

**PENGARUH KONFLIK PERAN DAN STRESS KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUTUSAN ETIS SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR SEKRETARIAT  
DPRD PROVINSI SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

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



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh:**

**NAMA : IGA MAWARNI**  
**NPM : 1905160469**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**  
**KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2023**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Mahasiswa : IGA MAWARNI

NPM : 1905160469

Program Studi : MANAJEMEN

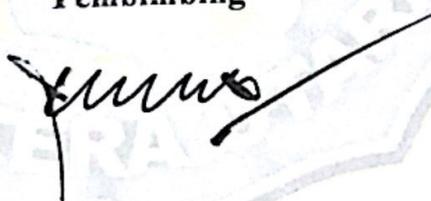
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH KONFLIK PERAN DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUTUSAN  
ETIS SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR  
SEKRETARIAT DPRD PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2023

Pembimbing

  
YUDI SISWADI, SE., M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

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

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

  
D. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Iga Mawarni  
NPM : 1905160469  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Dosen Pembimbing : Yudi Siswadi, SE., M.M  
Judul Penelitian : Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Keputusan Etis Sebagai Variabel Intervening pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Fenomena masalah-masalah variabel dan build data untuk mengidentifikasi masalah	16/3/23	
Bab 2	Teori mendefinisikan kerangka konseptual & merumuskan hipotesis.	20/3/23	
Bab 3	Populasi & sampel serta ketepatan Teknik analisis data SEM/PLS.	31/3/23	
Bab 4	Penjabaran detail penelitian dari data awal serta uji hipotesis dengan analisis jalur & SEM/PLS.	16/8/23	
Bab 5	Kesimpulan & saran untuk masa depan	16/8/23	
Daftar Pustaka	Referensi menggunakan/menurut artikel dosen FEB.	16/8/23	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	All pros & dapat dipertahankan	22/8/23	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

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

Medan, Agustus 2023  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

YUDI SISWADI, SE., M.M

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Iga Mawarni

NPM : 1905160469

Program Studi : Manajemen

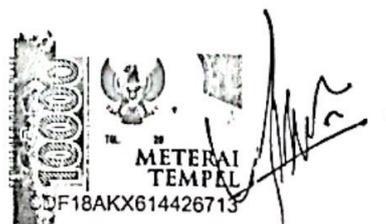
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Konflik Peran dan Stress Kerja terhadap kinerja Pegawai dengan Keputusan Etis sebagai variabel intervening pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara”** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



METERAI  
TEMPEL  
CDF18AKX614426713

IGA MAWARNI

## ASBTRAK

# **PENGARUH KONFLIK PERAN DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUTUSAN ETIS SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR SEKRETARIAT DPRD PROVINSI SUMATERA UTARA**

Oleh:

**Iga Mawarni**

Email: [igamawarni1020@gmail.com](mailto:igamawarni1020@gmail.com)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Konflik Peran Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Keputusan Etis Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Sekretariat Dprd Provinsi Sumatera Utara baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis jalur dengan menggunakan SEM PLZ. Adapun hasil penelitian menunjukkan tidak ada pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja. Tidak ada pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Ada pengaruh Keputusan Etis terhadap Kinerja Pegawai. Ada pengaruh Konflik Peran terhadap Keputusan Etis. Ada pengaruh Stress Kerja terhadap Keputusan Etis. Ada pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Pegawai kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Ada pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Keputusan Etis sebagai variabel intervening pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. hasil pengujian nilai *R-Square* diperoleh hasil bahwa model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah 0,799 dan 0,483. Dengan kata lain kemampuan variabel X yaitu Konflik Peran dan Stress Kerja dalam menjelaskan variabel Z yaitu Keputusan Etis adalah sebesar 79,9% dengan demikian model tergolong substansial (kuat) dan kemampuan variabel X yaitu Konflik Peran dan Stress Kerja dalam menjelaskan variabel Y yaitu Kinerja Pegawai adalah sebesar 48,3% dengan demikian model tergolong substansial (rendah).

**Kata Kunci: Konflik Peran, Stress Kerja, Kinerja Pegawai, Keputusan Etis**

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF ROLE CONFLICT AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH ETHICAL DECISIONS AS AN INTERVENING VARIABLE IN THE SECRETARIAT OFFICE DPRD NORTH SUMATRA PROVINCE**

**By:**

**Iga Mawari**

**Email: igamawarni1020@gmail.com**

*The purpose of this study was to determine and analyze the effect of role conflict and work stress on employee performance with ethical decisions as intervening variables at the Secretariat Office of the Regional Representatives Council of North Sumatra Province, either directly or indirectly. This study uses a quantitative approach with path analysis techniques using SEM PLZ. The research results show that there is no effect of role conflict on performance. There is no effect of Work Stress on Employee Performance. There is an influence of Ethical Decisions on Employee Performance. There is an influence of Role Conflict on Ethical Decisions. There is an influence of Job Stress on Ethical Decisions. There is an effect of role conflict on employee performance, job satisfaction as an intervening variable. There is an effect of Work Stress on Employee Performance with Ethical Decisions as an intervening variable at the DPRD Secretariat Office of North Sumatra Province. the results of testing the R-Square value showed that the path model using the intervening variable was 0.799 and 0.483. In other words, the ability of variable X, namely Role Conflict and Work Stress in explaining variable Z, namely Ethical Decisions, is 79.9%, thus the model is classified as substantial (strong) and the ability of variable X, namely Role Conflict and Work Stress, in explaining variable Y, namely Employee Performance is 48.3%, thus the model is classified as substantial (low).*

*Keywords: Role Conflict, Work Stress, Employee Performance, Ethical Decisions*

## KATA PENGANTAR



**Assalamu'alaikum warahmatullahi, wabarakatuh**

Alhamdulillah rabbil'alamin, sudah sepantasnya puji dan pujian serta syukur kita ucapkan kehadiran Allah SWT, yang berkat nikmat dan karunia Nya yang indah yang masih kita rasakan sampai saat ini, nikmat, iman, islam, kesehatan, kesempatan dan pengetahuan. Dan tak lupa shalawat berangkaian salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW.

Dalam kesempatan kali ini penulis bersyukur kepada Allah SWT, karena berkat Ridhonya penulis mampu menyelesaikan tugas akhir perkuliahan dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh Konflik Peran dan Stress Kerja terhadap kinerja Pegawai dengan Keputusan Etis sebagai variabel intervening pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara”** skripsi ini disusun sebagai kewajiban penulis guna melengkapi pendidikan Strata-1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan masih jauh dari kesempurnaan, kepada Allah SWT mohon ampun dan kepada pembaca minta maaf, untuk itu penulis mengharapkan segala kritik dan saran berbagai pihak demi mencapai kesempurnaan ini.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak – pihak yang telah mendorong dan membantu dalam upaya penyelesaian tugas skripsi.

Kepada Ayahanda **Dedi Candra** yang tersayang dan Ibunda tercinta **Nurhayati**, serta Keluarga Besar atas segenap kasih sayang, dukungan, semangat, motivasi, doa dan restunya yang penulis yakini tidak ada habisnya. Penulis ucapkan terima kasih yngn sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak **Prof. Dr. Agussani, M.AP**, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .
2. Bapak **Assoc. Prof. Dr. H. Januari, SE, MM. M.Si**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE., M.Si**, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak **Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si**, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak **Jasman Saripuddin Hsb, SE., M.Si**, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si**, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak **Yudi Siswadi, SE, MM**, selaku dosen pembimbing yang telah tulus ikhlas berkenan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, saran, dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.

8. Segenap Pegawai Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU yang telah memperlancar jalannya pembuatan skripsi ini.
9. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan penulis satu persatu.

Dalam menyusun skripsi ini penulis berusaha sebaik dan seoptimal mungkin dalam menyelesaikan skripsi ini. Besar harapan penulis semoga amal kebaikan kita semua mendapat balasan dari Allah SWT dan disatukan di dalam surgaNya. Aamiin.

**Wassalamualaiakum warahmatullahi wabarakatuh.**

Medan, Agustus 2023

Penulis

**IGA MAWARNI**  
**1905160469**

## 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>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	10
1.3 Batasan Permasalahan.....	10
1.4 Rumusan Masalah .....	11
1.5 Tujuan Penelitian .....	11
1.6 Manfaat Penelitian .....	12
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>13</b>
2.1 Landasan Teori .....	13
2.1.1 Kinerja.....	13
2.1.1.1 Pengertian Kinerja .....	13
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja .....	14
2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	15
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	16
2.1.2 Konflik Peran .....	18
2.1.2.1 Pengertian Konflik Peran .....	18
2.1.2.2 Tipe Tipe Konflik Peran.....	19
2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Konflik Peran.....	21
2.1.2.4 Indikator Konflik Peran .....	22
2.1.3 Stres Kerja.....	23
2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja.....	23
2.1.3.2 Cara Mengatasi Stres Kerja.....	25
2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja .....	26
2.1.3.4 Indikator Stres Kerja .....	27
2.1.4 Keputusan Etis .....	28
2.1.4.1 Pengertian Keputusan Etis .....	28
2.1.4.2 Dasar-dasar Pengambilan Keputusan Etis .....	30
2.1.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengambilan Keputusan Etis .....	32
2.1.4.4 Indikator Keputusan Etis .....	33
2.2 Kerangka Konseptual .....	35
2.3 Hipotesis.....	39

<b>BAB 3 METODE PENELITIAN.....</b>	<b>41</b>
3.1 Pendekatan Penelitian .....	41
3.2 Definisi Operasional.....	41
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian .....	43
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	44
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.6 Teknik Analisis Data.....	46
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>58</b>
4.1. Hasil Penelitian .....	58
4.2 Analisis Data .....	68
4.3. Pembahasan.....	80
<b>BAB 5 PENUTUP.....</b>	<b>87</b>
5.1 Kesimpulan .....	87
5.2 Saran.....	89
5.3 Keterbatasan peneltian	
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>90</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja.....	42
Tabel 3.2 Indikator Konflik Peran .....	42
Tabel 3.3 Indikator Stres Kerja.....	43
Tabel 3.4 Indikator Keputusan Etis .....	43
Tabel 3.5 Jadwal Kegiatan Penelitian .....	43
Tabel 3.6 Skala Likert.....	46
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	59
Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Literasi Keuangan (X1) .....	60
Tabel 4.5 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Stress Kerja.....	62
Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Keputusan Etis (Z).....	63
Tabel 4.7 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai .....	65
Tabel 4.8. Hasil Outer Loading.....	69
Tabel 4.9 Hasil Cronbach's Alpha .....	70
Tabel 4.11 Hasil Composite Reliability.....	71
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Average Variance Extracted.....	72
Tabel 4.13 Hasil Uji R-Square .....	72
Tabel 4.14 Hasil F-Square.....	73
Tabel 4.15 Hasil Koefisien Jalur (Hipotesis).....	75
Tabel 4.16 Hasil Pengaruh Tidak Langsung .....	78
Tabel 4.17 Hasil Pengaruh Total.....	79

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	39
Gambar 4.1. Hasil Path Analysis .....	77

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Suatu organisasi didirikan oleh seseorang mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Di dalam mencapai tujuan tersebut dibutuhkan perangkat-perangkat yang menunjang dalam organisasi tersebut seperti peralatan, sistem manajemen, sumber daya manusia dan aturan yang dibuat akan menciptakan suasana dalam bekerja. Hal ini yang paling penting dari kesemua itu adalah sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting, unik, yang paling rentan dan sulit untuk diperkirakan. Perusahaan dapat maju dengan pesat tergantung dengan sumber daya manusia yang digunakan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan, latar belakang sebuah karyawan juga akan menentu harapan maupun realisasi dari perusahaan tersebut dan hingga pada akhirnya akan mempengaruhi perubahan yang terjadi antara manusia dan perusahaan (Arianty et al., 2016).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan tidak lepas dari manusia yang berperan aktif dan dominan setiap kegiatan organisasi, karena manusia sebagai perencana, pelaku, serta penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja

untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai (Asnawi, 2016).

Kinerja merupakan sebagai hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan. cataan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu (Mangkunegara, 2016).

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah konflik peran. Pada dasarnya, manusia berbeda dalam kebutuhan, keinginan, pikiran, dan perilakunya. Adanya perbedaan antar manusia akan menimbulkan konflik dalam organisasi yang tidak dapat dihindarkan. Adanya ekspektasi dan stres kerja yang tinggi tidak menutup kemungkinan karyawan perusahaan mengalami konflik kerja dan stres kerja. Oleh karena itu, tentunya perusahaan harus mampu mengatasi konflik kerja dan stres kerja karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

Konflik peran adalah konflik yang terjadi karena seseorang mengemban lebih dari satu peran yang saling bertentangan, (Winardi, 2014). Konflik peran didefinisikan sebagai kondisi yang simultan dari dua atau lebih bentuk tekanan pada tempat kerja, dimana pemenuhan dari satu peran membuat pemenuhan terhadap peran lainnya lebih sulit (Carnicer & Caterina, 2013). Artinya terjadinya konflik peran ketika seseorang yang melaksanakan satu peran tertentu membuatnya merasa kesulitan untuk memenuhi harapan peran yang lain. Konflik ini cenderung makin

berkembang ketika tuntutan pekerjaan dan tuntutan peran sosial sebagai tanggung jawab yang harus dilaksanakan. Konflik mampu menghancurkan organisasi melalui penciptaan dinding pemisah antara rekan sekerja, menghasilkan kinerja yang buruk, dan bahkan pengunduran diri.

Konflik peran disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya nilai, tujuan, status, komunikasi dan lain-lain (Greenhaus & Beutell, 2015). Terlepas dari faktor yang melatarbelakangi terjadinya suatu konflik, gejala yang mengemukakan dalam suatu organisasi saat terjadi konflik di mana saat individu atau kelompok menunjukkan sikap bermusuhan dengan individu atau kelompok lain yang berpengaruh terhadap kinerja dalam melakukan aktivitas organisasi.

Perubahan dinamis dalam bisnis akan berdampak pada aktivitas dan menyebabkan peningkatan beban kerja para karyawan tersebut. Beban kerja yang tidak memenuhi persyaratan karyawan akan menambah stres kerja. Stres kerja merupakan respon adaptif, yang dibatasi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, yaitu beban dari setiap aktivitas (lingkungan), situasi eksternal atau konsekuensi peristiwa memerlukan beban mental atau fisik dari orang di mana individu berada (Hery, 2015).

Faktor yang mempengaruhi stres kerja ada 2 yaitu dari individu dan dari kelompok atau organisasi. Dari faktor individu, stres kerja disebabkan oleh banyaknya beban kerja yang dan tuntutan kerja yang diberikan kepada pegawai yang harus diselesaikan pada waktu tertentu yang akan menyebabkan stres kerja pegawai, (Ahmad & Taroreh, 2019).

Selain stres kerja dan peran konflik peran, keputusan etis juga turut mempengaruhi kinerja seseorang. (Carlson & Kacmar, 2016) mendefinisikan

pengambilan keputusan etis sebagai prosedi mana individu menggunakan basis moral mereka untuk menentukan apakah masalah tertentu benar atau salah. Proses pembuatan keputusan etis, seseorang harus mampu untuk mengenali isu moral. Isu moral muncul ketika tindakan seseorang dapat merugikan ataupun menguntungkan orang lain dengan kata lain, intensitas moral merupakan penggambaran tingkat isu moral dalam situasi (Ketchand, 2016).

Faktor-faktor yang mempengaruhi dalam pengambilan keputusan, yaitu dikarenakan keputusan harus dapat dijadikan bahan untuk mencapai tujuan dan setiap keputusan jangan berorientasi pada kepentingan pribadi, tetapi harus lebih mementingkan kepentingan, (Terry, 2018).

Sekretariat DPRD Provinsi Utara merupakan unsur pelayanan administrasi dan pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi DPRD. Sekretariat DPRD mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, pemberian dukungan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, serta penyediaan dan pengoordinasian staf ahli DPRD, yang dipimpin oleh seorang Sekretaris DPRD yang dalam melaksanakan tugasnya secara teknis operasional berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada pimpinan DPRD dan secara administratif berkedudukan dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah

Berdasarkan hasil riset awal pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara dimana penulis menemukan fenomena permasalahan yang dihadapi bahwa masih fendahnya kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat dari pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, hal ini disebabkan karena pegawai sering menunda pekerjaanya.

