

PENGARUH KONFLIK PERAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRAIN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN PT. POS INDONESIA KABUPATEN PAMEKASAN

Septiana Silvi Dwi Yanti

Universitas Negeri Surabaya

septi.silvi@yahoo.com

Budiono

Universitas Negeri Surabaya

Email : budiono.isei@gmail.com

Abstract

This study aimed to examine the independent variable (role conflict) on employee performance through strain as intervening variable on the employee of PT. Pos Indonesia in Pamekasan district. Data were obtained from giving questionnaire and making interview. The sample that were used in this study were 55 respondents. That were taken by saturated sampling method. Data collection techniques used is a questionnaire technique that is distributed directly to respondents at PT. Pos Indonesia. Analysis statistics that was used was partial least square (PLS). This study used validity test technique and reability test. The results of this study indicate Role Conflicts have a negative and significant impact on Employee Performance, role conflict has a positive and significant impact on Strain, Strain has a negative and significant effect on Employee Performance, while the Strain not able to mediate from the influence of role conflict against employee performance.

Keywords: Role conflict, strain, employee performance

PENDAHULUAN

Upaya peningkatan kehidupan masyarakat modern dengan teknologi yang memusat dalam era globalisasi dengan adanya kemajuan teknologi yang semakin canggih membuat kita lebih membuka diri untuk menerima perubahan-perubahan yang terjadi akibat kemajuan tersebut. Dalam perusahaan memiliki sumber daya manusia yang di mana merupakan modal utama suatu usaha untuk menentukan keberhasilan perusahaan.

Menurut Anatan (2007) sumber daya manusia adalah asset suatu pengorganisasian yang tidak perlu disertakan pada filsafat organisasi melainkan juga dalam pembuatan *strategis planning*. Kaswan (2012) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai kunci utama dalam memutuskan keberhasilan, efektivitas dan daya kemampuan suatu keorganisasian. Sumber daya manusia harus terkelola dengan baik untuk mengembangkan kualitas tenaga kerja agar terbukti keimbangan antara kecukupan karyawan dengan keadilan hukum serta kecakapan suatu organisasi perusahaan. Untuk mencapai keunggulan dalam organisasi,

kinerja individual harus dilakukan secara maksimal karena pada dasarnya kinerja tim akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Hasibuan (2011:94) kinerja merupakan keberhasilan yang telah diraih seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang dipertanggungjawabkan kepadanya atas dasar kemahiran, wawasan, dan ketulusan serta waktu.

Menurut Mangkunegara (2011) kinerja yaitu pencapaian pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang didapat oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai *job description* yang diberikan kepadanya. Ada sejumlah faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya yaitu konflik peran. Konflik peran terjadi ketika karyawan merasakan kesulitan untuk menyelesaikan peran tugasnya dalam waktu yang bersamaan seperti yang terjadi pada karyawan PT. Pos Indonesia. Menurut Kahn (dalam Muchinsky, 1993:281) berpendapat konflik peran akan terjadi ketika adanya dua atau lebih tuntutan terjadi secara bersamaan dan saling bertentangan satu dengan yang lain sehingga menyebabkan kesulitan pada karyawan dengan keterbatasan waktu yang ditentukan.

Dari hasil penelitian oleh Ling dan Bhatti (2014), mengatakan konflik peran dapat berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan. Sementara itu, hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Karimi (2014) yang meneliti mengenai pengaruh konflik peran yang secara signifikan berhubungan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang serupa menurut Chatrina (2001), yaitu konflik peran memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Konflik peran yang terjadi pada karyawan PT. Pos Indonesia membuat karyawan mengalami stress. Stress merupakan bentuk ketegangan dari segi fisik, psikis, emosi serta mental yang dapat memengaruhi kinerja pada seseorang akan menurun. Pada dasarnya stress adalah ketegangan dan asal sumber tersebut adalah stressor, sedangkan ketegangan yang diakibatkan oleh stress dapat dikatakan *strain*. Sumber stress disebut dengan *strain* (ketegangan) yang diakibatkan karena stress seperti, tekanan pekerjaan yang berat sehingga mengakibatkan kelelahan emosional dan dapat memengaruhi kinerja karyawan menurun. Menurut penelitian oleh Durden (2003), mengatakan *strain* (ketegangan) berpengaruh negatif terhadap kinerja. Semakin tinggi ketegangan, semakin rendah kinerjanya. Hasil yang berbeda menurut Linn (2002) menunjukkan bahwa ketegangan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Di dalam kawasan kerja, ketegangan yang sering dialami oleh karyawan akan mengganggu situasi kerja serta konsentrasi dalam menyelesaikan tugasnya. Keadaan itu bisa mengakibatkan menurunnya prestasi kerja yang tentunya sangat merugikan diri karyawan dan perusahaan. Faktor di lingkungan kerja yang dapat menyebabkan ketegangan pada diri seseorang antara lain tekanan yang tidak wajar untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan situasi kerja, sistem manajemen yang tidak sesuai, perencanaan kerja yang kurang baik, tekanan peranan harus memenuhi jadwal waktu yang telah diwajibkan sebelumnya tanpa mengabaikan peran yang lainnya, beban pekerjaan yang selalu bertambah banyak dan semua sesuatu berkaitannya dengan pekerjaan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Konflik Peran (*Role Conflict*)

