

## PENGARUH AMBIGUITAS PERAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. WASKITA BETON PRECAST PLANT SIDOARJO

Indra Sari Nur Rohmawati

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya

Kampus Ketintang, Surabaya 60231

Email : indrasari.nr@gmail.com

### Abstract

*This study aimed to analyze the effect of role ambiguity on job satisfaction of employees with job stress as a mediating variable in PT. Waskita Beton Precast Plant Sidoarjo. Samples taken in this study were 80 employees of PT. Waskita Beton Precast Plant Sidoarjo. Analysis method using Structural Equation Model Partial Least Square by SmartPLS 3.0. The result of this study showed that the role ambiguity has not effect on job satisfaction, role ambiguity had positive effect on job stress, job stress had negative effect on job satisfaction and job stress mediates between role ambiguity effect on employee job satisfaction.*

*Keywords: Role Ambiguity, Job Stress, Job Satisfaction*

### PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan dunia di era globalisasi dan juga MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN) mengharuskan perusahaan untuk lebih kompetitif dalam bersaing. Hal tersebut mengakibatkan adanya perubahan tuntutan tertentu pada karyawan, seperti dalam hal penguasaan teknologi baru, batasan atau waktu kerja yang semakin ketat, perubahan tuntutan terhadap hasil kerja serta perubahan dalam peraturan kerja dan hal lainnya yang dapat menimbulkan situasi yang menekan pada karyawan. Perubahan tuntutan tersebut apabila tidak didukung dengan kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri terhadap kondisi perubahan yang ada akan menimbulkan tekanan serta ancaman yang akan menyebabkan stres pada karyawan.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan juga dapat disebabkan oleh beberapa stresor, salah satunya yaitu ambiguitas peran. Karyawan yang mengalami ambiguitas peran akan merasa bingung dalam menjalankan tugasnya, hal tersebut dikarenakan karyawan kurang mendapatkan kejelasan tentang informasi mengenai pekerjaannya. Hal tersebut bila tidak diatasi dan terus berlangsung akan berdampak buruk terhadap keadaan fisik, psikis dan juga perilaku karyawan, seperti timbulnya rasa ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Seperti halnya yang terjadi pada PT. Waskita Beton Precast Plant Sidoarjo.

Beberapa karyawan PT. Waskita Beton Precast Plant Sidoarjo mengatakan sering mengalami gangguan kesehatan seperti mengalami maag dan juga typus. Selain itu, karyawan

juga sering menunda pekerjaannya dan sering mencuri waktu untuk istirahat, mereka juga sering terlambat ketika kembali dari jam istirahat. Karyawan juga cenderung mudah marah ketika mereka memiliki banyak pekerjaan dan tugas yang harus mereka selesaikan. Hal tersebut tak jarang menyebabkan ketegangan antar karyawan dan menimbulkan konflik.

Indikasi terjadinya stres kerja tersebut juga dipengaruhi dengan adanya ketidakjelasan informasi dan prosedur perusahaan, yang disebabkan belum adanya standarisasi dan sistem yang baku. Sehingga banyak ketidakjelasan prosedur yang diterapkan oleh perusahaan. Salah satunya yaitu prosedur dalam pembagian jam kerja. Hal tersebut menyebabkan pembagian jam kerja karyawan belum terlaksana dengan baik, dan beberapa karyawan belum mendapatkan pembagian jam kerja yang sesuai dengan prosedur.

Selain itu, karyawan juga sering mendapat penyerahan tanggung jawab dengan instruksi yang tidak lengkap dari atasan, yang menimbulkan karyawan kebingungan untuk melaksanakan tugas tersebut. Adanya deskripsi kerja yang tidak jelas juga menyebabkan karyawan sering melakukan tugas diluar tanggung jawab yang juga dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan tugas utama mereka.

Hal-hal tersebut menyebabkan karyawan PT. Waskita Beton Precast Plant Sidoarjo mengalami ketidakpuasan kerja yang ditandai dengan adanya niatan ingin berpindah dari karyawan.

Sesuai dengan pernyataan dari Solaymannezhad (2004) dalam Bemana *et al.* (2013) yang menyatakan bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan tersebut dapat menyebabkan dampak yang serius pada organisasi dan karyawan, yaitu karyawan akan mengalami ketidakpuasan kerja dan tidak tercapainya tujuan dan cita-cita dari organisasi perusahaan tersebut.

Ada beberapa penelitian yang menemukan adanya hubungan negatif antara ambiguitas peran dan kepuasan kerja, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Khattak *et al.* (2013) dan juga Rizwan *et al.* (2014). Namun hasil penelitian tersebut berbeda dengan hasil penelitian dari Handayani (2012) yang menyatakan bahwa ambiguitas peran tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Beberapa penelitian terdahulu dari Sheraz *et al.* (2014), Rizwan *et al.* (2014), Khattak *et al.* (2013), dan juga Ram *et al.* (2011) menemukan hasil bahwa ambiguitas peran berpengaruh positif terhadap stres kerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bemana *et al.* (2013) yang menyatakan bahwa pengaruh ambiguitas peran terhadap stres kerja adalah tidak signifikan.

Dalam penelitian Khattak *et al.* (2013), Bemana *et al.* (2013), Rizwan *et al.* (2014), Mansoor *et al.* (2011), Ram *et al.* (2011), dan juga Sheraz *et al.* (2014) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil yang berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh Dhania (2010) yang menyatakan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja adalah tidak signifikan.

Adanya kesenjangan hasil penelitian (*research gap*) dari beberapa peneliti sebelumnya dan berdasarkan fenomena yang terjadi pada perusahaan, maka pada penelitian ini akan meneliti tentang ambiguitas peran terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Waskita Beton Precast Plant Sidoarjo yang akan dimediasi oleh stres kerja, dengan judul penelitian: “Pengaruh Ambiguitas Peran Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT. Waskita Beton Precast Plant Sidoarjo.

## KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Ambiguitas Peran

Ambiguitas peran menurut Rizzo *et al.* (1970) dalam Rizwan *et al.* (2014) adalah keadaan ketika seseorang tidak memiliki kejelasan akan wewenang dan informasi tentang bagaimana cara melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang telah ditugaskan kepadanya. Muchlas (2008:502) mendefinisikan ambiguitas peran sebagai kondisi yang berasal dari informasi/pengetahuan yang tidak jelas tentang pekerjaan. Luthans (2006:524) juga menjelaskan bahwa ambiguitas peran yang dialami oleh karyawan dapat

dipengaruhi dari ketidakjelasan deskripsi kerja, perintah manajer yang tidak lengkap dan juga dapat terjadi karena kurangnya pengalaman. Ketidakjelasan tersebut dapat disebabkan oleh komunikasi yang kurang baik atau rekan kerja dan penyelia yang dengan sengaja menahan atau mendistorsi informasi.

Menurut Rizzo *et al.* (1970) terdapat enam indikator yang dapat digunakan untuk mengukur ambiguitas peran, yaitu, mengetahui pasti wewenang yang dimiliki, mengetahui pasti arah dan tujuan pekerjaan, mengetahui pasti alokasi waktu kerja, mengetahui secara jelas pertanggung jawaban yang dimiliki, mengetahui pasti apa yang diharapkan dari dirinya, dan mendapatkan penjelasan tentang apa yang harus dilakukan.

Menurut Sehzaz *et al.* (2014) ambiguitas peran dapat diukur dengan tujuan dan sasaran pekerjaan yang telah direncanakan secara jelas, mengetahui apa yang diharapkan darinya dengan jelas, kejelasan tentang apa yang harus dilakukan, dan mengetahui apa yang menjadi tanggung jawabnya.

### Stres Kerja

Sopiah (2008:85) mendefinisikan stres sebagai suatu respon yang dilakukan terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang. Baron dan Byrne (2002:236) juga mendefinisikan stres sebagai peristiwa fisik atau psikologis apa pun yang dipersepsikan sebagai ancaman potensial terhadap kesehatan fisik atau emosional.

Menurut Robbins (1993) dalam Muchlas (2008:495-496) stres didefinisikan sebagai kondisi yang dinamis di mana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkan dan untuk itu, keberhasilannya yang dianggap penting ternyata tidak pasti.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan biasanya terjadi karena terlalu banyaknya pekerjaan yang harus ia selesaikan, ketidakpahaman akan pekerjaannya, dan juga lingkungan pekerjaan yang tidak kondusif. Kejadian-kejadian tersebut akan menimbulkan terjadinya stres yang akan berdampak buruk terhadap keadaan fisik, psikis dan juga perilaku karyawan.

Menurut Quick dan Quick (1984) dalam Waluyo (2009:161) mengategorikan jenis stres menjadi dua, yaitu *eustress* dan *distress*. *Eustress* merupakan hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun) seperti fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi. Sedangkan *distress* merupakan hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak) seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran

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

Menurut Sopiah (2008:87-89), penyebab stres yang berhubungan dengan pekerjaan terbagi menjadi 4 tipe utama, seperti stres yang disebabkan oleh lingkungan fisik, stres karena peran atau tugas, penyebab stres antar pribadi, dan juga organisasi.

Menurut Robbins (2002:309-310) terdapat indikator yang dapat digunakan untuk mengukur stres kerja pada karyawan, yaitu gejala psikologis, gejala fisiologis, dan gejala perilaku.

Menurut Bemana *et al.* (2013) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur stres kerja adalah beban kerja, konflik peran, ketidakjelasan peran, dan tekanan kinerja.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai hasil dari respon emosional karyawan baik positif maupun negatif terhadap situasi kerja yang sering ditentukan dengan seberapa baik hasil yang dicapai oleh karyawan memenuhi atau melampaui harapannya (Luthans, 2006:243). Kepuasan kerja juga dapat didefinisikan sebagai suatu tanggapan emosional terhadap situasi dan kondisi kerja (Sopiah, 2008:170-171). Tanggapan tersebut bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif) setelah karyawan membandingkan apakah yang didapatkan sebanding dengan apa yang telah dikerjakan.

Menurut Waluyo (2009:181-183) ada beberapa faktor yang dapat menentukan kepuasan kerja karyawan, seperti ciri-ciri intrinsik pekerjaan, gaji penghasilan, penyelia, dan rekan-rekan sejawat yang menunjang.

Puas atau tidak puasnya karyawan dalam perusahaan dapat dilihat dari respon yang diberikan oleh karyawan tersebut. Menurut Robbins dan Judge (2008:82) persepsi negatif terhadap kepuasan kerja dapat dinyatakan dalam beberapa cara, seperti *exit*, *voice*, *loyalty*, dan *neglect*.

Menurut Luthans (2006) terdapat JDI (*Job Description Index*) yang dapat digunakan sebagai Indikator untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu kepuasan dengan gaji atau upah, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan penyelia, dan kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

Menurut Mansoor *et al.* (2011), ada empat indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja berdasarkan MSQ (Minnesota Satisfaction Questionnaire), yaitu kompensasi, promosi, rekan kerja, dan pengawasan.

### **Pengaruh Ambiguitas Peran Terhadap Kepuasan Kerja**

Chandraiah *et al.* (2003) dalam Khattak *et al.* (2013) menyebutkan ambiguitas peran sebagai keadaan tidak adanya informasi yang memuaskan yang diperlukan agar seseorang mencapai peran mereka dengan cara yang

memuaskan. Apabila kejadian tersebut terus berlangsung, maka akan berdampak pada stres kerja yang dialami oleh karyawan yang selanjutnya akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Khattak *et al.* (2013) menyebutkan bahwa ambiguitas peran memiliki pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja. Rizwan *et al.* (2014) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa ambiguitas peran berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja.

