

# PENGARUH KONFLIK, AMBIGUITAS PERAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. UNGARAN INDAH BUSANA

Sety Nuryani<sup>1</sup> Heru Sri Wulan, SE, MM<sup>2</sup> Tiara Nove Ria, S.Pd., M.Pd<sup>3</sup>

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, FE, Universitas Pandanaran Semarang

2) 3) Dosen FE, Universitas Pandanaran Semarang

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh hubungan konflik peran, ambiguitas peran dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ungaran Indah Busana. Lokasi atau obyek penelitian ini dilakukan di PT. Ungaran Indah Busana yang beralamat di Jalan Raya Karangjati-Pringapus, No. Km 5, Duwet, Pringapus, Kecamatan Pringapus, Semarang, Jawa Tengah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Ungaran Indah Busana yang berjumlah 2720 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *Simple Random Sampling*, dimana semua populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel penelitian. Perhitungan sampelnya menggunakan rumus Slovin, dengan hasil sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 118 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah melalui penyebaran kuesioner dengan pengukuran menggunakan skala *likert* lima alternatif jawaban. Alat analisis dalam penelitian menggunakan regresi linear berganda. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel konflik peran memiliki nilai t hitung sebesar  $1,382 < 1,65810$  signifikansi  $0,170 > 0,05$  dapat disimpulkan variabel konflik peran tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel ambiguitas peran memiliki nilai t hitung sebesar  $2,419 > 1,65810$  signifikansi  $0,017 < 0,05$  maka dapat disimpulkan variabel ambiguitas peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar  $3,402 > 1,65810$  signifikansi  $0,001 < 0,05$  maka dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil regresi nilai F hitung sebesar 18,999 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,5$  maka dapat dinyatakan bahwa variabel konflik peran, ambiguitas peran dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ungaran Indah Busana.

**Kata kunci : Konflik Peran, Ambiguitas Peran, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

*This study aims to examine the effect of role conflict, role ambiguity and work environment on employee performance at PT. Ungaran Beautiful Clothing. The location or object of this research was conducted at PT. Ungaran Indah Busana which is located at Jalan Raya Karangjati-Pringapus, No. Km 5, Duwet, Pringapus, Pringapus District, Semarang, Central Java. The population in this study were all employees of PT. Ungaran Indah Clothing, totaling 2720 people. The sampling technique in this study using the Simple Random Sampling method, where all populations have the same opportunity to be selected as research samples. Calculation of the sample using the Slovin formula, with the results of the sample used in this study as many as 118 respondents. The data collection method used in the study was through the distribution of questionnaires with measurements using a Likert scale of five alternative answers. The analytical tool in this study uses multiple linear regression. The t-test results show that the role conflict variable has a t-count value of  $1.382 < 1.65810$ , a significance of  $0.170 > 0.05$ . It can be concluded that the role conflict variable has no effect and is not significant on employee performance. The role ambiguity variable has a t-count value of  $2.419 > 1.65810$ , a significance of  $0.017 < 0.05$ , so it can be concluded that the role ambiguity variable has a positive and significant effect on employee performance. The work environment variable has a t value of  $3.402 > 1.65810$ , a significance of  $0.001 < 0.05$ , so it can be concluded that the work environment variable has a positive and significant effect on employee performance. The regression results of the calculated F value of 18.999 with a significance level of  $0.000 < 0.5$ , it can be stated that the variables of role conflict, role ambiguity and the work environment together have a positive and significant effect on the performance of PT. Ungaran Indah Busana employees.*

**Keyword: Role Conflict, Role Ambiguity, Work Environment and Employee Performance**

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pastinya mempunyai sumber daya manusia yang menjadi hal sangat utama untuk menunjang dalam rangka memenuhi tujuan sebuah organisasi, dimana sumber daya manusia

(SDM) mempunyai suatu kemampuan dalam pengembangan untuk keberhasilan yang lama untuk perusahaan yang lebih baik. SDM tersebut harus di atur dengan baik sehingga bisa terlaksana keseimbangannya diantara suatu keinginan yang ada dalam karyawan dengan tuntutan dan kemampuan

perusahaan. Perusahaan pastinya sering mendapat permasalahan yang terjadi pada kinerja karyawan, dalam permasalahan yang terjadi di perusahaan biasanya dalam hal peningkatan kinerja karyawan. Masing-masing pemimpin perusahaan berusaha dalam suatu aktivitas yang dilakukan untuk menghasilkan suatu pencapaian yang optimal serta dijalankan dengan efisien dan efektif.

