelakang yang telah dipaparkan tersebut, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: 1. Bagaimana Konflik Peran, Ambiguitas Peran dan Kinerja Karyawan pada karyawan tetap wanita di Universitas Komputer Indonesia. 2. Apakah peningkatan Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Konflik Peran pada karyawan tetap wanita di Universitas Komputer Indonesia. 3. Apakah peningkatan Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Ambiguitas peran pada karyawan tetap wanita di Universitas Komputer Indonesia. 4. Seberapa besar peningkatan Kinerja Karyawan dipengaruhi secara simultan melalui Konflik peran dan Ambiguitas Peran pada karyawan tetap wanita di Universitas Komputer Indonesia.

Maksud penelitian ini adalah untuk mengetahuidan meneliti konflik peran dan ambiguitas peran terhadap kinerja karyawan pada Universitas Komputer Indonesia. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Konflik Peran, Ambiguitas Peran dan Kinerja Karyawan pada karyawan tetap wanita di Universitas Komputer Indonesia, untuk mengetahui peningkatan Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Konflik Peran pada karyawan tetap wanita di Universitas Komputer Indonesia, untuk mengetahui peningkatan Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Ambiguitas peran pada karyawan tetap wanita di Universitas Komputer Indonesia, untuk mengetahui seberapa besar peningkatan Kinerja Karyawan dipengaruhi secara simultan melalui Konflik peran dan Ambiguitas Peran pada karyawan

tetap wanita di Universitas Komputer Indonesia.

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan sebagai masukan untuk mendorong kinerja karyawan yang berkenaan dengan mengenai Konflik Peran, Ambiguitas Peran untuk meningkatkan kinerja karyawan tetap wanita di Universitas Komputer Indonesia.

KAJIAN PUSTAKA

Konflik Peran

Konflik peran menurut Winardi (2003) yaitu "Konflik peran adalah konflik yang terjadi karena seseorang mengemban lebih dari satu peran yang saling bertentangan." Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2005) dalam Sry Rosita (2013) mendefinsikan "Konflik peran adalah orang-orang memiliki pengharapan yang saling bertentangan atau tidak konsisten."

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Nimas Ayu Putri Laksmi dan Cholichul Hadi (2013) "Konflik peran dapat didefinisikan sebagai hal yang dialami dalam diri individu dalam hal hubungan dengan pasangan hidup, menjadi orang tua, dan mengurus rumah tangga atas adanya tekanan waktu, tuntutan pekerjaan, dan tuntutan keluarga dalam menjalankan peran pekerjaan dan keluarga secara bersamaan." Indikator Konflik Peran Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Bernhard Tewal dan Florensia B. Tewal (2014), indikator konflik peran yaitu:

1. *Time based conflict*
2. *Strain based conflict*
3. *Behaviour based conflict*

Ambiguitas Peran

Ambiguitas peran menurut Onyemah (2008) dalam I Wayan Murdana Yasa (2017) bahwa "Ambiguitas peran adalah Persepsi bahwa salah satu kekurangan informasi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan atau tugas, yang mengarah pada perasaan perseptor yang merasa tak berdaya.Ini adalah perasaan ketidakpastian karyawan tentang harapan anggota yang berbeda di dalamnya atau sekelompok peran yang harus dijalankannya." Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2005) dalam Marlin Vicilia Sorongan, et al (2015) yaitu "Ambiguitas peran adalah pengharapan orang lain yang tidak diketahui." Menurut Rizzo et al. (1970) dalam Jamaluddin dan Syarifuddin (2014) bahwa "Ambiguitas peran yaitu ambivalensi saat apa yang diharapkan tidak jelas karena kekurangan informasi mengenai suatu peran dan apa yang dibutuhkan dalam suatu tugas."

Indikator Ambiguitas peran menurut Rizzo etal.(1970) dalam Ni Putu Eka Ratna Sari dan I Ketut Suryanawa (2016) yaitu:

1. Wewenang,
2. Tanggung jawab
3. Kejelasan tujuan
4. Deskripsi pekerjaan

Kinerja Karyawan

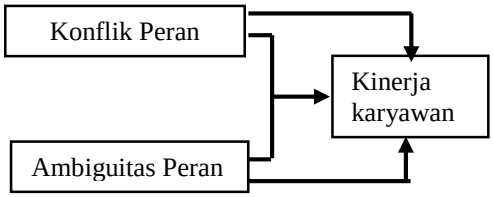
Menurut Payaman J.Simanjuntak (2011:1) "Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu." Sedangkan Hasibuan (2011:94) dalam Tamauka Marsello Giovanni, et al (2015) mendefinisikan "kinerja adalah Suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu."