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

Salah satu faktor penyebab stres yang berhubungan dengan tempat kerja adalah stres karena peran atau tugas yang merupakan kondisi di mana karyawan mengalami kesulitan dalam memahami peran dan apa yang menjadi tugasnya, dimana salah satu penyebab stresor ini adalah ambiguitas peran (Sopiah, 2008:87-88).

Sheraz *et al.* (2014) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa faktor lain yang menyebabkan stres kerja pada tempat kerja adalah ambiguitas peran. Jackson *et al.* (1986) dalam Vanishree (2014) menemukan bahwa ambiguitas peran merupakan sumber yang potensial pada stres kerja dan hal ini terjadi ketika pekerjaan atau beban kewajibannya diuraikan tidak jelas atau ketika pekerja tidak yakin pada tanggung jawab dan tugas-tugasnya.

Hasil penelitian dari Sheraz *et al.* (2014) dan Khattak *et al.* (2013) menyatakan bahwa ambiguitas peran berpengaruh signifikan positif terhadap stres kerja. Rizwan *et al.* (2014) dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa ambiguitas peran berpengaruh positif yang signifikan dengan stres kerja.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Sager (1994) dalam Sheraz *et al.* (2014) menyebutkan bahwa stres kerja merupakan sesuatu yang sangat penting untuk dimengerti karena hal tersebut berdampak serius pada perilaku yang penting yang berhubungan dengan pekerjaan seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi dan sebagainya, dan juga hal tersebut berdampak pada perilaku manusia seperti halnya turnover intention.

Menurut Solaymannezhad (2004) dalam Bemana *et al.* (2013) menyebutkan stres berdampak serius pada organisasi dan karyawan. Hal tersebut berdampak pada tidak tercapainya tujuan dan cita-cita organisasi, sedangkan dampak pada karyawan adalah karyawan mengalami ketidakpuasan kerja. Gejala psikologis yang paling sederhana yang disebabkan oleh stres kerja adalah ketidakpuasan kerja (Robbins, 2002:187).

Hasil penelitian dari Sheraz *et al.* (2014), Bemana *et al.* (2013), dan juga Mansoor *et al.* (2011) menyebutkan bahwa

stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Ambiguitas Peran Terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi**

Ambiguitas peran merupakan salah satu stresor dari stres kerja yang berasal dari tuntutan tugas. Sehzaz *et al.* (2014) dalam penelitiannya juga mengemukakan bahwa faktor lain yang berdampak pada stres kerja adalah ambiguitas peran. Ambiguitas peran yang muncul dan dirasakan ketika para karyawan merasa bimbang tentang tugas-tugas mereka, harapan kerja, tingkat kewenangan dan kondisi kerja yang lain.

Beberapa penelitian mengemukakan bahwa stres kerja dapat berperan sebagai variabel mediasi terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ain *et al.* (2013) menyebutkan bahwa stres kerja dapat memediasi pengaruh antara konflik peran terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian Khatkhat *et al.* (2015) juga menyebutkan bahwa stres kerja mampu memediasi pengaruh antara ambiguitas peran terhadap kepuasan kerja.

### **Hipotesis**

Berdasarkan kajian pustaka yang telah dipaparkan diatas, hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

- H1: Diduga ambiguitas peran berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.
- H2: Diduga ambiguitas peran berpengaruh positif terhadap stres kerja.
- H3: Diduga stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.
- H4: Diduga ambiguitas peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan bukti hubungan sebab akibat (kausal) antara variabel bebas yaitu ambiguitas peran, variabel intervening yaitu stres kerja, dan variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan pada PT. Waskita Beton Precast Plant Sidoarjo dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan merupakan data primer yang didapatkan dari penyebaran kuesioner secara langsung pada karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Waskita Beton Precast Plant Sidoarjo yang berada di Jl. Raya Prambon, Ds. Kedungwonokerto, Kec. Prambon – Sidoarjo, dengan jumlah populasinya adalah sebanyak 80 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh karena jumlah populasi kurang dari 100. Skala yang digunakan

untuk dalam penelitian ini menggunakan lima skala likert.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah ambiguitas peran sebagai variabel bebas yaitu keadaan karyawan PT. Waskita Beton Precast Plant Sidoarjo yang tidak memperoleh kejelasan informasi yang disebabkan oleh kurang lengkapnya instruksi kerja dari atasan dan juga keadaan yang menyebabkan karyawan PT. Waskita Beton Precast Plant Sidoarjo mengalami kebingungan karena tidak jelasnya prosedur dan sistem yang ada pada perusahaan, sehingga karyawan tidak dapat melaksanakan tugasnya secara efektif.

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel ini merujuk pada Rizzo *et al.* (1970) yang diadaptasi oleh peneliti, meliputi tidak mengetahui dengan pasti wewenang yang dimiliki, tidak mengetahui dengan pasti arah dan tujuan pekerjaannya, tidak mengetahui dengan pasti alokasi waktu kerja, tidak mengetahui secara jelas tanggung jawab yang dimiliki, tidak mengetahui dengan pasti apa yang diharapkan dari dirinya, dan tidak mendapatkan penjelasan yang jelas tentang apa yang harus dilakukan.

Stres kerja sebagai variabel mediasi, yaitu suatu kondisi yang terjadi ketika karyawan PT. Waskita Beton Precast Plant Sidoarjo mengalami suatu tekanan dari tuntutan peran serta kondisi pekerjaannya yang menimbulkan karyawan merasa terancam, cemas, dan tegang yang menyebabkan gangguan pada kesehatan dan psikis pada karyawan.

Indikator yang digunakan pada penelitian ini merujuk pada Robbins (2002:309-310), yaitu gejala psikologis, gejala fisiologis, dan gejala perilaku.

