

**PENGARUH KONFLIK PERAN DAN AMBIGUITAS PERAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN STRES KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA  
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II  
TANJUNG MORAWA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**OLEH :**

**ELVIRA NURIZA HARAHAHAP**

**NPM : 1605160208**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2020**

## **ABSTRAK**

### **Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Karyawan Dan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa.**

**Elvira Nuriza Harahap**

**Program Studi Manajemen**

Email : elviranuriza98juni@gmail.com

Permasalahan dalam penelitian ini adalah variabel mana yang paling dominan diantara variabel konflik peran, ambiguitas peran, stress kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan? Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui variabel yang paling dominan diantara variabel konflik peran, ambiguitas peran, stress kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian termasuk dalam kategori penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kausal adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel yang lain menjadi terikat. Target populasi di dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa yang berjumlah 104 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 73 orang. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Konflik Peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Individual Karyawan PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa. Ambiguitas Peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Individual Karyawan PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Individual Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa. Konflik Peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja pada PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa. Ambiguitas Peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja pada PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa. Konflik Peran terhadap Kinerja Individual Karyawan melalui Stres Kerja berpengaruh tidak signifikan. Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Individual Karyawan melalui Stres Kerja berpengaruh tidak signifikan

Kata kunci: Konflik Peran, Ambiguitas Peran, Kinerja Individual Karyawan, Stres Kerja

## ABSTRACT

### **The Effect of Role Conflict and Role Ambiguity on Employees And Work Stress As Intervening Variables in Pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Moarawa.**

***Elvira Nuriza Harahap***

*Management Study Program*

*Email: elviranuriza98juni@gmail.com*

*The problem in this research is which variable is the most dominant among the variables of role conflict, role ambiguity, work stress that affects employee performance? The purpose of this study was to determine the most dominant variable among the variables of role conflict, role ambiguity, job stress that affect employee performance. This research is included in the category of causal research using a quantitative approach. Causal research is research that wants to see whether a variable that acts as an independent variable affects other variables to become dependent. The target population in this study are permanent employees of PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa, amounting to 104 people. The sample in this study were 73 people. From the research results, it can be concluded that Role Conflict has a positive and significant effect on the Individual Performance of PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa Employees. Role ambiguity has a positive and significant effect on the Individual Performance of PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa Employees. Job stress has a positive and significant effect on Individual Employee Performance at PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa. Role Conflict has a positive and significant effect on Work Stress at PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa. Role ambiguity has a positive and significant effect on Job Stress at PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa. Role Conflict on Individual Employee Performance through Job Stress has no significant effect. Role Ambiguity on Individual Employee Performance through Job Stress has no significant effect*

*Keywords: Role Conflict, Role Ambiguity, Individual Employee Performance, Job Stress*

## KATA PENGANTAR



*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam penulis sampaikan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para sahabatnya dan keluarganya serta orang-orang yang mengikuti jejak langkah mereka sampai hari akhirat.

Skripsi ini merupakan tugas akhir penulis sebagai salah satu syarat guna menyelesaikan program studi S-1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berjudul : Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Individual Karyawan Dan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada ***Ayahanda Irwan harahap dan Ibunda Susi Widyawati Pulungan*** yang selain menjadi sumber inspirasi dan kekuatan bagi penulis, juga telah banyak memberi dorongan moril, materil, kasih sayang serta perhatian yang tiada terhingga.

Penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini memperoleh bantuan dari berbagai pihak, baik dalam bentuk sumbangan pikiran, tenaga dan waktu yang tidak terukur. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

2. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku wakil dekan III Pada Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Salman Farisi S.Psi.,MM selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun proposal ini.
8. Semua Dosen yang telah memberikan ilmunya pada penulis selama berada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Seluruh Staff Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Bapak Drs. Eka Kusumahadi selaku Kasubag HI dan Ketenagakerjan di PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa
11. Seluruh Staf Pegawai serta Karyawan, khususnya Sub. Bagain SDM PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa
12. Nenek Tersayang Sumarni dan Samsiah yang terus menerus mendukung dan mendoakan saya sampai saat ini.

13. Adik Tersayang Abdillah Harahap dan Rajali Fahrizal Ludfi Harahap ikut serta telah menyemangati saya dalam membuat proposal ini.
14. Teman saya Nur Alfi Sahri, Recha Dwijayanti Br. Sagala dan Fitra Sah Fitri Sembiring yang membantu serta mendukung dalam penyusunan proposal ini.
15. Teman seperjuangan D Manajemen pagi dan H Manajemen malam
16. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu dan mendukung dalam penyelesaian proposal ini.

Penulis menyadari proposal ini masih banyak kekurangan baik materi maupun dari segi tata bahasanya. Saran dan kritik yang bersifat membangun sangat diharapkan. Semoga bermanfaat bagi semuanya. *Aamiin Ya Rabbal'Alamin.*

Medan, Juli 2020

Penulis

**Elvira Nuriza Harahap**

---

**1605160208**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
 <b>BAB 1 : PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	9
1.3. Batasan dan Rumusan Masalah.....	10
1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	10
 <b>BAB 2 : LANDASAN TEORI</b>	
2.1. Uraian Teoritis.....	12
2.1.1. Kinerja Karyawan .....	12
2.1.1.1. Pengertian Kinerja.....	12
2.1.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	13
2.1.1.3. Indikator Kinerja .....	17
2.1.2. Konflik Peran .....	18
2.1.2.1. Pengertian Konflik Peran .....	18
2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Konflik	
Peran .....	19
2.1.2.3. Indikator Konflik Peran .....	21

	53
2.1.3. Ambiguitas Peran.....	
2.1.3.1.Pengertian Ambiguitas Peran .....	22
2.1.3.2.Faktor-faktor yang mempengaruhi Ambiguitas peran.....	23
2.1.3.3.Indikator Ambiguitas Peran .....	24
2.1.4. Stres Kerja .....	25
2.1.4.1.Pengertian Stres Kerja.....	25
2.1.4.2.Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres kerja	26
2.1.4.3.Indikator Stres Kerja .....	29
2.2. Kerangka Konseptual .....	31
2.3. Hipotesis .....	33

### **BAB 3: METODOLOGI PENELITIAN**

3.1. Pendekatan Penelitian .....	34
3.2. Defenisi Operasional.....	34
3.2.1 Kinerja Karyawan .....	34
3.2.2 Konflik Peran.....	35
3.2.3 Ambiguitas Peran .....	35
3.2.4 Stres Kerja .....	36
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian .....	36
3.3.1 Tempat Penelitian .....	36
3.3.2 Waktu Penelitian .....	36
3.4. Populasi dan Sampel .....	37
3.4.1 Populasi .....	37
3.4.2 Sampel .....	37

	54
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	39
3.5.1 Wawancara .....	38
3.5.2 Dokumntasi .....	39
3.5.3 Angket .....	39
3.5.3.1 Uji Validitas .....	41
3.5.3.2 Uji Relabilitas .....	42
3.6. Teknik Analisis Data .....	44
3.6.1 Statistik Deskriptif .....	44
3.6.2 Analisis Data Dengan Partial Least Square .....	45

#### **BAB 4: HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1. Hasil Penelitian .....	45
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian .....	46
4.1.2 Identitas Responden .....	47
4.1.3 Analisis Variabel Penelitian .....	49
4.1.3.2 Variabel Stres Kerja .....	50
4.1.3.3 Variabel Konflik Peran .....	52
4.1.3.4 Variabel Ambiguitas Peran .....	52
4.2. Analisis Data .....	53
4.2.1 Analisis Efek Mediasi ( Mediation Effects ) .....	53
4.2.1.1 Analisis Model Pengukuran .....	53
4.2.1.2 Analisis Model Struktural/ Structural Model Analysis	57
4.3. Pembahasan .....	62

#### **BAB 5: PENUTUP**

5.1. Kesimpulan .....	66
-----------------------	----

	55
5.2. Saran .....	66
5.3. Keterbatasan Penelitian .....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>68</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Pedoman Sistem Manajemen Kinerja PT. Perkebunan Nusantara Wilayah I.....	3
Tabel 3.1	Indikator Kinerja Karyawan (Y) .....	35
Tabel 3.2	Indikator Konflik Peran (X1) .....	35
Tabel 3.3	Indikator Ambiguitas Peran (X2).....	36
Tabel 3.4	Jadwal Penelitian.....	37
Tabel 4.1	Skala Likert .....	46
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Kelompok Umur.....	47
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	48
Tabel 4.5	Skor Angket untuk variabel Y (Kinerja Individual Karyawan) ....	50
Tabel 4.6	Skor Angket untuk variabel Z (Stres Kerja).....	51
Tabel 4.7	Skor Angket untuk variabel X1 (Konflik Peran) .....	52
Tabel 4.8	Skor Angket untuk variabel X2 (Ambiguitas Peran) .....	53
Tabel 4.9	Composite Reliability.....	53
Tabel 4.10	Heretroit-Monotoroit Ratio (HTMT) .....	54
Tabel 4.11	R-Square.....	56

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 4.1 Efek Mediasi .....	60
-------------------------------	----

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia atau karyawan memberikan peranan penting dalam mencapai tujuan bagi perusahaan. Hal ini menuntut perusahaan selalu berusaha menemukan cara dan kebijakan yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu upaya dapat dilakukan dengan melaksanakan penilaian kinerja karyawan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam perusahaan sebab dengan tidak adanya karyawan yang profesional / kompetitif, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal (Liawandy, Indarti, & Marzolina, 2014)

Karyawan merupakan satu-satunya aset yang tidak dapat digandakan dan ditiru oleh manusia lainnya karena pada hakekatnya tiap-tiap orang adalah makhluk unik yang diciptakan oleh Maha Pencipta dengan karakteristik yang berbeda-beda (Liawandy et al., 2014). Mengatakan perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi dan mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, ini berarti bahwa perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan mampu bekerja dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimiliki Menurut Douglas B (2000) di kutip dari Jurnal (Fahmiswari & Dharmadiaksa, 2013).

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan, kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu menjadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya

kinerja sehingga perusahaan menghadapi krisis yang serius (Lindawati & Salamah). Kinerja individual mengacu pada prestasi kerja individu yang diatur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi, Menurut Cecilia (2006) yang di kutip dari (Lindawati & Salamah).

Mengatakan bahwa kinerja individual merupakan tingkat keberhasilan seorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama Menurut Iryani (2009) dikutip dari Jurnal (Fahmiswari & Dharmadiaksa, 2013). Artinya bahwa hasil kerja seseorang merupakan evaluasi yang telah dilakukan berdasarkan periode tertentu yang akan dibandingkan dengan sasaran atau target tujuan perusahaan (Fahmiswari & Dharmadiaksa, 2013). Apabila kinerja karyawan tersebut diatas target yang telah disepakati, maka dapat dikatakan kinerja individu tersebut baik dan sesuai yang di harapkan atau sebaliknya.

Permasalahan kinerja karyawan dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan belum memuaskan. Hal ini terlihat dari masih adanya sebagian pegawai yang masih bermalas-malasan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepada mereka, juga banyaknya pekerjaan yang menumpuk, tidak terselesaikan pada waktunya dan karyawan keluar dari kantor di jam kerja (Arianty, 2014). Misalnya seorang karyawan keluar tanpa izin di jam kerja, dia terlihat oleh karyawan lainnya sedang berada di luar kantor padahal masih jam masuk kantor karyawan tersebut mengaku sedang cuti kepada karyawan/ temen sekantornya,

lalu di periksa ke kantor tetapi surat cuti dia tidak ada di kantor, karyawan tersebut di beri surat peringatan bila surat peringatan dia sudah lebih 2 kali maka dia akan di turunkan jabatannya. bahkan yang lebih fatal adalah di PHK, misalnya seorang karyawan lapangan menjual tanah garapan secara sepihak/ individual dan memakai uangnya untuk kepentingan kepribadiannya lalu di periksa secara bertahap mulai dari Kabag, Manager, Direksi, Disnaker lalu naik ke Pengadilan.

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan maupun upaya strategis dari perusahaan (Utomo & Nugroho, 2014). Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Utomo & Nugroho, 2014).

Kinerja karyawan PTPN II Tanjung Morawa Sub. Bagian SDM bisa diukur dari :

**Tabel I.1**  
**Pedoman Sistem Manajemen Kinerja PT. Perkebunan Nusantara Wilayah I**

NO	Ruang Lingkup Variabel sasaran kerja	Target	Bobot (%)
1	Perumuskan sasaran, strategi, kebijakan, dan program bidang sumber daya manusia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lengkap</li> <li>• Akurat</li> <li>• Tepat waktu</li> </ul>	20
2	Sosialisasi sasaran, strategi, kebijakan, dan program bidang sumber daya manusia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tepat waktu</li> <li>• Frekuensi memadai</li> </ul>	10
3	Efektifitas pelaksanaan dan pengendalian program :		15
A	Kepersonaliaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Waktu penyelesaian proses</li> <li>• Rasio</li> </ul>	
B	Pengembangan SDM	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jumlah program</li> <li>• Jumlah SDM</li> <li>• Biaya pengembangan SDM</li> </ul>	15

C	Ketenagakerjaan/ hubungan industri	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mutu</li> </ul>	15
D	Kesehatan, kesejahteraan, dan SMK 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Biaya</li> <li>• Kepuasan</li> <li>• Frekuensi pembinaan</li> </ul>	15
4	Efektifitas pengelolaan administrasi di bagian SDM	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lengkap</li> <li>• Akurat</li> <li>• Tepat waktu</li> </ul>	5
5	Efektifitas pengelolaan anggaran di bagian SDM	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tepat biaya</li> </ul>	5
		Jumlah	100

Dari berbagai penelitian yang telah dilakukan, perubahan kondisi lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal secara langsung maupun tidak langsung dapat menimbulkan Konflik Peran, Ambiguitas Peran dan stress kerja yang dapat menurunkan kinerja karyawan (Nur, Hidayati, & Maria, 2016).

Suatu perusahaan yang dimana memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan juga baik, sehingga dalam hal ini terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu karyawan dengan kinerja perusahaan (Nur et al., 2016). Untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja karyawan, perusahaan harus mampu bekerja sama dengan para karyawan dan bertanggung jawab, misalnya membuat surat seorang karyawan harus menanggung jawab kan surat tersebut apalagi yang menggunakan kop surat dan stempel karyawan tersebut harus menganggu jawab atas surat itu dengan meletakkan kode di ujung sebelah kirisurat.

Peningkatan kinerja karyawan dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, serta dari sisi kepribadian masing-masing karyawan. Selain itu lingkungan kerja yang nyaman serta pemberian motivasi pada dasarnya merupakan hak para karyawan

dan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Perusahaan ini sangat membutuhkan suatu penilaian kinerja karyawan yang lebih baik sehingga perusahaan dapat berjalan dengan baik pula. Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan cara menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat dilihat faktor mana yang lebih berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan PTPN II Tanjung Morawa penilaian tentang kinerja individu karyawan semakin penting ketika perusahaan akan melakukan reposisi karyawan.

Ada banyak faktor yang dapat menghambat kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan, salah satunya yakni faktor Ambiguitas peran. Ambiguitas peran muncul ketika karyawan tidak mempunyai informasi atau pengetahuan yang cukup jelas untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas(Nur et al., 2016).

Karyawan menginginkan pekerjaannya sesuai dengan SOP dan pimpinan tidak ada membeda-bedakan bawahan yang satu maupun yang lainnya atau Ada pula seorang karyawan yang merangkap pekerjaannya dalam 3 bidang pekerjaan sekaligus yaitu mengurus pensiun, diklat dan pengembangan SDM dengan gaji yang sama dengan karyawan yang pekerjaannya hanya di satu bidang.

Hal ini juga pimpinan menginginkan karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan keahlian/bidangnya. Misalkan, seorang karyawan diberikan tanggung jawab untuk mencatat inventaris kantor atau perusahaan, tidak lagi melakukan pekerjaan lain selain pekerjaan yang sudah diberikan oleh atasan.

Di sisi lain dampak yang muncul dari peningkatan kualitas kerja karyawan adalah munculnya konflik peran (Nur et al., 2016). Konflik peran muncul karena adanya tekanan-tekanan pekerjaan yang dialami karyawan (Nur et al., 2016). Konflik merupakan sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi perhatian dan kepentingan pihak pertama Hasil dari konflik yang terjadi diantara pihak-pihak yang terlibat bisa bersifat fungsional yang dapat meningkatkan kinerja organisasi(Yasa, 2007). Misalnya, seorang karyawan yang sedang berdebat dengan atasan dikarenakan seorang karyawan sedang diberitahu oleh atasannya tetapi karyawannya tidak suka di beri tahu atau dimarahi oleh atasannya dan pada akhirnya mereka beradu konflik, bahkan ada yang sampai melalui jalur pengadilan yang di karenakan konflik yang sudah berlenihan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia pada setiap waktu, karena stres kerja merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada (Massie, Areros, & Rumawas, 2018).