Anogara (2006) menjelaskan bahwa 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. Kahn, et al. (dalam Muchinsky, 1993:281) 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. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan konflik peran ialah pemberian tugas kepada para karyawan yang diberikan secara bersamaan berubah menjadi sebuah tuntutan karena tugas yang diberikan lebih dari batas kemampuan mereka dan tidak sesuai dengan pemikiran mereka. Sehingga karyawan merasakan kesulitan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, dan hal tersebut juga dapat merugikan perusahaan.

Ketegangan (*Strain*)

Beehr (1995) ketegangan didefinisikan sebagai keadaan yang membahayakan dan biasanya memberikan pengaruh yang merugikan pada individu yang mengalami. Eden (1990) menyatakan bahwa ketegangan psikologis sebagai keadaan yang dialami dan dirasakan oleh individu. Caplan dan Jones (1975) mengatakan bahwa ketegangan psikologis merupakan stimulus yang berbeda dari stimulus yang dihadapi individu secara normal, seperti kegelisahan, harga diri yang rendah, dan ketidakpuasan. Dengan demikian, maka ketegangan dapat disimpulkan sebagai suatu keadaan seorang individu yang mengalami tekanan dalam psikologis sehingga individu tersebut merasakan gelisah atau cemas, merasa harga diri yang rendah, serta merasa tidak puas dengan pencapaian yang mereka dapatkan.

Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil dari proses pekerjaan seseorang yang dilihat dan hasil pencapaian secara kualitas dan kuantitas yang disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut. Menurut Prawirosentono (2008: 2) kinerja merupakan pencapaian pekerjaan yang dapat dihasilkan kelompok orang atau perusahaan berdasarkan tuntutan kerja. Penilaian secara relevan secara hukum, tidak melanggar hukum yang ada, memiliki moral dan etika yang baik.

Kinerja merupakan keberhasilan pekerjaan yang tercapaikan oleh seorang dari segi tingkah pekerjaannya dalam melaksanakan aktifitas kerja (Sutrisno, 2009). Menurut Simanjuntak (2005) kinerja merupakan hasil capai atas terlaksanakannya hasil tugas tertentu, baik itu tingkat pencapaian hasil yang diharapkan oleh individu, kelompok maupun perusahaan.

Dari penelitian tersebut dapat diartikan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan individu atau karyawan yang dapat dinilai secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh individu tersebut. Sehingga dapat dilihat apakah karyawan atau individu tersebut telah mencapai

target yang dibutuhkan atau belum. Jika dilihat dari beberapa teori yang sudah dinyatakan sebelumnya dan tujuan dari penelitian ini, sehingga berikut ini adalah beberapa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

- H1 : Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero)
- H2 : Konflik peran berpengaruh positif terhadap strain (ketegangan) pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero)
- H3 : Strain berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero)
- H4 : Konflik peran berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui strain sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero)

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:8) Metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan untuk meneliti populasi atau sampel, pengumpulan dan menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan bertujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya. Dalam penelitian ini terdapat variabel independen (konflik peran), variabel dependen (kinerja karyawan), dan variabel intervening (*strain*). Lokasi yang dipilih untuk menjadi tempat penelitian adalah PT. Pos Indonesia (Persero), Jl. Masegit No.3 Parteker Kab. Pamekasan.

Menurut Sugioyono (2008), pengertian populasi merupakan daerah penyearanaan yang terbentuk atas, obyek/subjek yang memiliki kuantitas & sifat khas yang diciptakan oleh peneliti agar diajarkan dan kemudian dikembangkan kesimpulannya. Penggunaan populasi dalam penelitian ini yaitu semua karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Pamekasan sejumlah 55 karyawan. Menurut Sugiyono (2008), Sampel merupakan beberapa jumlah bagian dan karakter dari populasi tersebut, serta bagian terkecil dari anggota populasi yang diambil sesuai tata cara tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik pengangkatan dengan cara mengangkat seluruh jumlah populasi sehingga dijadikan menjadi sampel. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 55 karyawan di PT.Pos Indonesia (Persero), Pamekasan. Data yang diperoleh untuk penelitian ada dua sumber yaitu dari sumber data primer dan sumber data sekunder. Perolehan data primer didapat dengan cara wawancara dan observasi,

sedangkan sumber data sekunder dapat diperoleh melalui hasil angket atau kuesioner.