Adapun pendapat yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011:260) bahwa "Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang pekerja,sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)"

Indikator Kinerja Karyawan menurut Sedarmayanti (2011 : 51) dalam Ismi Rija Nur et al. (2016) yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (Quality of work)
2. Ketepatan Waktu (Promptness)
3. Inisiatif (Initiative)
4. Kemampuan (Capability)
5. Komunikasi (Communication)

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Paradigma Pemikiran

Hipotesis

H1: Konflik peran, ambiguitas peran cukup dan Kinerja Karyawan baik.
H2: Peningkatan Kinerja karyawan dipengaruhi oleh konflik peran.
H3: Peningkatan Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Ambiguitas peran.
H4: Peningkatan Kinerja Karyawan dipengaruhi secara simultan melalui Konflik peran dan Ambiguitas peran.

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Objek pada penelitian ini yaitu Konflik peran, ambiguitas peran dan kinerja karyawan pada karyawan tetap wanita di Universitas Komputer Indonesia sebagai perguruan tinggi yang penulis teliti untuk melengkapi data.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif yaitu menggambarkan keadaan yang terjadi mengenai konflik peran, ambiguitas peran dan kinerja karyawan berdasarkan fakta-fakta yang ada.

Dan metode verifikatif dilakukan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan alat uji statistik yaitu untuk menguji seberapa besarnya pengaruh antara konflik peran, ambiguitas peran dan kinerja karyawan.

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan data primer dan sekunder. Sumber data primer yaitu memperoleh data secara langsung dari responden berupa sampel menggunakan kuesioner, wawancara, dan observasi serta menggunakan sumber data sekunder yaitu memperoleh data melalui studi kepustakaan seperti buku dan jurnal.

Teknik penentuan data yang digunakan menggunakan sampel jenuh yaitu menjadikan seluruh populasi karyawan wanita menjadi sebuah sampel penelitian sebanyak 72 orang responden atau karyawan tetap wanita.

Rancangan analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunak -an regresi berganda.

Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian yaitu menggunakan uji Normalitas, uji Multikolinieritas,uji Heteroskedastisitas. Dan pengujian hipotesis menggunakan uji F dan Uji T menggunakan taraf signifikansi sebesar 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis hubungan linier antara variable independen dengan variable dependen. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya pengaruh Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Konflik Peran dan Ambiguitas Peran.

Model persamaan regresi linier berganda yang dibentuk sebagai berikut:

$$Y= 38,439 - 0,557X_1 - 0,423X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda diatas, masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Konstanta sebesar 38,439 menunjukan bahwa ketika konflik peran dan ambiguitas peran bernilai nol (0) dan tidak ada perubahan, maka kinerja karyawan diprediksi akan bernilai sebesar 38,439.

b. Variabel X_1 yaitu konflik peran memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,557 menunjukan bahwa ketika konflik peran meningkat, diprediksi akan menurunkan kinerja karyawan sebanyak 0,557 kali.

c. Variabel X_2 yaitu ambiguitas peran memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,423 menunjukan bahwa ketika ambiguitas peran meningkat, diprediksi akan menurunkan kinerja karyawan sebanyak 0,423 kali.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya apakah mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik harus mempunyai distribusi normal atau mendekati normal.Untuk mendeteksi ada tidaknya pelanggaran asumsi normalitas dapat dilihat dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Pengujian Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Konflik Peran	Ambiguitas Peran	Kinerja Karyawan
N		72	72	72
Normal Parameters[a,b]	Mean	13.7500	15.9880	24.0162
	Std. Deviation	1.81716	2.58083	2.48533
Most Extreme Differences	Absolute	.153	.107	.092
	Positive	.153	.055	.063
	Negative	-.123	-.107	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		1.298	.909	.782
Asymp. Sig. (2-tailed)		.069	.380	.574

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Olahan data Kuesioner

Berdasarkan hasil pengujian normalitas data yang disajikan pada tabel tersebut, terlihat bahwa nilai probabilitas (sig) yang diperoleh masing-masing variabel > 0,05 yang menunjukan bahwa data yang digunakan memiliki sebaran yang normal. Dengan kata lain asumsi normalitas data terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan memiliki korelasi kuat antar variabel independen.Jika terjadi korelasi kuat, maka terdapat masalah multikolinearitas yang harus diatasi.