Mengidentifikasi bahwa konflik peran dan ambiguitas peran merupakan dua komponen utama stres, Menurut Jackson dan Schuler (1985) dalam Cekik (2013) yang di kutip dari Jurnal Ekonomi & Bisnis (Yasa, 2007). Seiring dengan perkembangan teknologi yang begitu pesat, menyebabkan bertambahnya beban kerja karyawan yang harus diselesaikan oleh karyawan. Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh pekerja dikota besar.

Para karyawan dituntut untuk dapat bekerja lebih maksimal dan mampu menyelesaikan dengan batas waktu yang telah ditentukan perusahaan kepadanya. Beban kerja yang berlebihan tersebut menyebabkan benturan-benturan atau tekanan-tekanan yang terjadi pada dirinya yang dapat menimbulkan stress bagi karyawan (Wibowo & Rahardja, 2015). Perusahaan harus berupaya memotivasi karyawan untuk dapat mengatasi tekanan-tekanan tersebut sehingga tidak menjadi masalah dalam internal perusahaan yang akan menghambat kinerja karyawan. Karena Konflik yang terjadi antara atasan dengan karyawan dan karyawan yang diberi pekerjaan melebihi batas kemampuannya itu yang menyebabkan karyawan semakin stress, hal itu yang akan menghambat kinerja karyawan, terutama para karyawan yang berada di lapangan ditekan oleh para anggota nya dan orang lain.

Agar perusahaan dapat bersaing untuk itu peningkatan kualitas karyawan perlu ditingkatkan sehingga produktivitas perusahaan dapat meningkat. Seperti diketahui bahwa karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa terdiri dari beberapa bagian yang saling berhubungan dan dari beberapa bagian tersebut terdapat banyak sekali perbedaan-perbedaan yang ada dalam perusahaan mulai dari perbedaan pendapat, kondisi pekerjaan, mutu *supervise*, tantangan tugas sampai pada perbedaan jabatan dan juga gaji.

PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa, sedang berupaya secara terencana menuntaskan berbagai masalah mengenai konflik peran, ambiguitas peran dan juga stress kerja karyawan. Saat ini PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa memiliki karyawan dengan dengan sumber daya manusia (SDM) yang berasal dari latar belakang yang berbeda dan dengan bidang kerja yang bermacam-macam. Dari semua bidang pekerjaan yang ada setiap karyawan

diwajibkan memenuhi kebutuhan perusahaan sesuai dengan Visi dan Misi perusahaan yakni Menciptakan dan meningkatkan kerjasama dengan mengedepankan kepercayaan untuk memberikan nilai yang optimal. Para karyawan dituntut untuk dapat lebih maksimal dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan batas waktu yang telah ditentukan perusahaan, hal inilah yang dirasakan karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa yang cenderung mengakibatkan adanya konflik peran. Para karyawan juga merasa kesulitan untuk menyesuaikan peran didalam perusahaan, ketika karyawan dituntut untuk bisa berhadapan dengan segala macam pekerjaan walaupun karyawan tersebut kurang mempunyai kemampuan dibidang lain disatu sisi lainnya juga karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa memegang tanggung jawab yang sudah diberikan oleh atasan, namun terkadang karena suatu hal karyawan tersebut juga harus bertanggung dengan hal lainnya didalam perusahaan secara bersamaan, hal inilah yang dirasa para karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa mengalami ketidakjelasan peran karena pekerjaan yang dikerjakan tidak sesuai dengan *job description* mereka. Beban kerja yang berlebih tersebut menyebabkan benturan-benturan atau tekanan-tekanan yang terjadi pada dirinya yang dapat menimbulkan stres bagi karyawan.

Ada faktor - faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai yaitu stres kerja yang ditimbulkan oleh Konflik peran dan Ambiguitas peran, Menurut Habibullah dan Apriyani (2009) di ambil dari jurnal (Yasa, 2007). Dari hasil observasi fenomena yang terjadi pada karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa disinyalir masih perlu dikelola dengan baik atas adanya indikasi menurunnya semangat kerja karyawan dan jam pulang karyawan yang tidak tepat

waktu. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa dengan judul : **“Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Individual Karyawan Dan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat disimpulkan identifikasi masalah dalam penelitian ini

1. Penyelesaian konflik yang tidak komperhensif
2. Tidak mengetahui dengan jelas pekerjaan atau berlebihannya pekerjaan yang diberikan oleh atasan
3. Kinerja karyawan yang tidak stabil
4. Tingkat stres kerja karyawan berbeda-beda tergantung pada masing-masing level ( Jabatan) sesuai dengan beban kerja yang diterima

## **1.3 Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1.3.1 Batasan masalah**

Mengingat keterbatasan waktu dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Agar penelitian ini lebih terarah dan sistematis maka penulis hanya membatasi masalah pada konflik peran dan ambiguitas peran di PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa.

### **1.3.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan hasil uraian dalam latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka merumuskan pertanyaan penulis ialah sebagai berikut:

- a. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap stress kerja di PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa?
- b. Apakah ambiguitas peran berpengaruh terhadap stress kerja di PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa?
- c. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa?

## **1.4 Tujuan dan manfaat penelitian**

### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penulis mengadakan penelitian ini adalah :

- a. Menganalisis konflik peran terhadap stress kerja di PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa.
- b. Menganalisis ambiguitas peran terhadap stress kerja di PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa.
- c. Menganalisis stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa.
- d. Mengetahui variabel yang paling dominan diantara variabel konflik peran, ambiguitas peran, stress kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang ingin di peroleh peneliti adalah :

- a. Manfaat teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan menulis dan berfikir ilmiah khususnya yang berkaitan dengan konflik peran dan ambiguitas peran bagian SDM PTPN II Tanjung Morawa.

b. Manfaat praktis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi pegawai kantor.

c. Manfaat bagi penelitian lain

Penelitian ini dapat menjadi masukan atau tambahan referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dibidang yang sejenis.

## **BAB 2**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

##### **2.1.1 Kinerja karyawan**

###### **2.1.1.1 Pengertian kinerja karyawan**

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur kinerja individu.

Hampir semua orang yang bekerja ingin melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin, bahkan jika perlu memberikan hasil yang lebih baik dari yang telah ditetapkan. Karyawan yang melaksanakan beban yang diberikan biasanya berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal.

Kinerja sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia (Paparang & Rumokoy, 2015). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi (Arianty, 2014). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (A. P. Mangkunegara, 2013). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan (A. P. Mangkunegara, 2013). Kinerja merupakan

perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata, Menurut pendapat (Priansa, 2016). Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan, Menurut pendapat (Arianty, 2014). Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (M. S. . Hasibuan, 2011).

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dicapai dalam melakukan pekerjaan dengan hasil kerja karyawan yang dicapai dalam melakukan pekerjaan dengan hasil yang dicapai untuk mewujudkan tujuan dan misi perusahaan atau organisasi.

#### **2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Menurut (Edy, 2011), yaitu :

- 1) Faktor Individu
- 2) Faktor Psikologi
- 3) Faktor Organisasi

Ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja, Menurut (Supatmi, Nimran, & Utami) yaitu:

- 1) Kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan
- 2) Tingkat usaha yang dicurahkan
- 3) Dukungan organisasi

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, adapun factor yang mempengaruhi kinerja (Kasmir, 2016) adalah sebagai berikut

### 1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai yang ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik.

### 2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya.

### 3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak

memiliki rancangan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara tepat dan benar.

#### 4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab.

#### 5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri.

#### 6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya,

sebaliknya jika perilaku pemimpinnya tidak menyenangkan akan menurunkan kinerja bawahannya.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu akan berbeda dengan pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi.

### **2.1.1.3 Indikator kinerja karyawan**

Kinerja karyawan yang dapat dilihat dari beberapa indikator, salah satu indikator yang melekat dalam kinerja adalah kualitas dan kuantitas kerja. Menurut (A. A. P. Mangkunegara, 2017) adalah sebagai berikut :

1) Kualitas kerja

Yaitu terdiri dari : ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan

2) Kuantitas kerja

Yaitu terdiri dari : output dan kecepatan dalam melaksanakan kerja

3) Keandalan kerja

Yaitu terdiri dari : pelaksanaan dalam mengikuti instuksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan dalam melaksanakan kerja.

4) Sikap

Sikap terdiri dari terhadap perusahaan, karyawan lain, dan perusahaan serta kerjasama.

Indikator-indikator kinerja Menurut (Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, Vet, & Beek, 2013), yaitu sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja
- 2) Perencanaan dan pengorganisasian kerja
- 3) Berorientasi pada hasil
- 4) Memprioritaskan
- 5) Bekerja secara efisien

Ada pula Indikator kinerja Menurut (Arianty, 2014), yaitu :

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas output
- 3) Dapat tidaknya diandalkan
- 4) Sikap kooperatif

Menyebutkan Indikator dari kinerja karyawan Menurut (Mangkunegara, 2011), yaitu :

- 1) Kualitas kerja

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

## 2) Kualitas kerja

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing

## 3) Pelaksanaan tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan

## 4) Tanggung jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan

### **2.1.2 Konflik Peran**

#### **2.1.2.1 Pengertian Konflik Peran**

Menyatakan bahwa pelatihan (*training*) merupakan investasi organisasi yang penting dalam sumber daya manusia. Pelatihan melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka segera akan dapat menggunakannya dalam pekerjaan (Wibowo, 2014).

Konflik peran adalah para pegawai memiliki pengharapan yang saling bertentangan atau tidak konsisten, Menurut (Kreitner & Kinicki, 2014).

Menyatakan Konflik peran adalah suatu konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika dan kemandirian profesional menurut (Patria, 2016).

Konflik peran adalah ketidaksesuaian atau perbedaan antara tujuan-tujuan yang ingin dicapai atau metode yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut, menurut pendapat (Marwansyah, 2016).

Dari beberapa uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa konflik peran muncul ketika karyawan merasa kesulitan dalam hal bersamaan, misalnya peran sebagai anggota organisasi yang harus bertanggung jawab pada birokrasi organisasi dan perannya sebagai kepala/ibu rumah tangga yang harus bertanggung jawab pada keluarganya.

### **2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Konflik Peran**

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya konflik peran, Menurut (Siswanto, 2013) yaitu:

- 1) Masalah komunikasi yang dikarenakan kesalahpahaman yang terjadi terkait kalimat, bahasa, atau informasi yang kurang lengkap serta gaya komunikasi yang tidak konsisten.
- 2) Masalah stuktur organisasi karena adanya pertentangan antar divisi yang memiliki kepentingan atau sistem penilai yang bertentangan, persaingan memperebutkan sumber daya yang langka atau saling ketergantungan antar tim kegiatan kerja untuk mencapai tujuan
- 3) Masalah pribadi karena merasa ada ketidaksesuaian antara tujuan atau nilai sosial individu dengan tingkah laku dan ketidaksamaan persepsi.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Konflik peran, Menurut (Sedarmayanti, 2013) :

- 1) Masalah komunikasih

Hal ini diakibatkan salahnya pengertian yang berkenaan dengan kalimat, bahasa yang kurang atau sulit dimengerti atau informasi yang mendua dan tidak lengkap serta gaya individu yang tidak konsisten.

- 2) Masalah Struktur Organisasi

Hal ini disebabkan karena adanya pertarungan kekuasaan antar departemen dengan kepentingan-kepentingan atau sistem penilaian yang bertentangan, persaingan untuk memperebutkan sumber daya yang terbatas atau saling ketergantungan dua atau lebih kelompok-kelompok kegiatan kerja untuk mencapai tujuan mereka.

3) Masalah pribadi

Hal ini disebabkan, karena tidak sesuai dengan tujuan atau nilai-nilai sosial pribadi karyawan dengan perilaku yang diperankan pada jabatan mereka, dan perbedaan dalam nilai-nilai persepsi.

### **2.1.2.3 Indikator-Indikator Konflik Peran**

Indikator-indikator konflik peran, Menurut (Rizzo & Lirtzman, 2013) sebagai berikut :

- 1) Sumber Daya Manusia
- 2) Mengesampingkan Aturan
- 3) Kegiatan yang Tidak Perlu
- 4) Arahan yang Tidak Jelas

Berikut ini akan di jelaskan kemabali indikator-indikator di atas sebagai berikut :

1) Sumber daya manusia

Melakukan suatu pekerjaan dengan cara yang berbeda-beda dan menerima penugasan tanpa sumber daya manusia yang cukup untuk menyelesaikannya.

2) Mengesampingkan aturan

Mengesampingkan aturan dapat menyelesaikan tugas dan menerima permintaan dua oihak atau lebih yang tidak sesuai satu sama lain.

3) Ketiatan yang tidak perlu

Melakukan pekerjaan yang cenderung diterima oleh satu pihak tetapi tidak diterima oleh pihak lain dan melakukan kegiatan yang sebenarnya tidak perlu

4) Arahan yang tidak jelas

Bekerja di bawah arahan yang tidak pasti dan perintah yang tidak jelas.

Mengembangkan tujuh indikator Konflik peran, Menurut (Rizzo, J. R., House & Lirtzman, 1970) dalam (Fanani, 2008) yaitu:

- 1) Bekerja pada dua kelompok atau lebih yang cara melakukannya berbeda
- 2) Mengabaikan aturan atau kebijakan
- 3) Diminta melakukan beberapa pekerjaan yang saling bertentangan
- 4) Melakukan hal-hal yang tidak dapat diterima oleh orang lain
- 5) Melakukan hal hal yang tidak harus dilakukan seperti biasanya
- 6) Dukungan material dan sumber daya
- 7) Dukungan sumber daya manusia

### **2.1.3 Ambiguitas Peran**

#### **2.1.3.1 Pengertian Ambiguitas peran**

Menyatakan bahwa Ambiguitas peran adalah tidak cukupnya informasi yang dimiliki serta tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas, ketidakpastian tentang otoritas, kewajiban yang jelas dan hubungan lainnya (Arfan, 2010).

Ambiguitas peran dapat timbul pada lingkungan kerja saat seseorang kurang mendapat informasi yang cukup mengenai kinerja yang efektif dari sebuah peran (Hutami & Gartiria, 2011).

Ambiguitas peran adalah pengharapan orang lain yang tidak diketahui, Menurut (Kreitner & Kinicki, 2014).

Ketika tidak ada kepastian tentang definisi kerja dan apa yang diharapkan dari pekerjaannya maka akan timbul ambiguitas peran (Rivai & Mulyadi, 2011).

Dari beberapa uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ambiguitas peran terjadi saat karyawan tidak memiliki informasi, arahan dan tujuan yang jelas mengenai peran atau tugas-tugas yang harus dilaksanakannya.

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Ambiguitas Peran**

Faktor-faktor yang mempengaruhi ambiguitas peran menurut (M. Munandar, 2010) antara lain :

Ketidakjelasan dari sasaran-sasaran (tujuan-tujuan)

- 1) Kesamaran tentang tanggung jawab
- 2) Ketidakjelasan tentang prosedur kerja
- 3) Kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain
- 4) Kurang adanya ketidakpastian tentang unjuk kerjs pekerjaan

Menyatakan Faktor-faktor yang mempengaruhi ambiguitas peran, Menurut Everly dan Giordano (1980 dalam (Munandar, 2008) antara lain:

- 1) Ketidakjelasan dari sasaran-sasaran (tujuan-tujuan) kerja.
- 2) Kesamaran tentang tanggung jawab.
- 3) Ketidakjelasan tentang prosedur kerja.

- 4) Kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain.
- 5) Kurang adanya balikan, atau ketidakpastian tentang unjuk pekerjaan.

### **2.1.3.3 Indikator-Indikator Ambiguitas Peran**

Ambiguitas peran diukur menggunakan indikator-indikator, menurut (Rizzo& Lirtzman) dalam (Pratina, 2013) :

- 1) Wewenang
- 2) Tanggung jawab
- 3) Kejelasan tujuan
- 4) Cukupan pekerjaan

Dari indikator di atas, berikut ini akan dijelaskan kembali pengertian dari masing-masing penyebab indikator ambiguitas peran tersebut :

- 1) Wewenang : merasa pasti dengan seberapa besar wewenang yang dimiliki dan mempunyai rencana yang jelas untuk pekerjaan.
- 2) Tanggung jawab : mempunyai tujuan yang jelas untuk pekerjaan dan mengetahui apa yang menjadi tanggung jawab dan penjelasan tentang apa yang harus dikerjakan adalah jelas.
- 3) Kejelasan tujuan : mengetahui apa yang menjadi tanggung jawab dan penjelasan tentang apa yang harus dikerjakan
- 4) Cakupan pekerjaan : mengetahui cakupan dari pekerjaan dan bagaimana kinerjanya dievaluasi.