Kinerja ialah sebuah ketrampilan pada pekerjaan pegawai atau pemenuhan suatu tugas seorang karyawan. Kinerja pekerjaan diartikan menjadi sesuatu kegiatan yang akan mempunyai kontribusi terhadap suatu target organisasi itu tersendiri dan itu merupakan suatu kendali pada setiap individu. Hal tersebut berkaitan oleh suatu keinginan yang pada kesempatannya akan membawakan suatu peningkatan produktivitas seseorang, hal tersebut diukur pada suatu pencapaian tujuan tersebut dan tanggungjawab bisnis dan sosial pada individu seseorang. Kunci dari indikasi suatu kinerja tersebut merupakan suatu karakter individu pribadi termasuk kemampuan dan kompetensi dalam mengatasi suatu peran konflik (Hamid and Narehan, 2015).

Penyesuaian suatu karyawan ditempat kerja merupakan suatu hal yang akan menjadi perhatian dalam organisasi karena beberapa faktor yang paling penting bagi organisasi. Di samping itu dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan ada dampak yang terjadi yaitu tentang konflik peran. Dalam konflik peran itu terjadi karena adanya suatu tekanan dalam pekerjaan yang di rasakan oleh setiap karyawan. Arfan dan Ikhsan (2008) mengemukakan konflik peran ialah suatu gejala psikologis yang menyebabkan tidak nyaman dalam suatu pekerjaan yang akan mengakibatkan penurunan dalam motivasi kerja. Dalam konflik itu bisa berdampak positif ataupun negatif, sehingga dalam hal ini konflik harus di kelola sebaik-baiknya karena berpotensi dalam perkembangan yang positif ataupun negatif dalam perusahaan untuk mencapai suatu tujuan dari perusahaan.

Selain konflik peran yang menghambat dalam kinerja karyawan adapun ambiguitas peran juga mempengaruhi pada kinerja karyawan. Karena ambiguitas peran itu terjadi pada karyawan yang tidak mempunyai pengetahuan dan tindakan yang jelas untuk melakukan suatu pekerjaan, dalam hal tersebut yang mengakibatkan kinerja jadi terhambat sehingga menurunkan kualitas perusahaan untuk meraih suatu tujuan perusahaan. Ambiguitas peran ialah minimnya informasi yang tidak jelas dalam harapan mengenai berhubungan dengan peran, konsekuensi dari peran pekerja dan juga tentang metode dalam memenuhi peran, Nirman (2004). Sehingga dalam hal ini kurangnya informasi yang di dapat dan kurangnya kejelasan peran terhadap karyawan pada peran kerjanya akan menjadikan kinerja karyawan terhambat.

Disamping masalah ambiguitas dan konflik

peran yang berdampak pada kinerja karyawan, lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh dalam kinerja karyawan. Lingkungan kerja ialah hal yang utamadalam suatu pencapaian perusahaan untuk mencapai tujuan, lingkungan pekerjaan yang bagus akan mengakibatkan kinerja karyawan yangjuga bagus. Lingkungan pekerjaan ialah bagian dari faktor yang menjadi penentu kinerja karyawan. Adapun kinerja karyawan ialah salah satu atas kunci utama suksesnya perusahaan dalam mewujudkan kesuksesan. Dalam lingkungan kerja yang baik itu bisa terkait hal tentang pencahayaan, lingkungan yang bersih dan juga pertemanan yang baik itu akan menjadikan suatu kinerja yang baik. Menurut Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa lingkungan pekerjaan terbagi kedalam dua ialah diantaranya lingkungan pekerjaan fisik serta non fisik, adapun lingkungan pekerjaan fisik yaitu dimana kondisi yang berupa fisik yang berada pada sekeliling lingkungan kerja yang bisa berpengaruh terhadap suatu karyan baik dengan langsung ataupun tidak, sementara lingkungan non fisik merupakan hal yang terjadi antara hubungan yang baik antara atasan ataupun dengan rekan kerja dan juga hubungan yang baik dengan bawahan.

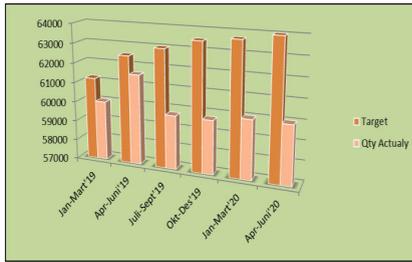
Pada penelitian kali ini menjalankan penelitian pada PT. Ungaran Indah Busana, yang ialah suatu perusahaan dalam bidang garmen, yang berada pada Jalan Raya Karangjati – Pringapus KM.5, Duwet, Kecamatan Pringapus, Semarang Jawa Tengah. Adapun perusahaan ini didirikan sedari tahun 1997. Pada perusahaan ini ada sebuah fenomena terkait kinerja yang dinilai kurang baik pada perihal konflik peranan, hal ini terkait pimpinan yang tak memberitahukan sebuah kewajiban miliknya kepada bawahan mereka, hal ini adalah salah satu permasalahan yang menyebabkan kinerja pegawainya menjadi turun, karenanya karyawan Ketika menjalankan kinerja atau tugasnya kurang baik. Berikut data produksi perusahaan PT. Ungaran Indah Busana bisa diamati dalam tabel 1 serta gambar 1.