Model regresi yang baik yaitu Tidak terdapatnya multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi yang kuat antar variabel independen.

Untuk melihat nilai multikolinieritas dapat dilihat dengan nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF).
Jika nilai *tolerance* >0,10 dan VIF< 10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Sebaliknya jika *tolerance*<0,10 dan VIF>10 maka terjadi multikolinieritas.

Dari pengolahan data yang telah dilakukan, diperoleh hasil uji multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Konflik Peran	.956	1.046
	Ambiguitas Peran	.956	1.046

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

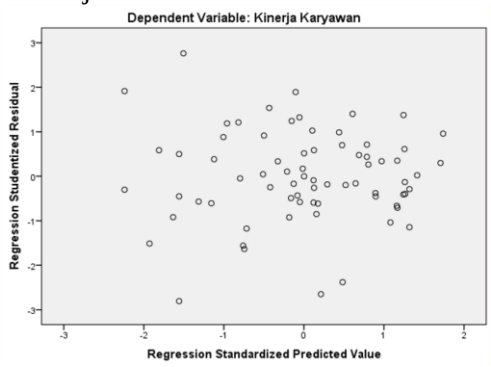
Sumber: Olahan data Kuesioner

Tabel di atas menunjukan hasil pengujian multikolinieritas data.
Dari data yang disajikan pada tabel diatas,terlihat bahwa nilai *tolerance* yang diperoleh kedua variabel bebas masing-masing sebesar 0,956>0,1 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Hal ini menunjukan bahwa tidak ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel bebas, sehingga asumsi multikolinieritas data terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskesatisitas danjika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya pelanggaran heteroskedastisitas, dapat dilihat dengan menggunakan metode *scatter plot* dengan ketentuan sebagai berikut, jika ada pola tertentu seperti titik-titik (*point-point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas dan jikatidak dan jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol padasumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Olahan data Kuesioner

Gambar 2, menunjukan bahwa hasil pengujian heteroskedastisitas dengan

menggunakan metode grafik *scatter plot*. Dari gambar tersebu terlihat bahwa titik-titik yang diperoleh membentuk pola acak tidak beraturan serta menyebar diatas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, sehingga dalam model regresi yang akan dibentuk tidak ditemukan adanya pelanggaran heteroskedastisitas, dengan kata lain varians residual ber -sifat homokedastisitas.

ANALISIS KOEFISIEN KORELASI

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur ada tidaknya hubungan linieriantaraivariabel bebas dengan variabel terikat, dalam hal ini untuk melihat hubungan antara konflik peran (X_1) dan ambiguitas peran (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) baik secara simultan maupun secara parsial.

Analisis Korelasi Simultan

Denganimenggunakan *software* SPSS, diperoleh hasil analisis korelasi simultanpantara konflik peran (X_1) dan ambiguitas peran (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Analisis Korelasi Simultan

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659[a]	.434	.417	1.89705

a. Predictors: (Constant), Ambiguitas Peran, Konflik Peran

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan data Kuesioner

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh antara konflik peran dan ambiguitas peran dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,659. Nilai korelasi sebesar 0,659 jika mengacu pada kriteria yang dikemukakan oleh Syahri Alhusin (2003:157) termasuk dalam kategori cukup tinggi, berada dalam kelas interval antara 0,61 – 0,80. Sehingga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang cukup tinggi antara konflik peran, ambiguitas peran dengan kinerja karyawan.

Analisis Korelasi Parsial

Hubungan Antara Konflik Peran dengan Kinerja Karyawan

Tabel 4
Hasil Analisis Korelasi Parsial

Correlations

		Konflik Peran	Kinerja Karyawan
Konflik Peran	Pearson Correlation	1	-.499**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	72	72
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	-.499**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	72	72

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Olahan data Kuesioner

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh antara konflik peran dengan kinerja karyawan adalah sebesar -0,499. Nilai korelasi bertanda negatif yang menunjukan bahwa hubungan yang terjadi adalah berlawanan, dimana semakin tinggi konflik peran, akan menurunkan kinerja karyawan. Berdasarkan interval koefisien korelasi, nilai korelasi sebesar -0,499 termasuk kedalam kategori hubungan yang sedang, berada dalam kelas interval antara 0,41 – 0,60. Hal ini menunjukan bahwa Konflik peran mempengaruhi kinerja karyawan dengan kategori sedang.