Pegawai lebih mementikan pekerjaan pribadi karena menganggap pekerjaan kantor sangat mudah dan bisa dikerjakan nanti.

Fenomena konflik peran yang sering terjadi adalah kurang terjalannya komunikasi yang baik antar beberapa pegawai hal ini terjadi karena kesalahpahaman dalam berkomunikasi sehingga menimbulkan konflik peran. misalnya pekerjaan semakin banyak, dan bobot pekerjaannya juga semakin berat, dimana pimpinan kadang tidak mengerti kondisi pegawai di lapangan. Apalagi adanya permintaan tugas dari bagian lain yang kurang jelas, terutama koordinasi dengan pegawai bagian lapangan yang sering berbeda, sehingga akan menimbulkan konflik peran dalam organisasi.

Berdasarkan pengamatan penulis di lapangan, ada beberapa pegawai yang ada di kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara ada beberapa indikasi yang menyebabkan stress kerja terjadi pada beberapa pegawai antara lain karena banyaknya beban pekerjaan dan tuntutan tugas yang diberikan kepada pegawai yang harus terselesaikan pada waktu tertentu membuat pegawai merasa tertekan yang akan mengakibatkan stress bagi pegawai.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara dalam pengambilan-pengambilan keputusan yang dilakukan di tempat kerja seringkali tidak sesuai dengan apa yang mereka harapkan, hal ini terjadi karena atasan tidak melakukan diskusi sebelum keputusan itu diambil.

Dari uraian latar belakang fenomena yang terjadi pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara, maka penulis tertarik untuk membuat suatu penelitian dengan judul “**Pengaruh Konflik Peran dan Stress Kerja terhadap**

## **kinerja Pegawai dengan Keputusan Etis sebagai variabel intervening pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara”**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Masih rendahnya kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat dari pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Pegawai sering menunda pekerjaannya, lebih mementingkan pekerjaan pribadi.
2. Terjadinya permasalahan konflik peran, hal ini terjadi karena tidak terjalinnya komunikasi yang baik antar beberapa pegawai sehingga menyebabkan kesalahpahaman dalam berkomunikasi.
3. Banyaknya beban pekerjaan dan tuntutan tugas yang diberikan kepada pegawai yang harus terselesaikan pada waktu tertentu membuat pegawai merasa tertekan yang akan mengakibatkan stress bagi pegawai.
4. Pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pimpinan sering tidak sesuai harapan, hal ini terjadi karena atasan tidak melakukan diskusi dan kurang menerima masukan dari pegawai.

### **1.3 Batasan Permasalahan**

Dalam penelitian ini yang menjadi batasan yang akan diteliti yaitu kinerja pegawai sebagai variabel terikat, sedangkan pada variabel bebas yaitu konflik peran dan stres kerja dan keputusan etis sebagai variabel intervening pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah keputusan etis berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap keputusan etis pegawai Kantor Sekretariat Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara?
5. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap keputusan etis pegawai Kantor Sekretariat Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara?
6. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap kinerja melalui keputusan etis pada pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara?
7. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui keputusan etis pada pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik peran terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keputusan etis terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik peran terhadap keputusan etis pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap keputusan etis pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik peran terhadap kinerja melalui keputusan etis pada pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja melalui keputusan etis pada pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.6.1 Manfaat teoritis, dapat menambah wawasan berfikir menulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh konflik peran dan stres dalam menilai Kinerja melalui keputusan etis

- 1.6.2 Manfaat Praktis memberi masukan kepada pihak manajemen perusahaan dalam merumuskan dan membuat kebijakan yang lebih baik untuk meningkatkan Kinerja.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja**

Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut tingkat keberhasilan individu atau kelompok. Karyawan diharapkan mampu memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik dan juga memaksimalkan kinerja yang dimiliki sehingga tercapainya tujuan-tujuan yang diharapkan perusahaan.

Menurut (Moeheriono, 2015) “kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi”. Menurut (Fahmi, 2016) “kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

(Mattalata, 2018) menyatakan “kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional”.

(Noor, 2013) berpendapat bahwa “kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi”. Menurut (Nanang, 2017)

“kinerja adalah hasil atau keluaran (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi/institusi. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dinilai berdasarkan pada kriteria atau standar penilaian tertentu.

### **2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja**

Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain, evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan dalam diri setiap individu, pemeliharaan sistem, dan dokumentasi. Kinerja juga memiliki tujuan dan manfaat. Adapun tujuan dan manfaat kinerja menurut (Bangun, 2012) yaitu :

- 1) Evaluasi antar individu dalam organisasi
- 2) Pengembangan dalam diri setiap individu
- 3) Pemeliharaan sistem
- 4) Dokumentasi

Penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

- 2) Pengembangan dalam diri setiap individu

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

### 3) Pemeliharaan sistem

Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

### 4) Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang.

Adapun manfaat dari kinerja karyawan menurut (Mangkunegara, 2016), yaitu sebagai berikut:

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur sejauh mana seseorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan

Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemeliharaan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

### **2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Dalam mencapai suatu tujuan organisasi membutuhkan kinerja pada karyawan. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Solihin, 2012) yaitu :

- 1) Konflik
- 2) Stres,

Penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Konflik, suatu konflik yang terjadi dalam organisasi sangat sulit untuk dihilangkan. Persaingan dan konflik mudah timbul dalam hubungan antar kelompok karena berbagai hal seperti perbedaan perbedaan sasaran, sistem nilai, upaya, dan kepentingan.
- 2) Stres, pada hakekatnya merupakan ketegangan emosional dalam interaksi antar seorang dengan lingkungannya yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental seseorang. Stres bisa menampakkan dirinya sebagai bentuk yang bersifat fisiologis, psikologis, dan keprilaku. \

Selain faktor di atas berikut faktor-faktor mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Wirawan, 2014) antara lain :

- 1) Faktor internal karyawan
- 2) Faktor-faktor internal organisasi
- 3) Faktor lingkungan eksternal

Penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan karyawan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
- 2) Faktor-faktor internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

#### **2.1.1.4 . Indikator Kinerja Karyawan**

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individual ada beberapa indikator yang di gunakan. Menurut (Mangkunegara, 2016) indikator kinerja antara lain:

- 1) Kualitas,
- 2) Kuantitas,
- 3) Pelaksanaan tugas,
- 4) Tangung jawab,

Penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Kualitas, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan,

- 2) Kuantitas, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing,
- 3) Pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan, dan
- 4) Tangung jawab, adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan

Indikator kinerja lainnya menurut (Nitisemito, 2015) yaitu :

- 1) *Quantity* (kuantitas)
- 2) *Quality* (kualitas)
- 3) *Timeliness* (ketetapan waktu)
- 4) *Cost effectiveness* (efektivitas biaya)
- 5) *Interpersonal impact*

Penjelasannya sebagai berikut:

- 1) *Quantity* (kuantitas) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 2) *Quality* (kualitas) merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
- 3) *Timeliness* (ketetapan waktu) merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

- 4) *Cost effectiveness* (efektivitas biaya) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
- 5) *Interpersonal impact* (hubungan antar perseorangan) merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk menembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antar karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

## **2.1.2 Konflik Peran**

### **2.1.2.1 Pengertian Konflik Peran**

Konflik peran adalah konflik yang terjadi karena ada benturan saat kita sedang menjalankan peran-peran tertentu (Rahmawati, 2017). Konflik peran merupakan bentuk adanya perselisihan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran. Konflik peran merupakan hasil dari tidak konsistennya harapan-harapan berbagai pihak atau persepsi seseorang dengan adanya perbedaan antara tuntutan peran dan kebutuhan, serta nilai-nilai individu dan sebagainya. Sebagai akibatnya seseorang yang mengalami konflik peran akan berada dalam suasana terombang-ambing, terjepit, dan serba salah. Konflik peran dapat membuat individu tidak dapat mengambil keputusan mana yang lebih baik di antara peran-peran yang dilakukannya.

Konflik Peran merupakan konflik peran yang muncul antara harapan dari dua peran yang berbeda yang dimiliki oleh seseorang. Dalam pekerjaan, seorang

wanita yang profesional diharapkan untuk agresif, kompetitif, dan dapat menjalankan komitmennya pada pekerjaan (ekawarna, 2018).

Menurut (Fahmi, 2016) konflik sebagai salah satu proses dimana A melakukan usaha yang sengaja dibuat untuk menghilangkan usaha-usaha B dengan sebetuk usaha untuk menghalangi sehingga mengakibatkan frustrasi pada B dalam usaha untuk mencapai tujuannya.

(Handoko, 2016) menyatakan konflik peran adalah kemunculan dua (atau lebih) penyampai peran secara bersamaan yang saling bertentangan. Konflik peran muncul saat ini yang terjadi lebih dari satu permintaan dari sumber yang berbeda yang menimbulkan suatu ketidakpastian pada pegawai.

Menurut (Bismala, 2017) konflik merupakan suatu hal yang dilakukan satu pihak yang menimbulkan ketidaksengajaan antara individu maupun kelompok dalam organisasi yang terjadi karena adanya kebutuhan dari sumber daya yang terbatas, adanya perbedaan status, tujuan, kepentingan, atau budaya.

Berdasarkan definisi diatas konflik peran adalah suasana batin yang mengalami kebimbangan, dalam hal ini terjadi tekanan peran dari bidang pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan dalam beberapa hal. Karyawan merasa sangat sulit menjalankan kedua perannya.

### **2.1.2.2 Tipe Tipe Konflik Peran**

Tipe-tipe konflik peran Menurut (Handoko, 2016) terdapat 5 tipe konflik peran, yang menurut mereka relatif umum terlihat dan dijumpai pada berbagai organisasi, antara lain:

- 1) Konflik dalam diri individu,

- 2) Konflik antar antar individu
- 3) Konflik orang-peranan (person-role conflict)
- 4) Konflik yang timbul karena beban kerja yang berlebihan (in role overload conflict)
- 5) Ambiguitas peranan (role ambiguity),
- 6) Konflik antar peranan (inter-role conflict)

#### Penjelasan

- 1) Konflik dalam diri individu, yang terjadi bila seseorang individu menghadapi ketidakpastian tentang pekerjaan yang dia harapkan untuk melaksanakannya.
- 2) Konflik antar antar individu dalam organisasi yang sama, dimana hal ini sering diakibatkan oleh perbedaan kepribadian.
- 3) Konflik orang-peranan (person-role conflict) konflik ini timbul apabila tuntutan-tuntutan peranan dalam hal melaksanakan pekerjaan bertentangan dengan kebutuhan-kebutuhan atau nilai-nilai individu yang bersangkutan. Contohnya, seorang eksekutif yang diperintahkan untuk memberi uang suap kepada seorang pejabat tertentu, mungkin akan merasa bahwa tugas tersebut sangat tidak etikal. Tetapi, di lain pihak pertimbangan-pertimbangan karirnya menyebabkan-nya sulit untuk tidak melaksanakan perintah tersebut.
- 4) Konflik yang timbul karena beban kerja yang berlebihan (in role overload conflict) dalam kondisi ini sang individu menghadapi perintah-perintah dan ekspektasi-ekspektasi dari sejumlah sumber yang tidak mungkin diselesaikannya dalam jangka waktu yang ditetapkan dan dalam batasbatas kualitas tertentu. Timbulah pertanyaan dalam dirinya: “apakah kiranya

kualitas akan dikurbankan demi pertimbangan waktu?” “Apakah tugas-tugas tertentu dilaksanakan, sedangkan tugas lainnya diabaikan?” “Andaikata demikian halnya, tugas-tugas mana saja perlu diberi prioritas?” dilema macam ini merupakan bagian konstan dari tugas seseorang manajer.

- 5) Ambiguitas peranan (role ambiguity), keadaan demikian muncul apabila sang individu memperoleh informasi yang tidak lengkap atau tidak jelas tentang tanggung jawabnya. Maka sang individu tersebut tidak mengetahui dengan pasti apa yang seharusnya dilakukannya.
- 6) Konflik antar peranan (inter-role conflict) Konflik ini muncul apabila berbagai macam peranan yang dijalankan oleh orang yang sama menyebabkan timbulnya tuntutan-tuntutan yang berbeda. Hubungan antara pekerjaan dan keluarga misalnya telah menjadi sebuah sumber ketegangan yang makin meningkat, terutama pada keluarga-keluarga dengan dua macam karir. Para pekerja mau tidak mau harus memadukan peranan mereka sebagai manajer, sebagai orang tua, dan sebagai suami atau istri. Masalah yang umumnya dihadapi adalah bahwa tuntutan pekerjaan menyebabkan individu-individu yang bekerja, kurang sekali waktu mereka untuk melaksanakan tanggung jawab keluarga mereka.

Menurut Hendricks (Ekawarna, 2018) berdasarkan tingkatannya konflik itu sendiri dapat dibagi menjadi:

- 1) Konflik intrapersonal
- 2) Konflik interpersonal.

Penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Konflik Intrapersonal

Konflik intrapersonal merupakan konflik yang dihadapi atau dialami oleh individu dengan dirinya sendiri karena adanya tekanan peran dan ekspektasi dari luar yang berbeda dengan keinginan atau harapannya. Selain itu, konflik intrapersonal dapat terjadi bila seseorang memiliki dua keinginan dalam waktu yang sama dan tidak terpenuhi sekaligus.

## 2) Konflik Interpersonal

Konflik interpersonal adalah pertentangan antara seseorang dengan orang lain atau ketidakcocokan kondisi yang dirasakan oleh seseorang karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan dan sikap. Konflik interpersonal adalah bentuk pertentangan yang terjadi dalam organisasi yang disebabkan oleh perbedaan tujuan, kesalahan komunikasi, ketergantungan aktivitas kerja, perbedaan penilaian dan kesalahan efektif.

### **2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Konflik Peran**

Menurut (Bismala, 2017) dalam faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran adalah sebagai berikut:

- 1) Saling ketergantungan tugas
- 2) Ketergantungan satu arah
- 3) Masalah pribadi
- 4) Formalisasi yang rendah

Penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Saling ketergantungan tugas. Ini terjadi ketika dua atau lebih unit kerja saling tergantung untuk kerjasama, informasi, ketaatan atau kegiatan koordinatif yang lain.

- 2) Ketergantungan satu arah, hal ini terjadi ketika satu unit kerja secara unilateral tergantung dari unit kerja lain.
- 3) Masalah pribadi, hal ini disebabkan karena tidak sesuai dengan tujuan atau nilai-nilai sosial pribadi pegawai dengan perilaku yang diperankan pada jabatan mereka dan perbedaan dalam nilai-nilai persepsi.
- 4) Formalisasi yang rendah. Ini terjadi ketika tidak ada pedoman manual, dan standarisasi, maka perselisihan mudah timbul.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya konflik peran,

Menurut (Sutojo, 2014) yaitu:

- 1) Masalah komunikasi
- 2) Masalah struktur organisasi
- 3) Masalah pribadi

Penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Masalah komunikasi yang dikarenakan kesalahpahaman yang terjadi terkait kalimat, bahasa, atau informasi yang kurang lengkap serta gaya komunikasi yang tidak konsisten.
- 2) Masalah struktur organisasi karena adanya pertentangan antar divisi yang memiliki kepentingan atau sistem penilaian 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.

#### 2.1.2.4 Indikator Konflik Peran

Menurut (Fahmi, 2016) indikator konflik peran yaitu:

- 1) Sumber daya manusia
- 2) Mengesampingkan aturan
- 3) Kegiatan yang tidak perlu
- 4) Arahan yang tidak jelas
- 5) Kecukupan wewenang

Penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Sumber daya manusia

Melakukan pekerjaan yang berbeda-beda, dan menerima penugasan tanpa sumber daya manusia yang cukup untuk penugasannya.

- 2) Mengesampingkan aturan

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

- 3) Kegiatan yang tidak perlu

Melakukan kegiatan yang diterima satu pihak dan tidak diterima oleh pihak lain, serta melakukan kegiatan yang tidak perlu.

- 4) Arahan yang tidak jelas

Bekerja di bawah arahan yang tidak pasti dan tidak jelas.

- 5) Kecukupan wewenang

Memiliki kecukupan wewenang dalam organisasi untuk melakukan perubahan dalam organisasi

Indikator-indikator konflik peran, Menurut (Rizzo, J. R., House, R. J. & Lirtzman, 2017) 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.