**Tabel 1**  
**Qty Actualy Produksi**

Periode	Target	Qty Actualy
Jan-Mart'19	61200	60025
Apr-Juni'19	62500	61590
Juli-Sept'19	63000	59735
Okt-Des'19	63500	59735
Jan-Mart'20	63700	60005
Apr-Juni'20	64000	59992

Sumber: data sekunder PT. Ungaran Indah Busana

**Gambar 1.1**  
**Diagram Batang Produksi**



Sumber: data sekunder PT. Ungaran Indah Busana

Dilihat dari data dalam tabel 1 serta gambar nomor 1 menunjukkan bahwa total produksi yang menjadi target dari PT. Ungaran Indah Busana menjadi meningkat, namun kuantitas pencapaian atas produksi tidaklah sejalan oleh apa yang sudah ditargetka serta terjadi pegerakan yang sifatnya fluktuatif. Terutama dalam masa pandemik yang mana banyak karyawan di berhentikan, hal ini menjadikan karyawan yang menetap diharuskan dapat mengatasi *double job* yang semestinya dijalankan oleh 2 sampai 3 orang, harus ditangani hanya 1 orang. Pihak karyawan menjadi kebingungan atas pekerjaan dan peran mereka dan tidak dapat menjalankan tugasnya secara sebagaimanaharusnya.

Disamping itu adapun fenomena yang lain yaitu tentang ambiguitas peran. Pada hal ini pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan bersifat ambigu, semisal karyawan itu tidak mengetahui tentang tugas yang di berikan itu sebenarnya tugas apa. Itu yang membuat ketidak pastian dalam pekerjaan yang bersifat ambigu yang dapat menyebabkan kinerja kurang baik. Tidak hanya fenomena tentang konflik peran dan ambiguitas peran, akan tetapi disini juga terdapat fenomena tentang lingkungan kerja yang kurang baik dalam pekerjaan, yaitu tentang suhu ruangan yang panas, itu menyebabkan kurangnya sirkulasi udara bagi karyawan sehingga mengakibatkan ketidak nyamanan dalam bekerja, di samping itu dalam peraturan yang telah di atur oleh perusahaan tentang penempatan barang seperti troli ataupun kain yang sudah di atur dalam perusahaan seharusnya tidak melewati garis pembatas akan tetapi banyak yang melewati garis yang telah di tentukan. Atmosfer perusahaan yang tidak mendukung kenyamanan bekerja karyawan tersebut diduga menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan, serta adanya konflik peran dan ambiguitas peran. Hal ini diduga yang menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan.

Di lihat dari fenomena yang terjadi pada PT. Ungaran Indah Busana serta adanya *research gap* maka, peneliti berkeinginan untuk menjalankan penelitian dengan judul **“Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ungaran Indah Busana”**.

## RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas maka

rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Konflik Peran berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ungaran Indah Busana?
2. Apakah Ambiguitas Peran berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ungaran Indah Busana?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Pada PT Ungaran Indah Busana?
4. Apakah Konflik Peran, Ambiguitas Peran dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ungaran Indah Busana?

## TELAAH PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

“Kata kinerja memiliki istilah yang berasal melalui kata *Job Performance* atau *Actual Permormance* (prestasi pekerjaan atau prestasi sebenarnya yang diraih seseorang). Kinerja mempunyai pengertian sebagai hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang diraih oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai oleh tanggung jawab yang telah dikasih untuknya. (Mangkunegara, 2016). Roziqin (2010) menyatakan bahwa Kinerja karyawan, ialah seperti proses bekerja atas seorang individu secara menyeluruh yang hasilnya bisa dipergunakan sebagai dasar dalam menetapkan apakah yang dikerjakan individu tersebut sudah baik atau kurang. Bangun (2012) memaparkan bahwa : “Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan kerja (*job requirement*)”. Sementara Wirawan (2019), mengemukakan bahwa kinerja ialah output yang dihasilkan dari indikator-indikator atau fungsi-fungsi sebuah profesi atau pekerjaan pada suatu periode. Bisa ditarik simpulan bahwa kinerja karyawan ialah prestasi kerja yang telah diraih oleh seorang karyawan sebagai keseluruhan proses atas pekerjaan yang telah dilakukan atau telah menjalankan tugas mereka sejalan oleh tanggungjawab yang dilimpahkan kepadanya.