Hubungan Antara Ambiguitas Peran dengan Kinerja Karyawan

Tabel 5
Hasil Analisis Korelasi Parsial

Correlations

		Ambiguitas Peran	Kinerja Karyawan
Ambiguitas Peran	Pearson Correlation	1	-.524**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	72	72
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	-.524**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	72	72

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Olahan data Kuesioner

Berdasarkan tabel 5, diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh antara ambiguitas peran dengan kinerja karyawan adalah sebesar -0,524. Nilai korelasi bertanda negatif yang menunjukan bahwa hubungan yang terjadi adalah berlawanan, dimana semakin tinggi ambiguitas peran, akan menurunkan kinerja karyawan. Berdasarkan interval koefisien korelasi, nilai korelasi sebesar -0,524 termasuk kedalam kategori hubungan yang sedang, berada dalam kelas interval antara 0,41 – 0,60.

ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Koefisien determinasi (KD) merupakan kuadrat dari koefisien korelasi(R) atau disebut juga sebagai *R-Square*. Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan masing -masing variabel bebas terhadap variabel terika dalam bentuk persentase.

Koefisien Determinasi Simultan

Dengan menggunakan SPSS, diperoleh koefisien determinasi yang dapat dilihat pada tabel output berikut:

Tabel 6
Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659[a]	.434	.417	1.89705

a. Predictors: (Constant), Ambiguitas Peran, Konflik Peran

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan data Kuesioner

Berdasarkan tabel 6, diperoleh informasi bahwa nilai koefisien korelasi atau (R)yang diperoleh sebesar 0,659. Dengan demikian koefisien determinasi dapat dihitung sebagai berikut:

$Kd = (0{,}659)^2 \times 100\ \%$

$Kd = 43{,}4\%$

Berdasarkan hasil perhitungan di tersebut dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 43,4%. Hal ini menunjukan bahwa konflik peran dan ambiguitas peran memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan tetap wanita di Universitas Komputer Indonesia sebesar (UNIKOM) 43,4%, sedangkan sisanya sebesar 56,6% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lai -n yang tidak diteliti.

Koefisien Determinasi Parsial

Sedangkan untuk melihat besarnya kontribusi pengaruh yang diberikan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dilakukan perhitungan sebagai berikut:

Tabel 7
Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients[a]

Model		Standardized Coefficients	Correlations
		Beta	Zero-order
1	Konflik Peran	-.407	-.499
	Ambiguitas Peran	-.439	-.524

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan data Kuesioner

Berdasarkan output di atas dilakukan perhitungan sebagai berikut:

Konflik Peran (-0,407) x (-0,499) = 0,203 atau 20,3%

Ambiguitas Peran (-0,439) x (-0,524) = 0,230 atau 23%

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diketahui bahwa ambiguitas peran (X_2) memberikan kontribusi paling dominan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan kontribusi yang diberikan sebesar 23%, sedangkan 20,3% lainnya diberikan oleh konflik peran (X_1).

PENGUJIAN HIPOTESIS

Tabel 8
Pengujian Hipotesis Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.439	2.020		19.034	.000
	Konflik Peran	-.557	.127	-.407	-4.398	.000
	Ambiguitas Peran	-.423	.089	-.439	-4.740	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

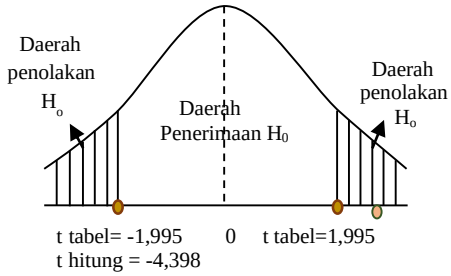
Sumber: Olahan data Kuesioner

Pengujian Hipotesis Parsial X_1 (Uji T)

H_0 : $\beta_1 =$ Artinya, secara parsial Peningkatan kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh konflik peran pada karyawan tetap wanita di Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ Artinya, secara parsial Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh konflik peran pada karyawan tetap wanita di Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).

Berdasarkan tabel 8, diketahui bahwa nilai thitung yang diperoleh konflik peran (X_1) sebesar 4,398. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi. Dengan α=0,05, df=n-k-1=722-1= 69, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar ±1,995.