### **2.1.3 Stres Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja**

Setiap karyawan cenderung akan merasakan berbagai bentuk kekuatiran akan masalah yang dihadapi serta menjumpai kesulitan-kesulitan hingga

mengalami kesedihan emosional. Beberapa bentuk kesulitan tersebut mungkin bisa terjadi di luar pekerjaan, tetapi kesulitan-kesulitan lain berkaitan dengan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat mengganggu konsentrasi, mengakibatkan kekhawatiran yang berlebihan serta menimbulkan ketegangan yang berakibatkan pada stres.

Menurut (Handoko, 2016) “stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka”.

(Siagian, 2016) berpendapat bahwa “stres adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibatkan pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya”.

(Manullang, 2014) mendefinisikan “stres adalah ketegangan mental yang melebihi kondisi biasanya. Dalam kadar yang wajar, stres bermanfaat untuk membuat kita lebih awas dan berkonsentrasi. Namun stres yang terus-menerus dapat berbahaya”. Menurut Pangarso (2016, hal 283) “stres adalah kondisi alamiah bagi manusia. Kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada kesempatan, kendala, atau tuntutan yang dihubungkan dengan keinginan dan hasil yang dipersepsikan sebagai suatu hal yang tidak pasti dan penting”.

Menurut (Fahmi, 2016) mendefinisikan bahwa “Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya,

sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Dari definisi di atas penulis dapat menyimpulkan stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang tampak dari tidak stabilnya emosi, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, cemas, tegang, serta gugup yang mampu menghambat hingga merusak pekerjaan karyawan.

### **2.1.3.2 Tipe-tipe Stres Kerja**

Stres kerja terdiri berbagai jenis dan beragam, diantaranya stres kerja yang dapat memberikan gairah dan menstimulus para pegawai untuk merasa lebih bersemangat saat bekerja, adanya tantangan yang dianggap sebagai motivasi diri untuk bisa bekerja lebih keras, namun ada stres yang mengakibatkan turunnya semangat kerja karena pegawai merasa beban pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan mereka, rutinitas kerja yang menimbulkan kejenuhan, dan rekan kerja yang tidak kompeten.

Berney dan Selye (dalam Asih, et al., 2018:4-5) mengungkapkan ada empat

jenis stres:

- 1) Eustress (good stress),
- 2) Distress
- 3) Hyperstress

#### 4) Hypostress

Penjelasannya sebagai berikut:

- 1) *Eustress (good stress)*, yaitu stres yang menimbulkan stimulus dan kegairahan. Stres ini dapat meningkatkan kreativitas dan antusiasme.
- 2) *Distress*, yaitu stres yang memunculkan efek membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti: tuntutan tidak menyenangkan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.
- 3) *Hyperstress*, yaitu stress terjadi ketika seseorang dipaksa untuk mengatasi tekanan yang melampaui kemampuan dirinya.
- 4) *Hypostress*, yaitu stress yang muncul karena kurangnya stimulasi. Contohnya, stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

Menurut Quick dan Quick (dalam Yuliana, et al., 2019:5) stres kerja terbagi menjadi dua kategori, yaitu:

- 1) *Eustress*
- 2) *Distress*

Penjelasannya sebagai berikut:

- 1) *Eustress*, yaitu hasil respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi
- 2) *Distress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi, seperti penyakit kardiovaskular

dan tingkat ketidakhadiran (absenteeism) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja terdiri dari berbagai jenis, yaitu eustress, distress, hyperstress, dan hypostress. Eustress merupakan jenis stres yang positif karena stres ini dapat memberikan stimulus dan gairah seperti tantangan kerja yang diberikan diinterpretasikan sebagai motivasi diri untuk bekerja lebih keras. Distress merupakan stres yang negatif karena dapat menyebabkan turunnya gairah bekerja. Hal ini disebabkan akibat adanya tuntutan dan tanggung jawab yang berlebihan yang dapat menguras energi individu sehingga hal ini dapat mengakibatkan penurunan hasil kerja dan meningkatkan tingkat absensi. Hyperstress adalah jenis stres tingkat tinggi yang terjadi akibat rasa cemas berlebihan yang dirasakan individu yang mengalaminya. Hypostress merupakan jenis stres yang dirasakan pegawai akibat kurangnya stimulus, rutinitas kerja serta pekerjaan yang kurang menantang dapat memicu kebosanan bagi individu yang mengalaminya.

### **2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Stres dalam pekerjaan dipengaruhi banyak faktor baik faktor internal individu maupun eksternal individu. Menurut (Wijono, 2018) faktor-faktor tersebut yaitu :

- 1) Faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan individu.
- 2) Stres peran.
- 3) Peluang partisipasi.
- 4) Tanggung jawab.

5) Faktor-faktor organisasi.

Penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan individu. Sebab-sebab dari setiap tingkat stres yang tinggi ada dalam beberapa tugas, tekanan psikologi yang tinggi menyebabkan tugas-tugas menjadi beresiko tinggi dalam melakukan pengendalian terhadap keputusan.
- 2) Stres peran. Individu-individu lebih efektif dalam memainkan perannya ketika ia memahami tentang peran yang dimainkannya, sehingga mereka tidak mengalami stres/tekanan-tekanan peran yang menimbulkan konflik peran yang tinggi.
- 3) Peluang partisipasi. Ada beberapa manajer dilaporkan bahwa apabila tingkat partisipasi mereka dalam mengambil keputusan dirasakan lebih banyak akan mengalami stres yang lebih rendah. Sebaliknya, tingkat kecemasan terhadap tugas dan ancaman dirasakan rendah oleh manajer yang partisipasi tugasnya rendah.
- 4) Tanggung jawab. Sebagai seorang manajer keefektifannya tergantung pada siapa yang bekerja untuknya, seandainya manajer mempunyai alasan bahwa dirinya tidak mempunyai kepercayaan terhadap mereka, atau kemampuannya kurang dapat mengendalikan mereka, maka manajer dan juga karyawan akan mengalami stres.
- 5) Faktor-faktor organisasi. Faktor organisasi biasanya dapat menyebabkan stres seperti keadaan yang sulit dalam organisasi, taraf perubahan organisasi, dan juga batas peran.

Faktor stres lainnya juga dikemukakan oleh (Sinambela, 2018) antara lain:

- 1) Struktur dalam organisasi yang terbentuk dalam desain organisasi yang ada.
- 2) Individual.

Penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Struktur dalam organisasi yang terbentuk dalam desain organisasi yang ada, misalnya melalui formalisasi, konflik dalam hubungan antar pegawai, spesialisasi, serta lingkungan yang kurang mendukung. Hal lain dalam desain organisasi yang menyebabkan organisasi juga dapat menjadi stres adalah level diferensiasi yang tinggi dalam perusahaan, serta adanya sentralisasi yang menyebabkan pegawai tidak mempunyai hak untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.
- 2) Individual. Tipe kepribadian pegawai, tipe kepribadian yang cenderung mengalami stres kerja yang lebih tinggi adalah kepribadian yang lebih cepat marah apabila tidak dapat menangani suatu hal.

Menurut (Mangkunegara, 2016) mendeteksi penyebab stres dan bentuk reaksinya, maka ada 3 pola dalam mengatasi stres, yaitu :

- 1) Pola Sehat,
- 2) Pola Harmonis,
- 3) Pola Patologis,

Penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Pola Sehat, adalah pola menghadapi stres yang terbaik yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang. Mereka yang tergolong kelompok ini biasanya mampu mengelola waktu

dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga ia tidak perlu merasa ada sesuatu yang menekan, meskipun sebenarnya tantangan dan tekanan cukup banyak.

- 2) Pola Harmonis, adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dalam pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur. Ia pun selalu mengadakan tugas-tugas tertentu kepada orang lain dengan memberikan kepercayaan penuh. Dengan demikian, akan terjadi keharmonisan dan keseimbangan antara tekanan yang diterima dengan reaksi yang diberikan. Demikian juga terhadap keharmonisan antara dirinya dan lingkungan.
- 3) Pola Patologis, ialah pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak dimiliki kemampuan dan keterampilan mengelola tugas dan waktu. Cara ini dapat menimbulkan reaksi-reaksi yang berbahaya karena bisa menimbulkan berbagai masalah-masalah yang buruk.

#### **2.1.3.4 Indikator Stres Kerja**

Bekerja merupakan salah satu kebutuhan dan kewajiban bagi setiap manusia untuk memenuhi segala kebutuhan serta cita-cita yang menjadi salah satu tujuan yang ingin dicapai, tentu saja di dalam suatu pekerjaan banyak terjadi ketidaksesuaian ataupun perbedaan pendapat antara satu orang atau lebih di dalam

suatu organisasi, sehingga stres menjadi konsekuensi yang harus diterima oleh para pekerja. Stres kerja tentu saja memiliki berbagai indikator.

Indikator tersebut menurut (Sulistiyani, 2018) antara lain :

- 1) Beban kerja.
- 2) Sikap pimpinan.
- 3) Peralatan kerja
- 4) Kondisi lingkungan kerja

Penjelasannya

- 1) Beban kerja, yaitu beban pekerjaan yang ditanggung dan harus diselesaikan seorang karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan stres kerja.
- 2) Sikap pimpinan, yaitu perilaku seorang pimpinan kepada bawahannya.
- 3) Sikap pimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.
- 4) Peralatan kerja, yaitu benda yang digunakan dalam mendukung pelaksanaan kerja. Seperti alat tulis kantor, komputer, printer dll.
- 5) Kondisi lingkungan kerja, yaitu kondisi disekitar tempat karyawan bekerja.

Indikator lainnya menurut (Wijono, 2018) yaitu:

- 1) Budaya sosial yang dilakukan bersama keluarga, religius, keturunan, struktur pekerjaan, dan faktor-faktor sosial yang luas lainnya.
- 2) Hubungan dengan orang lain dalam dunia budaya sosial, seperti seorang pribadi berperan sebagai suami/istri, rekan kerja, orangtua, rakyat sebuah negara, dan sebagainya.

- 3) Aspek dari individu sendiri. Individu mempunyai kecenderungan ciri-ciri yang tidak tahan terhadap tekanan, ancaman, mudah, dan cemas.

## **2.1.4 Keputusan Etis**

### **2.1.4.1 Pengertian Keputusan Etis**

Menurut (Tenbrunsel, A. E., & Smith-Crowe, 2018) Jika suatu putusan dapat diterima oleh hukum, tidak melanggar moral dan juga masyarakat dapat menerimanya maka keputusan itu dapat dikatakan sudah etis. Peran suatu etika dan juga betapa pentingnya para pengambil keputusan mempunyai kemampuan yang etis pada melakukan dan melaksanakan evaluasi yang diakui sangat penting oleh masyarakat, regulator, dan profesi. Kesadaran suatu etika dan juga sikap profesional yang harus dan wajib didalam diri seseorang auditor yang mengingat bahwa suatu profesi tersebut sangat membutuhkan kepercayaan kepada masyarakat terhadap kualitas audit yang diberikan. Adanya dampak suatu etika yang terdapat pada diri seorang pimpinan akan mempengaruhi kemampuan keputusan etis ataupun tidaknya keputusan yang sudah diambil (Hasan, 2016).

(Tafruji, 2019) menyatakan bahwa terdapat empat komponen yang bisa memilih langkah-langkah seseorang yang wajib beliau ambil buat menggabungkan suatu dimensi etika ada suatu keputusan. Keempat komponen itu yaitu pengakuan kasus moral, pertimbangan moral, membentuk niat moral, dan juga keterlibatan pada kemampuan moral. Apabila seseorang sudah gagal pada melakukan tiap komponen tadi maka beliau juga akan gagal buat bertindak secara etis.

Ahli lain yaitu (Donnel, C. O., & Heinz, 2017) mengatakan bahwa pengambilan keputusan etis adalah pemilihan diantara alternatif mengenai suatu cara bertindak yaitu inti dari perencanaan, suatu rencana tidak dapat dikatakan tidak ada jika tidak ada keputusan, suatu sumber yang dapat dipercaya, petunjuk atau reputasi yang telah dibuat dan (Siagian, 2016) mendefinisikan pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan sistematis terhadap suatu masalah, pengumpulan fakta dan data, penelitian yang matang atas alternatif dan tindakan.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan Keputusan etis merupakan suatu keputusan yang dibuat oleh orang professional yang mengabdikan pada suatu bidang pekerjaan tertentu.

#### **2.1.4.2 Manfaat Keputusan Etis**

Menurut (Robbins & Judge, 2017) manfaat mengambil keputusan etis sebagai berikut:

- 1) Kebijakan dapat direalisasikan dengan cepat
- 2) Mencegah kegentingan
- 3) Menunjukkan Komitmen

Penjelasannya sebagai berikut

- 1) Kebijakan dapat direalisasikan dengan cepat

Manfaat pertama adalah kebijakan dapat direalisasikan dengan cepat. Ketika keputusan cepat diambil maka dapat membuat seseorang cepat juga untuk bertindak dan merealisasikan sebuah keputusan. Kalau berlarut-larut maka kebijakan pun akan berlarut-larut baru selesai.

Padahal, masyarakat sudah berteriak untuk diperhatikan oleh pemerintah. Kalau lama mengambil keputusan maka masyarakat menderita. Jadi, mengambil keputusan cepat perlu juga diutamakan karena dampaknya juga baik dalam sebuah kebijakan.

## 2) Mencegah kegentingan

Manfaat kedua adalah mencegah kegentingan. Kita harus memahami mengambil keputusan cepat itu akan membantu kita terlepas dari kegentingan. Misalnya, di sebuah daerah terjadi bencana alam. Tentu pemerintah harus cepat mengambil tindakan atau keputusan untuk proses mengevakuasi maupun memberikan bantuan sosial kepada masyarakat terdampak bencana.

Jikalau mengambil keputusan lambat maka masyarakat akan semakin menderita dan tak tahu harus berbuat apa-apa. Sebab itu, penting sekali mengambil keputusan secara cepat untuk kebaikan bersama.

## 3) Menunjukkan Komitmen

Manfaat ketiga mengambil keputusan secara cepat adalah menunjukkan komitmen. Komitmen dalam kehidupan tentunya perlu. Misalnya, kamu mencintai seorang wanita tetapi kamu tidak bisa memutuskan apakah kamu mau untuk serius dengannya atau hanya bermain-main saja.

Dalam menunjukkan komitmenmu terhadap seorang wanita maka cepatlah ambil keputusan yang cepat agar pasanganmu tidak merasa cintanya digantungkan. Begitu juga dalam sebuah jabatan pekerjaan. Penting sekali untuk memiliki komitmen sebagai pertunjukan untuk

membuktikan diri kita meminati pekerjaan tersebut. Dengan adanya 3 (tiga) manfaat mengambil keputusan secara cepat tersebut, tentu akan sangat membantu kita untuk lebih baik dan tidak lambat mengambil keputusan. Harapannya, kita bisa mengambil keputusan dengan cepat dan harus terus belajar dan belajar.

Menurut (Sari, 2017) manfaat menetapkan suatu keputusan etis adalah:

- 1) Perencanaan dapat dilakukan dengan lebih terarah.
- 2) Upaya dan tindakan menjadi lebih terfokus.
- 3) Menstimulasi peningkatan kinerja.
- 4) Membantu proses evaluasi dan mengontrol kinerja

#### **2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengambilan Keputusan Etis**

Menurut (Terry, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi dalam pengambilan keputusan, yaitu :

- 1) Hal-hal yang berwujud maupun yang tidak berwujud, yang emosional maupun yang rasional perlu diperhitungkan dalam pengambilan keputusan.
- 2) Setiap keputusan harus dapat dijadikan bahan untuk mencapai tujuan
- 3) Setiap keputusan jangan berorientasi pada kepentingan pribadi, tetapi harus lebih mementingkan kepentingan
- 4) Jarang sekali pilihan yang memuaskan, oleh karena itu buatlah alternatif-alternatif tandingan.
- 5) Pengambilan keputusan merupakan tindakan mental dari tindakan ini harus diubah menjadi tindakan fisik.

- 6) Pengambilan keputusan yang efektif membutuhkan waktu yang cukup lama.
- 7) Diperlukan pengambilan keputusan yang praktis untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.
- 8) Setiap keputusan hendaknya dilembagakan agar diketahui keputusan itu benar.
- 9) Setiap keputusan merupakan tindakan permulaan dari serangkaian kegiatan mata rantai berikutnya.