Standar atas pekerjaan bisa dilihat melalui isi sebuah pekerjaan. Bisa menjadi suatu dasar untuk menilai tiap-tiap pekerjaan. Dalam mempermudah penilaian kinerja karyawan, maka standar pekerjaan haruslah bisa dipahami dan diukur dari kualitas, jumlah, kehadiran, ketepatan waktu menyelesaikan, kemampuan bekerjasama yang diharuskan pada suatu pekerjaan (Bangun, 2012)

1. Jumlah pekerjaan  
Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus

memenuhi persyaratan tersebut baik kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan, yang sejalan. Dari syarat-syarat pekerjaan itu bisa diketahui bahwa total karyawan yang diperlukan agar bisa menyelesaikannya, atau masing-masing karyawan bisa menyelesaikan sejumlah unit pekerjaan.

## 2. Kualitas Pekerjaan

Masing-masing karyawan pada perusahaan haruslah sesuai dengan semua persyaratan yang ada agar bisa mendapatkan sebuah pekerjaan. Tiap-tiap pekerjaan memiliki standar kualitasnya tersendiri yang wajib disesuaikan dengan karyawan agar bisa menjalankannya sejalan oleh ketentuan yang ada. Karyawan mempunyai kinerja yang baik jika bisa menghasilkan pekerjaan yang sejalan oleh persyaratan kualitas yang diharuskan oleh pekerjaan tersebut.

## 3. Ketepatan waktu

Semua pekerjaan mempunyai karakter yang tidak sama, bagi suatu jenis pekerjaan perlu dikerjakan secara tepat waktu, dikarenakan mempunyai ketergantungan ataupun kerjaan yang lain. Sehingga, jika pekerjaan pada suatu bagian tidaklah dikerjakan secara tepat waktu akan membuat pekerjaan di bidang lain menjadi terhambat, hal ini akan berpengaruh terhadap kualitas dan jumlah hasil pekerjaan.

## 4. Kehadiran

Adapun dalam sebuah jenis pekerjaan tersendiri mewajibkan kehadiran karyawannya untuk menyelesaikannya sejalan oleh waktu yang ditetapkan. Terdapat tipe pekerjaan yang mewajibkan kehadiran karyawannya dalam 8 jam sehari pada 5 hari kerja dalam seminggu. Kinerja karyawan ditetapkan oleh tingkatan kehadiran mereka untuk menyelesaikannya.

## 5. Kemampuan kerja sama

Tidaklah seluruh pekerjaan bisa berjalan lancar dan selesai oleh 1 orang pekerja. Bagi suatu jenis pekerjaan kemungkinan mesti dilakukan oleh 2 orang pekerja atau bahkan lebih agar selesai, hal tersebut menjadikan Kerjasama tim antar pekerja sangatlah diperlukan. Kinerja karyawan bisa dinilai atas kemampuan mereka bekerja dalam satu tim.

## Konflik Peran

Konflik peran ialah sebuah konflik yang muncul dikarenakan mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidaklah sejalan oleh kemandirian profesional, aturan, etika, dan norma menurut (Patria, 2016). Dinilai seperti perilaku, adapun konflik ialah hasil interaktif yang terjadi dalam tingkat interpersonal, individual, organisasi dan kelompok. Konflik ini khususnya dalam tingkat individual yang sangatlah dekat kaitannya dengan stres (Winardi, 2013). Konflik peran ialah konflik

yang terjadi dikarenakan adanya benturan Ketika kita lagi melakukan suatu peranan. Konflik peran ialah hasil dari terdapatnya perbedaan diantara harapan-harapan yang berhubungan oleh sebuah peran. Konflik peran terjadi karena akibat ketidaktahuan seseorang terhadap peran yang sedang dijalankan dalam suatu organisasi. Menurut mangkunegara (2011) konflik merupakan sebuah perbedaan yang terjadi diantara apa yang diekspektasikan oleh seseorang dengan fakta lapangan yang diekspektasikannya. Luthans (2011) berpendapat bahwa seorang individu akan menghadapi konflik peran apabila ia mempunyai dua atau lebih peranan yang wajib dilaksanakan dalam satu waktu. Berdasarkan sejumlah uraian di atas oleh karenanya bisa ditarik simpulan bahwa konflik peran hadir saat karyawan merasakan kesulitan padahal bersamaan, seperti peranan menjadi anggota organisasi yang mesti bertanggung jawab kepada birokrasi organisasi serta perannya menjadi ibu atau kepala rumah tangga yang wajib bertanggungjawab terhadap keluarga mereka.

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

### 1. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia menjalankan sebuah pekerjaan melalui teknik yang berbeda satu sama lainnya serta menerima pekerjaan tanpa SDM yang cukup dalam mengerjakannya.

### 2. Tidak Mentaati aturan Aturan

Tidak mentaati aturan bisa melakukan penyelesaian tugas serta menerima permintaan dua pihak atau lebih yang tidaklah sejalan satu sama lainnya.