Indikator Ambiguitas peran, Menurut (Nimran, 2011) yaitu:

- 1) Tidak jelas benar apa tujuan peran yang dia mainkan.
- 2) Tidak jelas kepada siapa dia bertanggung jawab.

- 3) Tidak cukup wewenang untuk melaksanakan tanggung jawabnya.
- 4) Tidak sepenuhnya mengerti apa yang diharapkan
- 5) Tidak memahami benar peranan dari pekerjaannya dalam rangka mencaapai tujuan secara keseluruhan.

## **2.1.4 Stres Kerja**

### **2.1.4.1 Pengertian Stres Kerja**

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang dirasakan karyawan yaitu karena beban kerja yang berlebihan, waktu yang sedikit, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat performance karyawan tersebut, Menurut (Robbins & Timothy, 2011).

Gejala stress ditempat kerja, yaitu kepuasan kerja rendah, kinerja yang menurun semangat dan energi menjadi hilang, komunikasi tidak lancar, pengambilan keputusan jelek, kreativitas dan inovasi kurang produktif, menurut (Rivai & Mulyadi, 2011).

Stres sering diartikan sebagai kelebihan tuntutan atas kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan, Menurut pendapat (Sedarmayanti, 2013).

Mengemukakan bahwa stres merupakan suatu tekanan akibat bekerja juga akan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang, dimana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerja tempat individu tersebut berada, Menurut pendapat (Ramli, 2010).

Jadi dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang dimana ia harus menyelesaikan beban kerja berlebihan yang

melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap tuntutan-tuntutan yang diberikan oleh perusahaan kepadanya, stres yang berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungannya berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

#### **2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stress**

Faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut (Robbins & Judge, 2011) sebagai berikut:

##### 1) Faktor lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut. Di dalam faktor lingkungan terdapat:

##### a) Ketidakpastian ekonomi

Perubahan dalam siklus bisnis dapat diciptakan ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi memburuk orang akan merasa cemas terhadap kelangsungan pekerjaan mereka

##### b) Ketidakpastian politik

Sistem politik yang stabil disetujui negara maka perubahan lazimnya dilaksanakan dalam suatu cara yang tertib. Namun ancaman dan perubahan politik dalam negeri dapat menyebabkan stress.

##### c) Ketidakpastian Teknologi inovasi

Inovasi baru menyebabkan keterampilan dan pengalaman seseorang menjadi ketinggalan dalam periode waktu yang singkat, komputer dan ragam lain dari inovasi teknologi merupakan ancaman bagi karyawan yang dapat menyebabkan stress.

2) Faktor organisasional banyak sekali faktor dalam organisasi yang dapat menimbulkan stress. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang bos yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Beberapa contoh terjadinya stres:

a) Tuntutan tugas

Faktor ini dikaitkan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desai pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik.

b) Tuntutan peran

Tuntutan peran ini berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi tersebut. Konflik peran menciptakan harapan-harapan hampir tidak bisa di rujukkan atau dipuaskan.

c) Tuntutan antar pribadi

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, teristimewa di antara para karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi

d) Struktur organisasi

Struktur organisasi ini yang menentukan tingkat deferensiasi (pembedaan) dalam organisasi, tingkat aturan dan pengaturan, dan dimana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam keputusan

mengenai seorang karyawan merupakan suatu contoh dari variabel struktural yang mungkin merupakan sumber potensial dari stress.

e) Kepemimpinan organisasi

Kepemimpinan organisasi menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi. Beberapa pejabat eksekutif kepala menciptakan suatu budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut, dan kecemasan. Mereka membangun tekanan yang tidak realistis untuk berprestasi dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang berlebihan dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikuti.

3) Faktor individual

Lazimnya seorang individu bekerja 40-50 jam sepekan. Pengalaman dan masalah yang dijumpai orang diluar jam kerja yang berlebih dari 120 jam tiap pekan dapat meluber ke pekerjaan. Faktor penyebabnya adalah isi keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik keperibadian yang inheren.

a) Masalah keluarga

Hubungan pribadi dengan keluarga merupakan hubungan yang sangat berharga. Permasalahan-permasalahan dalam keluarga (kesulitan pernikahan, pecahnya suatu hubungan, dan kesulitan disiplin pada anak-anaknya) bisa menciptakan stress bagi karyawan dan terbawa ketempat kerja.

b) Masalah ekonomi

Masalah ekonomi yang diciptakan oleh individu yang terlalu merentangkan sumber daya keuangan mereka merupakan suatu perangkat kesulitan pribadi

lain yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu perhatian mereka terhadap pekerjaan.

c) Kepribadian

Tingkat stress pada pekerjaan itu sebenarnya mungkin berasal dari kepribadian orang tersebut. Faktor individual yang secara signifikan mempengaruhi stress adalah sifat dasar seseorang. Artinya gejala-gejala stress kerja yang diekspresikan pada pekerjaan bisa jadi sebenarnya berasal.

Faktor-faktor penyebab stress karyawan, Menurut (M. Hasibuan, 2012), yaitu :

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- 2) Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar
- 3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
- 4) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
- 5) Balas jasa yang terlalu rendah
- 6) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.

#### **2.1.4.3 Indikator-Indikator Stres Kerja**

Menyatakan bahwa, adapun model stress kerja yang menjadi indikator stress kerja, Menurut (Hasibuan, 2014) adalah sebagai berikut:

- 1) Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.
- 2) Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.

- 3) Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
- 4) Konflik, diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pemimpin.
- 5) Komunikasi, diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antara karyawan.
- 6) Otoritas kerja, diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

Indikator-indikator stres kerja, Menurut sebagai berikut:

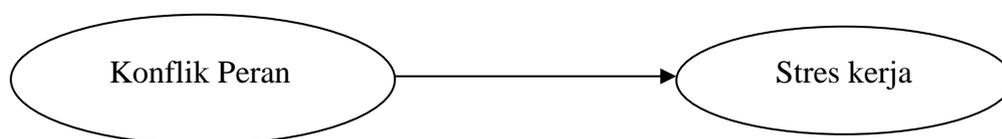
- 1) Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan dan klien
- 2) Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban
- 3) Ketidakcocokan dengan pekerjaan
- 4) Pekerjaan yang berbahaya, membuat fustasi, membosankan atau berulang-ulang
- 5) Beban lebih
- 6) Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri.

## 2.2 Kerangka Konseptual

Menyatakan bahwa kerangka konsep akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen, Menurut pendapat (Sugiyono, 2014).

### 2.2.1 Pengaruh Konflik Peran Terhadap Stres Kerja

Penelitian yang dilakukan (Usman, 2011) Membuktikan bahwa konflik peran memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja, jika pegawai merasa terdapat pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dengan tanggung yang dimiliki, tugas yang dilakukan bukan pekerjaannya, bertentang dengan tuntutan atasan membuat seorang pegawai. Sejalan dengan hasil penelitian (Quarat-ul-ain & Iqbal, 2014) dan (Nurqamar, Fitri, Haerani, & Mardiana, 2014) yang menyimpulkan konflik peran berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. Semakin besar konflik peran seorang pegawai akan menjadi mudah stres.



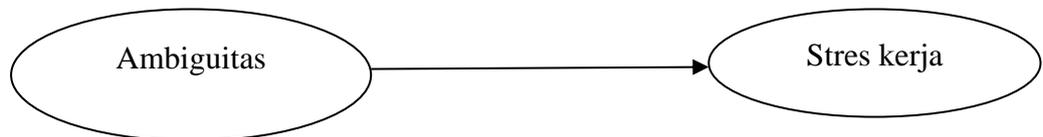
**Gambar 2.1**

### **Kerangka Konseptual Pengaruh Konflik Peran Terhadap Stres Kerja**

### 2.2.2 Pengaruh Ambiguitas Peran Terhadap Stres Kerja

Membuktikan bahwa Ambiguitas peran berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja (Usman, 2011). Menyimpulkan bahwa ambiguitas peran yang meningkat mengakibatkan pegawai semakin stress (Nurqamar et al., 2014). Jika pegawai dituntut bekerja secara baik, tetapi tidak diikuti dengan kejelasan peran,

kejelasan pertanggung jawaban, kewenangan yang cukup dan pemahaman peranan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi maka pegawai memiliki kecenderungan stres.



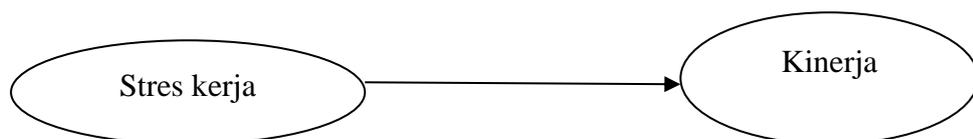
**Gambar 2.2**

### **Kerangka Konseptual Pengaruh Ambiguitas Peran Terhadap Stres Kerja**

#### **2.2.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Habibullah & Apriyani, 2009) dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja yang ditimbulkan konflik kerja, beban kerja dan karakteristik tugas.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Azizolla, Ajdari, & Khaled, 2013), (Hon, 2013), (Wu, 2011), Stres kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja.

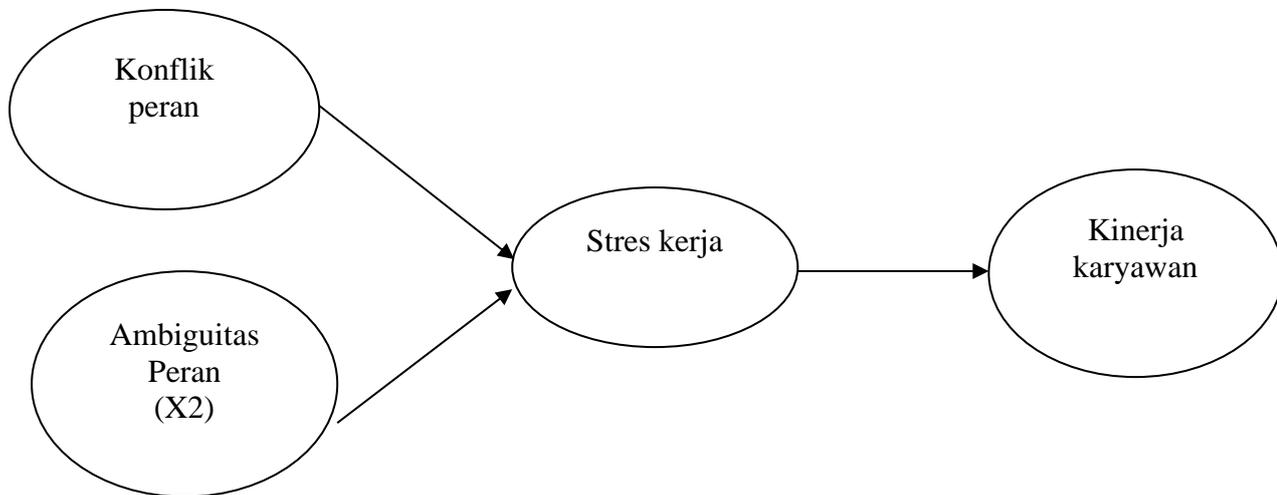


**Gambar 2.3**

### **Kerangka Konseptual Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

#### 2.2.4 Pengaruh Konflik peran Ambiguitas peran terhadap Kinerja karyawan melalui Stres kerja

Konflik peran dan Ambiguitas peran sangat berpengaruh terhadap Kinerja individu karyawan melalui Stress kerja atas dasar penjelasan yang telah diuraikan dalam latar belakang dan kerangka konseptual maka kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:



### 2.3 Hipotesis

Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014) Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Konflik peran diduga secara bersama berpengaruh positif signifikan terhadap Stres kerja di PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa

2. Ambiguitas peran diduga secara bersama berpengaruh positif signifikan terhadap Stres kerja di PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa
3. Stres kerja diduga secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja individual karyawan di PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa
4. Konflik peran diduga secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja individual karyawan di PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa
5. Ambiguitas peran diduga secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja individual karyawan di PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa
6. Konflik peran diduga secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja individual karyawan melalui work engagement di PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa
7. Ambiguitas peran diduga secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja individual karyawan melalui Stres kerja di PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Penelitian termasuk dalam kategori penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kausal adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel yang lain menjadi terikat (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015). Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang permasalahannya tidak ditemukan di awal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun ke lapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah menjawab (Juliandi et al., 2015).

#### **3.2 Definisi Operasional**

Operasioanl adalah suatu usaha yang dilakukan untuk meneliti variabel-variabel dengan konsep yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan mempermudah pemahaman dalam penelitian

##### **3.2.1 Kinerja**

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan, Menurut pendapat (Arianty, 2014)

**Tabel 3.1**  
**Indikator Kinerja Karyawan (Y)**

NO	Indikator
1	Kualitas kerja
2	Perencanaan dan perorganisasian kerja
3	Berorientasi pada hasil
4	Memperioritaskan
5	Bekerja secara efisien

(Koopmans et al., 2013)

### 3.2.2 Konflik Peran

Menyatakan bahwa pelatihan (*training*) merupakan investasi organisasi yang penting dalam sumber daya manusia. Pelatihan melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka segera akan dapat menggunakannya dalam pekerjaan (Wibowo, 2014).

**Tabel 3.2**  
**Indikator Konflik peran (X1)**

NO	Indikator
1	Sumber daya manusia
2	Mengesampingkan aturan
3	Kegiatan yang tidak perlu
4	Arahan yang tidak jelas

(Rizzo & Lirtzman, 2013)

### 3.2.3 Ambiguitas Peran

Menyatakan bahwa Ambiguitas peran adalah tidak cukupnya informasi yang dimiliki serta tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas, ketidakpastian tentang otoritas, kewajiban yang jelas dan hubungan lainnya (Arfan, 2010).

**Tabel 3.3**  
**Indikator Ambiguitas peran (X2)**

NO	Indikator
1	Wewenang
2	Tanggung jawab
3	Kejelasan tujuan
4	Cukupan pekerjaan

(Rizzo & Lirtzman, 2013)

### 3.2.4 Stress Kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang dirasakan karyawan yaitu karena beban kerja yang berlebihan, waktu yang sedikit, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat performance karyawan tersebut, Menurut (Robbins & Timothy, 2011).

**Tabel 3.4**  
**Indikator Stres kerja (Z)**

NO	Indikator
1	Beban kerja
2	Sikap pimpinan
3	Waktu kerja
4	Konflik
5	Komunikasi
6	Otoritas kerja

(Hasibuan, 2014)

## 3.3 Tempat dan waktu penelitian

### 3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa

### 3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2020 sampai Maret 2020, dengan rincian kegiatan di bawah ini.

Tabel 3.4 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Tahun 2020																							
		Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■																							
2	Pengajuan Judul		■	■	■	■																			
3	Pembuatan Proposal						■																		
4	Bimbingan Proposal							■																	
5	Seminar Proposal								■																
6	Pengumpulan Data									■	■	■	■												
7	Pengolahan Data												■												
8	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■	■	■						
9	Seminar Skripsi																			■					
10	Sidang Meja Hijau																				■				

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

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, Menurut pendapat (Sugiyono, 2011). Target populasi di dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa yang berjumlah 104 orang.

#### 3.4.2 Sampel

Menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Menurut (Sugiyono, 2011). Teknik penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus Slovin (Sofyan, 2016) sebagai berikut:

**Rumus Slovin:**

$$n = \frac{N}{1 + (Ne^2)}$$

Keterangan :

n : sampel

N : jumlah populasi

e : perkiraan tingkat kesalahan

Berdasarkan rumus Slovin di atas, maka ukuran sampel minimum pada populasi penelitian ini dengan persen kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel sebanyak 10% adalah sebagai berikut :

$$n = 104$$

$$1 + 104 (0,1)^2$$

$$= 73 \text{ orang}$$

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

#### **3.5.1 Wawancara (*interview*)**

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

Untuk mendapatkan data peneliti melakukan tanya jawab dengan pegawai PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa dibagian divisi SDM (Sumber Daya Manusia) yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian.

### 3.5.2 Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti data-data jumlah pegawai yang ada di perusahaan dan absensi pegawai.