Tabel 1 menunjukkan jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian, yaitu variabel bebas adalah konflik peran, variabel intervening adalah *strain*, dan variabel terikat adalah kinerja karyawan.

Tabel 1.
INSTRUMENT PENELITIAN

Variabel	Indikator	No item
Konflik Peran	Tuntutan pekerjaan	1-6
	Peran dalam berorganisasi	7-8
	Pengembangan karir	9-11
	Hubungan di tempat kerja	12-14
<i>Strain</i>	Gejala somatik	15-17
	Kecemasan	18-19
	Disfungsi sosial	20-24
	Depresi berat	25-28
Kinerja	Kualitas	29-30
	Kuantitas	31-32
	Ketepatan waktu	33
	Efektifitas	34-35
	Kemandirian	36-37

Sumber : diolah penulis

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Partial Least Square (PLS)*. Hasil dari karakteristik responden pada PT. Pos Indonesia, Pamekasan. Berdasarkan pada jenis kelamin, sebagai subyek penelitian terdiri dari 34 orang atau 60,7% berjenis kelamin laki-laki dan sejumlah 21 orang atau 37,5% berjenis kelamin wanita. Hasil tersebut memberikan informasi bahwa mayoritas responden pada penelitian ini berjenis kelamin wanita.

Berdasarkan usia, subyek penelitian terdiri dari 11 orang atau 19,6% berusia kurang dari 30 tahun, 14 orang atau 25% berumur sekitar 30 tahun hingga 40 tahun, 22 orang atau 39,3% berusia antara empat puluh satu tahun hingga lima puluh tahun tahun, 8 orang atau 14,3% berusia lebih dari lima puluh satu tahun. Hasil informasi memberitahukan bahwa banyak karyawan yang berlaku sebagai responden di PT. Pos Indonesia, Pamekasan berusia antara 41 – 50 tahun dengan jumlah 22 orang karyawan atau 39,3%. Berdasarkan dari pendidikan terdiri dari 6 orang atau 10,7% lulusan SMA/SMK, 8 orang atau 14,3% lulusan Diploma atau (D1/D2/D3), 38 orang atau 67,9% lulusan Sarjana atau (S1), 3 orang atau 5,4% lulusan Magister atau (S2). Hasil tersebut mengungkapkan bahwa mayoritas karyawan PT. Pos Indonesia adalah karyawan dengan lulusan Sarjana (S1)

sebanyak 38 orang karyawan atau 67,9%. Berdasarkan lama bekerja di PT. Pos Indonesia, Pamekasan terdiri atas 15 orang atau 26,8% bekerja kurang dari lima tahun, 23 orang atau 41,1% bekerja antara lebih dari lima tahun hingga lima belas tahun, 17 orang atau 30,4% bekerja antara lebih dari lima belas tahun hingga dua puluh tahun. Perolehan jumlah dari data tersebut menjelaskan untuk mayoritas karyawan yang bekerja di PT. Pos Indonesia, Pamekasan adalah karyawan yang telah bekerja selama antara lebih dari lima tahun hingga kurang dari dua puluh tahun.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisuoner, dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisuoner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisuoner tersebut. Berikut tabel 2 hasil uji validitas di bawah ini.

Tabel 2.
HASIL UJI VALIDITAS

Indikator	Loading Factor	Keterangan
X1.1	0,888	Valid
X1.2	0,942	Valid
X1.3	0,587	Valid
X1.4	0,753	Valid
Y1.1	0,824	Valid
Y1.2	0,836	Valid
Y1.3	0,856	Valid
Y1.4	0,411	Valid
Y1.5	0,607	Valid
Z1.1	0,168	Valid
Z1.2	0,778	Valid
Z1.3	0,597	Valid
Z1.4	0,827	Valid

Sumber : Output SmartPLS

Hasil uji validitas pada tabel 2 menunjukkan bahwa indikator dari variabel konflik peran, *strain*, kinerja menghasilkan nilai *loading factor* yang mempunyai artian untuk seluruh indikator penelitian tersebut adalah valid.