### 3. Kegiatan yang Tak Dibutuhkan

Menjalankan pekerjaan yang condong diterima oleh satu pihak namun tak diterima oleh pihak lainnya serta menjalankan aktivitas yang sesungguhnya tak dibutuhkan.

### 4. Arahan yang Tak Jelas

Melakukan pekerjaan dibawah arahan yang tidaklah pasti serta perintah yang tidaklah jelas.

## Ambiguitas Peran

Ambiguitas peran ialah sebuah kondisi yang mana karyawan tidaklah memperoleh informasi yang sesuai tentang tujuan dan arahan yang pasti peran yang dihadapi atau yang harus dilakukan oleh karyawan, sehingga berpengaruh terhadap proses berfikir, emosi, dan keadaan seseorang. Keambiguitasan peran bisa berpengaruh terhadap kemampuan seorang individu dalam mengatasi pekerjaan yang kemudian hari bisa memperlambat capaian kinerja yang diinginkan serta pastinya akan membuat rugi perusahaan. Ambiguitas peran merupakan tak sesuai informasi yang ada atau dipunyai dan tidak terdapatnya kebijakan dan arah yang jelas, kewajiban tidak pasti, kepastian terkait otoritas, dan kaitan lain (Arfan, 2010).

Ambiguitas peran bisa hadir dalam lingkungan kerja Ketika seorang individu kurang memperoleh informasi yang sesuai terkait kinerja yang efektif atas peran tertentu (Hutami & Gartiria, 2011). Kreitner & Kinicki (2014) mengemukakan ambiguitas peran ialah keinginan orang lain yang tidaklah diketahui. Dapat disimpulkan bahwa minimnya informasi atau dikarenakan tak terdapatnya informasi sama sekali atau informasi yang ada tak disampaikan membuat munculnya ambiguitas peran. Ambiguitas peran ini yang akan menimbulkan *missing* komunikasi antar anggota organisasi dan menimbulkan kebingungan peran yang di lakukan anggota organisasi.

Ambiguitas peran diukur memakai indikator-indikator berdasarkan (Rizzo & Lirtzman) pada (Pratina, 2013):

1. Wewenang  
Berpikir dengan pasti oleh sebesar apa wewenang yang dipegang dan memiliki perencanaan yang jelas dalam pekerjaan.
2. Bertanggungjawab  
Memiliki target yang jelas dalam bekerja serta menguasai terkait apa yang harus ditanggung jawabkan serta penjelasan terkait apa yang mesti dilakukan ialah sudah jelas.
3. Tujuan yang jelas  
Memahami apa saja hal yang bagian dari tanggungjawab serta pemaparan terkait apa yang mesti diselesaikan.
4. Cakupan pekerjaan  
Mengerti akan cakupan atas pekerjaan dan bagaimana kinerjanya dievaluasikan.

### Lingkungan Kerja

Amstrong mendefinisikan lingkungan kerja (Kisworo, 2012) sebagai, *the work environment consist of the system of work, the design of jobs, working conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers.*

Lingkungan pekerjaan mencakup atas desain kerja, sistem pekerjaan, kondisi pekerjaan, serta cara-cara yang mana orang diperlakukan pada tempat pekerjaan Bersama pimpinan dan rekan kerjanya. Lingkungan pekerjaan berkaitan dengan kehidupan fisik, psikologi, dan sosial untuk perusahaan yang memberikan pengaruh kepada pekerja untuk menjalankan kewajibannya. Kehidupan bagi manusia tidaklah akan lepas atas sejumlah kondisi lingkungan sekelilingnya, yaitu diantara manusia dan lingkungannya terdapat korelasi yang sangatlah erat.

Lingkungan pekerjaan ialah salah satu faktor utama untuk mewujudkan kinerja karyawan dikarenakan lingkungan pekerjaan memiliki pengaruh besar dan langsung bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas kerja yang akhirnya akan memberi peningkatan kinerja organisasi (Sidanti, 2015). Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja ialah tempat yang mana kehidupan sosial,

psikologis, dan fisik yang terjadi pada perusahaan yang memberi pengaruh kepada pekerja, dimana kehidupan manusia tidaklah akan lepas atas sejumlah kondisi lingkungan sekelilingnya.