### 3.5.3 Angket (*Questioner*)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Angket/kuesioner, yaitu pernyataan yang disusun oleh peneliti untuk mengetahui pendapat responden tentang suatu variable yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditunjukkan kepada pegawai Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa. Dalam menyebarkan questioner jenis skala yang digunakan adalah skala likert dengan bentuk *checklist* dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

**Table 3.5 Skala Likert**

No	Notasi	Keterangan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat tidak Setuju	1

**Tabel III-4**

### Instrumen Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Konflik Peran	Menyatakan bahwa pelatihan ( <i>training</i> ) merupakan investasi organisasi yang penting dalam sumber daya manusia. Pelatihan melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka segera akan dapat menggunakannya dalam pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sumber daya manusia</li> <li>2. Mengesampingkan aturan</li> <li>3. Kegiatan yang tidak perlu</li> <li>4. Arahan yang tidak jelas</li> </ol>	Ordinal
2	Ambiguitas Peran	Menyatakan bahwa Ambiguitas peran adalah tidak cukupnya informasi yang dimiliki serta tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas, ketidakpastian tentang otoritas, kewajiban yang jelas dan hubungan lainnya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wewenang</li> <li>2. Tanggung jawab</li> <li>3. Kejelasan tujuan</li> <li>4. Cukupan pekerjaan</li> </ol>	Ordinal
3	Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja</li> <li>2. Perencanaan dan perorganisasiaan kerja</li> <li>3. Berorientasi pada hasil</li> <li>4. Memprioritaskan</li> <li>5. Bekerja secara efisien</li> </ol>	Ordinal

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
		yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan		
4	Stres Kerja	Stres kerja merupakan suatu kondisi yang dirasakan karyawan yaitu karena beban kerja yang berlebihan, waktu yang sedikit, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat performance karyawan tersebut	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban kerja</li> <li>2. Sikap pimpinan</li> <li>3. Waktu kerja</li> <li>4. Konflik</li> <li>5. Komunikasi</li> <li>6. Otoritas kerja</li> </ol>	Ordinal

Sumber: (Diolah penulis)

Untuk menguji apakah instrument yang diukur sudah cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas

Untuk menguji apakah instrument yang diukur sudah cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

### 3.5.3.1 Uji validitas

Uji validitas penelitian dilakukan untuk memastikan bahwa instrument sebagai alat ukur yang digunakan untuk mengukur (mendapatkan data) adalah valid. Prinsip validitas adalah kecermatan data dan ketelitian. Instrument

dinyatakan valid jika mampu mengungkapkan data dengan tepat dan juga memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut.

Berikut Rumus yang digunakan untuk uji Validitas:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sugiyono (2016, hal. 183)

Dimana :

n: Jumlah responden

x: Skor variabel (jawaban responden)

y: Skor total variabel untuk responden n

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Tolak H0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitasnya yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed <  $\alpha$ 0,05).
2. Terima H0 jika nilai korelasi adalah negative dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed >  $\alpha$ 0,05).

### 3.5.3.1 Uji reliabilitas

Pengujian reabilitas dapat dilakukan secara external maupun internal. Secara external pengujian dapat dilakukan dengan test-retest (stability), equivalent, dan gabungan keduanya. Secara internal reabilitas dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2008)

Pengujian reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach Alpha* yaitu sebagai berikut:

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \left[ \frac{\sum ab^2}{\alpha 1^2} \right] \right]$$

Sugiyono (2016)

Dimana :

n : Jumlah sampel

X : Nilai skor yang dipilih

$\alpha 1^2$  : Varians total

$\sum ab^2$  : Jumlah varians butir

k : Jumlah butir pertanyaan

r : koefisien reliabilitas instrument

Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliable, kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* > 0.6 maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya).
2. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* < 0.6 maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

### **3.6 Teknik Analisis Data**

#### **3.6.1 Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi dilihat dari frekuensi data dari masing-masing variabel. Statistik deskriptif memberikan gambar mengenai suatu variabel-variabel dalam penelitian yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, nilai maksimum dan minimum (Imam Ghazali, 2011).

### 3.6.2 Analisis Data dengan Partial Least Square (PLS)

Analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Square (PLS). PLS adalah metode penyelesaian structural equation modelling (SEM) yang dalam hal ini (sesuai tujuan penelitian) lebih tepat dibandingkan dengan teknik-teknik SEM lainnya. Pemilihan metode PLS juga didasarkan pada pertimbangan bahwa dalam penelitian ini terdapat dua variabel laten yang dibentuk dengan indikator formative, dan bukan reflektif. Dalam PLS Path Modeling terdapat dua model yaitu outer model dan inner model.

Tahapan dalam menghitung algoritma untuk model SEM-PLS di atas adalah:

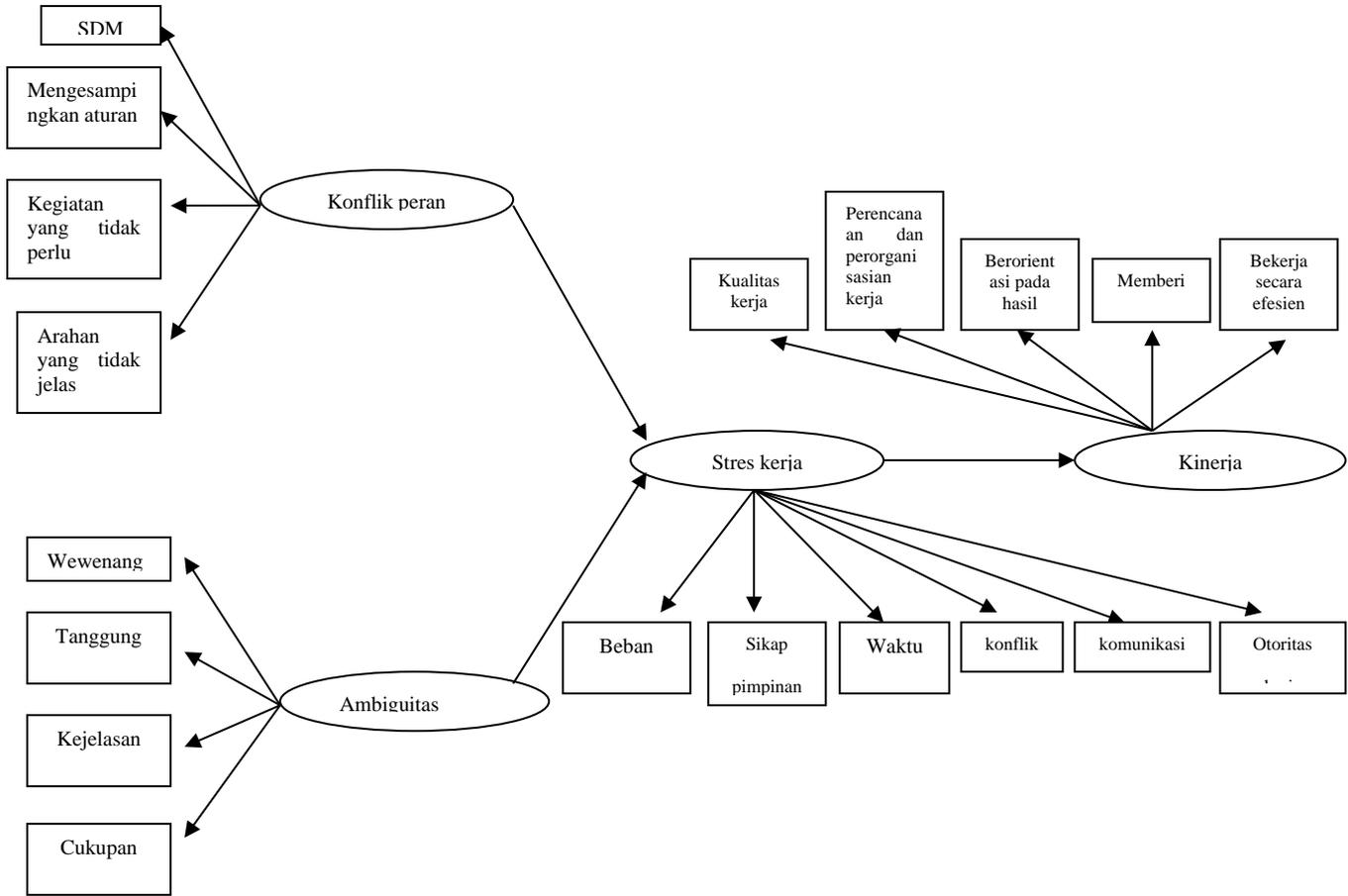
- a. Tahap pertama menilai outer model atau measurement model. Oleh karena ketiga variabel laten dalam penelitian ini memiliki konstruk formative, pengujian terhadap outer model dilakukan dengan evaluasi kelayakan pengukuran variabel laten formative menggunakan dua kriteria yaitu: bobot (weight) dalam hal ini nilai APC dan ARS harus signifikan  $p$  kurang dari 0,05 dan nilai VIF kurang dari 3,3 (Sholihin, Mahfud, Ph.D Ratmono Dwi, 2013). Setelah itu model dikatakan fit dan siap untuk melakukan tahap berikutnya yaitu menilai inner model.
- b. Tahap kedua menilai inner model atau structural model. Dalam menilai model dengan PLS yaitu melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan yang terjadi pada nilai R-square dapat digunakan dalam menilai pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen. Di samping melihat nilai R-Square, model PLS juga dievaluasi dengan melihat Full collinearity VIF dan Q-Square predictive relevance. Full collinearity VIF merupakan hasil pengujian kolinearitas penuh yang meliputi multikolieritas

vertikal, lateral dan common method bias, sedangkan Q-Square predictive relevance digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Full collinearity VIF harus di bawah 3.3 (Sholihin, Mahfud, Ph.D Ratmono Dwi, 2013) untuk setiap variabel laten agar tidak ada masalah multikolinearitas vertikal, lateral dan common method bias. Nilai Q-Square predictive relevance lebih dari 0 menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan nilai Q-Square predictive relevance kurang dari 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance (Ghozali & Latan, 2012).

- c. Tahap terakhir adalah prosedur pengujian hipotesis pengaruh Konfik Peran (X1), Ambiguitas Peran (X2) terhadap Kinerja IndividualKaryawan melalui Stres kerja.

Persamaan struktural dalam analisis PLS-SEM adalah sebagai berikut:  $Y = a + b_1X_1 + b_2Z + b_3X_1*Z + e$ .

Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Karyawan Dan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening



## BAB 4

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Perkebunan Nusantara IITanjung Morawa. Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel  $X_1$ , 8 pernyataan untuk variabel  $X_2$ , 15 pertanyaan untuk variabel Z, dan 15 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel  $X_1$  adalah konflik peran, yang menjadi variabel  $X_2$  adalah ambiguitas peran, yang menjadi variabel Z adalah stres kerja, yang menjadi variabel Y adalah Kinerja Individual Karyawan. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 73 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

**Tabel 4.1 Skala Likert**

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

Ketentuan diatas berlaku dalam menghitung variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan Z (Konflik Peran, Ambiguitas Peran dan Stres Kerja) maupun variabel terikat (Kinerja Individual Karyawan). Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket maka skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

#### 4.1.2 Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini:

##### 1) Jenis kelamin Responden

Responden penelitian sebanyak 73 orang responden yang masing-masing terdiri dari 52 orang laki-laki (71,23%) dan 21 orang perempuan (28,77%).

**Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-Laki	52	71,23%
2	Perempuan	21	28,77%
	<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olahan data primer, 2020

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu laki-laki yaitu 52 orang atau 71,23% dan perempuan yaitu 21 orang atau 28,77% .Dari data diatas berdasarkan jenis kelamin paling banyak adalah laki-laki yaitu berjumlah 52 orang. Dimana pekerjaan yang diberikan dan menjadi tanggung jawab banyak dibebankan kepada karyawan laki-laki.

##### 2) Kelompok Umur

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia 20-30 tahun, 30-41 tahun, 41-50 tahun dan usia diatas 51 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Kelompok Umur**

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	20-30 tahun	21	28%
2	31-40 tahun	13	19%
3	41-50 tahun	22	31%
4	Di atas 51 tahun	17	22%
	<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olahan data primer, 2020

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas kelompok umur responden yang terbesar adalah 41-50 tahun yakni sebanyak 22 orang (31%). Kemudian disusul responden yang berusia 20-30 tahun dengan jumlah responden sebanyak 21 orang (28%). Lalu responden berusia 51 tahun keatas sebanyak 17 orang (22%). Dan yang terakhir responden berusia antara 31-40 tahun sebanyak 13 orang (19%).

### 3) Tingkat Pendidikan

Dari 73 orang responden, jenis pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yakni : SMA, D3, S1, dan S2. Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada table berikut ini :

**Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SMA	37	51%
2	D-3	7	9%
3	S-1	28	38%
4	S-2	1	2%
	<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olahan data primer 2020

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa tingkat pendidikan responden pada PT Perkebunan Nusantara IITanjung Morawa, tercatat yang paling sedikit adalah responden dengan tingkat pendidikan S-2 sebanyak 1 orang (2%). Selanjutnya responden dengan tingkat pendidikan D-3 sebanyak 7 orang (9%). Lalu responden dengan tingkat pendidikan S-1 sebanyak 28 orang (38%). Dan yang paling banyak mayoritas responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 37 orang atau sekitar (51%) maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjadi sampel penelitian adalah karyawan PT Perkebunan Nusantara IITanjung Morawa yang berpendidikan SMA.

#### 4) Masa Kerja

Dari 73 orang responden, dapat dikelompokkan masa kerja responden 1-5 tahun, 6-10 tahun, 11-20 tahun , dan > 20 tahun.

**Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	1-5 tahun	13	18%
2	6-10 tahun	20	28%
3	11-20 tahun	15	21%
4	> 20 tahun	24	33%
	<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olahan data primer 2020

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden adalah lebih dari 20 tahun sebanyak 24 orang (33%) dan yang terkecil 1-5 tahun 13 orang (18%).

### 4.1.3 Analisis Variabel Penelitian

#### 4.1.3.1 Variabel Kinerja Individual Karyawan

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel Kinerja Individual Karyawan yang di rangkum dalam tabel 4.6 sebagai berikut :

**Tabel 4.6 Skor Angket untuk variabel Y (Kinerja Individual Karyawan)**

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	27,40%	40	54,79%	7	9,59%	6	8,22%	0	0,00%	73	100%
2	12	16,44%	28	38,36%	22	30,14%	11	15,07%	0	0,00%	73	100%
3	19	26,03%	46	63,01%	6	8,22%	2	2,74%	0	0,00%	73	100%
4	23	31,51%	42	57,53%	7	9,59%	1	1,37%	0	0,00%	73	100%
5	18	24,66%	48	65,75%	6	8,22%	1	1,37%	0	0,00%	73	100%
6	21	28,77%	40	54,79%	10	13,70%	2	2,74%	0	0,00%	73	100%
7	23	31,51%	37	50,68%	12	16,44%	1	1,37%	0	0,00%	73	100%
8	36	49,32%	29	39,73%	7	9,59%	1	1,37%	0	0,00%	73	100%
9	36	49,32%	30	41,10%	6	8,22%	1	1,37%	0	0,00%	73	100%
10	35	47,95%	30	41,10%	7	9,59%	1	1,37%	0	0,00%	73	100%
11	19	26,03%	23	31,51%	26	35,62%	5	6,85%	0	0,00%	73	100%
12	30	41,10%	32	43,84%	8	10,96%	3	4,11%	0	0,00%	73	100%
13	22	30,14%	41	56,16%	8	10,96%	2	2,74%	0	0,00%	73	100%
14	17	23,29%	47	64,38%	8	10,96%	1	1,37%	0	0,00%	73	100%
15	22	30,14%	37	50,68%	11	15,07%	3	4,11%	0	0,00%	73	100%

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari jawaban responden untuk variabel Kinerja Individual Karyawan sudah sangat baik hal ini terlihat dari mayoritas responden yang menjawab sangat setuju dan setuju lebih dari 50%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki Kinerja Individual Karyawan yang tinggi. Dapat dilihat dari kualitas kerja dan kuantitas kerja karyawan yang dapat diandalkan dan sikap karyawan dalam menerima pekerjaan.