Kepuasan kerja karyawan sebagai variabel terikat, yaitu suatu sikap psikologis karyawan PT. Waskita Beton Precast Plant Sidoarjo baik berupa sikap yang positif maupun negatif sebagai akibat dari perasaan karyawan tersebut dalam menilai adil atau tidaknya sesuatu yang telah didapatkan dari apa yang telah dilakukannya.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada indikator yang dikemukakan oleh Luthans (2006), yaitu kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan penyelia, dan kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan *software SmartPLS 3.0*.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 1.**  
**Karakteristik Responden**

Karakteristik Responden	Frekuensi	Presentase
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	47	90,4
Perempuan	5	9,6
<b>Usia</b>		
< 25 tahun	17	32,7
25-35 tahun	19	36,5
36-46 tahun	6	11,5
> 46 tahun	10	19,2
<b>Pendidikan</b>		
SMP/ sederajat	1	1,9
SMA/ sederajat	35	67,5
Diploma/ sederajat	4	7,7
S1/ sederajat	12	23,1
<b>Lama Bekerja</b>		
< 1 tahun	1	1,9
1-4 tahun	51	98,1
> 4 tahun	0	0
<b>Status Kepegawaian</b>		
Pegawai tetap	6	11,5
Pegawai tidak tetap	4	7,7
Pegawai <i>outsourcing</i>	17	32,7
Pegawai harian	25	48,1

Sumber: Data Penelitian, Diolah

Berdasarkan data pada tabel 1 diketahui dari 52 responden karyawan yang dijadikan subjek penelitian 47 karyawan (90,4%) berjenis kelamin laki-laki dan 5 karyawan (9,6%) berjenis kelamin perempuan.

Karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini untuk usia <25 tahun sebanyak 17 karyawan (32,7%), usia 25 - 35 tahun sebanyak 19 karyawan (36,5%), usia 36 - 46 tahun sebanyak 6 karyawan (11,5%), dan usia >46 tahun sebanyak 10 karyawan (19,2%).

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dalam penelitian ini untuk tingkat pendidikan SMP/ sederajat sebanyak 1 karyawan (1,9%), SMA sebanyak 35 karyawan (67,3%), Diploma/ sederajat sebanyak 4 karyawan (7,7%), dan S1/ sederajat sebanyak 12 karyawan (23,1%).

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dalam penelitian ini diketahui untuk lama bekerja < 1 tahun sebanyak 1 orang karyawan (1,9%), dan untuk lama bekerja 1-4 tahun sebanyak 51 karyawan (98,1%).

Karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian dalam penelitian ini, untuk pegawai tetap sebanyak 6 karyawan (11,5%), pegawai tidak tetap sebanyak

4 karyawan (7,7%), pegawai *outsourcing* sebanyak 17 karyawan (32,7%), dan untuk pegawai harian sebanyak 25 karyawan (48,1%).

**Convergent Validity**

**Tabel 2.**  
**Outer Loading**

	Ambiguitas Peran (X)	Kepuasan Kerja (Z)	Stres Kerja (Y)
<b>X1</b>	0.528		
<b>X2</b>	0.798		
<b>X3</b>	0.687		
<b>X4</b>	0.747		
<b>X5</b>	0.726		
<b>X6</b>	0.792		
<b>Y1</b>		0.674	
<b>Y2</b>		0.712	
<b>Y3</b>		0.713	
<b>Y4</b>		0.827	
<b>Y5</b>		0.783	
<b>Z1</b>			0.940
<b>Z2</b>			0.896
<b>Z3</b>			0.859

Sumber: Output SmartPLS 3.0.

Berdasarkan pada tabel 2 diatas menunjukkan bahwa *outer loading* untuk semua indikator pada masing-masing variabel mempunyai nilai yang lebih besar dari 0,50, sehingga dapat dinyatakan telah memenuhi *convergent validity*.

**Uji Reabilitas**

Uji reliabilitas konstruk diukur dengan dua kriteria yaitu composite reliability dan cronbachs alpha yang digunakan untuk mengukur nilai reliabilitas antara block indikator dan konstruk yang membentuknya. Konstruk dinyatakan reliable jika nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* di atas 0,70. Berikut ini adalah hasil perhitungan *composite reliability* dan *cronbach's alpha*.

**Tabel 3.**  
**Composite Reliability dan Cronbachs Alpha**

	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
Ambiguitas Peran (X)	0.863	0.808
Kepuasan Kerja (Y)	0.860	0.804
Stres Kerja (Z)	0.927	0.880

Sumber: Output SmartPLS 3.0.

Berdasarkan tabel diatas, hasil output composite reliability maupun cronbachs alpha baik untuk konstruk

ambiguitas peran, kepuasan kerja dan stres kerja semuanya diatas 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

**Analisis R-square (Inner Model)**

**Tabel 4.  
Hasil R-Square**

	R-Square
Kepuasan Kerja (Y)	0.178
Stres Kerja (Z)	0.356

Sumber: *Output SmartPLS 3.0.*

Pada tabe 4 diatas, model pengaruh ambiguitas peran terhadap kepuasan kerja memberikan nilai R-square sebesar 0,178 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk ambiguitas peran sebesar 17,8%, sedangkan 82,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

Selanjutnya, model pengaruh ambiguitas peran terhadap stres kerja memberikan nilai R-square sebesar 0,356 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk stres kerja yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk ambiguitas peran sebesar 35,6%, sedangkan 64,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti. Seperti variabel konflik peran dan kelebihan beban kerja.