Gambar 3 Uji Hipotesis Parsial X_1

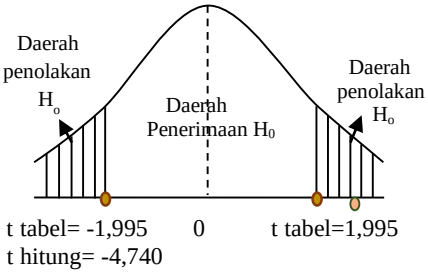
Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh sebesar -4,398, berada diluar nilai t-tabel (-1,995 dan 1,995). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh konflik peran pada karyawan tetap wanita di Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).

Pengujian Hipotesis Parsial X_2 (Uji T)

$H_0 : \beta_2 = 0$ Artinya, secara parsial Peningkatan kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh ambiguitas peran karyawan tetap wanita di Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).

$H_1 : \beta_2 \neq 0$ Artinya, secara parsial Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh ambiguitas peran karyawan tetap wanita di Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).

Berdasarkan tabel 8,diketahui bahwa nilai hitung yang diperoleh ambiguitas peran (X_2) sebesar -4,740. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi. Dengan α=0,05, df=n-k-1=72-2-1= 69, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar ±1,995.



Gambar 4 Uji Hipotesis Parsial X_2

Sumber: Olahan data Kuesioner

Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh sebesar -4,740, berada diluar nilai t-tabel (-1,995 dan 1,995). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh ambiguitas peran karyawan tetap wanita di Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM karyawan tetap wanita di Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 9
Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

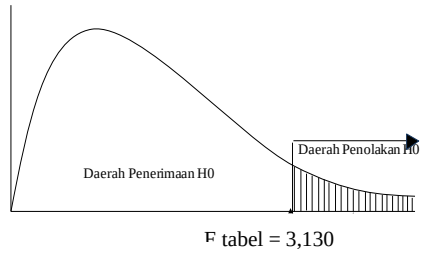
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	190.243	2	95.121	26.432	.000[b]
	Residual	248.316	69	3.599		
	Total	438.558	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Ambiguitas Peran, Konflik Peran

Sumber: Olahan data Kuesioner

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, terlihat bahwa nilai F-hitung yang diperoleh sebesar 26,432.
Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai F-tabel pada tabel distribusi F. Dengan α=0,05, db_1=2 dan db_2=69, diperoleh nilai F-tabel sebesar 3,130.



Gambar 5 Kurva Uji Hipotesis Simultan X_1 dan X_2 terhadap Y

Sumber: Olahan data Kuesioner

Berdasarkan nilai diatas dapat terlihat bahwa nilai F_{hitung} (26,432) > F_{tabel} (3,130), sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya secara

simultan, Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan melalui Konflik peran dan Ambiguitas Peran pada karyawan wanita tetap di Universitas Komputer Indonesia.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil analisis yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. a. Konflik Peran memiliki tiga indikator yaitu *Time-based conflict, Strain-based conflict, Behavior-based conflict*. Untuk indikator *Time-based conflict* memperoleh skor tertinggi dengan kategori baik, sedangkan untuk indikator *Strain-based conflict* yang memperoleh skor terendah dengan kategori kurang baik. Secara umum karyawan tetap wanita di Universitas Komputer Indonesia memiliki Konflik Peran dengan kategori cukup.

b. Ambiguitas Peran memiliki empat indikator yaitu kejelasan tujuan, tanggung jawab, wewenang, deskripsi pekerjaan. Untuk indikator tanggung jawab memperoleh skor tertinggi dengan kategori baik, sedangkan untuk indikator kejelasan tujuan yang memperoleh skor terendah dengan kategori kurang baik. Secara umum karyawan tetap wanita di Universitas Komputer Indonesia memiliki Ambiguitas Peran dengan kategori cukup.

c. Kinerja Karyawan memiliki lima indikator yaitu kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, komunikasi. Untuk indikator kemampuan memperoleh skor tertinggi dengan kategori baik, sedangkan untuk indikator ketepatan waktu memperoleh skor terendah dengan kategori kurang baik. Secara umum karyawan tetap wanita di Universitas Komputer Indonesia memiliki Kinerja dengan kategori cukup

2. Secara parsial, peningkatan Kinerja Karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh Konflik Peran pada karyawan tetap wanita di Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM). Hal ini ditunjukan melalui pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa peningkatan Kinerja Karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh Konflik Peran.