Menurut (Arroba, 2018) menyebutkan lima faktor yang mempengaruhi

Pengambilan Keputusan etis , antara lain:

- 1) Informasi yang diketahui perihal masalah yang dihadapi
- 2) Tingkat pendidikan
- 3) Personality
- 4) Coping
- 5) Culture

Berikut ini penjelasannya

- 1) Informasi yang diketahui perihal masalah yang dihadapi

Seseorang berada dalam situasi pengambilan keputusan maka selanjutnya dia akan melakukan tindakan untuk mencari informasi mempertimbangkan, menganalisa, melakukan prediksi, dan menjatuhkan pilihan terhadap alternatif yang ada.

- 2) Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seseorang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pengambilan keputusan

- 3) Personality

Aspek kepribadian ini tidak nampak oleh mata tetapi besar peranannya bagi pengambilan keputusan.

- 4) Coping, dalam hal ini dapat berupa pengalaman hidup yang terkait dengan pengalaman (proses adaptasi)
- 5) Culture

Kultur yang dianut oleh individu bagaikan kerangka bagi perbuatan individu. Hal ini berpengaruh terhadap proses pengambilan keputusan.

Sedangkan menurut (Kotler & Keller, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan etis antara lain:

- 1) Faktor Budaya,
- 2) Faktor sosial,
- 3) Faktor pribadi,
- 4) Faktor Psikologis,

Penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Faktor Budaya, yang meliputi peran budaya, sub budaya dan kelas sosial
- 2) Faktor sosial, yang meliputi kelompok acuan, keluarga, peran dan status
- 3) Faktor pribadi, yang termasuk usia dan tahap siklus hidup, pekerjaan, keadaan ekonomi, gaya hidup, kepribadian dan konsep diri
- 4) Faktor Psikologis, yang meliputi motivasi, persepsi, pengetahuan, keyakinan dan pendirian

#### **2.1.4.4 Indikator Keputusan Etis**

(Terry, 2018) menjelaskan Indikator keputusan etis yang berlaku, antara lain:

- 1) Intuisi
- 2) Pengalaman

- 3) Fakta
- 4) Wewenang
- 5) Rasional

Penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Intuisi

Keputusan yang diambil berdasarkan intuisi atau perasaan lebih bersifat subjektif yaitu mudah terkena sugesti, pengaruh luar, dan faktor kejiwaan lain. Sifat subjektif dari keputusan intuitif ini terdapat beberapa keuntungan, yaitu:

- a) Pengambilan keputusan oleh satu pihak sehingga mudah untuk memutuskan.
- b) Keputusan intuitif lebih tepat untuk masalah-masalah yang bersifat kemanusiaan.

- 2) Pengalaman

Dalam hal tersebut, pengalaman memang dapat dijadikan pedoman dalam menyelesaikan masalah. Keputusan yang berdasarkan pengalaman sangat bermanfaat bagi pengetahuan praktis. Pengalaman dan kemampuan untuk memperkirakan apa yang menjadi latar belakang masalah dan bagaimana arah penyelesaiannya sangat membantu dalam memudahkan pemecahan masalah.

- 3) Fakta

Keputusan yang berdasarkan sejumlah fakta, data atau informasi yang cukup itu memang merupakan keputusan yang baik dan solid, namun untuk mendapatkan informasi yang cukup itu sangat sulit.

- 4) Wewenang

Keputusan yang berdasarkan pada wewenang semata maka akan menimbulkan sifat rutin dan mengasosiasikan dengan praktik diktatorial. Keputusan berdasarkan wewenang kadangkala oleh pembuat keputusan sering melewati permasalahan yang seharusnya dipecahkan justru menjadi kabur atau kurang jelas.

5) Rasional

Keputusan yang bersifat rasional berkaitan dengan daya guna. Masalah-masalah yang dihadapi merupakan masalah yang memerlukan pemecahan rasional. Keputusan yang dibuat berdasarkan pertimbangan rasional lebih bersifat objektif. Dalam masyarakat, keputusan yang rasional dapat diukur apabila kepuasan optimal masyarakat dapat terlaksana dalam batas-batas nilai masyarakat yang di akui saat itu.

Jadi, indikator keputusan etis antara lain berdasarkan intuisi, pengalaman, fakta, wewenang dan rasional.

Menurut (Dwiyanti, 2018) Terdapat tiga indikator dalam pembuatan keputusan etis agar dapat diterima oleh masyarakat luas.

- 1) Moral issue,
- 2) Moral agent,
- 3) Ethical decision,

Penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Moral issue, yaitu seberapa jauh seseorang melakukan tindakan yang apabila secara bebas dilakukan akan mengakibatkan kerugian (harm) atau keuntungan (benefit) bagi orang lain.
- 2) Moral agent, yaitu seseorang yang membuat keputusan moral.

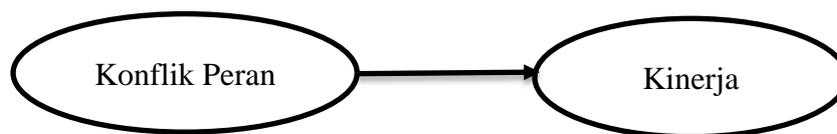
- 3) Ethical decision, yaitu keputusan yang dapat diterima oleh masyarakat luas baik secara legal maupun moral.

## 2.2 Kerangka Konseptual

### 2.2.1 Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Wibowo, 2019) “konflik adalah suatu proses yang dimulai ketika satu pihak merasa bahwa pihak lain telah dipengaruhi secara negatif, atau tentang memengaruhi secara negatif, tentang sesuatu yang diketahui pihak pertama. Konflik dapat terjadi karena adanya pertentangan atau ketidaksetujuan diantara perseorangan atau kelompok di dalam sebuah perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan”.

Penelitian-penelitian terdahulu juga mengkaji bagaimana pengaruh konflik terhadap kinerja. Dari kesimpulan penelitian mereka terlihat bahwa konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan menurut (Yasa, 2017), (Wildan, 2020), (Julvia, 2016) Apabila konflik kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.



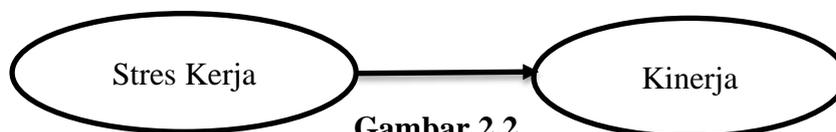
**Gambar 2.1**  
**Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja**

### 2.2.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Handoko, 2016) “Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala

stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Stres dapat mengganggu konsentrasi karyawan pada saat menjalankan atau menyelesaikan suatu pekerjaan yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan”.

Menurut penelitian (Siswadi et al., 2021), (Manihuruk & Tirtayasa, 2020), (Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, 2020) mengkaji bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Dari kesimpulan penelitian mereka terlihat bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi stres kerja maka akan semakin rendah kinerja karyawan.



**Gambar 2.2**

**Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja**

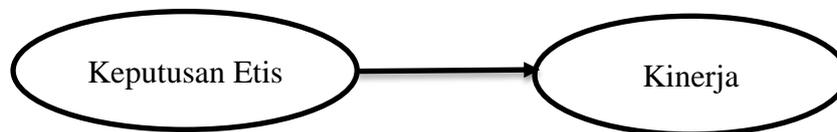
**2.2.3 Pengaruh Keputusan Etis terhadap Kinerja**

Keputusan etis didefinisikan oleh Jones (1991) sebagai “suatu keputusan yang secara hukum dan etik dapat diterima di dalam masyarakat yang lebih luas. Kebalikannya adalah suatu keputusan yang dikatakan tidak etis adalah yang secara hukum atau etik tidak dapat diterima di dalam masyarakat yang lebih luas.

Semenara definisi pengambilan keputusan etis (Kacmar, 2016) menjelaskan pengambilan keputusan etis sebagai “suatu proses dilakukan individu- individu yang menggunakan dasar pemikirannya untuk menentukan apakah suatu isu tertentu adalah benar atau salah.”

Keputusan etis sesuatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat suatu masalah, pengumpulan fakta-fakta dan data, penentuan yang matang dari alternatif yang dihadapi, dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

Sehingga dengan keputusan yang tepat mampu mengatasi masalah atau kegiatan yang ada di perusahaan sehingga dengan sendirinya kinerja itu akan meningkat dalam sebuah instansi atau perusahaan.



**Gambar 2.3**  
**Pengaruh Keputusan Etis terhadap Kinerja**

#### **2.2.4 Pengaruh Konflik Peran terhadap Keputusan Etis**

Konflik peran adalah suatu konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika dan kemandirian profesional. Kondisi tersebut biasanya terjadi karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain. Konflik peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu seperti timbulnya ketegangan kerja, banyak terjadi perpindahan pekerja, penurunan kepuasan kerja sehingga bisa menurunkan kinerja secara keseluruhan.

(Winardi, 2014) menyatakan bahwa setiap orang membawa perannya masing masing, sejauh kebutuhan dan nilai nilai ini tidak cocok dengan tuntutan peran dalam perusahaan atau organisasi merupakan hal yang mendasar mengenai konflik peran seseorang Sehingga dibutuhkan suatu keputusan etis dalam sebuah instansi untuk dijadikan acuan akibat adanya ketidakcocokan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran dimana dalam kondisi yang cukup ekstrim, sehingga dengan adanya keputusan etis kehadiran dua atau lebih harapan

peran atau tekanan tidak bertolak belakang sehingga peran yang lain dapat dijalankan.



**Gambar 2.4**  
**Pengaruh Konflik Peran terhadap Keputusan Etis**

### 2.2.5 Pengaruh Stres Kerja terhadap Keputusan Etis

Menurut (Handoko, 2016) bahwa “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang”. Stres dapat tidak sesuai antara situasi yang diinginkan dimana terdapat kesenjangan antara tuntutan lingkungan dan kemampuan individu untuk memenuhinya yang dinilai potensial membahayakan, mengancam, mengganggu dan tidak terkendali atau melebihi kemampuan individu untuk mengelola jarak yang ada antara tuntutan - tuntutan.

Sehingga dengan adanya keputusan etis diharapkan dapat menurunkan tingkat stress seseorang, karena keputusan yang diambil oleh seorang pembuat keputusan tentunya harus memperhatikan aspek tingkat stres kerja seseorang dalam sebuah instansi.

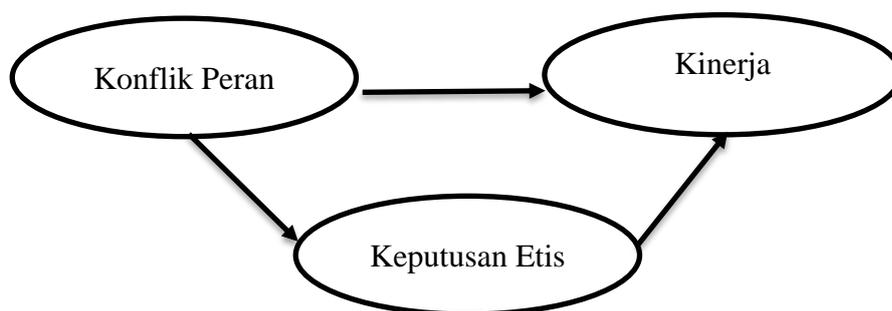


**Gambar 2.5**  
**Pengaruh Stres Kerja terhadap Keputusan Etis**

### 2.2.6 Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja melalui Keputusan Etis sebagai Variabel Interveining

Konflik peran memiliki negatif dan positif bagi suatu kelompok, karena suatu konflik yang muncul dalam suatu kelompok dirasa dapat membangun

pemikiran yang lebih baik bagi orang tersebut. (Muchinsky, 2016) menyatakan konflik peran dapat terjadi ketika seseorang diberikan lebih dari dua tuntutan secara bersamaan dan tuntutan tersebut bertentangan dengan pemikiran mereka sehingga karyawan dapat mengalami kesusahan dalam menyelesaikan tugasnya, namun dengan adanya sebuah keputusan etis dari sebuah perusahaan atau instansi yang diharapkan mampu menghasilkan sebuah output bagi permasalahan yang sedang terjadi. Apabila dalam sebuah keputusan menghasilkan output yang baik, maka akan mendapatkan penghargaan tertentu begitu pula sebaliknya, sehingga dengan baiknya keputusan etis yang diambil perusahaan dapat mengendalikan konflik peran yang terjadi di perusahaan, sehingga dengan sendirinya kinerja organisasi akan tercapai.



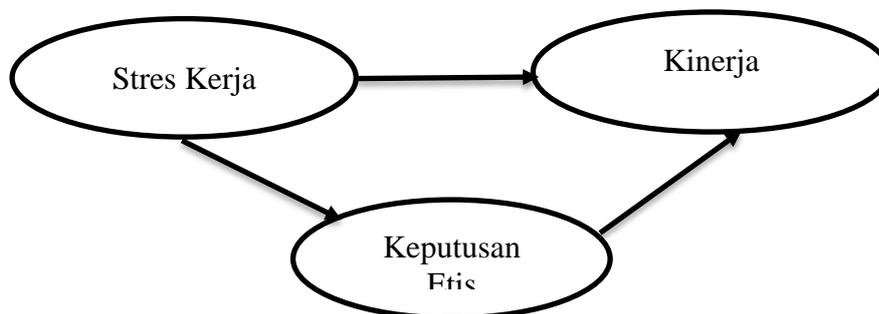
**Gambar 2.6**  
**Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja melalui Keputusan Etis**

### **2.2.7 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja melalui Keputusan Etis sebagai Variabel Interveining**

Karyawan yang mengalami stress biasanya akan merasakan kegelisahan dalam dirinya dan itu akan berpengaruh terhadap perilaku seseorang, stress menjadikan seorang karyawan menjadi ancaman yang akan merugikan dirinya. Tetapi Stress yang dipersepsikan dapat menimbulkan hasil yang positif dapat memberikan kepuasan terhadap karyawan.. Secara sederhana stress dapat mengganggu dalam melaksanakan pekerjaan, tergantung seberapa besar tingkat

stress. Apabila tingkat stress rendah bahkan tidak ada stress maka tantangan-tantangan kerja tidak ada dan kepuasan kerja cenderung meningkat.

Seorang pekerja yang merasakan stress yang tinggi biasanya cenderung menyalakah beban pekerjaan sehingga ini akan berdampak secara tidak langsung terhadap kinerjanya karena melalui keputusan etis, stress kerja yang tinggi diharapkan dapat menurunkan tingkat stres dalam bekerja yang nantinya akan berdampak pada kinerja yang meningkat.

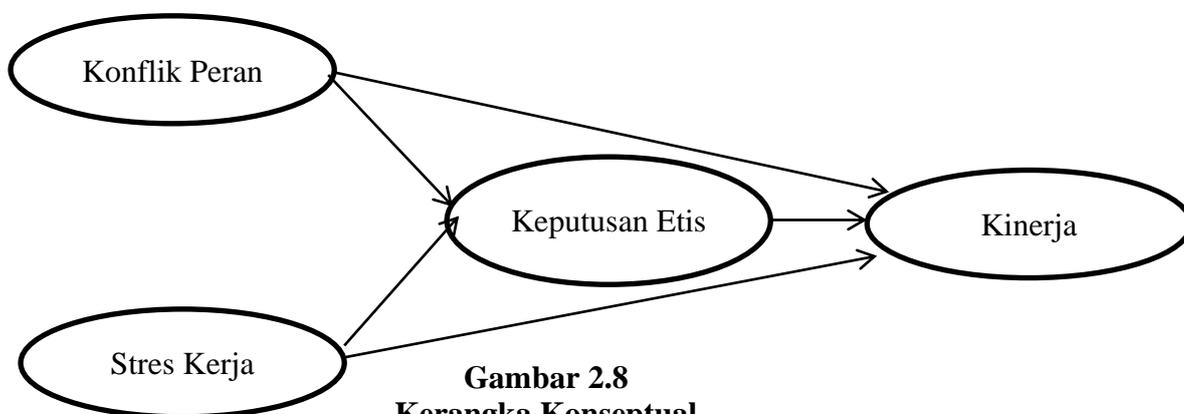


**Gambar 2.7**

**Pengaruh Stres terhadap Kinerja melalui Keputusan Etis**

### 2.2.8 Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Kinerja melalui Keputusan Etis

Konflik peran dan stres kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja individu pegawai melalui keputusan etis atas dasar penjelasan yang telah diuraikan dalam latar belakang dan kerangka konseptual maka kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.8**  
**Kerangka Konseptual**

### 2.3 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2017b) “hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena harus dibuktikan kebenarannya”.