**Uji Kausalitas dengan Estimasi Koefisien Jalur**

Selanjutnya adalah melihat signifikansi pengaruh antar konstruk dengan melihat koefisien parameter dan nilai signifikansi t-statistics pada tabel *Path Coefficients* seperti terlihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.  
Path Coefficients**

Hubungan antar variabel	Original Sample	T-Statistics	Keterangan	Kesimpulan
Ambiguitas peran → Kepuasan kerja	-0.065	0.425	Tidak Signifikan	H1 ditolak
Ambiguitas peran → Stres kerja	0.596	5.918	Signifikan	H2 diterima
Stres kerja → Kepuasan kerja	-0.380	2.223	Signifikan	H3 diterima

Sumber: *Output SmartPLS 3.0.*

Berdasarkan tabel diatas, pengaruh ambiguitas peran terhadap kepuasan kerja sebesar -0.065 yang berarti terdapat

pengaruh negatif pada ambiguitas peran terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi ambiguitas peran maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, begitu pula sebaliknya. Sedangkan nilai t-statistics sebesar 0.425, lebih kecil dari t-tabel yaitu 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh ambiguitas peran terhadap kepuasan kerja adalah tidak signifikan. Sehingga H1 ditolak.

Dari hasil tabel diatas, untuk pengaruh ambiguitas peran terhadap stres kerja menunjukkan nilai koefisien parameter sebesar 0.596 yang berarti terdapat pengaruh positif pada ambiguitas peran terhadap stres kerja. Sehingga, semakin tinggi ambiguitas peran maka semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, begitu pula sebaliknya. Sedangkan nilai t-statistics sebesar 5.918, lebih besar dari t-tabel yaitu 1.96. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara ambiguitas peran dan stres kerja. Sehingga H2 diterima.

Hasil dari tabel diatas, untuk stres kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai koefisien parameter sebesar -0.380 yang berarti terdapat pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kepuasan kerja. Sehingga, semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, begitu pula sebaliknya. Sedangkan nilai t-statistics sebesar 2.223, lebih kecil dari t-tabel yaitu 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga H3 diterima.

**Tabel 5.  
Indirect Effects**

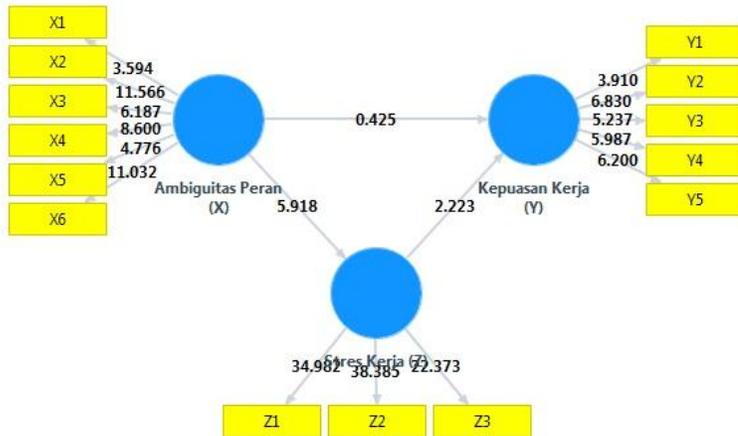
Hubungan antar variabel	Original Sample	T-Statistics	Keterangan	Kesimpulan
Ambiguitas peran → Kepuasan kerja	-0.227	2.010	Signifikan	H4 diterima

Sumber: *Output SmartPLS 3.0.*

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa besarnya koefisien pengaruh langsung antara ambiguitas peran terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar -0.065 lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung antara ambiguitas peran terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar -0.227 namun tidak signifikan dengan nilai t-statistics sebesar 0.425 yang lebih kecil dari t-tabel yaitu 1.96. Sedangkan pengaruh tidak langsung signifikan dengan nilai t-statistics sebesar 2.010, lebih besar dari t-tabel yaitu 1.96.

Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel stres kerja memediasi pengaruh ambiguitas peran terhadap kepuasan kerja, atau ambiguitas peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja. Sehingga H4 di terima.

Hal tersebut juga dapat di lihat dalam gambar diagram *path output bootstrapping* dibawah ini:



**Gambar 1.**  
**Diagram Path Output Bootstrapping**  
Sumber: Output SmartPLS 3.0

**1. Pengaruh Ambiguitas Peran Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Waskita Beton Precast Plant Sidoarjo**

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh hasil bahwa ambiguitas peran tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Waskita Beton Precast Plant Sidoarjo, yang berarti semakin tinggi atau rendahnya tingkat ambiguitas peran karyawan tidak akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sehingga temuan ini menolak hipotesis pertama.

Dalam penelitian Handayani (2012) menyatakan bahwa ambiguitas peran tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian ini membuktikan bahwa ambiguitas peran yang dialami oleh karyawan tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Hal tersebut menjelaskan bahwa, meskipun karyawan PT. Waskita Beton Precast Plant Sidoarjo mengalami ambiguitas peran yang dapat disebabkan oleh kurangnya penjelasan serta informasi mengenai wewenang dan juga arah tujuan dari pekerjaannya, namun hal tersebut tidak berdampak besar terhadap kepuasan kerja yang mereka rasakan. Karyawan yang mengalami ambiguitas peran karena kurang jelas dengan apa saja sebenarnya yang menjadi wewenangnya masih dapat memperoleh kejelasan informasi dengan menanyakan kembali kepada atasan, rekan kerja, atau karyawan senior yang lebih paham dan mengerti.

Ketidajelasan informasi tersebut masih dapat diatasi dengan melakukan diskusi dan juga komunikasi yang baik dengan atasan maupun rekan kerja. Sehingga hal tersebut tidak akan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Bahkan komunikasi yang terjalin antar karyawan tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap rekan kerja.

Selain itu, karakteristik pekerjaan yang dirasa menantang menyebabkan karyawan merasa tertarik dan senang dalam melaksanakan pekerjaannya. Meskipun sering kali karyawan mengalami ketidakjelasan peran. Dari hasil wawancara dengan karyawan divisi peralatan dan produksi juga menyatakan, adanya ambiguitas peran yang disebabkan oleh perintah atasan yang tidak jelas tidak terlalu menimbulkan masalah bagi karyawan. Karena karyawan tersebut masih dapat mengatasinya dengan langsung menanyakan kembali kepada atasan.