Ada tiga indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut (Septianto, 2010) yaitu :

1. Suasana kerja  
Tiap-tiap karyawan pastinya membutuhkan kondisi pekerjaan yang baik dan menyenangkan, kondisi pekerjaan yang baik mencakup atau pencahayaan yang jelas, suara yang tidaklah tenang dan bising, dan merasa amat saat kerja.
2. Hubungan Bersama rekanan kerja  
Adapun faktir yang bisa berpengaruh terhadap karyawan untuk menetap pada sebuah perusahaan salah satunya ialah terdapat hubungan yang baik dan adanya sifat kekeluargaan yang menjadi faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan.
3. Fasilitas bekerja  
Lengkapya berbagai fasilitas pekerjaan, meskipun tidaklah baru ialah suatu faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

### METODE PENGKAJIAN

#### Jenis Pengkajian

Dalam pengkajian ini pengkaji memakai pengkajian kuantitatif sebab data yang didapatkan berbentuk skor. Data kuantitatif yang didapat dalam pengkajian ini bersumber dari pengisian angket sebagai alat pengkajian.

#### Sumber Data

Dalam pengkajian ini data primer didapatkan dari pengedaran kuisioner yang sudah dibuat kedalam bentuk susunan pertanyaan ataupun permasalahan mengenai identitas diri serta tanggapan dari responden yang meliputi tentang konflik peran, ambiguitas peran dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ungaran Indah Busana. Data sekunder adalah sejarah singkat PT. Ungaran Indah Busana, *job description*, jumlah karyawan dan data-data yang lain yang membantu penelitian.

#### Metode Analisis Data

Data ditelaah secara kuantitatif memakai SPSS guna memeriksa dan memutuskan diterimanya hipotesis dalam tingkat penyimpangannya. Penyelidikan data lebih dalam dijelaskan sebagai berikut:

#### Uji Instrumen

Dalam melakukan analisa data, maka lebih dulu dilaksanakan uji reabilitas dan uji validitas dalam memastikan jika angket yang dipergunakan untuk penelitian mempunyai realibilitas dan validitas.

Adapun uji validitas bisa dijalankan melalui cara membandingkan nilai *corrected item - total correlation* dengan r tabel. Apabila nilai *corrected item-total correlation* > dari r tabel serta nilai positif, artinya data dipastikan valid (Ghozali, 2011). Dalam melihat reliabilitas melalui cara membandingkan *Cronbach Alpa*, apabila nilai alpha > 0,6, artinya nilai instrumen yang dipergunakan ialah reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini dilaksanakan juga uji asumsi klasik atas model regresi yang sudah diolah melalui program SPSS, antara lainnya mencakup uji normalitas, heteroskedastitas, dan multikolinearitas. Dalam rangka mengetahui terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi bisa dijalankan melalui penggunaan nilai *Tolerance dan Varian Inflation (VIF)* (Ghozali, 2011). Untuk mendeteksi terdapat atau tidak masalah heteroskedastisitas ialah melalui model grafik, jika grafik terbentuk pola khusus artinya model terdapat heteroskedastisitas dan model regresi yang bagus ialah mempunyai pendistribusian data normal atau mendekatinya. Dalam melihat normalitas data bisa diuji melalui *Kolmogorov-Smirnov*.

### Analisis Regresi Berganda

Pengkajian ini bisa diterapkan dengan memakai rumus:

$$Y_1 = \alpha_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

- Y : Kinerja Karyawan
- X<sub>1</sub> : Konflik Peran
- X<sub>2</sub> : Ambiguitas Peran
- X<sub>3</sub> : Lingkungan Kerja
- α<sub>0</sub> : Konstanta
- β<sub>i</sub> : Koefisien regresi
- e : Error term.

### Uji T

Dalam mengujikan variabel yang berpengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri (individual) sehingga dipakai uji t. Hipotesis yang diujikan melalui taraf nyata α = 5 %

### Uji F

Uji signifikansi simultan dipergunakan dalam melihat apakah variabel-variabel yang dipergunakan pada penelitian antara lain variabel konflik peran, ambiguitas peran dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang diuji melalui taraf nyata α

= 5 %

### Uji Determinasi (R Square)

Uji ini ialah bertujuan menghitung sejauh apa kemampuan model (lingkungan kerja, mbiguitas peran dan konflik peran) untuk menerangkan atau mendefinisikan variasi variabel dependennya (kinerja karyawan). Nilai koefisien determinasi ialah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R<sup>2</sup> yang kecil artinya kemampuan variabel-variabel independennya (bebas) untuk menerangkan variasi variabel dependen sangatlah terbatas. Nilai yang mendekati angka satu artinya variabel-variabel dependen memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan dalam memprediksi variasi variabel terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Tabel 2  
Hasil Uji Pengukuran Validitas

Variabel	r Hitung	Tanda >/<	r Tabel	Keterangan
Konflik Peran				
X1.1	,568	>	0,182	VALID
X1.2	,531	>	0,182	VALID
X1.3	,658	>	0,182	VALID
X1.4	,544	>	0,182	VALID
Ambiguitas Peran				
X2.1	,558	>	0,182	VALID

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 2 bisa dilihat bahwa seluruh dari variabel menunjukkan r hitung > r table, yang mana bisa dibuat simpulan bahwa indikator-indikator yang dipergunakan sebagai *observed* variabel untuk variabel latennya bisa dibilang sudah mampu menerangkan variabel laten yang dibentuknya, atau data bisa diresmikan valid.