#### 4.1.3.2 Variabel Stres Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel Stres Kerja yang di rangkum dalam tabel 4.7 sebagai berikut :

**Tabel 4.7 Skor Angket untuk Variabel Z (Stres Kerja)**

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	28,77%	38	52,05%	13	17,81%	1	1,37%	0	0,00%	73	100%
2	38	52,05%	28	38,36%	7	9,59%	0	0,00%	0	0,00%	73	100%
3	38	52,05%	28	38,36%	6	8,22%	1	1,37%	0	0,00%	73	100%
4	38	52,05%	28	38,36%	7	9,59%	0	0,00%	0	0,00%	73	100%
5	24	32,88%	21	28,77%	24	32,88%	4	5,48%	0	0,00%	73	100%
6	39	53,42%	26	35,62%	8	10,96%	0	0,00%	0	0,00%	73	100%
7	25	34,25%	38	52,05%	9	12,33%	1	1,37%	0	0,00%	73	100%
8	25	34,25%	40	54,79%	8	10,96%	0	0,00%	0	0,00%	73	100%
9	28	38,36%	33	45,21%	12	16,44%	0	0,00%	0	0,00%	73	100%
10	27	36,99%	33	45,21%	12	16,44%	1	1,37%	0	0,00%	73	100%
11	39	53,42%	24	32,88%	9	12,33%	1	1,37%	0	0,00%	73	100%
12	42	57,53%	24	32,88%	7	9,59%	0	0,00%	0	0,00%	73	100%
13	40	54,79%	25	34,25%	8	10,96%	0	0,00%	0	0,00%	73	100%
14	23	31,51%	21	28,77%	25	34,25%	4	5,48%	0	0,00%	73	100%
15	35	47,95%	30	41,10%	8	10,96%	0	0,00%	0	0,00%	73	100%

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari jawaban responden untuk variabel Stres Kerja sudah baik hal ini terlihat dari mayoritas responden yang menjawab sangat setuju dan setuju lebih dari 50%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IITanjung Morawa mayoritas baik.

#### **4.1.3.3 Variabel Konflik Peran**

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel Konflik Peran yang di rangkum dalam tabel 4.8 sebagai berikut :

**Tabel 4.8 Skor Angket untuk Variabel X1 (Konflik Peran)**

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	31,51%	19	26,03%	21	28,77%	10	13,70%	0	0,00%	73	100%
2	27	36,99%	16	21,92%	26	35,62%	4	5,48%	0	0,00%	73	100%
3	23	31,51%	15	20,55%	25	34,25%	10	13,70%	0	0,00%	73	100%
4	27	36,99%	17	23,29%	22	30,14%	7	9,59%	0	0,00%	73	100%
5	26	35,62%	14	19,18%	26	35,62%	7	9,59%	0	0,00%	73	100%
6	27	36,99%	17	23,29%	21	28,77%	8	10,96%	0	0,00%	73	100%
7	27	36,99%	15	20,55%	24	32,88%	7	9,59%	0	0,00%	73	100%
8	29	39,73%	16	21,92%	19	26,03%	9	12,33%	0	0,00%	73	100%
9	23	31,51%	13	17,81%	30	41,10%	7	9,59%	0	0,00%	73	100%
10	28	38,36%	16	21,92%	23	31,51%	6	8,22%	0	0,00%	73	100%

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari jawaban responden untuk variabel Konflik Peran sudah baik hal ini terlihat dari mayoritas responden yang menjawab sangat setuju dan setuju lebih dari 50%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Konflik Peran di PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa telah memiliki Konflik Peran yang baik sebagai alat yang membantu pekerjaan karyawan.

#### 4.1.3.4 Variabel Ambiguitas Peran

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel Ambiguitas Peran yang di rangkum dalam tabel 4.9 sebagai berikut :

**Tabel 4.9 Skor Angket untuk Variabel X2 (Ambiguitas Peran)**

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	45,21%	31	42,47%	7	9,59%	2	2,74%	0	0,00%	73	100%
2	33	45,21%	28	38,36%	10	13,70%	2	2,74%	0	0,00%	73	100%
3	19	26,03%	22	30,14%	26	35,62%	6	8,22%	0	0,00%	73	100%
4	30	41,10%	32	43,84%	8	10,96%	3	4,11%	0	0,00%	73	100%
5	26	35,62%	36	49,32%	7	9,59%	4	5,48%	0	0,00%	73	100%
6	17	23,29%	36	49,32%	13	17,81%	7	9,59%	0	0,00%	73	100%
7	8	10,96%	23	31,51%	24	32,88%	18	24,66%	0	0,00%	73	100%
8	8	10,96%	23	31,51%	26	35,62%	16	21,92%	0	0,00%	73	100%

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari jawaban responden untuk variabel Ambiguitas Peran sudah baik hal ini terlihat dari mayoritas responden yang menjawab sangat setuju dan setuju lebih dari 50%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Ambiguitas Peran di PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa telah berjalan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan.

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Analisis Efek Mediasi (Mediation Effects)

#### 4.2.1.1 Analisis Model Pengukuran/Measurement Model Analysis (Outer Model)

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 2 pengujian, antara lain: (1) Construct reliability and validity dan (2) Discriminant validity berikut ini hasil pengujiannya.

##### 1. *Construct reliability and validity*

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria composite reliability adalah  $>0,6$  (Juliandi, 2018)

**Tabel 4.10 Composite Reliability**

<i>Composite Reliability</i>	
X1	0,944
X2	0,860
Y	0,954
Z	0,945

Sumber : Data SEM-PLS 2020

Kesimpulan pengujian composite reliability adalah sebagai berikut :

- 1) Variabel Konflik Peran (X1) adalah reliable, karena nilai composite reliability Konflik Peran (X1) adalah  $0,944 > 0,6$
- 2) Variabel Ambiguitas Peran (X2) adalah reliable, karena nilai composite reliability Ambiguitas Peran (X2) adalah  $0,860 > 0,6$
- 3) Variabel Stres Kerja (Z) adalah reliable, karena nilai composite reliability Stres Kerja (Z) adalah  $0,945 > 0,6$
- 4) Variabel Kinerja Individual Karyawan (Y) adalah reliable, karena nilai composite reliability Kinerja Individual Karyawan (Y) adalah  $0,954 > 0,6$ .

## 2. *Discriminant Validity*

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai HTMT  $< 0,90$  maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

**Tabel 4.11 Heretroit-Monotoroit Ratio (HTMT)**

	<i>Heretroit-Monotoroit Ratio (HTMT)</i>			
	X	X2	Y	Z
X1				
X2	0,929			
Y	0,845	0,777		
Z	0,744	0,839	0,701	

Sumber : Data SEM-PLS 2020

Kesimpulan pengujian Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT) adalah sebagai berikut : (1) Variabel X1 (Konflik Peran) terhadap X2 (Ambiguitas Peran) memiliki Heretroit-Monotrait Ratio  $0,929 > 0,90$ , artinya validitas discriminant

baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik); (2) Variabel X1 (Konflik Peran) terhadap Y (Kinerja Individual Karyawan) nilai Heretroit Monotrait Ratio  $0,845 > 0,90$ , artinya validitas discriminant baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik); (3) variabel X2 (Ambiguitas Peran) terhadap Y (Kinerja Individual Karyawan) Heretroit Monotrait Ratio  $0,777 > 0,90$ , artinya validitas discriminant baik atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik); (4) Variabel X1 (Konflik Peran) terhadap Z (Stres Kerja) memiliki Heretroit Monotait Ratio  $0,744 > 0,90$ , artinya validitas discriminant baik atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain; (5) Variabel X2 (Ambiguitas Peran) terhadap Z (Stres Kerja) memiliki Heretroit Monotrait Ratio  $0,839 > 0,90$ , artinya validitas discriminant baik, atau benar-benar berbeda dari kontruksi lain; (6) Variabel Y (Kinerja Individual Karyawan) terhadap Z (Stres Kerja) nilai Heretroit Monotrait Ratio  $0,701 > 0,90$ , artinya validitas discriminant baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain(konstruk adalah unik).

#### **4.2.1.2 Analisis Model Struktural/Structural Model Analysis (Inner Model)**

Analisis model structural menggunakan 5 pengujian, antara lain: (1) R-square; (2) F-square; (3) Mediation effects: (a) Direct effects; (b) indirect effects dan (c) Total effects. Berikut ini hasil pengujiannya.

##### **1. R-Square**

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk (Juliandi, 2018). Kriteria dari R-Square adalah: (1) jika nilai  $R^2$  (adjusted) = 0,75 → model adalah

substansial (kuat); (2) jika nilai  $R^2$  (adjusted) = 0,50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai  $R^2$  (adjusted) = 0,25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

**Tabel 4.12 R-Square**

	R-Square	R-Square Adjusted
X	0,841	0,834
Z	0,553	0,541

Sumber : Data SEM-PLS 2020

Kesimpulan dari pengujian nilai R-square Tabel 3 adalah sebagai berikut:

(1) R-Square Adjusted Model jalur I = 0,834. Artinya kemampuan variabel X1 (Konflik Peran) dalam menjelaskan Z (Stres Kerja) adalah sebesar 83,4% dengan demikian model tergolong lemah (buruk); dan (2) R-Square Adjusted Model Jalur II = 0,541. artinya kemampuan variabel X1 (Konflik Peran) dan Z (Stres Kerja) dalam menjelaskan Y (Kinerja Individual Karyawan adalah sebesar 54,1% dengan demikian model tergolong lemah (buruk).

## 2. F-Square

Pengukuran F-Square atau  $f^2$  effect size adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran  $f^2$  (f-square) disebut juga efek perubahan  $R^2$ . Artinya, perubahan nilai  $R^2$  saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria F-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai  $f^2 = 0,02$  → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2)

Jika nilai  $f^2 = 0,15 \rightarrow$  Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai  $f^2 = 0,35 \rightarrow$  Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

**Tabel 4.13 F-Square**

	X	Y	Z
X1		0,005	0,120
X2		0,702	0,119
Y			
Z		0,013	

Sumber : Data SEM-PLS 2020

Kesimpulan nilai F-Square dapat dilihat pada tabel 4.12 adalah sebagai berikut: (1) Variabel X1 (Konflik Peran) terhadap Y (Kinerja Individual Karyawan) memiliki nilai  $f^2 = 0,005$ , maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Variabel X2 (Ambiguitas Peran) terhadap Y (Kinerja Individual Karyawan) memiliki nilai  $f^2 = 0,702$  maka efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen; (3) Variabel X1 (Konflik Peran) terhadap Z (Stres Kerja) memiliki nilai  $f^2 = 0,120$ , maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (4) Variabel X2 (Ambiguitas Peran) terhadap Z (Stres Kerja) memiliki nilai  $f^2 = 0,119$ , maka efek yang moderat/sedang dari variabel eksogen terhadap endogen; (5) Variabel Z (Stres Kerja) terhadap Y (Kinerja Individual Karyawan) memiliki nilai  $f^2 = 0,013$ , maka efek yang moderat/sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.

### 3. Mediation effects

Analisis efek mediasi (mediation effects) mengandung 3 sub analisis, antara lain: (a) direct effects; (b) indirect effects; dan (c) total effects. Berikut ini hasil dari ketiganya.

#### a. *Direct Effect*

Tujuan analisis direct effect (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen)(Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (direct effect) adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini.

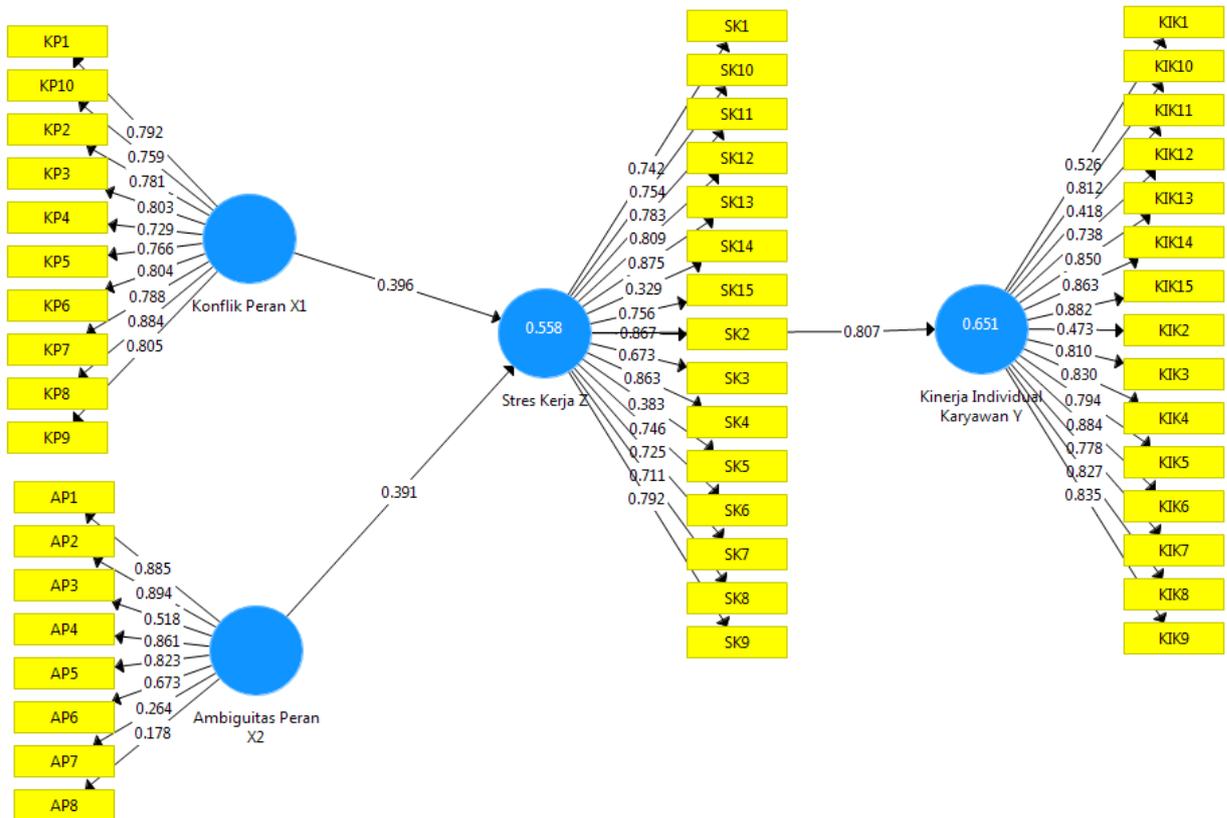
Pertama, koefisien jalur (path coefficient): (a) Jika nilai koefisien jalur (path coefficient) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan(b) Jika nilai koefisien jalur (path coefficient) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai-nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (PValue): (1) Jika nilai P-Values<0,05, maka signifikan; dan (2) Jika nilai P-Values>0,05, maka tidak signifikan(Juliandi, 2018).

**Tabel 4.14 Direct Effect**

	Original Sample	P-Values
X1→y	0,392	0,025
X1→z	0,390	0,016
X2→Y	0,599	0,001
X2→Z	0,553	0,000
Z→Y	0,342	0,415

Sumber : Data SEM-PLS 2020

Koefisien jalur (path coefficient) dalam Tabel 4.13 memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada original sample), antara lain: (1) X1 terhadap Y: Koefisien jalur = 0,392 dan P-Value = 0,025(<0,05) artinya, pengaruh X1 (Konflik Peran) terhadap Y (Kinerja Individual Karyawan) adalah positif dan signifikan; (2) X1 terhadap Z : Koefisien jalur = 0,390 dan P-Value = 0,016(<0,05), artinya, pengaruh X1 (Konflik Peran) terhadap Z (Stres Kerja) adalah positif dan signifikan; (3) X2 terhadap Y : Koefisien jalur = 0,599 dan P-Values = 0,001(<0,05), artinya, pengaruh X2 (Ambiguitas Peran) terhadap Y (Kinerja Individual Karyawan) adalah positif dan signifikan; (4) X2 terhadap Z : Koefisien jalur = 0,553 dan P-Values = 0,000(<0,05), artinya, pengaruh X2 (Ambiguitas Peran) terhadap Z (Stres Kerja) adalah positif dan signifikan; (5) Z terhadap Y : Koefisien Jalur = 0,342 dan P-Values = 0,415(>0,05), artinya, pengaruh Z (Stres Kerja) terhadap Y (Kinerja Individual Karyawan) adalah positif dan tidak signifikan.



**Gambar 4.1 Efek Mediasi**

Secara grafis ringkasan dari hasil pengaruh langsung (direct effect) di atas dapat dilihat di dalam gambar 2.

### 1) Indirect Effect

Tujuan analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator)(Juliandi, 2018).