Dalam penelitian ini, dapat di buat hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Konflik peran berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Utara
2. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Utara.
3. Keputusan etis berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Utara.
4. Konflik peran berpengaruh terhadap keputusan etis pada pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Utara
5. Stres kerja berpengaruh terhadap keputusan etis pada pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Utara.
6. Konflik peran berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui keputusan etis pada pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Utara
7. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui keputusan etis pada pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Utara.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2017) “pendekatan asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel yang berkaitan”. Penelitian ini juga tergolong kepada pendekatan kuantitatif menurut (Juliandi et al., 2015a) “Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang tidak dilakukan secara mendalam. Data penelitian kuantitatif merupakan data-data yang berwujud angka-angka tertentu, yang dapat dioperasikan secara matematis”.

#### **3.2 Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah :

1. Kinerja Karyawan (Y) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dan memiliki standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

**Tabel 3.1**  
**Indikator Kinerja**

No	Indikator
1	<i>Quantity</i> (kuantitas)
2	<i>Quality</i> (kualitas)
3	<i>Timeliness</i> (ketetapan waktu)
4	<i>Cost effectiveness</i> (efektivitas biaya)
5	<i>Interpersonal impact</i> (hubungan antar perseorangan)

Sumber: (Nitisemito, 2015)

2. Konflik Peran (X1) adalah suatu perselisihan atau pertentangan di dalam suatu perusahaan. Konflik berupa perbedaan pendapat, kurang jelasnya pembagian kerja, serta perasaan buruk sangka dan iri hati dapat menjadi sumber konflik di perusahaan.

**Tabel 3.2**  
**Indikator Konflik Peran**

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

Sumber: (Rizzo, J. R., House, R. J. & Lirtzman, 2017)

3. Stres Kerja (X2) adalah kondisi ketegangan yang dapat menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang yang mengalami stres akan mengalami khawatir yang berlebih serta tekanan dalam menjalani pekerjaan dan sering kali dapat mengakibatkan seseorang lebih agresif, sensitif, serta tidak dapat relaks ketika dihadapkan pada suatu pekerjaan.

**Tabel 3.3**  
**Indikator Stres Kerja**

No	Indikator
1	Beban kerja
2	Sikap pimpinan
3	Peralatan kerja
4	Kondisi lingkungan kerja

Sumber: (Sulistiyani, 2018)

4. Keputusan Etis (Z) adalah Keputusan etis merupakan suatu keputusan yang dibuat oleh orang professional yang mengabdikan pada suatu bidang pekerjaan tertentu.

**Tabel 3.4**  
**Indikator Keputusan Etis**

No	Indikator
1	Instuisi
2	Pengalaman
3	Fakta
4	Wewenang
5	Rasional

Sumber: (Terry, 2018)

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara, Jl. Imam Bonjol No.5, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20231. Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Januari sampai dengan Mei 2023.

**Tabel 3.5**  
**Jadwal Kegiatan Penelitian**

No	Kegiatan	April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset		■																		
2	Penyusunan proposal				■																
3	Perbaikan proposal					■	■	■	■	■	■	■	■								
4	Seminar proposal													■							
5	Pengumpulan data													■							
6	Penyusunan skripsi														■	■	■				
7	Bimbingan skripsi															■	■	■	■	■	■
8	Sidang Meja hijau																				■

### 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 105 orang.

Berikut ini adalah jumlah pegawai berdasarkan bagian sebagai berikutL

**Tabel 3.6**  
**Populasi**

<b>NO.</b>	<b>JABATAN</b>	<b>Keterangan</b>
1.	Sekretaris Dewan	1
2.	Kepala Bagian Umum	1
3.	Kabag Program & Keuangan	1
4.	Kabag Persidangan dan Perundang – Undangan	1
5.	Kabag Fasilitasi Penganggaran & Pengawasan	1
6.	Kasubbag Tata Usaha & Kepegawaian	1
7.	Analisis Kebijakan Ahli Muda / Subbag Fasilitasi Penganggaran	1
8.	Analisis Kebijakan Ahli Muda / Subbag Rumah Tangga	1
9.	Analisis Kebijakan Ahli Muda / Subbag Humas, Protokol & Publikasi	1
10.	Analisis Kebijakan Ahli Muda / Subbag Kajian Perundang – undangan	1
11.	Analisis Kebijakan Ahli Muda / Subbag Perencanaan & Penganggaran	1
12.	Analisis Kebijakan Ahli Muda / Subbag Akuntansi dan Pelaporan	1
13.	Analisis Kebijakan Ahli Muda / Subbag Fasilitasi Pengawasan	1
14.	Analisis Kebijakan Ahli Muda / Subbag Perlengkapan	1
15.	Analisis Kebijakan Ahli Muda / Subbag Verifikasi	1
16.	Pengolah Data Penganggaran	1
17.	Pengelola Perpustakaan	2
18.	Analisis Dukungan Pengawasan	1
19.	Pengadministrasi Rapat	1
20.	Pengadministrasi Umum	37
21.	Pengelola Peraturan Per – UU	1
22.	Petugas Protokol	2

23.	Notulis Rapat	5
24.	Analisis Dukungan Pengawasan	1
25.	Pengelola Peraturan Per – UU	1
26.	Pengolah Data	9
27.	Analisis Publikasi	2
28.	Analisis Dukungan Pengawasan	1
29.	Pengelola Peraturan Per-UU	1
30.	Pengelola Barang Milik Negara	1
31.	Pengelola Perjalanan Dinas	4
32.	Analisis Perencanaan Anggaran	1
33.	Analisis Tata Usaha	1
34.	Pengelola Persidangan	1
35.	Ajudan	1
36.	Pengelola Persidangan	2
37.	Pengelola Perbendaharaan dan pelayanan	1
38.	Pengelola Informasi Kerjasama	1
39.	Pengelola Peraturan Per – UU	1
40.	Pengadministrasi Kepegawaian	1
41.	Penata Kendaraan Dinas	1
42.	Bendahara	1
43.	Pengelola Situs / Web	1
44.	Pengelola Persidangan	1
45.	Pengadministrasi Persuratan	1
46.	Pengelola Informasi Kerjasama	1
47.	Operator Komunikasi	1
48.	Pengolah Data dan Perbendaharaan	1
49.	Pramu Bhakti	2
Jumlah		105

### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Berdasarkan pernyataan tersebut, maka sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil digunakan rumus Slovin. (Ginting, 2012).

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

keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : presisi (10% = 0,1)

dengan rumus tersebut maka dapat dicari sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{105}{1+1,05}$$

n = 51,21 (digenapkan menjadi 51)

Melalui perhitungan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel sebesar 51,21. Sampel tersebut dibulatkan sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 51 pegawai tetap. Kemudian untuk menarik sampel dari populasi digunakan teknik *Simple Random Sampling*, yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata/golongan yang ada dalam populasi itu (Ginting, 2012).

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan. Alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas). Pendapat (Juliandi et al., 2014) ada 2 alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Wawancara, wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interview) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Moleong, 2014). Ciri utama wawancara adalah kontak langsung dengan tatap muka antara pencari informasi dan sumber

informasi. Dalam wawancara sudah disiapkan berbagai macam pertanyaan-pertanyaan tetapi muncul berbagai pertanyaan lain saat meneliti

2. Kuisisioner/angket, Pendapat (Juliandi et al., (2015) kuisisioner merupakan pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Lembar kuisisioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai:

**Tabel 3.6**  
**Skala Likert**

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Juliandi et al., 2015b)

### **3.6 Teknik Analisis Data**

#### **3.6.1 Analisis Data Kuantitatif**

Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis data kuantitatif yang merupakan data yang menggunakan bantuan statistik untuk membantu penelitian dalam penghitungan angka-angka untuk menganalisis data yang diperoleh dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

#### **3.6.2 Analisis Jalur (Path Analysis)**

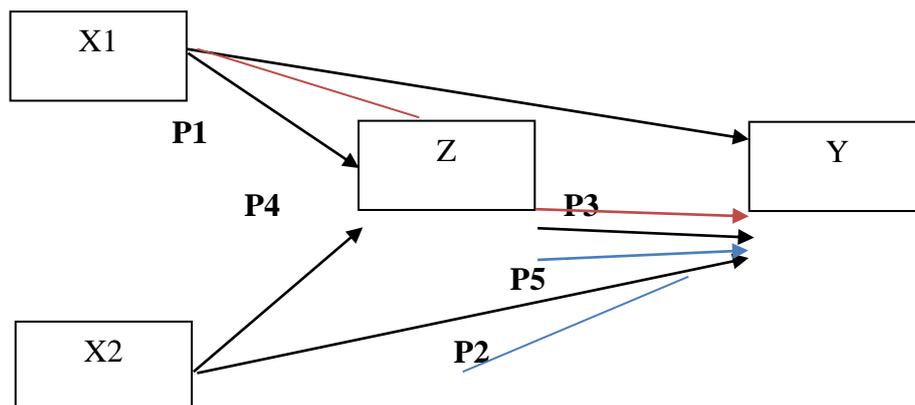
Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLS-SEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis *multivariate* (Ghozali, 2013). Analisis

persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural.

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstruknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software Smart PLS ver. 3 for Windows*.

Berdasarkan hipotesis yang telah dibuat sebagai berikut, ini adalah diagram jalur yang menggambarkan hubungan antar variabel dalam penelitian ini :



### **Gambar 3.1** **Analisis Jalur**

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu (1) analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (a) realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan (b) validitas diskriminan (*discriminant validity*). (2) analisis model struktural (*inner model*), yakni (a) koefisien determinasi (*R-square*); (b) *F-square*; (c) pengujian hipotesis yakni (1) pengaruh langsung (*direct effect*); (2) pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan (3) *total effect* (Juliandi et al., 2014). Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

#### **3.6.3 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)**

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Pendapat (Juliandi et al., 2014). Analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outer model)* menggunakan dua pengujian, antara lain: (1) *Construct reliability and validity* dan (2) *Discriminant validity*.

##### **3.6.3.1 *Construct reliability and validity***

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria validitas dan reliabilitas konstruk dilihat dari *composite reliability* adalah  $> 0.6$  (Juliandi et al., 2014).

##### **3.6.3.2 *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 *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*. Jika nilai  $HTMT < 0.90$  maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Ghozali, 2013).

#### **4.6.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)**

Analisis model struktural (*inner model*) biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisis model struktural (*inner model*) menggunakan dua pengujian antara lain (1) *R-square*; (2) *F-square*; (3) pengujian hipotesis yakni (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect*. (Juliandi, 2018).

##### **4.6.2.1 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. Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Ghozali, 2013)

##### **4.6.2.2 F-Square**

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak *relative* dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-square*) disebut juga efek perubahan. Artinya perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu

dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Ghozali, 2013).

Kriteria *F-Square* adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen (Juliandi, 2018).

#### **4.6.2.3 Pengujian Hipotesis**

Pengujian Hipotesis (*hypotesis testing*) mengandung tiga sub analisis, antara lain: (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect*.

##### **1) *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)**

Tujuan analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Ghozali, 2013). Kriteria untuk pengujian hipotesis *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 (*P-*

*Value*): (1) Jika nilai *P-Values*  $< 0.05$ , maka signifikan; dan (2) Jika nilai *P-Values*  $> 0.05$ , maka tidak signifikan (Ghozali, 2013).

## **2) *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)**

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) (Ghozali, 2013).

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Hasil Penelitian

##### 4.1.1. Deskripsi Data

Berdasarkan hasil tabulasi kuesioner yang diterima dapat diketahui karakteristik responden yang akan dibahas dibawah ini meliputi: jenis kelamin, usia dan Pendidikan. Dalam penelitian ini peneliti mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel Konflik Peran (X1), 8 pernyataan untuk variabel Stress Kerja (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) dan 10 pernyataan untuk variabel Keputusan Etis (Z). Angket yang disebar ini diberikan kepada 51 orang responden yaitu Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan *Likert Summated Rating (LSR)*.

##### 1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	28	54,9%
2	Perempuan	23	45,1%
Jumlah		51	100%

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 28 orang (54,9%) sedangkan

perempuan sebanyak 23 orang (45,1%). Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki.

## 2. Data Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	<25 tahun	2	3,9%
2	25-35 tahun	15	29,4%
3	36-45 tahun	21	41,2%
4	> 45 tahun	13	25,5%
Jumlah		51	100%

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Dari data diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yaitu usia antara <25 tahun sebanyak 2 orang (3,9%), yang memiliki usia 25-35 tahun sebanyak 15 orang (29,4%), yang memiliki usia 36-45 sebanyak 21 orang (41,2%) dan untuk usia >45 tahun sebanyak 13 orang (25,5%).

## 3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.3.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SLTA	7	13,7%
2	Diploma	3	5,9%
4	Sarjana	41	80,4%
Jumlah		51	100%

Sumber : Data Primer (2023)

Berdasarkan di atas diketahui bahwa sebagian besar responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu Pendidikan SLTA sebanyak 7 orang (13,7%), Diploma sebanyak 3 orang (5,9%), pendidikan sarjana sebanyak 41 orang (80,4%) Dari data tersebut dapat diketahui bahwa

berdasarkan pendidikan terakhir responden didominasi oleh pendidikan sarjana sebanyak 41 orang atau 80,4%.

#### 4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian

##### 4.1.2.1. Konflik Peran (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Konflik Peran yang dirangkum pada tabel berikut :

**Tabel 4.4.**  
**Skor Angket Untuk Literasi Keuangan (X1)**

No Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	38	74,5	11	21,6	2	3,9	0	0	0	0	51	100%
2	37	72,5	12	23,5	2	3,9	0	0	0	0	51	100%
3	37	72,5	14	27,5	0	0	0	0	0	0	51	100%
4	42	82,4	8	15,7	1	2,0	0	0	0	0	51	100%
5	43	84,3	8	15,7	0	0	0	0	0	0	51	100%
6	38	74,5	10	19,6	3	5,9	0	0	0	0	51	100%
7	40	78,4	9	17,6	2	3,9	0	0	0	0	51	100%
8	41	80,4	10	19,6	0	0	0	0	0	0	51	100%

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun (2023)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Sumber daya manusia di kantor sudah mendukung pekerjaan kantor, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang sebesar 74,5%.
- 2) Jawaban responden tentang Sumber daya manusia memiliki tenaga kerja terampil, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 37 orang sebesar 72,5%.

- 3) Jawaban responden tentang Saya akan mengesampingkan peraturan, untuk mencapai tujuan instansi, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang sebesar 72,5%.
- 4) Jawaban responden tentang Ketika terjadi masalah saya tidak akan mengesampingkan aturan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang sebesar 82,4%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya sering melakukan kegiatan tidak perlu bersama teman kantor di luar jam kerja, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang sebesar 84,3%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya akan menghindari kegiatan yang tidak perlu, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang sebesar 74,5%.
- 7) Jawaban responden tentang Konflik yang terjadi dikarenakan adanya arahan yang tidak jelas dari atasan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang sebesar 78,4%.
- 8) Jawaban responden tentang Banyaknya pekerjaan yang tertunda karena arahan yang tidak jelas, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 41 orang sebesar 80,4%.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju atas semua pernyataan untuk variabel Konflik Peran. Hal ini dapat dilihat dari hasil responden bahwa konflik peran umumnya terjadi karena adanya arahan yang tidak jelas oleh atasan atau pegawai

#### **4.1.2.2. Stress Kerja (X2)**

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Stress Kerja yang dirangkum pada tabel berikut :

**Tabel 4.5**  
**Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden**  
**Variabel Stress Kerja**

No Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	39	76,5	11	21,6	1	2,0	0	0	0	0	51	100%
2	37	72,5	14	27,5	0	0	0	0	0	0	51	100%
3	38	74,5	12	23,5	1	2,0	0	0	0	0	51	100%
4	39	76,5	11	21,6	1	2,0	0	0	0	0	51	100%
5	38	74,5	13	25,5	0	0	0	0	0	0	51	100%
6	39	76,5	12	23,5	3	5,9	0	0	0	0	51	100%
7	38	74,5	12	23,5	1	2,0	0	0	0	0	51	100%
8	40	78,4	11	21,6	0	0	0	0	0	0	51	100%

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Saya diberikan Target yang cukup tinggi, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang sebesar 76,5%.
- 2) Jawaban responden tentang Beban pekerjaan yang diberikan terlalu banyak, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 37 orang sebesar 72,5%.
- 3) Jawaban responden tentang Pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan ketika pegawai melakukan kesalahan kerja, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang sebesar 74,5%.
- 4) Jawaban responden tentang Ketika mengalami perbedaan pendapat dengan Pimpinan, membuat saya merasa tidak nyaman, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang sebesar 76,5%.