Hasil temuan dalam penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu dari Khattak *et al.* (2013) dan Rizwan *et al.* (2014) yang menyatakan bahwa ambiguitas peran berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja, dan mendukung penelitian terdahulu dari Handayani (2012) yang menyatakan bahwa ambiguitas peran tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

**2. Pengaruh Ambiguitas Peran Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Waskita Beton Precast Plant Sidoarjo**

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh hasil bahwa ambiguitas peran berpengaruh positif terhadap stres kerja karyawan PT. Waskita Beton Precast Plant Sidoarjo, yang berarti bahwa semakin tinggi ambiguitas peran yang dialami oleh karyawan maka semakin tinggi pula stres kerja yang dirasakan oleh karyawan tersebut, begitu pula sebaliknya. Sehingga temuan ini menerima hipotesis kedua.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dari Sheraz *et al.* (2014), Khattak *et al.* (2013), dan juga hasil penelitian terdahulu dari Rizwan *et al.* (2014) yang menyatakan bahwa ambiguitas peran berpengaruh signifikan positif terhadap stres kerja, dan tidak mendukung hasil penelitian terdahulu dari Bemana *et al.* (2014) yang menyatakan bahwa ambiguitas peran tidak berpengaruh terhadap stres kerja.

Hal tersebut menjelaskan bahwa, karyawan yang kurang mendapatkan informasi tentang pekerjaannya atau tentang tugas yang harus dilaksanakan akan mengalami stres kerja bila kejadian tersebut terus berulang. Karyawan PT. Waskita Beton Precast Plant Sidoarjo yang kurang mengerti dengan arah dan tujuan dari pekerjaan yang diberikan oleh atasan di luar deskripsi kerjanya akan menimbulkan pertanyaan mengapa pekerjaan tersebut

harus dilakukan olehnya. Sedangkan karyawan itu sendiri juga masih memiliki pekerjaan yang harus dikerjakan.

Karyawan tersebut akan merasa pekerjaannya semakin banyak, terutama bila pekerjaan tersebut berasal dari divisi lain. Padahal sebenarnya pekerjaan tersebut masih berhubungan dengan tugasnya. Selain itu, tugas-tugas yang diberikan atasan dengan informasi yang kurang mendetail dan kurang jelas dapat menyebabkan karyawan mengalami kesalahan dalam melakukan pekerjaannya dan harus mengulangi pekerjaannya.

Hal tersebut akan mengurangi keefektifan karyawan, karena apabila informasi yang diberikan oleh atasan masih belum lengkap atau jelas, maka karyawan tersebut harus kembali bertanya untuk mendapatkan informasi yang jelas. Tentu hal tersebut sangat tidak efektif dalam segi waktu dan juga tenaga. Sehingga karyawan yang memiliki tuntutan pekerjaan yang mendesak dan beban pekerjaan yang banyak, ditambah dengan kurangnya informasi yang diperoleh, serta ketidaksesuaian imbalan yang diterima dengan usaha yang telah dilakukan karyawan semakin meningkatkan kecemasan pada karyawan yang akhirnya dapat menyebabkan karyawan mengalami stres.

Selain hal tersebut, kurangnya informasi yang diterima oleh karyawan mengenai pekerjaannya juga dapat meningkatkan rasa frustrasi atau mudah marah dan meningkatnya ketegangan yang merupakan gejala dari stres kerja. Hasil temuan ini sesuai dengan teori dari Luthans (2006:547) yang menyatakan bahwa kondisi karyawan yang mengalami ambiguitas peran secara terus menerus dan tidak dapat dipecahkan akan menimbulkan stres.

### **3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Waskita Beton Precast Plant Sidoarjo**

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Waskita Beton Precast Plant Sidoarjo, yang berarti bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh karyawan maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tersebut, begitu pula sebaliknya.

Hasil temuan dalam penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari Sheraz *et al.* (2014), Bemana *et al.* (2013) dan juga penelitian terdahulu dari Mansoor *et al.* (2011) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja. dan tidak mendukung hasil penelitian dari Dhania (2010) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hal tersebut menjelaskan bahwa kondisi karyawan dalam keadaan cukup stres dengan pekerjaannya. Dimana beban kerja yang banyak, kondisi pekerjaan yang cukup berbahaya, tugas-tugas yang mendesak serta tanggung jawab pekerjaan yang besar apabila tidak diiringi dengan penerimaan sumberdaya yang sesuai dengan usaha yang dilakukan akan menurunkan rasa kepuasan kerja pada karyawan.

Hal tersebut terlihat dari cukup rendahnya kepuasan kerja karyawan terhadap kepuasan gaji yang diterima, mengindikasikan adanya ketidakpuasan kerja pada karyawan meskipun dalam taraf rendah. Banyaknya tugas, tanggung jawab, dan tuntutan kerja yang menyebabkan karyawan PT. Waskita Beton Precast Plant Sidoarjo sering merasa tegang, cemas, frustrasi, kurang tidur, hingga melewatkan jam istirahat dan juga jam makan. Namun imbalan yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan hal-hal yang mereka rasakan tersebut. Hal tersebutlah yang menyebabkan karyawan masih belum puas dengan gaji yang mereka terima.

Selain itu, atasan yang kurang bisa memahami keadaan karyawan yang sedang menghadapi masalah dalam pekerjaannya, entah karena disebabkan ambiguitas peran, stres kerja, maupun masalah lain diluar pekerjaan juga dapat menyebabkan karyawan tidak puas. Atasan langsung yang tidak ramah terhadap karyawan juga bisa semakin menambah ketegangan dan kecemasan pada karyawan.

### **4. Pengaruh Ambiguitas Peran Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja**

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh hasil bahwa ambiguitas peran tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Waskita Beton Precast Plant Sidoarjo. Nilai koefisien parameter yang dihasilkan sebesar -0,065 yang berarti terdapat pengaruh negatif pada ambiguitas peran terhadap kepuasan kerja. Sedangkan nilai t-statistics sebesar 0.425 yang lebih kecil dari nilai t-tabel yaitu 1,96 yang berarti tidak signifikan.