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (indirect effect) (Juliandi, 2018) adalah : (1) jika nilai P-Values < 0,05, maka signifikan, artinya variabel mediator (Z/Stres Kerja), memediasi pengaruh variabel eksogen (X1/Konflik Peran)

terhadap variabel endogen (Y/Kinerja Individual Karyawan). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) jika nilai P-Values $>0,05$ , maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z/Stres Kerja) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X2/Ambiguitas Peran) terhadap suatu variabel endogen (Y/Kinerja Individual Karyawan). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

Tabel 4.15 *Indirect effect*

	Original Sample	P-Values
X1 $\rightarrow$ Z $\rightarrow$ Y	0,134	0,469
X2 $\rightarrow$ Z $\rightarrow$ Y	0,134	0,465

Sumber : Data SEM-PLS 2020

Dengan demikian, dapat disimpulkan nilai indirect effect yang terlihat pada tabel 4.14 pengaruh tidak langsung (1) X1 $\rightarrow$ Z $\rightarrow$ Y adalah 0,134, dengan P-Values 0,469 $>0,05$  (tidak signifikan), maka Z (Stres Kerja) tidak memediasi pengaruh X1 (Konflik Peran) terhadap Y (Kinerja Individual Karyawan); (2) X2 $\rightarrow$ Z $\rightarrow$ Y adalah 0,134, dengan P-Values 0,465 $>0,05$  (tidak signifikan), maka Z (Stres Kerja) tidak memediasi pengaruh X2 (Ambiguitas Peran) terhadap Y (Kinerja Individual Karyawan).

## 2) Total Effect

Total effect (total efek) merupakan total dari direct effect (pengaruh langsung) dan indirect effect (pengaruh tidak langsung)(Juliandi, 2018).

Tabel 4.16 Total effect

	Original Sample	P-Values
X1 $\rightarrow$ Y	0,732	0,004
X1 $\rightarrow$ Z	0,390	0,016
X2 $\rightarrow$ Y	0,185	0,000
X2 $\rightarrow$ Z	0,392	0,000
Z $\rightarrow$ Y	0,342	0,415

Sumber : Data SEM-PLS 2020

Kesimpulan dari nilai total effect pada tabel 4.15 adalah sebagai berikut : (1) Total effect untuk hubungan X1 (Konflik Peran) dan Y (Kinerja Individual Karyawan) adalah sebesar 0,732; (2) Total effect untuk hubungan X1 (Konflik Peran dan Z (Stres Kerja) adalah sebesar 0,390; (3) Total effect untuk hubungan X2 (Ambiguitas Peran) dan Y (Kinerja Individual Karyawan) adalah sebesar 0,185; (4) Total effect untuk hubungan X2 (Ambiguitas Peran) dan Z (Stres Kerja) adalah sebesar 0,392; (5) Total effect untuk hubungan Z (Stres Kerja) dan Y (Kinerja Individual Karyawan) adalah sebesar 0,342.

### **4.3 Pembahasan**

#### **1. Pengaruh Konflik Peran terhadap Stres Kerja**

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Konflik Peran terhadap Kinerja Individual Karyawan di PT Perkebunan Nusantara IITanjung Morawa, hal ini berarti bahwa semakin baik fasilitas yang disediakan perusahaan maka akan mampu meningkatkan Stres Kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian (Damanik, 2019); (Kusumaningrum, 2017) yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara Konflik Peran terhadap Stres Kerja. Temuan ini memberi arti bahwa: (1) nilai positif tersebut mengindikasikan bahwa jika nilai Konflik Peran meningkat, maka Stres Kerja juga meningkat; (2) nilai yang signifikan tersebut bermakna bahwa Konflik Peran cukup berarti mempengaruhi Stres Kerja.

## **2. Pengaruh Ambiguitas Peran terhadap Stres Kerja**

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Individual Karyawan di PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat Ambiguitas Peran karyawan maka akan dapat meningkatkan Kinerja Individual Karyawan. Dan hal ini dapat dilihat pada jawaban angket responden yang mayoritas menjawab setuju dan sangat setuju. Hasil penelitian ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Istiqomah & Suhartini, 2015); (Khasanah, Hasionaln, & Warso, 2016) menyimpulkan bahwa apabila Ambiguitas Peran karyawan meningkat maka Stres Kerja juga meningkat. Hasil penelitian tersebut sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis bahwa Ambiguitas Peran terhadap Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan hal tersebut terjadi karena mayoritas angket yang dijawab oleh responden mengatakan setuju dan sangat setuju.

## **3. Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Individual Karyawan melalui Stres Kerja**

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Konflik Peran terhadap Kinerja Individual Karyawan karyawan melalui stres kerja pada PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa. Temuan ini memberi arti bahwa nilai positif mengindikasikan bahwa jika Konflik Peran memadai, maka Kinerja Individual Karyawan juga meningkat, nilai yang signifikan tersebut bermakna bahwa Konflik Peran mempengaruhi Kinerja Individual Karyawan sebagai salah satu faktor penunjang kerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan pendapat (Lukiyana & Tualaka, 2016); (Murtiningsih, 2012);

(Fitriani, 2013) yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan pada Konflik Peran terhadap Kinerja Individual Karyawan.

#### **4. Pengaruh Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Individual Karyawan melalui Stres Kerja**

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Individual Karyawan melalui stres kerja pada PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa. Hal ini berarti jika Ambiguitas Peran karyawan meningkat, maka Kinerja Individual Karyawan juga meningkat. Ambiguitas Peran adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Arda, 2017); (Faustyna & Jumani, 2015); (Jufrizen, 2018); (Arif, Syaifani, Siswadi, & Jufrizen, 2019) dan (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020) bahwa Ambiguitas Peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Individual Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban angket yang diisi oleh responden pada PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa yang menyatakan setuju dan sangat setuju pada setiap pernyataan.

#### **5. Pengaruh Konflik Peranan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Individual Karyawan melalui Stres Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengaruh tidak langsung Konflik Peran terhadap Kinerja Individual Karyawan yang dimediasi Stres Kerja adalah tidak

signifikan. Ini bermakna bahwa Stres Kerja tidak berperan sebagai variabel intervening (mediator), khususnya dalam penelitian ini. Dalam logika ilmiah seharusnya Stres Kerja memediasi hubungan Konflik Peran dengan Kinerja Individual Karyawan. Tahapannya, Konflik Peran yang memadai akan membuat karyawan lebih meningkatkan Stres Kerja nya dengan begitu Kinerja Individual Karyawan nya akan semakin meningkat. Dengan demikian, penelitian ini tidak bisa digeneralisasi untuk seluruh populasi karyawan ditempat penelitian namun hanya menggambarkan sampel yang diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengaruh tidak langsung Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Individual Karyawan yang dimediasi Stres Kerja adalah tidak signifikan. Ini bermakna bahwa Stres Kerja tidak berperan sebagai variabel intervening (mediator), khususnya dalam penelitian ini. Dalam logika ilmiah seharusnya Stres Kerja memediasi hubungan Ambiguitas Peran dengan Kinerja Individual Karyawan. Tahapannya, Ambiguitas Peran yang baik akan membuat karyawan lebih meningkatkan Stres Kerja nya dengan begitu Kinerja Individual Karyawan nya akan semakin meningkat. Dengan demikian, penelitian ini tidak bisa digeneralisasi untuk seluruh populasi karyawan ditempat penelitian namun hanya menggambarkan sampel yang diteliti.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Individual Karyawan melalui Stres Kerja pada PT Perkebunan Nusantara IITanjung Morawa. Berdasarkan analisis dan pembahasan dari hasil penelitian, peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Konflik Peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Individual Karyawan PT Perkebunan Nusantara IITanjung Morawa.
2. Ambiguitas Peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Individual Karyawan PT Perkebunan Nusantara IITanjung Morawa
3. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Individual Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IITanjung Morawa
4. Konflik Peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja pada PT Perkebunan Nusantara IITanjung Morawa
5. Ambiguitas Peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja pada PT Perkebunan Nusantara IITanjung Morawa
6. Konflik Peran terhadap Kinerja Individual Karyawan melalui Stres Kerja berpengaruh tidak signifikan
7. Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Individual Karyawan melalui Stres Kerja berpengaruh tidak signifikan

#### **5.2 Saran**

Adapun saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya Konflik Peran karyawan yang diberikan oleh perusahaan lebih dilengkapi demi mempermudah karyawan dalam bekerja.
2. Sebaiknya Ambiguitas Peran karyawan PT Perkebunan Nusantara IITanjung Morawa lebih diperhatikan lagi mengenai peraturan kerja agar karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Sebaiknya Stres Kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IITanjung Morawa lebih ditingkatkan lagi agar Kinerja Individual Karyawan juga dapat meningkat, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.
4. Dalam meningkatkan Kinerja Individual Karyawan, hendaknya perusahaan menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi dalam perusahaan seperti Konflik Peran dan Ambiguitas Peran agar karyawan lebih meningkatkan Kinerja Individual Karyawannya.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

1. Jumlah responden yang hanya 73 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Penelitian ini hanya terbatas pada variabel-variabel yang berhubungan dengan kinerja.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1).
- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Arfan, I. L. (2010). *Akuntansi Keperilakuan* (dua). Jakarta: Salemba Empat.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2).
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*.
- Azizolla, A., Ajdari, Z., & Khaled, O. (2013). The Relationship Between job stress and Performance Among The Hospitals Nurses. Health Promotion Research Center, Zahedan University of Medical Sciences, Zahedan, Iran. *World of Sciences Journal*, 2.
- Damanik, B. E. (2019). Pengaruh Fasilitas Dan Kompetensi Dosen Terhadap Motivasi Belajar. *Jurnal EK&BI*, 2(2).
- Edy, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Fahmiswari, A. . I. W., & Dharmadiaksa, I. B. (2013). Pengaruh Kinerja Individual Karyawan Terhadap Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 5(3).
- Fanani, Z. (2008). Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 5(2).
- Faustyna, & Jumani. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Fitriani, N. (2013). Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang*, 1(1), 38–47.
- Ghozali, I, & Latan, H. (2012). *Partial Least Square : Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 2.0 M3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Habibullah, J., & Apriyani, I. (2009). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pelayanan Pada Dinas Kependudukan Kota Bandar Lampung. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 5(3).
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Akasara.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hon, A. H. Y. (2013). The Effects of Group Conflict and Work Stres on Employee Peformances. *Journal Tourism Management*.
- Hutami, H., & Gartiria, G. (2011). *Pengaruh Konflik peran dan Ambiguitas Peran terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal Pemerintah Daerah*. Semarang: Universitas Dipenogoro.
- Istiqomah, S. N., & Suhartini. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(1).
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, J., Sari, M., Nasution, M. I., Akrim, A., & Fahmi, M. (2018). Spiritual Leadership And Workplace Spirituality: The Role Of Organizational Commitment. *Proceedings of the 1st International Conference on Economics, Management, Accounting and Business (ICEMAB) 2018*.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Juliandi, A. (2018). *Structural equatuion model based partial least square (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS*. Batam: Universitas Batam.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep Dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisinis*. Umsu Press.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori & Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Khasanah, U., Hasionaln, L. B., & Warso, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT New March Semarang). *Jurnal Of Management*, 2(2).
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Vet, H. C. W. de, & Beek, A. J. van der. (2013). Measuring Individual Work Performance Identifying and Selecting Indicators. *A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 45(3).
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (9th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Kusumaningrum, D. (2017). Pengaruh Fasilitas Belajar Teman Sebaya Terhadap Motivasi Dalam Ekonomi XI Ips Mayoga. *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi*, 6(2).
- Liawandy, F., Indarti, S., & Marzolina, M. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru. *Jom Fekon*, 1(2).
- Lindawati, H., & Salamah, I. (2012). Pemanfaatan Sistem Informasi dan Teknologi Informasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individual Karyawan. *Pemanfaatan Sistem Informasi Dan Teknologi Informasi*, 14(1).
- Lukiyana, & Tualaka, D. S. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada TK Misi Bagi Bangsa Sejakarta. *Jurnal Online Internasional & Nasional*, 3(2).
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT . Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung). Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (dua). Bandung: alfabeta.
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2).
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas

Indonesia (UI-Press).

- Munandar, M. (2010). *Budgeting Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja Pengawasan Kerja*. Yogyakarta: BPFPE.
- Murtiningsih, E. (2012). Pengaruh Motivasi Kesejahteraan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi*, 1(3).
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stress Kerja Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407–428.
- Nimran, U. (2011). *Prilaku Organisasi*. Jakarta.
- Nur, I. R., Hidayati, T., & Maria, S. (2016). Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(1).
- Nurqamar, N., Fitri, I., Haerani, S., & Mardiana, R. (2014). Konflik peran dan Ambiguitas Peran : Implikasinya Terhadap Stres Kerja dan kinerja pejabat Struktural Prodi. *Jurnal Analisis*, 3(1).
- Paparang, J. P., & Rumokoy, F. S. (2015). The Role of Internal Service Quality and Benefit Plans on Organizational Performance at Regional Drinking Water Company ( PDAM ) Sangihe. *Jurnal EMBA*, 3(3), 109–117.
- Patria, R. (2016). Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi. *Jom Fekon*, 3(1).
- Pratina, A. (2013). *Role Ambiguity And Role Conflict Sebagai Antecedent Dari Job Insecurity Pada Contingent Worker*. Yogyakarta: STIM YKPN.
- Priansa, J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung.
- Quarat-ul-ain, K., & Iqbal, I. (2014). Impact of role conflict on job satisfaction, mediating role of job stres in private banking secto. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, 4(2).
- Ramli, S. (2010). *Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja*. Jakarta: Dian Rakyat.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2011). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. L. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*.
- Rizzo, J. R. H., & Lirtzman, S. (2013). *Role Conflict and Ambiguity In Complex Organizations*.
- Robbins, S., & Judge. (2011). *Perilaku Organisasi* (Fourteenth). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2011). *Organizational behavior* (Fourteenth).
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sholihin, Mahfud, Ph.D Ratmono Dwi, D. (2013). *Analisis SEM-PLS dengan Wrap PLS 3.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Siswanto. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyan, S. (2016). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian: dilengkapi perhitungan manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R & D* (Baru, Ed.). Bandung: Alfabeta.
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (n.d.). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Profit*, 7(1).
- Usman, H. (2011). *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Utomo, H. S., & Nugroho, M. (2014). Model Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kualitas Kehidupan Kerja. *EKOBIS*, 15(1).
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (4th ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo, B. A., & Rahardja, E. (2015). Pengaruh Kelelahan Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Rsud Ra Kartini Jepara). *Diponegoro Journal Of Management*, 4(1).
- Wu, Y.-C. (2011). Job Stress and Job Performance Among Employees in the Taiwanese Finance Sector: The Role of Emotional Intelligence. *Social*

*Behaviour and Personality*, 39(1).

Yasa, I. W. M. (2007). Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Stres Kerja Pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar Bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(1).

Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora*, 4(1).



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



**PENGESAHAN PROPOSAL**

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 23 April 2020** menerangkan bahwa:

**Nama** : ELVIRA NURIZA HARAHAP  
**N .P.M.** : 1605160208  
**Tempat / Tgl.Lahir** : Medan, 03 September 1998  
**Alamat Rumah** : Jalan Panglima Denai No. 99  
**JudulProposal** : Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Individual Karyawan dan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa

Proposal dinyatakan **syah** dan memenuhi Syarat untuk menulis **Skripsi**  
Dengan  
pembimbing : *Salman Farisi, S.Psi, MM.*

Medan, Kamis, 23 April 2020

**TIM SEMINAR**

**Ketua**

  
**JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.**

**Sekretaris**

  
**Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.**

**Pembimbing**

  
**Salman Farisi, S.Psi, MM.**

**Pembanding**

  
**Jufrizen, SE, M.Si, Dr**

Diketahui / Disetujui  
A.n. Dekan  
Wakil Dekan - I

**ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.**



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 6624567 Ext. 304 Medan 20238

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini Kamis, 23 April 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

**N a m a** : ELVIRA NURIZA HARAHAH  
**N .P.M.** : 1605160208  
**Tempat / TglLahir** : Medan, 03 September 1998  
**Alamat Rumah** : Jalan Panglima Denai No. 99  
**JudulProposal** : Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Individual Karyawan dan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa

Disetujui / tidak disetujui \*)

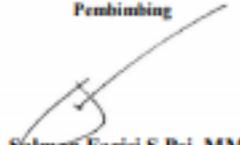
Item	Komentar
Judul	.....
Bab I	Gunakan format buku pedoman yang baru .....
Bab II	Tambah indikator menurut Mangkunegara .....
Bab III	Gunakan SEM PLS .....
Lainnya	Perbaiki cara penulisan Daftar Pustaka .....
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 23 April 2020

**TIM SEMINAR**

Ketua

  
**JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si**  
Pembimbing

  
Salim Farisi, S.Psi, MM.