- 5) Jawaban responden tentang Saya merasa fasilitas yang disediakan Perusahaan belum memadai, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang sebesar 74,5%.
- 6) Jawaban responden tentang Fasilitas di kantor tertata dengan rapi, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang sebesar 76,5%.
- 7) Jawaban responden tentang Konflik yang terjadi dikarenakan adanya arahan yang tidak jelas dari atasan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang sebesar 74,5%.
- 8) Jawaban responden tentang Iklim kerja ditempat saya bekerja membuat saya merasa tidak nyaman, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 40 orang sebesar 78,4%.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju atas semua pernyataan untuk variabel Stress Kerja. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan bahwa Pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan ketika pegawai melakukan kesalahan kerja serta responden merasa fasilitas yang disediakan perusahaan belum memadai.

#### 4.1.2.4. Keputusan Etis (Z)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Keputusan Etis yang dirangkum pada tabel berikut :

##### a. Variabel Keputusan Etis (Z)

**Tabel 4.4.**  
**Skor Angket Untuk Keputusan Etis (Z)**

No Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	40	78,4	11	21,6	0	0	0	0	0	0	51	100%
2	41	80,4	7	13,7	2	3,9	1	2,0	0	0	51	100%
3	40	78,4	10	19,6	1	2,0	0	0	0	0	51	100%

4	40	78,4	10	19,6	1	2,0	0	0	0	0	51	100%
5	38	74,5	12	23,5	1	2,0	0	0	0	0	51	100%
6	42	82,4	9	17,6	0	0	0	0	0	0	51	100%
7	47	92,2	4	7,8	0	0	0	0	0	0	51	100%
8	47	92,2	4	7,8	0	0	0	0	0	0	51	100%
9	48	94,1	3	5,9	0	0	0	0	0	0	51	100%
10	49	96,1	2	3,9	0	0	0	0	0	0	51	100%

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun (2023)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Saya menerapkan sikap kejujuran dalam menjalankan tugas, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang sebesar 78,4%.
- 2) Jawaban responden tentang Terkadang saya tidak menghiraukan intruksi dari pimpinan/atasan saya, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang sebesar 80,4%.
- 3) Jawaban responden tentang Pemimpin berharap pengikutnya jujur dan transparan pada dirinya, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang sebesar 78,4%.
- 4) Jawaban responden tentang Pemimpin meletakkan kepentingan setiap anggota di atas kepentingannya, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang sebesar 78,4%.
- 5) Jawaban responden tentang Pemimpin memiliki citra dan kharisma yang baik dalam bersikap, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang sebesar 74,5%.
- 6) Jawaban responden tentang Pemimpin menghormati karyawannya, mendengarkan mereka, menghargai pendapat mereka, mengakui kontribusi

setiap orang, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang sebesar 82,4%.

- 7) Jawaban responden tentang Pemimpin beretika mengambil keputusan dengan mempertimbangkan moral dan nilai-nilai organisasi, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 47 orang sebesar 92,2%.
- 8) Jawaban responden tentang Setiap pegawai bertugas sesuai wewenang tugasnya masing-masing, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 47 orang sebesar 92,2%.
- 9) Jawaban responden tentang Pemimpin cakap mengelola emosi dan kemarahan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 48 orang sebesar 94,1%.
- 10) Jawaban responden tentang Pemimpinan dapat berlaku adil dan menerapkan kesetaraan dan kesempatan yang sama bagi semua anggotanya, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang sebesar 96,1%.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju atas semua pernyataan untuk variabel Keputusan Etis. Hal ini mengindikasikan bahwa pimpinan menghormati karyawannya, mendengarkan mereka, menghargai pendapat mereka, mengakui kontribusi setiap orang.

#### 4.1.2.4. Kinerja Pegawai (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Kinerja Pegawai yang dirangkum pada tabel berikut :

**Tabel 4.7**  
**Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden**  
**Variabel Kinerja Pegawai**

No Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	43	84,3	5	9,8	2	3,9	1	2,0	0	0	51	100%

2	39	76,5	12	23,5	0	0	0	0	0	0	51	100%
3	36	70,6	15	29,4	0	0	0	0	0	0	51	100%
4	37	72,5	14	27,5	0	0	0	0	0	0	51	100%
5	38	74,5	11	21,6	1	2,0	1	2,0	0	0	51	100%
6	37	72,5	11	21,6	3	5,9	0	0	0	0	51	100%
7	37	72,5	37	72,5	0	0	0	0	0	0	51	100%
8	39	76,5	12	23,5	0	0	0	0	0	0	51	100%
9	43	84,3	8	15,7	0	0	0	0	0	0	51	100%
10	44	86,3	7	13,7	0	0	0	0	0	0	51	100%

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun (2023)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Saya akan berkerja sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang diberikan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang sebesar 84,3%.
- 2) Jawaban responden tentang Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang sebesar 76,5%.
- 3) Jawaban responden tentang Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang sebesar 70,6%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang sebesar 72,5%.

- 5) Jawaban responden tentang Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang sebesar 74,5%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang sebesar 72,5%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang sebesar 72,5%.
- 8) Jawaban responden tentang Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 39 orang sebesar 76,5%.
- 9) Jawaban responden tentang Karyawan ini mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi yang sama, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang sebesar 84,3%.
- 10) Jawaban responden tentang Karyawan sering memberikan saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerj, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 48 orang sebesar 86,3%.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju atas semua pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai. Hal ini ditandai dapat dilihat bahwa pegawai memanfaatkan waktu kerja seefisien mungkin serta berinisiatif ketika ada pekerjaan yang mendesak. Disamping itu pegawai juga

bekerja dengan teliti hal ini dikarenakan atasan sangat peduli dengan hasil kerja dalam jangka pendek dari pada efektifitas jangka Panjang

## 4.2 Analisis Data

Berdasarkan data hasil kuesioner yang telah disajikan maka data kualitatif kuesioner tersebut dijadikan data bentuk kuantitatif berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya. Adapun data kuantitatif tersebut merupakan data mentah dari masing-masing variabel dalam penelitian ini. Dalam bagian ini, data-data yang telah dideskripsikan dari data-data sebelumnya yang merupakan deskripsi data akan dianalisis.

Terdapat dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (outer model), yakni realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*). Selanjutnya analisis model struktural (inner model), yakni koefisien determinasi (R-square); F-square; pengujian hipotesis yakni pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan *total effect* (Juliandi, 2018). Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

#### **4.2.1. Analisis Model Pengukuran/*Measurement Model Analysis (Outer Model)***

Outer model sering juga disebut (*outer relation* atau *measurement model*) yang mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menilai validitas dan realibilitas model. Cooper dan Schindler (Abdillah & Jogiyanto, 2015 Hal 32) menjelaskan bahwa uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrument penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur dan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrument penelitian. Analisis model pengukuran *measurement model analysis* menggunakan 2 pengujian, yaitu : realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*).

##### **4.2.1.1 *Construct Reliability and Validity***

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur (Abdillah & Jogiyanto, 2015 Hal 32). Indikator dianggap valid jika memiliki nilai *outer loading* dimensi variabel memiliki nilai *loading* > 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran tersebut memenuhi kriteria validitas.

**Tabel 4.9. Hasil *Outer Loading***

No	Konflik Peran	Stress Kerja	Keputusan Etis	Kinerja Pegawai
X1.1	0,813			
X1.2	0,859			
X1.3	0,791			
X1.4	0,790			
X1.5	0,790			
X1.6	0,872			
X1.7	0,874			
X1.8	0,710			
X2.1		0,673		
X2.2		0,767		
X2.3		0,698		
X2.4		0,851		
X2.5		0,823		
X2.6		0,884		
X2.7		0,884		
X2.8		0,863		
Z1.1			0,630	
Z1.2			0,733	
Z1.3			0,762	
Z1.4			0,849	
Z1.5			0,851	
No	Konflik Peran	Stress Kerja	Keputusan Etis	Kinerja Pegawai
Z1.6			0,871	
Z1.7			0,774	
Z1.8			0,616	
Z1.9			0,762	
Z.10			0,661	
Y1.1				0,760
Y1.2				0,613
Y1.3				0,789
Y1.4				0,656
Y1.5				0,664
Y1.6				0,714
Y1.7				0,755
Y1.8				0,686
Y1.9				0,762
Y1.10				0,829

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian validitas *outer loading* di atas diperoleh hasil bahwa dari pengujian item penelitian yang dilakukan kepada

51 orang responden diperoleh hasil bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel Konflik Peran, Stress Kerja, Keputusan Etis dan Kinerja Pegawai memenuhi standar validitas dengan nilai di atas 0.6 untuk setiap item pertanyaan dalam penelitian.

Uji reliabilitas konstruk dapat dilihat dari nilai *Cronbach's alpha* dan nilai *composite reliability*. Untuk dapat dikatakan suatu item pernyataan reliabel, maka nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* harus  $> 0,6$ . Berikut ini hasil pengujian *Cronbach's alpha*.

**Tabel 4.10**  
**Hasil *Cronbach's Alpha***

Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>
Konflik Peran (X1)	0.769
Stress Kerja (X2)	0.815
Keputusan Etis (Z)	0.883
Kinerja Pegawai (Y)	0.655

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa konstruk reliabilitas pada *Cronbach Alpha* telah memenuhi kriteria yang nilainya diatas 0,6. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik dan variabel Konflik Peran, Stress Kerja, Keputusan Etis dan Kinerja Pegawai memenuhi asumsi pengujian reliabilitas. Berikut ini hasil pengujian *composite reliability*.

**Tabel 4.11.**  
**Hasil *Composite Reliability***

Variabel Penelitian	<i>Composite Reliability</i>
Konflik Peran (X1)	0.835
Stress Kerja (X2)	0.868
Keputusan Etis (Z)	0.907
Kinerja Pegawai (Y)	0.680

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa konstruk reliabilitas pada *Composite Reliability* telah memenuhi kriteria yang nilainya diatas 0,6.

Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik dan variabel Konflik Peran, Stress Kerja, Keputusan Etis dan Kinerja Pegawai memenuhi asumsi pengujian reliabilitas.

#### 4.2.1.2 *Discriminant Validity*

Ghozali (2013 Hal 212) menyatakan bahwa validitas diskriminan adalah sebagai suatu ujian dapat melakukan untuk diukur perbedaan dari dua variabel yang kemiripan dengan konseptual. Validitas diskriminan di nilai berdasarkan nilai AVE dengan korelasi antar konstruk atau variable laten. Variabel laten dikatakan memiliki validitas diskriminan yang tinggi jika nilai AVE (*Average Variance Extracted*) direkomendasikan  $\geq 0,5$ .

**Tabel 4.12**  
**Hasil Pengujian *Average Variance Extracted***

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i>
Konflik Peran (X1)	0,412
Stress Kerja (X2)	0.496
Keputusan Etis (Z)	0.505
Kinerja Pegawai (Y)	0.307

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Average Variance Extracted* telah memenuhi kriteria yang nilainya lebih dari 0,3. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian memenuhi kriteria pengujian validitas diskriminan dan variabel Konflik Peran, Stress Kerja, Keputusan Etis dan Kinerja Pegawai telah memenuhi asumsi pengujian validitas diskriminan.

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

Analisis model structural menggunakan 3 pengujian, antara lain: *R-Square*; *F-Square* dan *Hypothesis Test*: Berikut ini hasil pengujiannya:

#### 4.2.2.1 Hasil *R-Square*

Kriteria dari *R-Square* adalah:

1. Jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat);
2. Jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang);
3. Jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (rendah)

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji *R-Square***

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Keputusan Etis (Z)	0.799	0.795
Kinerja Pegawai (Y)	0.483	0.467

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil pengujian nilai *R-Square* diperoleh hasil bahwa model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah 0,799 dan 0,483. Dengan kata lain kemampuan variabel X yaitu Konflik Peran dan Stress Kerja dalam menjelaskan variabel Z yaitu Keputusan Etis adalah sebesar 79,9% dengan demikian model tergolong substansial (kuat) dan kemampuan variabel X yaitu Konflik Peran dan Stress Kerja dalam menjelaskan variabel Y yaitu Kinerja Pegawai adalah sebesar 48,3% dengan demikian model tergolong substansial (rendah).

#### 4.2.2.2 Hasil Uji *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-square*) disebut juga efek perubahan, perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang

dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, Manurung, & Sastriawan, 2016).

Kriteria F-Square yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai = 0.02 → Efek yang rendah dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Jika nilai = 0.35 → Efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.

**Tabel 4.14**  
**Hasil *F-Square***

Variabel	Konflik Peran (X1)	Keputusan Etis (Z)	Stress Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
Konflik Peran (X1)		0,053		0,017
Keputusan Etis (Z)				0,288
Kinerja Pegawai (Y)				
Stress Kerja (X2)		0,836		0,001

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai nilai *F-Square* diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel Konflik Peran (X 1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai 0,017, maka efek yang rendah atau moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Variabel Konflik Peran (X1) terhadap Keputusan Etis (Z) memiliki nilai 0,053, maka efek yang rendah dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Variabel Stress Kerja (X2) terhadap Keputusan Etis (Z) memiliki nilai 0,836, maka efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.
4. Variabel Stress Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai 0.001, maka efek yang rendah dari variabel eksogen terhadap endogen.
5. Variabel Keputusan Etis (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai

0,288, maka efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.

### **4.2.3 Pengujian Hipotesis**

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian Hipotesis mengandung tiga analisis, antara lain: direct effect, indirect effect dan total effect.

#### **4.2.3.1. Pengaruh Langsung (*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 sebagai berikut:

1. 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.
2. 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.

Nilai probabilitas/signifikansi (P-Value): jika nilai P-Values  $< 0.05$ , maka signifikan dan jika nilai P- Values  $> 0.05$ , maka tidak signifikan (Juliandi et al., 2014).