### Uji Realibitas

Tabel 2  
Hasil Uji Reabilitas

Indikator	Nilai Cronbach's alpha variable	>/<	Cronbach's alpha	Keterangan
Konflik Peran	0,772	>	0,6	Reliabel

(X1)				
Ambiguitas Peran (X2)	0,760	>	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,689	>	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,774	>	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Bisa dilihat tabel Uji Reliabilitas tersebut tercantum bahwa tidaklah ada nilai reliabilitas yang ada di bawah nilai batas yang sudah ditentukan. Maka bisa ditarik simpulan bahwa indikator-indikator yang dipergunakan dalam variabel *observed* untuk variabel latennya bisa dinyatakan sudah mampu menerangkan variabel latennya, atau data dinyatakan *reliable*/bisa dipercaya.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

**Tabel 3**  
Perhitungan Uji Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		118
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,78194665
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,088
	Negative	,044
		-,088
Kolmogorov-Smirnov Z		,958
Asymp. Sig. (2-tailed)		,318

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Dari tabel 3 di atas bisa diamati bahwa nilai *asyp.sig* variabel yang dipergunakan pada penelitian > 0,05 yang mana nilai *asyp.sig* 0,318 artinya bisa dipastikan bahwa variabel yang dipergunakan pada penelitian mempunyai distribusi normal.

### Uji Multikolonieritas

**Tabel 4**  
Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
(Constant) 1			
X1	,831	1,204	Tidak terjadi

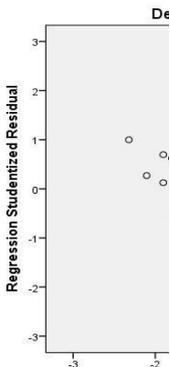
			Multikolonieritas
X2	,632	1,581	Tidak terjadi Multikolonieritas
X3	,550	1,819	Tidak terjadi Multikolonieritas

Sumber: data primer yang diolah,2021

Berdasarkan tabel hitungan 4 di atas, menampilkan nilai VIF seluruh variabel independent jauh di bawah 10 serta hasil dari hitungan nilai *tolerance* menampilkan seluruh variabel bebas mempunyai nilai *tolerance* > 0.10 serta nilainya tidak lebih dari 0,90. Sehingga bisa ditarik simpulan seluruh variabel tidaklah mempunyai gejala multikolonieritas antar variabel independent pada model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 2**  
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada gambar 2 diatas memperlihatkan titik-titik tersebar dengan acak dan tak terbentuk suatu pola secara jelas dan menyebar baik di bawah ataupun atas angka 0 di sumbu Y. Hasil uji heteroskedastitas memperlihatkan tidak terdapat satupun variabel independent yang signifikan berkaitan oleh nilai mutlak residual. Hal ini bermakna bahwa model regresi tidaklah mempunyai gejala adanya heteroskedastitas, sehingga model regresi layak digunakan dalam memprediksikan variabel dependen pada penelitian ini, ialah kinerja karyawan.

## 3. Goodness of Fit

### Uji T

**Tabel 5**  
Uji T

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	---------------------------	---	------

		Beta		
	(Constant)		3,721	,000
1	Konflik Peran	,116	1,382	,170
	Ambiguitas Peran	,233	2,419	,017
	Lingkungan Kerja	,351	3,402	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Berdasar pada hasil uji t di tabel 5 di atas bisa disimpulkan seperti dibawah ini:

1. Pengaruh variabel konflik peran terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai t hitung sebesar  $1,382 < 1,65810$  signifikansi  $0,170 > 0,05$  dengan nilai koefisien beta 0,116 (11,6%) artinya bisa ditarik simpulan bahwa variabel konflik peran tidaklah berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ungaran Indah Busana.
2. Pengaruh variabel ambiguitas peran terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai t hitung sebesar  $2,419 > 1,65810$  signifikansi  $0,017 < 0,05$  dengan nilai koefisien beta 0,233 (23,3%) serta bertanda positif maka dapat disimpulkan variabel ambiguitas peran memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Ungaran Indah Busana.
3. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai t hitung sebesar  $3,402 > 1,65810$  signifikansi  $0,001 < 0,05$  dengan nilai koefisien beta 0,351 (35,1%) serta bertanda positif maka bisa ditarik simpulan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Ungaran Indah Busana.

## Uji F

**Tabel 6**  
**Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	185,749	3	61,916	18,999	,000 <sup>b</sup>
Residual	371,514	114	3,259		
Total	557,263	117			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 6 hasil regresi nilai F hitung sebesar 18,999 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,5$  maka dapat disimpulkan bahwa konflik peran, ambiguitas peran dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga model regresi layak digunakan lebih lanjut.