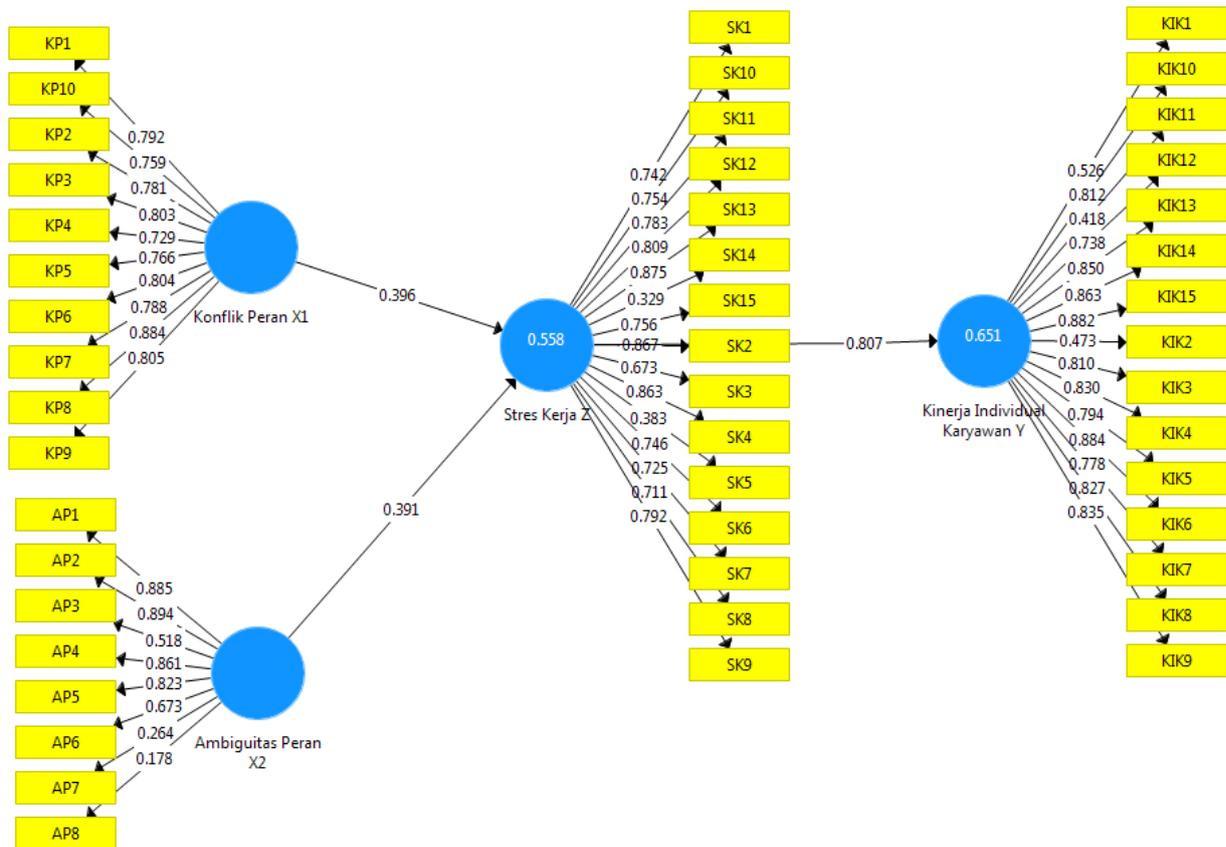
Sekretaris

  
**Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si**

Pembanding

  
Jufrizen, SE, M.Si, Dr

## LAMPIRAN



### Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracte
	Cronbach's Al...	rho_A	Composite Rel...	Average Varian...
Ambiguitas Peran X2	0.821	0.908	0.860	0.478
Konflik Peran X1	0.934	0.943	0.944	0.627
Stres Kerja Z	0.936	0.949	0.945	0.543
Kinerja Individual Karyawan Y	0.947	0.961	0.954	0.591

## Discriminant Validity

	Ambiguitas Pe...	Kinerja Individ...	Konflik Peran X1	Stres Kerja Z
Ambiguitas Per...				
Kinerja Individ...	<b>0.929</b>			
Konflik Peran X1	<b>0.845</b>	<b>0.777</b>		
Stres Kerja Z	<b>0.744</b>	<b>0.839</b>	<b>0.701</b>	

## R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjus...
Kinerja Individ...	0.841	0.834
Stres Kerja Z	0.553	0.541

## f Square

Matrix	f Square
	Ambiguitas Pe...   Kinerja Individ...   Konflik Peran X1   Stres Kerja Z
Ambiguitas Per...	0.702   0.119
Kinerja Individ...	
Konflik Peran X1	<b>0.005</b>   0.120
Stres Kerja Z	0.329

### Indirect Effects

Total Indirect Effects		Specific Indirect Effects	
	Ambiguitas Pe...	Kinerja Individ...	Kon
Stres Kerja Z			
Konflik Peran X1		0.134	
Kinerja Individual Karya...			
Ambiguitas Peran X2		0.134	

### Total Effects

Matrix				
	Ambiguitas Pe...	Kinerja Individ...	Konflik Peran X1	Stres Kerja Z
Ambiguitas Per...		0.732		0.390
Kinerja Individ...				
Konflik Peran X1		0.185		0.392
Stres Kerja Z		0.342		

## KUESIONER PENELITIAN

### PENGARUH KONFLIK PERAN DAN AMBIGUITAS PERAN TERHADAP KINERJA INDIVIDUAL KARYAWAN DAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING ( Studi Pada PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa )

---

#### Pengantar

Kepada Yth.

Bapak / Ibu Karyawan PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa  
Assalamualaikum Warahmatullohi Wabarakatuh

Pertama-tama kami mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya atas kesediaannya membantu saya untuk memberi pilihan jawaban pada kuesioner yang di ajukan. Kami sangat menjamin kerahasiaannya dan tidak perlu ragu untuk menjawabnya, karena hal ini dibutuhkan hanya untuk keperluan ilmiah semata dan tidak mempunyai efek lain terhadap eksistensinya. Tujuan kami mengadakan penelitian ini adalah untuk menguji konsep apakah konflik peran dan ambiguitas peran berpengaruh terhadap kinerja individual karyawan dan bisa menyebabkan stres. Untuk itu kami mohon untuk memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya sehingga penelitian ini dapat bermanfaat sesuai dengan tujuan dalam penelitian ini.

#### IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Usia : Tahun
3. Jenis kelamin :  Laki-Laki  Perempuan
4. Jenjang pendidikan terakhir :  SD  SMP  SMA  D3  S1    
S2 S3
5. Masa kerja di instansi ini : Tahun Bulan
6. Jabatan saat ini :
7. Lama menjabat pada jabatan saat ini : Tahun Bulan
  - *Beri tanda √ didalam kotak yang tersedia.*

### PETUNJUK UMUM PENGISIAN KOESIONER

Adapun petunjuk pengisiannya adalah sebagai berikut :

1. Bapak / Ibu di harapkan mengisi seluruh pertanyaan sesuai dengan petunjuk pengisian
2. Tidak ada jawaban benar atau salah, oleh karena itu dimohon untuk mengisi jawaban sesuai dengan kondisi sebenarnya. Seluruh jawaban akan kami perlakukan dengan sangat rahasia.
3. Pertanyaan kami mempergunakan skala 1 sampai 5, yang berarti :
  - Angka 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
  - Angka 2 = Tidak Setuju (TS)
  - Angka 3 = Kurang Setuju (KS)
  - Angka 4 = Setuju (S)
  - Angka 5 = Sangat setuju (SS)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
<b>BAGIAN I</b>						
<b>KONFLIK PERAN ( X1 )</b>						
1	Saya selalu melanggar aturan atau kebijakan lembaga demi menjalankan tugas.					
2	Pekerjaan menuntut saya menyelesaikan tugas-tugas yang seharusnya dikerjakan secara berbeda.					
3	Saya menerima tugas tanpa dukungan pekerjaan atau bantuan untuk menyelesaikannya.					
4	Saya bekerja dengan dua tim kerja atau lebih yang bidang atau departemennya berbeda.					
5	Saya menerima penugasan yang berbeda-beda dari dua pegawai senior atau lebih.					
6	Dalam pekerjaan, saya mengerjakan tugas yang hasilnya dapat diterima baik oleh seorang pegawai, namun tidak di terima pegawai lain.					
7	Saya menerima tugas tanpa sumber daya dan material (misalnya waktu penyelesaian, ruang kerja atau tinta printer) yang cukup untuk menjalankannya.					
8	Saya menerima penugasan tanpa didukung sumber daya yang memadai misalnya rekan kerja yang kurang kompeten / sulit bekerja sama.					

9	Saya melakukan tugas –tugas yang harus dilakukan diluar kebiasaan dalam penugasan.					
10	Saya mengerjakan hal-hal yang tidak perlu.					

NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
<b>BAGIAN II</b>						
<b>AMBIGUITAS PERAN ( X2 )</b>						
1	Saya merasa kurang mengetahui dengan jelas tanggung jawab yang ditetapkan dalam perusahaan? (misalnya menjaga rahasia klien, deadline tugas, membina hubungan baik dengan klien, penugasan, dll).					
2	Saya merasa kurang yakin tentang wewenang yang saya miliki saat ini? (misalnya untuk memutuskan hal-hal yang berkaitan dalam penugasan).					
3	Saya merasa kurang mengetahui dengan jelas apa yang diharpkan organisasi dari saya.					
4	Saya merasa kurang jelas mengenai pekerjaan / apa yang seharusnya saya lakukan dalam perusahaan?					
5	Saya merasa rencana dan tujuan pekerjaan saya kurang jelas? (misalnya untuk mencari indikasi adanya kecurangan, dll).					
6	Saya kurang dapat membagi waktu dengan baik antara harus menyelesaikan penugasan di lapangan dengan menyelesaikan laporan yang diminta atasan maupun klien.					
7	Deskripsi jabatan saya sangat jelas menunjukkan apa yang harus dikerjakan di kantor.					
8	Saya mengetahui tanggung					

	jawab saya di kantor.					
--	-----------------------	--	--	--	--	--

NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
<b>BAGIAN III</b>						
<b>STRES KERJA ( Z )</b>						
1	Saya tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan.					
2	Beban tugas pekerjaan saya terlalu berat bagi saya.					
3	Saya harus bekerja super cepat dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4	Pekerjaan saya jarang membahayakan fisik.					
5	Pekerjaan saya sering menempatkan dalam kondisi tidak sehat (misalnya banyak polusi, wabah penyakit)					
6	Kecelakaan kerja yang serius sering kali terjadi dalam pekerjaan.					
7	Pekerjaan saya memiliki konflik yang besar / banyak menuntut saya.					
8	Saya tidak memiliki ruangan kantor yang cukup luas untuk menjalankan pekerjaan					
9	Saya mendapat dukungan layanan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan.					
10	Saya tidak tahu apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan yang saya jalankan.					
11	Saya mengalami konflik dalam menjalankan berbagai tugas yang diberikan oleh atasan.					
12	Saya merasakan konflik dari tugas pekerjaan					

	yang dibebankan atasan langsung.					
13	Alat-alat kantor yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan sering kali rusak.					
14	Saya memperoleh peralatan kantor yang memadai untuk bekerja					
15	Target perusahaan dan tuntutan terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas-tugas karyawan.					

NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
<b>BAGIAN IV</b>						
<b>KINERJA KARYAWAN ( Y )</b>						
1	Tingkat pencapai volume kerja yang hasilnya sesuai dengan harapan perusahaan.					
2	Saya merasa dapat memenuhi dengan banyaknya beban pekerjaan yang ditetapkan.					
3	Saya mampu dan tugas-tugas rutin yang saya kerjakan setiap harinya diperusahaan,					
4	Hasil kinerja saudara terkadang melebihi target yang diberikan oleh perusahaan.					
5	Target pekerjaan dan tugas dari perusahaan dapat anda penuhi dengan baik dan cermat.					
6	Dengan pengetahuan yang dimiliki saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan dengan hasil yang baik.					
7	Dengan pengetahuan yang dimiliki saya dapat menguasai tugas yang lain.					
8	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal.					
9	Saya selalu berusaha menghasilkan kualitas					

	pekerjaan yang baik dibandingkan dengan rekan kerja yang lain.					
10	Saya terampil dalam bekerja dan mempunyai inisiatif untuk membantu rekan kerja.					
11	Untuk menghasilkan pekerjaan yang praktis dan efektif, saya proaktif dalam mencari tata kerja baru yang di anggap lebih efektif dan efisien dalam penyelesaian pekerjaan.					
12	Saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan.					
13	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda.					
14	Saya mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepada saya.					
15	Berdasarkan data absen, saya datang dan pulang kantor tepat waktu.					



## PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan,

20....

Kepada Yth.  
Bapak Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : 

E	L	V	I	R	A		N	U	R	I	2	A		H	R	P			
---	---	---	---	---	---	--	---	---	---	---	---	---	--	---	---	---	--	--	--

NPM : 

1	6	0	5	1	6	0	2	0	8										
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Tempat/tgl Lahir : 

M	E	D	A	N		0	3		S	E	P	T	E	M	B	E	R		1	9
9	8																			

Program Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa : 

J	L		P	A	N	6	L	I	M	A		D	E	N	A	I		N	O
9	9																		

Tempat Penelitian : 

P	T		P	E	R	K	E	B	U	N	A	N		N	U	S	A	N	T	A
P	A																			

Alamat Penelitian : 

J	L		T	A	N	J	U	N	6		M	O	R	A	W	A		K	M
1	6	,	5																

memohon kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian .

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Transkrip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir
2. Kwitansi SPP tahap berjalan.

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :  
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

Wassalam  
Pemohon

( Ewira Nurza Harahap ,



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan, Telp. 061-6624587, Kode Pos 20135

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 1103/JDL/SKR/Man/FEB/UMSU/6.4/2020

Nama Mahasiswa : Elvira Nuriza Harahap

NPM : 1605160208

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA

Tanggal Pengajuan Judul : 6/4/2020

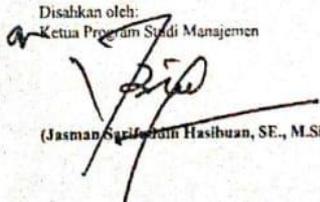
Nama Dosen Pembimbing<sup>\*)</sup>

Salman Farisi, S.P. Si., MM 

Judul Disetujui<sup>\*\*)</sup>

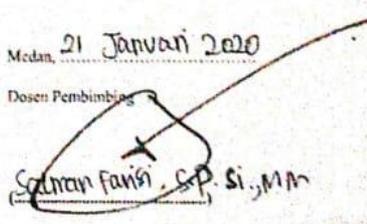
Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Individual Paryawan dan Vari Stress Kerja sebagai variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara II

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

  
(Jasman Saifuddin Hasihuan, SE., M.Si.)

Medan, 21 Januari 2020

Dosen Pembimbing

  
Salman Farisi, S.P. Si., MM

**Keterangan:**

\*) Ditam oleh Mahasiswa Program Studi

\*\* Ditam oleh Dosen Pembimbing

Sebuah dokumen untuk Prodi dan Dosen pembimbing, seakurasi dan spesifikasi format L-2 ini pada form online "Digital Persepsi Judul Skripsi"

PT Perkebunan Nusantara II  
Tanjung Morawa

Tanjung Morawa, 20 Februari 2020

Nomor : 2.6/XI/67/II/2020  
Hal : **PENDIDIKAN**  
Izin Riset

Kepada Yth. :  
**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**  
**Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan

Menghunjuk surat Saudara No : 509/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 04 Februari 2020 mengenai hal tersebut diatas, dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya PT Perkebunan Nusantara II dapat memberikan izin kepada yang namanya tersebut dibawah ini :

No.	Nama Mahasiswa	NIM	Program Studi
1	Elvira Nuriza Harahap	1605160208	Manajemen

Untuk melaksanakan Riset di Bagian Sumber Daya Manusia Kantor Direksi PTPN II pada tanggal 24 Februari s.d. 24 Maret 2020 dengan judul "Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan dan Variable Stress Kerja Sebagai Intervening pada PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa." Segala biaya yang berkenaan dengan kegiatan tersebut ditanggung oleh Mahasiswa yang bersangkutan.

Kepada Mahasiswa yang bersangkutan diharuskan menyampaikan hasil Riset selama di Kantor Direksi yang diketahui oleh Kepala Bagian. Selanjutnya menyerahkan 1 (satu) exemplar Laporan hasil Riset ke Bagian SDM apabila telah selesai.