3. Secara parsial, peningkatan Kinerja Karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh Ambiguitas Peran pada karyawan tetap wanita di Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM). Hal ini ditunjukan melalui pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa peningkatan Kinerja Karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh Ambiguitas Peran.

4. Secara simultan, peningkatan Kinerja Karyawan dipengaruhi secara signifikan melalui Konflik Peran dan Ambiguitas Peran pada karyawan tetap wanita di Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM). Hal ini ditunjukan melalui pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa peningkatan Kinerja Karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian tentang peningkatan Kinerja Karyawan melalui konflik peran dan ambiguitas peran,maka ada beberapa saran yang akan penulis berikan sebagai berikut:

1. a. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Konflik peran pada indikator dengan skor terendah berkenaan dengan *Strain-based conflict* sebaiknya pihak Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) perlu mengadakan acara kebersamaan bersama karyawan untuk menghindari ketegangan yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan terganggunya konsentrasi karyawan.

b. Berdasarkan dengan tanggapan responden mengenai Ambiguitas Peran pada indikator dengan skor terendah berkenaan dengan kejelasan tujuan sebaiknya pihak universitas perlu mengadakan masa orientasi bagi karyawan baru untuk memastikan bahwa karyawan baru tersebut mengetahui dengan jelas informasi mengenai tugas dan tujuannya..

c. Berdasarkan dengan tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan pada indikator dengan skor terendah berkenaan dengan ketepatan waktu sebaiknya Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) memberikan teguran atau sanksi keras kepada karyawan yang datang tidak tepat waktu.

2. Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh konflik peran pada karyawan tetap wanita di Universitas Komputer Indonesia. Sebaiknya pihak Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) mengadakan pertemuan secara berkala untuk membahas kendala atau kesulitan yang dirasakan oleh para karyawan agar kendala dan kesulitan tersebut tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan.

3. Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh ambiguitas peran pada karyawan tetap wanita di Universitas Komputer Indonesia. Sebaiknya pihak Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) memberikan pengarahan secara jelas mengenai deskripsi pekerjaan kepada karyawan khususnya karyawan baru agar karyawan tersebut mengetahui peran serta kedudukannya untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan.

4. Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan melalui konflik peran dan ambiguitas peran pada karyawan tetap wanita di Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM). Sebaiknya pihak Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) lebih memperhatikan dan memantau faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran dan ambiguitas peran agar kinerja yang diharapkan dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

Bernhard Tewal1 dan Florensia B. Tewal. 2014. *Pengaruh Konflik Peran terhadap kinerja wanita karir pada Universitas Sam Ratulangi Manado*. Jurnal Jurnal EMBA Vol.2 No.1 Maret 2014, Hal. 450-456.

I Wayan Murdana Yasa. 2017. *Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Pegawai melalui*

mediasi StresKerja pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar Bali. Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 4, No 1

Ismi Rija Nur, et al. 2016. *Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen, Volume 8, (1), 2016 ISSN print: 2085-6911, ISSN online: 2528-1518.

J Winardi. 2003. *Teori organisasi dan pengorganisasian*. Jakarta : RajaGrafindo Persada

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, cetakan kelima*. Bandung: PT Refika Aditama

Sry Rosita. 2013. Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Karyawan pada Fakultas Ekonomi Program Eksitensi Universitas Jambi. Jurnal Vol.2 No.3 2013:263-373

Jamaluddin dan Syarifuddin. 2014. *Ambiguitas dan Konflik Peran serta Independensi sebagai Determinan Kualitas Audit Internal*. Jurnal Akuntansi Multiparadigma, Volume 5, Nomor 3, Desember 2014, Hlm. 421-431

Marlin Vicilia Sorongan, et al. 2015. *Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk. Cabang Manado*. Jurnal EMBA 514 Vol.3 No.1.

Ni Putu Eka Ratna Sari dan I Ketut Suryanawa. 2016. *Konflik peran, ketidakjelasan peran dan kelebihan peran terhadap kinerja auditor dengan tekanan waktu sebagai pemoderasi*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.15.2. Mei (2016): 1392-1421

Nimas Ayu Putri Laksmi Cholichul Hadi. (2012). *Hubungan antara Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) dengan*

Payaman J. Simanjuntak. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia

Tamauka Marsello Giovanni, et al. 2015. *Pengaruh Konflik Peran, konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado.* Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal. 90-98 ISSN 2303-11.