## Koefisien Determinasi

**Tabel 7**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,577 <sup>a</sup>	,533	,516	1,80524

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Berdasar pada tabel 7 besaran nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* ialah 0,516 yang artinya variasi variabel kinerja karyawan bisa diterangkan oleh variabel bebas yang mencakup konflik peran, ambiguitas peran dan lingkungan kerja sebesar 0,516 atau 51,6 persen, sementara sisanya sebesar 48,4 persen dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model/variabel dalam penelitian seperti lamanya bekerja, kompensasi, kepuasan kerja, dll.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasar pada hasil analisa yang sudah dilaksanakan, oleh karena itu dapat dibuat kesimpulan pada penelitian adalah seperti berikut:

1. Pengaruh variabel konflik peran terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t hitung sebesar  $1,382 < 1,65810$  signifikansi  $0,170 > 0,05$  dengan nilai koefisien beta 0,116 (11,6%) sehingga bisa ditarik simpulan variabel konflik peran tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ungaran Indah Busana.
2. Pengaruh variabel ambiguitas peran terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai t hitung sebesar  $2,419 > 1,65810$  signifikansi  $0,017 < 0,05$  dengan nilai koefisien beta 0,233 (23,3%) serta bertanda positif maka dapat disimpulkan variabel ambiguitas peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ungaran Indah Busana.
3. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai t hitung sejumlah  $3,402 > 1,65810$  signifikansi  $0,001 < 0,05$  dengan nilai koefisien beta 0,351 (35,1%) serta bertanda positif maka dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ungaran Indah Busana.

4. Hasil regresi nilai F hitung senilai 18,999 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,5$  maka dapat dinyatakan bahwa variabel konflik peran, ambiguitas peran dan lingkungan kerja secara simultan memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ungaran Indah Busana.

#### Saran

Perusahaan diharapkan mampu memberikan job description sesuai dengan sumberdaya dan kemampuan karyawan serta memperhatikan lingkungan kerja karyawan agar mampu memberikan kinerja yg baik bagi perusahaan.

Dan untuk penelitian yang akan datang sebaiknya tidak hanya menyebar kuesioner kepada responden saja akan tetapi melakukan wawancara serta menambah variabel penelitian seperti motivasi, disiplin kerja, beban kerja, komunikasi, gaya kepemimpinan, dll sehingga akan mendapatkan hasil penelitian yang berbeda. Serta melakukan penelitian lebih lanjut pada variabel konflik peran apakah pada objek yang lain akan mempengaruhi kinerja karyawan dan memperbaiki pertanyaan atas kuesioner yang disebar agar lebih dipahami oleh responden.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arfan Ikhsan. 2008. *Akuntansi Lingkungan dan Pengungkapannya*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arfan, I Lubis. 2010. *Akuntansi Keperilakuan*. Edisi dua. Salemba Empat: Jakarta
- Bagus Kisworo. (2012). *Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah*. Tesis. UNY.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Dwi Septianto. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Pataya Raya Semarang*. Jurnal Skripsi. Semarang : jurusan manajemen fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro
- Ghozali, P. I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 20. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamid, Nur. Z.A. and Narehan, H. 2015. "The Relationship Between Workplace Environment and Job Performance in Selected Government Offices in Shah Alam, Selangor". *International Review of Management and Business Research*. Vol. 4 No. 3, pp. 846-851.
- Hutami, H., & Gartiria, G. (2011). *Pengaruh Konflik peran dan Ambiguitas Peran terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal Pemerintah Daerah*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kisworo, Bagus. 2012. *Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah*. Tesis.UNY. Mangkuprawira. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Jakarta.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi (9th ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior : An Evidence - Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Raskadarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Muhammad Zainur Roziqin. (2010). *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press
- Munandar, M. (2010). *Budgeting Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja Pengawasan Kerja*. Yogyakarta: BPFE.
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi pertama. Yogyakarta : BPFE
- Patria, R. (2016). *Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi*. Jom Fekon, 3(1).
- Pratina, A. (2013). *Role Ambiguity And Role Conflict Sebagai Anteseden Dari Job Insecurity Pada Contingent Worker*. Yogyakarta: STIM YKPN.

- Rizzo, J. R. H., & Lirtzman, S. (2013). *Role Conflict and Ambiguity In Complex Organizations*.
- Sedarmayanti. (2013). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sidanti, Heny. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1: 44 - 53
- Siswanto. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Statistika untuk penelitian*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno Hadi. 2003. *Metodologi Research*. Jilid I Cetakan ke IV. Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM.
- Suharsimi Arikunto. (2003). *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Persada
- Winardi. 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Wirawan. 2019. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.