Sedangkan untuk pengaruh tidak langsung ambiguitas peran terhadap kepuasan kerja yang di mediasi oleh stres kerja memiliki nilai koefisien sebesar -0,227 dan signifikan dengan nilai t-statistics sebesar 2.010, lebih besar dari t-tabel yaitu 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung ambiguitas peran terhadap kepuasan kerja tidak signifikan, yang berarti bahwa stres kerja terbukti menjadi variabel mediasi antara ambiguitas peran dengan kepuasan kerja. Sehingga hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dari Khattak *et al.* (2013) dan juga Ain *et al.* (2013) yang menyatakan bahwa stres kerja memediasi pengaruh antara ambiguitas peran dan konflik peran terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, ambiguitas peran yang terjadi pada PT. Waskita Beton Precast Plant Sidoarjo memang dalam kategori sedang. Hal tersebut tidak terlalu mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, karena hal-hal yang menyebabkan ambiguitas peran masih dapat diatasi dengan menanyakan kembali informasi atau penjelasan yang belum jelas kepada atasan langsung, maupun terhadap rekan kerja yang lebih paham.

Meskipun hal tersebut dapat mengurangi keefektifan karyawan dalam suatu kelompok atau tim, fakta dilapangan membuktikan bahwa hal tersebut dirasakan tidak terlalu menimbulkan dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karena masih dapat diatasi dengan menjalin komunikasi yang baik antar karyawan dengan atasan atau dengan rekan kerja.

Namun, ambiguitas peran yang dialami oleh karyawan PT. Waskita Beton Precast Plant Sidoarjo secara terus menerus akan meningkatkan timbulnya stres kerja pada karyawan tersebut. Hal tersebut dapat disebabkan oleh atasan yang menginginkan karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan tepat waktu, sedangkan karyawan sendiri tidak memperoleh informasi yang jelas mengenai tugas yang diterimanya yang akhirnya menimbulkan rasa tertekan dan cemas pada karyawan. Karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu, namun di sisi lain karyawan tidak mendapatkan informasi yang jelas mengenai tugas yang harus dikerjakannya.

Kejadian yang dialami oleh karyawan tersebut dapat teratasi dengan adanya dukungan yang cukup dari rekan kerja dan juga komunikasi yang baik. Rekan kerja yang membantu dan selalu mendukung dalam kondisi pekerjaan yang berat dapat menurunkan tingkat ketegangan pada karyawan, sehingga kepuasan dengan rekan kerja yang dirasakan oleh karyawan pun akan meningkat. Komunikasi yang terjalin dengan baik juga dapat mengurangi terjadinya ambiguitas peran, karena informasi-informasi penting dalam melakukan pekerjaan dapat tersampaikan dengan baik.

Selain itu, kepuasan kerja dengan gaji yang dirasakan oleh karyawan PT. Waskita Beton Precast Plant Sidoarjo juga dalam kategori sedang, keadaan tersebut menjelaskan bahwa gaji yang diterima oleh karyawan PT. Waskita Beton Precast Plant Sidoarjo belum cukup baik dilihat dari beban kerja yang banyak dan tanggung jawab

yang diterima oleh karyawan PT. Waskita Beton Precast Plant Sidoarjo.

Maka dari pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat memediasi pengaruh ambiguitas peran terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Waskita Beton Precast Plant Sidoarjo. Hal tersebut dikarenakan ambiguitas peran yang dialami oleh karyawan PT. Waskita Beton Precast Plant Sidoarjo masih dalam kategori sedang dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Waskita Beton Precast Plant Sidoarjo.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ambiguitas peran memberikan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Besarnya koefisien parameter yang dihasilkan sebesar -0,065 dan nilai t-statistics sebesar 0,425 yang lebih kecil dari t-tabel sebesar 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya tingkat ambiguitas peran karyawan tidak akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Bila dilihat dari kondisi dilapangan, meskipun karyawan PT. Waskita Beton Precast Plant Sidoarjo mengalami ambiguitas peran, namun karena adanya faktor lain yang dapat membantu untuk mengatasi keadaan tersebut, seperti adanya dukungan dari rekan kerja yang dapat membantu rekan kerjanya ketika tidak mendapat kejelasan informasi, atau karena karakteristik pekerjaan yang menyenangkan dan sesuai dengan keahlian karyawan menyebabkan karyawan tersebut masih tetap merasa puas dengan pekerjaannya.
2. Ambiguitas peran memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan. Besarnya koefisien parameter yang dihasilkan sebesar 0,596 dan nilai t-statistics sebesar 5,918 yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1,96. Hal ini menunjukkan bila ambiguitas peran yang dialami oleh karyawan semakin tinggi, maka stres kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Waskita Beton Precast Plant Sidoarjo juga akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya.
3. Stres kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Besarnya koefisien parameter yang dihasilkan sebesar -0,380 dan nilai t-statistics sebesar 2,223 yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang

- dialami oleh karyawan akan menurunkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Waskita Beton Precast Plant Sidoarjo, begitu pula sebaliknya.
4. Stres kerja memediasi pengaruh ambiguitas peran terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Waskita Beton Precast Plant Sidoarjo. Besarnya pengaruh tidak langsung yang dihasilkan sebesar -0,227 dan nilai t-statistics sebesar 2,010 yang lebih kecil dari t-tabel sebesar 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja memediasi secara penuh dikarenakan hasil dari koefisien pengaruh langsung memiliki pengaruh yang tidak signifikan, sedangkan koefisien pengaruh tidak langsung memiliki pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka pada bab ini dapat dipaparkan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, ambiguitas peran yang dialami karyawan PT. Waskita Beton Precast Plant Sidoarjo disebabkan karena belum ditetapkannya sistem kerja yang baku, dimana perusahaan masih menganut dua sistem standarisasi yaitu standarisasi perusahaan konstruksi dan manufaktur. Sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi fungsi efektifitas karyawan dalam kelompok atau tim, karena karyawan akan sering merasa bingung dengan wewenang dan juga arah tujuan dari pekerjaannya, apakah masih menganut sesuai sistem perusahaan konstruksi atau manufaktur.