**Tabel 4.15**  
**Hasil Koefisien Jalur (Hipotesis)**

<b>Hipotesis</b>	<b>Original Sampel</b>	<b>Mean Sample</b>	<b>Standar Deviasi</b>	<b>T-Statistics</b>	<b>P-Values</b>
Konflik Peran (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,170	0,166	0,194	0,876	0,382
Stress Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,045	0,058	0,219	0,207	0,836
Keputusan Etis (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,860	0,876	0,193	4,467	0.000
Konflik Peran (X1) -> Keputusan Etis (Z)	0,185	0,194	0,080	2,313	0.021
Stress Kerja (X2) -> Keputusan Etis (Z)	0,734	0,7360	0,070	10,545	0.000

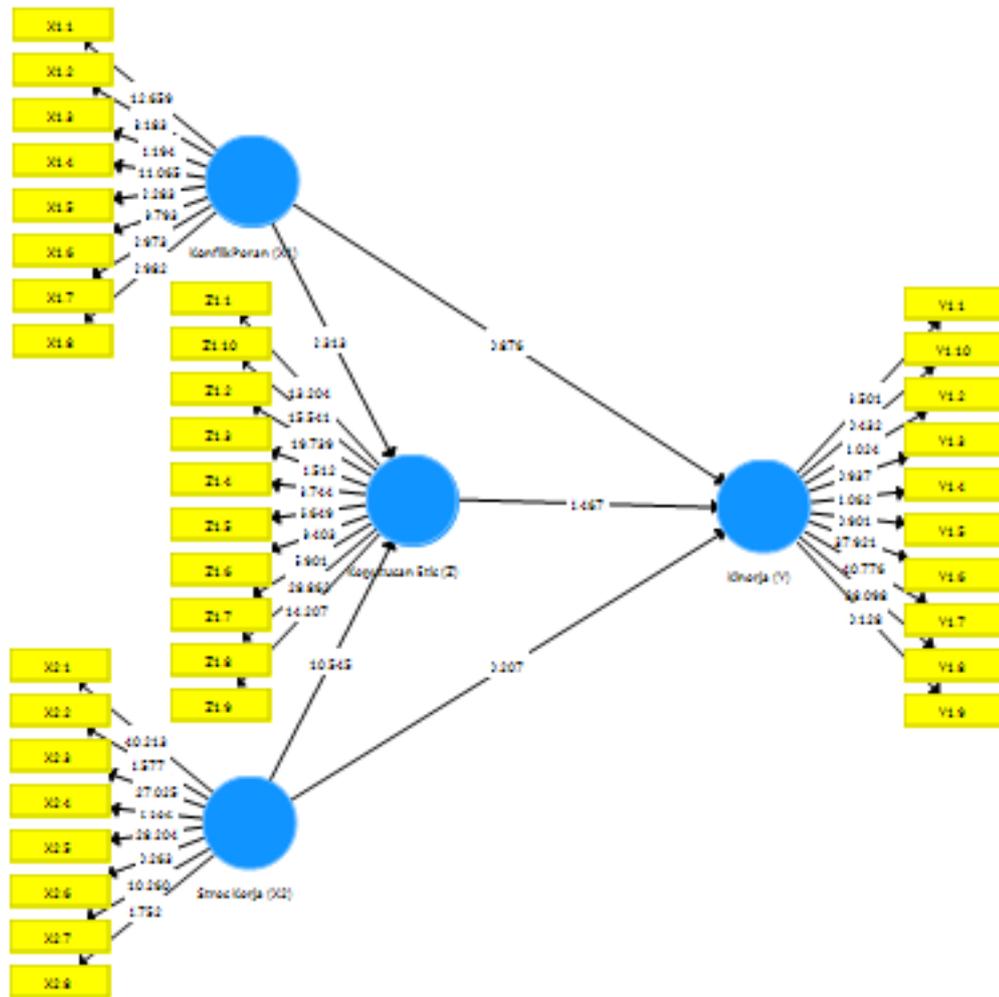
Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil koefisien jalur (*path coefficient*) diperoleh hasil bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada *T-statistic*), antara lain:

1. Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0,876. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin meningkat Konflik Peran seorang terhadap seorang pegawai, maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar  $0,382 > 0,05$ , dengan demikian Konflik Peran tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
2. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0,207. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin rendah Stress Kerja, maka semakin rendah pula Kinerja Pegawai. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar  $0,836 > 0,05$ , dengan demikian Stress Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
3. Pengaruh Keputusan Etis terhadap Kinerja Pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 4,467. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik Keputusan Etis yang dimiliki seorang pegawai, maka semakin tinggi pula Kinerja

Pegawai tersebut. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian Keputusan Etis berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4. Pengaruh Konflik Peran terhadap Keputusan Etis mempunyai koefisien jalur sebesar 2,313. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Konflik Peran seorang maka semakin tinggi pula Keputusan Etis. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar  $0,021 < 0,05$ , dengan demikian Konflik Peran berpengaruh signifikan terhadap Keputusan Etis pegawai.
5. Pengaruh Stress Kerja terhadap Keputusan Etis mempunyai koefisien jalur sebesar 10,545. Hasil ini menunjukkan bahwa Stress Kerja memberi pengaruh pada Keputusan Etis. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Keputusan Etis.



**Gambar 4.1. Hasil Path Analysis**

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2023

#### 4.2.3.2. Pengaruh Tidak Langsung (*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) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai P-Values  $< 0.05$ , maka signifikan, artinya variabel intervening (Keputusan Etis), memberi pengaruh pada variabel eksogen (X1/Konflik

Peran) terhadap variabel endogen (Y/Kinerja Pegawai). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.

2. Jika nilai P-Values  $> 0.05$ , maka tidak signifikan, artinya variabel intervening (Keputusan Etis), memberi pengaruh pada variabel eksogen (X2/Stress Kerja) terhadap variabel endogen (Y/Kinerja Pegawai). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Pengaruh Tidak Langsung**

	<b>T-Statistics</b>	<b>P-Values</b>
Konflik Peran (X1) -> Keputusan Etis (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	2,032	0.043
Stress Kerja (X2) -> Keputusan Etis (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	3,959	0.000

Sumber : Hasil Olahan PLS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian efek tidak langsung (pengaruh tidak langsung) diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Pegawai dengan variabel Keputusan Etis sebagai variabel intervening diperoleh hasil sebesar 2,032 dan p-values sebesar 0,043 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Keputusan Etis sebagai variabel intervening mampu memediasi pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Pegawai.
2. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan variabel Keputusan Etis sebagai variabel intervening diperoleh hasil sebesar 3.959 dan p-values sebesar 0,000 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Keputusan Etis sebagai variabel intervening mampu memediasi pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

#### 4.2.2.3. Pengaruh Total (*Total Effect*)

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

**Tabel 4.17**  
**Hasil Pengaruh Total**

Hipotesis	T-Statistics	P-Values
Konflik Peran (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,110	0.913
Stress Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	3,148	0.002
Keputusan Etis (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	4,467	0.000
Konflik Peran (X1) -> Keputusan Etis (Z)	2,313	0.004
Stress Kerja (X2) -> Keputusan Etis (Z)	10,545	0.000

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh total (*total effect*) diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Total effect untuk pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Pegawai diperoleh hasil sebesar 0,051 dengan nilai P-Values  $0,960 > 0,05$  (tidak berpengaruh signifikan).
2. Total effect untuk pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh hasil sebesar 3,061 dengan nilai P-Values  $0,002 < 0,05$  (berpengaruh signifikan).
3. Total effect untuk pengaruh Keputusan Etis terhadap Kinerja Pegawai diperoleh hasil sebesar 4,467 dengan nilai P-Values  $0,000 < 0,05$  (berpengaruh signifikan).
4. Total effect untuk pengaruh Konflik Peran terhadap Keputusan Etis diperoleh hasil sebesar 2,313 dengan nilai P-Values  $0,021 < 0,05$  (berpengaruh signifikan).

5. Total effect untuk pengaruh Stress Kerja dan Keputusan Etis diperoleh hasil sebesar 10,545 dengan nilai P-Values  $0.000 < 0.05$  (berpengaruh signifikan).

### **4.3. Pembahasan**

#### **4.3.1. Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Pegawai**

Berasarkan hasil penelitian menunjukkan tidak ada pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dibuktikan dengan hasil secara langsung sebesar 0,876 dengan angka signifikan 0,382. Hal ini menunjukkan semakin rendah Konflik Peran seseorang maka akan semakin rendah pula kinerja pegawai seseorang.

Menurut (Wibowo, 2019) “konflik adalah suatu proses yang dimulai ketika satu pihak merasa bahwa pihak lain telah dipengaruhi secara negatif, atau tentang memengaruhi secara negatif, tentang sesuatu yang diketahui pihak pertama. Konflik dapat terjadi karena adanya pertentangan atau ketidaksetujuan diantara perseorangan atau kelompok di dalam sebuah perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan”.

Konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja, karena dalam hal ini di Instansi kurang mengelola konflik yang terjadi di instansi, sehingga mengganggu kinerja dari instansi. Sebuah instansi harus mengelola konflik peran sedemikian rupa sehingga kinerja dari perusahaan tetap optimal.

Penelitian-penelitian terdahulu juga mengkaji bagaimana pengaruh konflik terhadap kinerja. Dari kesimpulan penelitian mereka terlihat bahwa konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan menurut (Yasa, 2017),

(Wildan, 2020), (Julvia, 2016) Apabila konflik kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

#### **4.3.2. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan tidak ada pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t sebesar 0,207 dengan angka signifikan 0,836. Hal ini menunjukkan semakin rendah Stress Kerja seseorang maka akan semakin rendah kinerja pegawai.

Menurut (Handoko, 2016) “Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Stres dapat mengganggu konsentrasi karyawan pada saat menjalankan atau menyelesaikan suatu pekerjaan yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan”.

Apabila seseorang mengalami stress dilalam suatu lingkungan atau pekerjaanya maka proses berfikir seseorang karyawan akan terganggu, mudah emosi maka apabila seseorang karyawan tidak dapat berfikir dengan baik dan mudah emosi otomatis seseorang karyawan tidak dapat bekerja sesuai yang diinginkan Karyawan sering sekali dihadapkan pada situasi yang membuat karyawan tertekan dengan adanya tugas-tugas yang harus diselesaikan secara bersamaan.

Tugas tersebut tentunya memerlukan waktu, tenaga dan sumberdaya yang terbatas. Kondisi ketegaangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang yang dapat berpengaruh pada kemampuan karyawan

dalam menghadapi lingkungan dan pekerjaannya. Artinya disini karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala-gejala negative yang dapat berpengaruh pada kinerjanya.

Menurut penelitian (Siswadi et al., 2021), (Manihuruk & Tirtayasa, 2020), (Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, 2020) mengkaji bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Dari kesimpulan penelitian mereka terlihat bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi stres kerja maka akan semakin rendah kinerja karyawan.

#### **4.3.3. Pengaruh Keputusan Etis Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh Keputusan Etis terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t sebesar 4,467 dengan angka signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan semakin baik Keputusan Etis seseorang maka akan semakin baik kinerja pegawai.

Keputusan etis didefinisikan oleh Jones (1991) sebagai “suatu keputusan yang secara hukum dan etik dapat diterima di dalam masyarakat yang lebih luas. Kebalikannya adalah suatu keputusan yang dikatakan tidak etis adalah yang secara hukum atau etik tidak dapat diterima di dalam masyarakat yang lebih luas.

Semenara definisi pengambilan keputusan etis (Kacmar, 2016) menjelaskan pengambilan keputusan etis sebagai “suatu proses dilakukan individu- individu yang menggunakan dasar pemikirannya untuk menentukan apakah suatu isu tertentu adalah benar atau salah.”

Keputusan etis sesuatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat suatu masalah, pengumpulan fakta-fakta dan data, penentuan yang matang dari alternatif

yang dihadapi, dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

Sehingga dengan keputusan yang tepat mampu mengatasi masalah atau kegiatan yang ada di perusahaan sehingga dengan sendirinya kinerja itu akan meningkat dalam sebuah instansi atau perusahaan.

#### **4.3.4. Pengaruh Konflik Peran terhadap Keputusan Etis**

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh Konflik Peran terhadap Keputusan Etis, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t sebesar 4,467 dengan angka signifikan 0,004. Hal ini menunjukkan semakin tinggi Konflik Peran seseorang maka akan semakin baik Keputusan Etis seseorang.

Konflik peran adalah suatu konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika dan kemandirian profesional. Kondisi tersebut biasanya terjadi karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain. Konflik peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu seperti timbulnya ketegangan kerja, banyak terjadi perpindahan pekerja, penurunan kepuasan kerja sehingga bisa menurunkan kinerja secara keseluruhan. Artinya, semakin meningkat konflik peran yang terjadi dalam organisasi memberikan dampak bagi keputusan etis di perusahaan

(Winardi, 2014) menyatakan bahwa setiap orang membawa perannya masing masing, sejauh kebutuhan dan nilai nilai ini tidak cocok dengan tuntutan peran dalam perusahaan atau organisasi merupakan hal yang mendasar mengenai

konflik peran seseorang Sehingga dibutuhkan suatu keputusan etis dalam sebuah instansi untuk dijadikan acuan akibat adanya ketidakcocokan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran dimana dalam kondisi yang cukup ekstrim, sehingga dengan adanya keputusan etis kehadiran dua atau lebih harapan peran atau tekanan tidak bertolak belakang sehingga peran yang lain dapat dijalankan.

#### **4.3.5. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Keputusan Etis**

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh Stress Kerja terhadap Keputusan Etis, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t sebesar 10,545 dengan angka signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan semakin tinggi Stress Kerja seseorang maka akan semakin baik Keputusan Etis.

Menurut (Handoko, 2016) bahwa “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang”. Stres dapat tidak sesuai antara situasi yang diinginkan dimana terdapat kesenjangan antara tuntutan lingkungan dan kemampuan individu untuk memenuhinya yang dinilai potensial membahayakan, mengancam, mengganggu dan tidak terkendali atau melebihi kemampuan individu untuk mengelola jarak yang ada antara tuntutan - tuntutan

Stress dapat tidak sesuai antara situasi yang diinginkan dimana terdapat kesenjangan antara tuntutan lingkungan dan kemampuan individu untuk memenuhinya yang dinilai potensial membahayakan, mengancam, mengganggu dan tidak terkendali atau melebihi kemampuan individu untuk mengelola jarak yang ada antara tuntutan-tuntutan.

Sehingga dengan adanya keputusan etis diharapkan dapat menurunkan tingkat stress seseorang, karena keputusan yang diambil oleh seorang pembuat

keputusan tentunya harus memperhatikan aspek tingkat stres kerja seseorang dalam sebuah instansi.

#### **4.3.6. Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Pegawai dengan Keputusan Etis sebagai Variabel Intervening**

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara tidak langsung pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Pegawai dengan Keputusan Etis sebagai Variabel Intervening, hal ini dibuktikan dengan uji statistik sebesar 2,032 dengan angka signifikan 0,043. Hal ini menunjukkan hipotesis diterima bahwa ada pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Pegawai dengan Keputusan Etis sebagai Variabel Intervening.

Konflik peran memiliki negatif dan positif bagi suatu kelompok, karena suatu konflik yang muncul dalam suatu kelompok dirasa dapat membangun pemikiran yang lebih baik bagi orang tersebut. (Muchinsky, 2016) menyatakan konflik peran dapat terjadi ketika seseorang diberikan lebih dari dua tuntutan secara bersamaan dan tuntutan tersebut bertentangan dengan pemikiran mereka sehingga karyawan dapat mengalami kesusahan dalam menyelesaikan tugasnya, namun dengan adanya sebuah keputusan etis dari sebuah perusahaan atau instansi yang diharapkan mampu menghasilkan sebuah output bagi permasalahan yang sedang terjadi. Apabila dalam sebuah keputusan menghasilkan output yang baik, maka akan mendapatkan penghargaan tertentu begitu pula sebaliknya, sehingga dengan baiknya keputusan etis yang diambil perusahaan dapat mengendalikan konflik peran yang terjadi di perusahaan, sehingga dengan sendirinya kinerja organisasi akan tercapai.

#### **4.3.7. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Keputusan Etis sebagai Variabel Intervening**

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara tidak langsung pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Keputusan Etis sebagai Variabel Intervening, hal ini dibuktikan dengan uji statistik sebesar 3,959 dengan angka signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan hipotesis diterima bahwa ada pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Keputusan Etis sebagai Variabel Intervening.

Karyawan yang mengalami stress biasanya akan merasakan kegelisahan dalam dirinya dan itu akan berpengaruh terhadap perilaku seseorang, stress menjadikan seorang karyawan menjadi ancaman yang akan merugikan dirinya. Tetapi Stress yang dipersepsikan dapat menimbulkan hasil yang positif dapat memberikan kepuasan terhadap karyawan. Secara sederhana stress dapat mengganggu dalam melaksanakan pekerjaan, tergantung seberapa besar tingkat stress. Apabila tingkat stress rendah bahkan tidak ada stress maka tantangan-tantangan kerja tidak ada dan kepuasan kerja cenderung meningkat.

Seorang pekerja yang merasakan stress yang tinggi biasanya cenderung menyalahkan beban pekerjaan sehingga ini akan berdampak secara tidak langsung terhadap kinerjanya karena melalui keputusan etis, stress kerja yang tinggi diharapkan dapat menurunkan tingkat stress dalam bekerja yang nantinya akan berdampak pada kinerja yang meningkat.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dibahas pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa sebagian besar dari hasil penelitian berpengaruh signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Simpulan yang dapat diambil dari hasil analisis adalah:

1. Tidak ada pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Pegawai yang berarti bahwa adanya konflik peran di instansi tidak mempengaruhi kinerja.
2. Tidak ada pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai bahwa adanya konflik peran di instansi tidak mempengaruhi kinerja
3. Ada pengaruh Keputusan Etis terhadap Kinerja Pegawai, artinya semakin baik keputusan etis di instansi maka akan meningkat kinerja pegawai.
4. Ada pengaruh Konflik Peran terhadap Keputusan Etis, artinya dengan adanya konflik peran maka keputusan etis akan meningkat.
5. Ada pengaruh Stress Kerja terhadap Keputusan Etis, artinya semakin baik pengelolaan stres kerja maka akan meningkat keputusan etis.
6. Ada pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Pegawai kepuasan kerja sebagai variabel intervening artinya konflik peran mampu mempengaruhi kinerja pegawai melalui keputusan etis.
7. Ada pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Keputusan Etis sebagai variabel intervening artinya stres kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai melalui keputusan etis.