Demikian disampaikan agar Saudara maklum.

PT Perkebunan Nusantara II  
Bagian Sumber Daya Manusia  
  
PT Umar  
Kepala Bagian

Tembusan :  
- Pertinggal  
Eu/py/hr/lk

Sinergi - **Integritas** - Profesional



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Bastri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 1103/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/6/4/2020

Kepada Yth.  
**Ketua Program Studi Manajemen**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di Medan

Medan, 6/4/2020

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Elvira Nuriza Harahap  
NPM : 1605160208  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

- Identifikasi Masalah : 1. Sistem kerja yang tidak beraturan  
2. Kurang nya perhatian dari atasan  
3. Berlebihannya jam kerja dan jam lembur yang terlalu lama
- Rencana Judul : 1. 1. Pengaruh Job Resource Dan Job Demand Terhadap Burnout Di Mediasi Oleh Work Engagement  
2. 2. Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Stres Kerja  
3. 3. Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Peran Terhadap Kepribadian Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt Perkebunan Nusantara Ii Tanjung Morawa

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya  
Pemohon

(Elvira Nuriza Harahap)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Medan 20238

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

UNIVERSITAS/ PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS  
JENJANG : STRATA SATU (S-1)

KETUA PROGRAM STUDI: JASMAN SARIPUDDIN HSB., S.E., M.Si.  
DOSEN PEMBIMBING : SALMAN FARISI S.PSI, M.M.  
NAMA MAHASISWA : ELVIRA NURIZA HARAHAP  
NPM : 1605160208  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KONFLIK PERAN DAN AMBIGUITAS PERAN TERHADAP KINERJA INDIVIDUAL KARYAWAN DAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II TANJUNG MORAWA

TANGGAL	MATERI BIMBINGANSKRIPSI	PARAF	KET
19 Juni 2020	BAB IV : - Tabel dilampirkan output - Angka harus jelas di Table	g	
26 Juni 2020	- Sistematisa penulisan di paragraf. - Table Efek Mediasi harus jelas	g	
06 Juli 2020	BAB V : - Kesimpulan dan Saran di paragraf	g	
16 Juli 2020	- Keterbalasan Penelitian di tambah point-pointnya	g	
17/7/20	Alc S. Saripuddin	g	

Medan, Juli 2020

Diketahui/ Disetujui Oleh

Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

SALMAN FARISI S.PSI, M.M.

JASMAN SARIPUDDIN HSB., S.E., M.Si.

PT Perkebunan Nusantara II  
Tanjung Morawa

### SURAT KETERANGAN

Nomor : 2.6/S.Ket/ 47 /VII/2020  
Tanggal : 20 Juli 2020

Dengan ini kami sampaikan bahwa Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang namanya tersebut di bawah ini :

No.	Nama Mahasiswa	NPM	Program Studi
1.	Elvira Nuriza Harahap	16051602208	Manajemen

Benar telah menyelesaikan Riset di Bagian Sumber Daya Manusia Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara II pada tanggal 27 Februari s.d. 22 Maret 2020.

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

PT Perkebunan Nusantara II  
Bagian Sumber Daya Manusia

*Mansell*

Drs. M.T. Siagian  
Pjs. Kepala Bagian

Tembusan:  
- Pertinggal  
Mt/dk/ik

Sinergi - **Integritas** - Profesional



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474  
 Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING**  
**PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 2172 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2020**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

**Program Studi** : Manajemen  
**Pada Tanggal** : 22 Juli 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama** : Elvira Nuriza Harahap  
**N P M** : 1605160208  
**Semester** : VIII (Delapan)  
**Program Studi** : Manajemen  
**Judul Proposal / Skripsi** : Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Individual Karyawan dan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT.Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa

**Dosen Pembimbing** : Salman Farisi,S.Psi.,MM.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **22 Juli 2021**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
 Pada Tanggal : 29 Dzulqaidah  
 22 Juli 2020 M



Dekan

**H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.**

Tembusan :  
 1. Pritinggal



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar di sebutkan nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Nomor : 2172 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2020 Medan, 29 Dzulqaidah  
Lampiran : 22 Juli 2020 M  
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Kepada Yth.  
**Bapak/Ibu Pimpinan**  
**PT.Perkebunan Nusantara II Tj Morawa**  
**Jln.Tj Morawa Km.16,5 Limau Manis**  
**Di tempat**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu ( S-1 )**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

**Nama** : Elvira Nuriza Harahap  
**Npm** : 1605160208  
**Jurusan** : Manajemen  
**Semester** : VIII (Delapan)  
**Judul** : **Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Individual Karyawan dan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT.Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

 Dekan  
**H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 ☎ (061) 6623301 Medan 20238

Unggul | Cerdas | Terpercaya

---

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

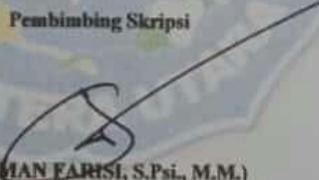
Skrripsi ini disusun oleh :

NAMA : ELVIRA NURIZA HARAHAP  
 NPM : 1605160208  
 PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KONFLIK PERAN DAN AMBIGUITAS PERAN TERHADAP KINERJA INDIVIDUAL KARYAWAN DAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II TANJUNG MORAWA

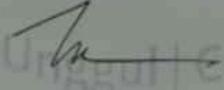
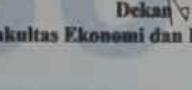
Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2020

Pembimbing Skripsi

  
 (SALMAN FARISI, S.Psi., M.M.)

Diketahui/ Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU  (JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.)	Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU  (H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)
--	---

Unggul | Cerdas | Terpercaya

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Ewira Nuriza Harahap  
 NPM : 1605160208  
 Konsentrasi : Manajemen Sumber daya manusia  
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi  
 Pembangunan  
 Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjungan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.  
 Pembuat Pernyataan



Ewira Nuriza Harahap

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



## PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN - SUMATERA UTARA - INDONESIA

- KANTOR PUSAT: JL LETJEND SUPRAPTO NO.2 MEDAN  
- KANTOR PERWAKILAN JAKARTA

TELP.: (061) 4154666 – FAX.: (061) 4573117  
TELP.: (021) 7231662 – FAX.: (021) 7231663

Nomor: 04.11/X/05494/II/2020  
Lamp : -  
Hal : IZIN RISETSARJANA

Medan, 09 Februari 2020

Kepada Yth :  
MAHASISWA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
JLN METREOLOGI IV  
MEDAN  
Di - MEDAN

Membalas surat saudara/i nomor 510/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal : 04 Februari 2020,  
Mahasiswa/Siswa/i EKONOMI DAN BISNIS Jurusan MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA atas nama :

No.	Nama	NPM	Program Studi / Judul
1.	NUR ALFI SAHRI	1605160203	Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening

Diizinkan untuk melakukan RISET di PT Perkebunan Nusantara IV sebagai berikut :

Tempat : KEBUNTINJOWAN  
Bagian/Bidang : SDM UMUM DAN KEAMANAN  
Terhitungmulaitgl. : 07 Februari 2020 s/d 29 Februari 2020

Sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan disampaikan sebagai berikut :

- Semua biaya ditanggung oleh siswa/mahasiswa/i yang bersangkutan.
- Yang bersangkutan harus berperilaku sopan serta mematuhi peraturan/ketentuan yang berlaku di tempat pelaksanaan terutama mengenai kerahasiaan data.
- Selambat-lambatnya 1 (satu) bulan setelah pelaksanaan diwajibkan mengirimkan 1 bundel laporan kepada Direksi PTPN IV cq Bagian SDM.
- Laporan tersebut semata-mata dipergunakan untuk kepentingan ilmiah pada Sekolah/Universitas yang bersangkutan.
- Apabila selama waktu pelaksanaan terjadi kecelakaan baik di dalam/di luar PTPN IV maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab yang bersangkutan.
- Yang bersangkutan agar melapor ke GM/Manajer/Kepala Bagian yang dituju pada waktu pelaksanaan.
- Terkait dengan pakaian yang digunakan selama pelaksanaan:
  - SMK/SMA/Sederajat agar memakai pakaian seragam sekolah dan sepatu.
  - Mahasiswa/i/ sederajat agar memakai kemeja putih, bawahan hitam serta memakai jaket almamater dan sepatu. Kecuali pada hari tertentu menggunakan pakaian sesuai ketentuan yang berlaku di perusahaan.
- Surat keterangan selesai pelaksanaan praktek kerja lapangan/riset dikeluarkan oleh Bagian SDM Kantor Direksi melalui sistem E-Internship berdasarkan permintaan dari Bagian/Distrik/Kebun/Pabrik dimana tempat pelaksanaan aktivitas tersebut.
- Bagi yang melanggar aturan tersebut, maka Perusahaan akan memberikan sanksi berupa dikeluarkan dari program praktek kerja lapangan/riset.

GM/Manajer/Kepala Bagian yang menerima tembusan surat ini agar dapat membantu segala sesuatunya yang berkaitan dengan keperluan tersebut diatas, serta menjaga kerahasiaan data perusahaan.  
Demikian disampaikan.

PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV  
Bagian Sumber Daya Manusia

Budi Susanto, SE  
Kepala Bagian

Tembusan :  
- KEBUN TINJOWAN SDM UMUM DAN KEAMANAN  
- Mahasiswa/Siswa Ybs  
(Email : sahnalfi438@gmail.com) / (No.HP : 12345678910)

Tabel R

<b>dk</b>	<b>0,05</b>	<b>0,025</b>	<b>0,01</b>	<b>0,005</b>	<b>0,0005</b>
1	0,988	0,997	1,000	1,000	1,000
2	0,900	0,950	0,980	0,990	0,999
3	0,805	0,878	0,934	0,959	0,991
4	0,729	0,811	0,882	0,917	0,974
5	0,669	0,755	0,833	0,875	0,951
6	0,622	0,707	0,789	0,834	0,925
7	0,582	0,666	0,750	0,798	0,898
8	0,549	0,632	0,716	0,765	0,872
9	0,521	0,602	0,685	0,735	0,847
10	0,497	0,576	0,658	0,708	0,823
11	0,476	0,553	0,634	0,684	0,801
12	0,458	0,532	0,612	0,661	0,780
13	0,441	0,514	0,592	0,641	0,760
14	0,426	0,497	0,574	0,623	0,742
15	0,412	0,482	0,558	0,606	0,725
16	0,400	0,468	0,543	0,590	0,708
17	0,389	0,456	0,529	0,575	0,693
18	0,378	0,444	0,516	0,561	0,679
19	0,369	0,433	0,503	0,549	0,665
20	0,360	0,423	0,492	0,537	0,652
21	0,352	0,413	0,482	0,526	0,640
22	0,344	0,404	0,472	0,515	0,629
23	0,337	0,396	0,462	0,505	0,618
24	0,330	0,388	0,453	0,496	0,607
25	0,323	0,381	0,445	0,487	0,597
26	0,317	0,374	0,437	0,479	0,588
27	0,312	0,367	0,430	0,471	0,579
28	0,306	0,361	0,423	0,463	0,570
29	0,301	0,355	0,416	0,456	0,562
30	0,296	0,349	0,409	0,449	0,554
31	0,291	0,344	0,403	0,442	0,547
32	0,287	0,339	0,397	0,436	0,539
33	0,283	0,334	0,392	0,430	0,532
34	0,279	0,329	0,386	0,424	0,525
35	0,275	0,325	0,381	0,418	0,519
36	0,271	0,320	0,376	0,413	0,513
37	0,267	0,316	0,371	0,408	0,507
38	0,264	0,312	0,367	0,403	0,501

39	0,261	0,308	0,362	0,398	0,495
40	0,257	0,304	0,358	0,393	0,490
41	0,254	0,301	0,354	0,389	0,484
42	0,251	0,297	0,350	0,384	0,479
43	0,248	0,294	0,346	0,380	0,474
44	0,246	0,291	0,342	0,376	0,469
45	0,243	0,288	0,338	0,372	0,465
46	0,240	0,285	0,335	0,368	0,460
47	0,238	0,282	0,331	0,365	0,456
48	0,235	0,279	0,328	0,361	0,451
49	0,233	0,276	0,325	0,358	0,447
50	0,231	0,273	0,322	0,354	0,443
51	0,228	0,271	0,319	0,351	0,439
52	0,226	0,268	0,316	0,348	0,435
53	0,224	0,266	0,313	0,345	0,432
54	0,222	0,263	0,310	0,342	0,428
55	0,220	0,261	0,307	0,339	0,424
56	0,218	0,259	0,305	0,336	0,421
57	0,216	0,256	0,302	0,333	0,418
58	0,214	0,254	0,300	0,330	0,414
59	0,213	0,252	0,297	0,327	0,411
60	0,211	0,250	0,295	0,325	0,408
61	0,209	0,248	0,293	0,322	0,405
62	0,208	0,246	0,290	0,320	0,402
63	0,206	0,244	0,288	0,317	0,399
64	0,204	0,242	0,286	0,315	0,396
65	0,203	0,240	0,284	0,313	0,393
66	0,201	0,239	0,282	0,310	0,390
67	0,200	0,237	0,280	0,308	0,388
68	0,198	0,235	0,278	0,306	0,385
69	0,197	0,234	0,276	0,304	0,382
70	0,195	0,232	0,274	0,302	0,380
71	0,194	0,230	0,272	0,300	0,377
72	0,193	0,229	0,270	0,298	0,375
73	0,191	0,227	0,268	0,296	0,372
74	0,190	0,226	0,266	0,294	0,370
75	0,189	0,224	0,265	0,292	0,368
76	0,188	0,223	0,263	0,290	0,366
77	0,186	0,221	0,261	0,288	0,363
78	0,185	0,220	0,260	0,286	0,361
79	0,184	0,219	0,258	0,285	0,359

80	0,183	0,217	0,257	0,283	0,357
81	0,182	0,216	0,255	0,281	0,355
82	0,181	0,215	0,254	0,280	0,353
83	0,180	0,213	0,252	0,278	0,351
84	0,179	0,212	0,251	0,276	0,349
85	0,178	0,211	0,249	0,275	0,347
86	0,177	0,210	0,248	0,273	0,345
87	0,176	0,208	0,246	0,272	0,343
88	0,175	0,207	0,245	0,270	0,341
89	0,174	0,206	0,244	0,269	0,339
90	0,173	0,205	0,242	0,267	0,338
91	0,172	0,204	0,241	0,266	0,336
92	0,171	0,203	0,240	0,265	0,334
93	0,170	0,202	0,238	0,263	0,332
94	0,169	0,201	0,237	0,262	0,331
95	0,168	0,200	0,236	0,260	0,329
96	0,167	0,199	0,235	0,259	0,327
97	0,166	0,198	0,234	0,258	0,326
98	0,165	0,197	0,232	0,257	0,324
99	0,165	0,196	0,231	0,255	0,323
100	0,164	0,195	0,230	0,254	0,321
$\infty$	0,164	0,195	0,230	0,254	0,321

Tabel t

<b>dk</b>	<b>0,1</b>	<b>0,05</b>	<b>0,025</b>	<b>0,01</b>	<b>0,005</b>	<b>0,001</b>	<b>0,0005</b>
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574

38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420

79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188	3,407
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187	3,406
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185	3,405
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184	3,403
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,183	3,402
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182	3,401
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,181	3,399
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	3,180	3,398
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179	3,397
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178	3,396
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177	3,395
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176	3,394
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	3,175	3,393
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,175	3,392
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390
$\infty$	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390

Tabel F

df untuk penyebut	df untuk Pembilang					
	1	2	3	4	5	6
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162	233,986
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380

35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
68	3,982	3,132	2,740	2,507	2,350	2,235
69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227

73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
86	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
87	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
88	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
89	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
91	3,946	3,097	2,705	2,472	2,315	2,200
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191
$\infty$	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### **Data Pribadi**

Nama : Elvira Nuriza Harahap  
NPM : 1605160208  
Tempat/tgl. lahir : Medan, 3 September 1998  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam

### **Nama Orang Tua**

Ayah : Irwan Harahap  
Ibu : Susi Widyawati Pulungan  
Alamat : Jl. Panglima Denai No. 99 Medan

Pendidikan : 1. Tahun 2004-2010 SD Swasta Tunas Harapan Medan  
2. Tahun 2010-2013 SMP Negeri 6 Medan  
3. Tahun 2013-2016 SMA Negeri 6 Medan  
4. Tahun 2016-2019, tercatat sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikianlah Daftar Riwayat Hidup ini saya perbuat dengan sebenar- benarnya dan dengan rasa tanggung jawab.

Medan, Agustus 2019

Elvira Nuriza Harahap