Maka PT. Waskita Beton Precast Plant Sidoarjo perlu melakukan evaluasi dengan memperhatikan sistem mana yang seharusnya diterapkan terlebih dahulu. Apabila kedua sistem tersebut memang memungkinkan diterapkan kedua-duanya, maka perlu diadakan penyesuaian dan juga sosialisai secara menyeluruh kepada karyawan.

Selain itu menjalin komunikasi yang lebih baik antar karyawan maupun dengan atasan juga dapat meminimalisir terjadinya ambiguitas peran yang disebabkan oleh tidak tersampainya informasi-informasi yang penting. Sehingga cara berkomunikasi dan penyampaian informasi maupun tugas dengan baik oleh atasan akan dapat meminimalisir tingkat terjadinya ambiguitas peran pada karyawan.

2. Bagi karyawan, stres kerja yang dialami oleh karyawan apabila tidak diatasi akan menimbulkan dampak buruk bagi karyawan itu sendiri. Untuk itu, stres yang dialami oleh karyawan tersebut harus diatasi dengan cara coping, seperti meningkatkan kecerdasan spiritual dengan lebih mendekatkan diri

kepada tuhan, malakukan meditasi, dan olahraga secara teratur.

3. Bagi perusahaan, PT. Waskita Beton Precast Plant Sidoarjo juga harus memperhatikan kembali kebijakan untuk melakukan senam pagi yang dilakukan setiap hari jumat, dimana kegiatan tersebut masih belum dilaksanakan dengan baik karena masih banyak karyawan yang tidak mengikuti senam tersebut. Karena senam pagi yang dilakukan dengan rutin dapat membuat tubuh karyawan terasa bugar sehingga karyawan juga dapat terhindar dari stres kerja.
4. Bagi perusahaan, kepuasan kerja karyawan masih perlu dievaluasi dimana sistem gaji yang diberikan kepada pegawai harian masih dibawah UMR dan tidak ada upah lembur. Dalam hal ini, perusahaan sebaiknya memberikan kompensasi lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja seperti memberikan penghargaan untuk karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan baik atau memberikan bonus tambahan pada karyawan dengan kinerja yang baik, agar karyawan tetap merasa puas meskipun gaji yang diterima masih di bawah UMR. Atau perusahaan juga lebih meningkatkan fasilitas yang diberikan untuk karyawan, seperti meningkatkan kenyamanan hunian sementara karyawan.
5. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk kedepannya menguji atau mengungkap pengaruh stressor yang lain terhadap kepuasan kerja karyawan. Karena pada penelitian ini diketahui bahwa pengaruh variabel ambiguitas peran yang dapat menjelaskan variabel kepuasan kerja sangatlah rendah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ain, Quarat-Ul., Khattak, Muhammad Arif., Iqbal, Nadeem. 2013. "Impact of Role Conflict on Job Satisfaction, Mediating Role of Job Stress in Private Banking Sector". *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. Vol 4(12): pp 711-722.
- Bemana, Simin., Moradi, Hamideh., Ghasemi, Mohsen., Sayed Mehdi Taghavi. & Ghayoor, Amir Hosain. 2013. "The Relationship among Job Stress and Job Satisfaction in Municipality Personnel in Iran". *World Applied Sciences Journal*. Vol. 22(2): pp 233-238.
- Dhania, Dhini Rama. 2010. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus)". *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*. Vol. 1(1).

- Handayani, Dwi. 2012. “Pengaruh Komitmen, Motivasi, dan Role Stress Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur)”. *Widya Warta*. (2).
- Khattak, Muhammad Arif., Quarat-ul-ain & Iqbal, Nadeem. 2013. “Impact of Role Ambiguity on Job Satisfaction, Mediating Role of Job Stress”. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*. Vol. 3(3): pp 28-39.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Yuwono. Yogyakarta: Andi
- Mansoor, Muhammad., Jinnah, Mohammad Ali., Fida, Sabtain., Nasir, Saima. & Ahmad, Zubair. 2011. “The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan”. *Journal of Business Studies Quarterly*. Vol. 2(3): pp 50-56.
- Muchlas, Makmuri. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ram, Nanik., Khoso, Immamuddin., Shah, Asif Ali., Chandio, Fayaz Raza. & Shaikih, Faiz. M. 2011. “Role Conflict and Role Ambiguity as Factors in Work Stress among Managers: A Case Study of Manufacturing Sector in Pakistan”. *Journal of Asian Social Science*. Vol. 7(2).
- Rizwan, Muhammad., Waseem, Arooba. & Bukhari, Syeda Anam. 2014. “Antecedents of Job Stress and Its Impact on Job Performance and Job Satisfaction”. *International Journal of Learning & Development*. Vol. 4(2).
- Rizzo, J.R., House, R.J., Lirtzman, S.I. 1970. “Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations”. *Administratif Science Quarterly*. Vol. 15(2): pp. 150-163.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi 8. Terjemahan Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. Jakarta: PT. Prenhallindo
- Sheraz, Ahmad., Wajid, Muhammad., Sajid, Muhammad., Qureshi, Wajahat Hussain. & Rizwan, Muhammad. 2014. “Antecedents of Job Stress and Its Impact on Employee’s Job Satisfaction and Turnover Intentions”. *International Journal of Learning & Development*. Vol. 4(2).
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Vanishree, P. 2014. “Impact of Role Ambiguity, Role Conflict and Role Overload on Job Stress in Small and Medium Scale Industries”. *Research Journal of Management Sciences*. Vol. 3(1): pp. 10-13.
- Waluyo, Winto. 2009. *Psikologi Teknik Industri*. Yogyakarta: Graha Ilmu.