## 5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil simpulan yang diperoleh, maka penulis ingin memberikan saran bagi pihak yang berkepentingan yakni sebagai berikut:

1. Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara harus lebih meningkatkan manajemen komunikasi yang lebih efektif lagi dengan antar karyawan. Dengan manajemen komunikasi yang terjalin akan mudah mengetahui kendala yang dihadapi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dengan begitu permasalahan yang terjadi dapat diselesaikan dan maksimalisasi hasil kerja dapat tercapai.
2. Intansi juga hendaknya lebih memperhatikan dan membuat manajemen konflik yang lebih baik agar konflik antar karyawan dapat diminimalisir. Dari para karyawan juga harus lebih memahami hasil apa yang diinginkan baik itu dalam hubungan antar pribadi, maupun diri sendiri, setelah memahami kemudian mereka dapat menciptakan keadaan yang sesuai dengan harapan peran mereka dan hasil kerja yang baik pun dapat tercapai.
3. Perusahaan juga sebaiknya membuat sistem pengembangan dan pembinaan yang dapat membantu para karyawan yang masih memiliki kesulitan didalam pekerjaannya. Selain itu, sistem pengembangan dan pembinaan ini nantinya dapat berguna sebagai wadah konsultasi untuk mengurangi dampak stres dari pekerjaan dan konflik yang terjadi baik itu dalam diri karyawan sendiri maupun antar rekan kerja.
4. Penelitian ini menunjukkan pengaruh nilai individu terhadap pengambilan keputusan yang etis dalam aktivitas manajemen sumber daya manusia di

Instansi Sekretariat DPRD Provsu. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengeksplorasi hubungan nilai individu terhadap pengambilan keputusan yang etis di jenis perusahaan dan daerah lain. Harapannya agar dapat menambah wawasan bagaimana pengaruh nilai individu terhadap pengambilan keputusan yang etis di jenis perusahaan dan daerah lain.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari 3 variabel terikat, yaitu Konflik Peran dan Stress Kerja, variabel intervening terdiri dari 1 variabel yaitu Keputusan Etis sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai seperti pengawasan lingkungan kerja, disiplin kerja dan sebagainya.
2. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini hanya menggunakan program software Smart PLS, dimana masih ada program software yang lainnya, yang digunakan untuk pengolahan data.
3. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Kuisisioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, T., & Taroreh, T. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA*, 7(3), 2811–2820.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Arroba, T. (2018). Decision Making by Chinese-US. *Journal of Social Psychology*, 38(2), 131–142.
- Asnawi, N. (2016). *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*. UIN-MALIKI PRESS.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bismala, L. (2017). *Perilaku Organisasi*. Penerbit: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Carlson, D. W., & Kacmar, K. M. (2016). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Jurnal of Vocational Behavior*, 50(3), 145–167.
- Carnicer, J. G., & Caterina, C. (2013). Coping Strategies and Psychological Well-Being Among Teacher Education Students. *European Journal Psychology Education*, 28(1), 1127–1140.
- Dewi, N. M. A. D. L., & Dwiyaniti, K. T. (2018). Faktor dalam Pengambilan Keputusan Etis oleh Konsultan Pajak: Individual dan Situasional. *Jurnal Ilmiah Akuntansi & Bisnis*, 3(1), 23-35.
- Donnel, C. O., & Heinz, W. (2017). *Manajemen*. Erlangga.
- Ekawarna. (2018). *manajemen konflik dan stres*. PT. Bumi aksara.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (R. Fachruddin (ed.)). Mitra Wacana Media.
- Farisi, S., Siswadi, Y., & Gunawan, A. (2022). Peran Mediasi Kelelahan Emosional: Kepemimpinan, Self Efficacy dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 23(1), 23-37.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (2015). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.

- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. BPFE.
- Hasan, S. (2016). *Pokok-pokok Teori Pengambilan Keputusan*. Ghalia Indonesia.
- Hery. (2015). *Analisis Kinerja Manajemen*. PT. Grasindo.
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPls*. Universitas Batam.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. UMSU Press.
- Julvia, C. (2016). Pengaruh Stress Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, 16(1), 59–71.
- Kacmar, C. &. (2016). Work-Family conflict in the Organization: Do life Role Values Make a Difference. *Journal of Management*, 26(5), 1031–1054.
- Ketchand, A. (2016). Examining the Role of Service Quality in Overall Service Satisfaction. *Journal of Managerial Issues*, 10(2), 240–255.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing Management (15th Editi)*. Pearson Pretice Hall, Inc.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 296–308.
- Manullang. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press.
- Mattalata, R. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorinetasi Kedepan*. Celebes Media Perkasa.
- Moeheriono. (2015). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia.
- Moleong, L. J. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi*. Remaja Rosdakarya.
- Muchinsky. (2016). *Psychology Applied to Work. First Edition*. Dorsey Press.

- Nanang, F. (2017). *Prinsip-prinsip Manajemen*. Bina Aksara.
- Nitisemito. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. pustaka setia.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Kencana Prenada Media Group.
- Rahmawati, S. (2017). *Konflik Keagenan dan Tata Kelola Perusahaan Di Indonesia* (Faisal (ed.)). Syiah Kuala University Press.
- Rizzo, J. R., House, R. J. & Lirtzman, S. L. (2017). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150–163.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (13th ed.). Salemba Empat.
- Sari, E. (2017). *Pengambilan Keputusan dalam Berorganisasi*. Jayabaya University Press.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Sinambela, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siswadi, Y., Radiman, R., Tupti, Z., & Jufrizen, J. (2021). Faktor Determinan Stress Kerja dan Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 17–34. <https://doi.org/10.30596%2Fjimb.v22i1.5627>
- Solihin, I. (2012). *Manajemen Strategik*. Erlangga.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2017b). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. CV. Alfabeta.
- Sulistiyani, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Graha Ilmu.
- Sutojo, S. (2014). *Membangun Citra Perusahaan*. Damar Mulia Pustaka.
- Tafruji, B. A. (2019). Pengambilan Keputusan Manajerial Sektor publik: Menyewa, Membeli, atau Membangun Sendiri. *Jurnal Substansi*, 2(1), 1–6.
- Tenbrunsel, A. E., & Smith-Crowe, K. (2018). Ethical Decision Making: Where We've Been and Where We're Going. *Academy of Management Annals*, 2(1), 545-607.
- Terry, G. R. (2018). *Prinsip-prinsip Manajemen. Terjemahan J. Smith D. F. M.*. Bumi Aksara.

- Wibowo. (2019). *Perilaku dalam organisasi*. Rajawali Pers.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi (Pertama)*. Prenada Media Group.
- Wildan, R. S. (2020). Pengaruh konflik peran, konflik kerja, ambiguitas peran dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mulia Karya Prima Kota Batu. *Jurnal Manajemen*, 2(2), 63–74.
- Winardi. (2014). *Manajemen Perilaku Organisasi, Edisi Revisi*. kencana.
- Wirawan. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Yasa, I. W. M. (2017). Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Stres Kerja Pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar Bali. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 38–57.



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 2706/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/21/12/2022

Nama Mahasiswa : Iga Mawarni  
NPM : 1905160469  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Tanggal Pengajuan Judul : 21/12/2022  
Nama Dosen Pembimbing\*) : Yudi Siswadi, SE., MM *Jan 7/1/2023*

Judul Disetujui\*\*)

*Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap  
Kinerja Pegawai dengan Keputusan Etis Sebagai  
Variabel Intervening Pada Kantor Sekretariat  
DPBD Provinsi Sumatera Utara.*

Medan, .....

Dosen Pembimbing

*(Yudi Siswadi, SE., MM)*

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

*(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)*

Keterangan:

\*) Disetujui oleh Pimpinan Program Studi

\*\*\*) Disetujui oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

WISUDA DAN PENGEMBANGAN TINGKAT PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 69 SK/BAN-PT/Akred/PT/II/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
http://feb.umsu.ac.id    february@umsu.ac.id    umsumedan    umsumedan    umsumedan    umsumedan

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 948 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2023**

*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 : 3/31/2023**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama : Iga Mawarni**  
**N P M : 1905160469**  
**Semester : VIII (Delapan)**  
**Program Studi : Manajemen**  
**Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Konflik Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Keputusan Etis Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara**

**Dosen Pembimbing : Yudi Siswadi, SE.,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 : 31 Maret 2024**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 09 Ramadhan 1444 H  
31 Maret 2023 M



Dekan  
**Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.**  
NIDN: 0109086502

**Tembusan :**

1. Pertiinggal







**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<http://feb.umsu.ac.id>    [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id)    [umsumedan](#)    [umsumedan](#)    [umsumedan](#)    [umsumedan](#)

Nomor : 948 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2023  
Lampiran :  
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 09 Ramadhan 1444 H  
31 Maret 2023 M

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan  
Sekretariat DPRD Provsu  
Imam Bonjol No.5 Medan  
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 : **Iga Mawarni**  
Npm : **1905160469**  
Jurusan : **Manajemen**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Judul : **Pengaruh Konflik Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Keputusan Etis Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.**

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

**Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.**  
**NIDN : 0109086502**

Tembusan :  
1. Peringgal

PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH

Jl. Imam Bonjol No. 5 Telp. (061) 4575001 - 4538333 Fax. (061) 4522270  
Medan Kode Pos 20112  
Email : Humas.dprdsumut@gmail.com

Medan, 29 Mei 2023

Nomor : 400/2127/Sekr DPRD SU /V/2023  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan Riset pendahuluan

Kepada Yth :  
Dekan Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Universitas  
Muhammadiyah Sumatera Utara  
Di -  
Medan

Berdasarkan surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 948/11.3-AU/UMSU-05/F/2023 tanggal 31 Maret 2023 Perihal Permohonan melakukan Riset Pendahuluan, dengan ini memberikan **Izin** Kepada:

Nama	:Iga Mawarni
NPM	:1905160469
Jurusan	:Manajemen
Semester	:VIII (Delapan)
Judul	:Pengaruh Konflik Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Keputusan Etis Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara

Untuk Melaksanakan Riset Pendahuluan di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara, dengan ketentuan mematuhi segala peraturan yang berlaku di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

Demikian disampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih

a.n. SEKRETARIS DPRD PROVINSI SUMATERA UTARA  
KABUPATEN TATA USAHA DAN KEPEGAWAIAN



Dr. MEIRISA ANGGIA SIREGAR, S.Sos

NIP. 19840526 201001 2 015



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH

Jl. Imam Bonjol No. 5 Telp. (061) 4575001 - 4538333 Fax. (061) 4522270  
Medan Kode Pos 20112  
Email : Humas.dprdsulut@gmail.com

Medan, 25 Juli 2023

Nomor : 400/ 2076 /Skr DPRD SU/VII/2023  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan Riset

Kepada Yth :  
Dekan Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Universitas  
Muhammadiyah Sumatera Utara  
Di -  
Medan

Berdasarkan surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor: 1848/11.3-AU/UMSU-05/05/2023 tanggal 24 Juli 2023 Perihal Permohonan melakukan Riset, dengan ini memberikan **Izin** Kepada:

Nama : Iga mawarni  
NPM : 1905160469  
Jurusan : Manajemen

Untuk Melaksanakan Riset di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara, dengan ketentuan mematuhi segala peraturan yang berlaku di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

Demikian disampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih

An. SEKRETARIS DPRD PROVINSI SUMATERA UTARA  
KASUBBAG TATA USAHA DAN KEPEGAWAIAN



Dr. MERISA ANGGIA SIREGAR, S.Sos

NIP. 19840526 201001 2 015



BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Iga Mawarni  
 NPM : 1905160469  
 Dosen Pembimbing : Yudi Siswadi, SE, M.Si  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Judul Penelitian : Pengaruh Konflik Peran dan Stress Kerja terhadap kinerja Pegawai dengan Keputusan Etis sebagai variabel intervening pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Penulisan latar belakang disesuaikan dengan fenomena dan built dari masing-masing variabel penelitian	16/3/23	
Bab 2	- Susunan penulisan teori dibesarkan dengan variabel penelitian - Penulisan kerangka berpikir sesuai qab.	20/3/23	
Bab 3	- Populasi & sampel sesuai tabel - Teknik analisis data menggunakan SEM PLS.	3/3/23	
Daftar Pustaka	- Menggunakan mandeley dan Mensitari tahun 2022 FEB UNW	4/4/23	
instrumen Pengumpulan Data Penelitian	- Wawancara & Kuesioner	4/4/23	
Persetujuan Seminar Proposal	Acc proses selanjutnya	10/4/23	

Diketahui oleh:  
 Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.

Medan, April 2023  
 Disetujui oleh:  
 Dosen Pembimbing

Yudi Siswadi, SE, M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muehtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Jumat, 16 Juni 2023 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen  
mengatakan bahwa :

Nama : Iga Mawarni  
N.P.M. : 1905160469  
Tempat / Tgl.Lahir : Kisaran, 16 Oktober 2001  
Alamat Rumah : Jl Ampera VIII No 27  
Judul Proposal : Pengaruh Konflik Peran Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  
Dengan Keputusan Etis Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor  
Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara

Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	Di tambahkan dilatar belakang mengenai identifikasi masalah melalui adanya bukti wawancara.
Bab I	.....
Bab II	.....
Bab III	populasi dan sampel, memakai 105 atau yang s.d.
Lainnya	Masalah nya Daftar pustaka - mendeley.
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Jumat, 16 Juni 2023

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

Yudi Siswadi, SE.,MM.

Sekretaris

Assoc.Prof.Dr. Fufrizen, SE., M.Si.

Pembanding

Assoc.Prof.Hj. Dewi Andriany, SE., M.M.



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Jumat, 16 Juni 2023** menerangkan bahwa:

Nama : Iga Mawarni  
N.P.M. : 1905160469  
Tempat / Tgl.Lahir : Kisaran, 16 Oktober 2001  
Alamat Rumah : Jl Ampera VIII No 27  
JudulProposal : Pengaruh Konflik Peran Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Keputusan Etis Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Yudi Siswadi, SE.,MM.**

Medan, Jumat, 16 Juni 2023

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing

Yudi Siswadi, SE., MM.

Sekretaris

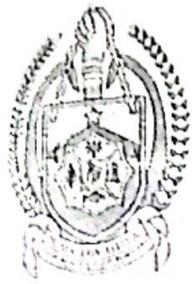
Assoc.Prof.Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding

Assoc.Prof.hj. Dewi Andriany, SE., M.M.

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

Assoc.Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.  
NIDN: 0105087601



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH

Jl. Imam Bonjol No. 5 Telp. (061) 4575001 - 4538333 Fax. (061) 4522270  
Medan Kode Pos 20112  
Email : Humas.dprdsumut@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 400/2940 /Sekt DPRD SU/VII/2023

Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa/i tersebut di bawah ini dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. yaitu :

Nama : Iga Mawarni  
NPM : 1905160469  
Prog.Studi : Manajemen  
Judul : Pengaruh konflik Peran dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Keputusan Etis Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara

Telah selesai melaksanakan Riset di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera

Medan, 27 Juli 2023

a.n. SEKRETARIS DPRD PROVINSI SUMATERA UTARA  
KASUBBAG TATA LISAH DAN KEPEGAWAIAN

  
D. EIRISA ANGGIA SIREGAR, S.Sos.M.Si  
PEMBINA  
NIP. 19840526 201001 2 015

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### Data Pribadi

Nama : IGA MAWARNI  
Tempat /Tgl Lahir : Kisaran, 16 Oktober 2001  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Warga Negara : Indonesia  
Alamat : Tanjung Alam  
Anak Ke : 1 dari 3 bersaudara

### Nama Orang Tua

Ayah : Dedi Chandra  
Ibu : Nurhayati  
Alamat : Tanjung Alam

### Pendidikan Formal

1. SD Negeri 014672 Tanjung Alam Tamat Tahun 2013
2. SMP Negeri 6 Kisaran Tamat Tahun 2016
3. SMA Swasta Diponegoro Kisaran Tamat Tahun 2019
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan 2023

Medan, Agustus 2023



IGA MAWARNI