Uji Reliabilitas

Composite Reliability ditentukan apabila nilai dari *CR pc* >0,8 dapat dinyatakan bahwa dengan konstruk mempunyai reliabilitas yang meningkat atau reliabel dan *pc* 0,6 dikatakan cukup reliabel. Hasil uji reliabilitas dijelaskan di tabel 3. Nilai *CR* pada semua konstruk menunjukkan angka 0,8. Artinya, semua konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi atau reliabel.

Tabel 3.
HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	Composite Reliability
Kinerja Karyawan	0,864
Konflik Peran	0,875
<i>Strain</i>	0,787

Sumber : Output SmartPLS

Hasil R-Square

Hasil R-Square menghasilkan nilai sebesar 0,192 artinya besar pengaruh konflik peran dan *strain* terhadap kinerja melalui variabel intervening di PT. Pos Indonesia, Pamekasan sebesar 19% sedangkan 81% yang dapat memengaruhi faktor lain yang juga berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia, Pamekasan.

Berdasarkan uji *Path Coeffisient*, pada variabel konflik peran terhadap kinerja karyawan menunjukkan angka *t-statistic* sejumlah 3,390 lebih besar dari 1,96. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pada variabel konflik peran terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin tinggi konflik peran yang dimiliki oleh karyawan maka akan menurunkan kinerja karyawan pada PT.Pos Indonesia (Persero) di Pamekasan.

Hasil uji *Path Coeffisient*, pada variabel konflik peran terhadap *strain* menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 2,256. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pada variabel konflik peran terhadap *strain*. Dimana dengan adanya konflik peran yang ada di perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) di Pamekasan mampu meingkatkan ketegangan (*strain*) pada karyawan.

Berdasarkan uji *Path Coeffisient*, pada variabel *strain* terhadap kinerja menunjukkan nilai *t-statistic* 2,103. Hal ini memperlihatkan adanya pengaruh signifikan pada variabel *strain* terhadap kinerja karyawan. Yang dimana *strain* (ketegangan) yang mereka hadapi berdampak buruk pada kinerja karyawan pada PT.Pos Indonesia (Persero) di Pamekasan.

Hasil penelitian menunjukkan konflik peran memiliki pengaruh langsung pada kinerja karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) di Pamekasan. Selain itu konflik peran juga berpengaruh langsung terhadap *strain* (ketegangan) pada karyawan.

Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Pada Kabupaten Pamekasan

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini menyatakan untuk variabel konflik peran mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin meningkatnya konflik peran oleh karyawan maka akan semakin menurunnya kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pamekasan.

Jika dilihat dari indikator konflik peran dalam penelitian ini diukur dengan 4 indikator yaitu yang pertama tuntutan pekerjaan, mampu mempengaruhi kualitas kerja karyawan. Indikator kedua peran dalam berorganisasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan dalam pencapaian kerja yang baik, hal ini dikarenakan interaksi dalam berorganisasi sangat baik dan dibutuhkan dalam suatu organisasi. Indikator ketiga pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Indikator tersebut yang menunjukkan mengenai karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pamekasan. Indikator keempat hubungan di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika dilihat dari hasilnya tingkat kohesifitas karyawan PT. Pos Indonesia cukup tinggi dengan bukti yang berkaitan dengan karyawan serta rekan kerja yang kurang harmonis begitupun yang bersangkutan dengan atasannya.

Kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian hipotesis *inner weight* yang digunakan untuk penelitian ini dapat diperoleh nilai angka koefisien parameter sebesar -0,018 yang bertanda negatif dengan nilai T-statistic 3,390 dan lebih besar dari 1,96. Sehingga konflik peran mempunyai hubungan negatif tetapi signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sama halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ling dan Bhatti (2014) yang menganalisis konflik peran, pengaruh stress kerja terhadap kinerja di akademis sector di Malaysia peran dukungan sosial sebagai moderator yang membuktikan bahwa konflik peran berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berlandaskan responden dalam keseluruhan indikatornya yang digunakan untuk pengukuran Konflik Peran pada karyawan terdapat pada kategori tinggi yaitu tuntutan pekerjaan dengan mean 4,12, peran dalam berorganisasi dengan mean 3,87, pengembangan karir dengan mean 3,63, dan hubungan ditempat kerja dengan mean 3,75. Dari mean rata-rata tersebut dapat disimpulkan bahwa konflik peran yang terjadi di PT. Pos Indonesia untuk kategori tinggi dimana karyawan akan merasa terbebani jika harus mengerjakan pekerjaan rekan kerjanya yang tidak masuk,

kurang aktif dalam kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan hingga hubungan karyawan satu dengan yang lain tidak harmonis. Dengan ini dapat dikatakan jika kinerja karyawan PT. Pos Indonesia memburuk sejalan dengan Konflik Peran yang dimiliki karyawannya begitu tinggi.

Pengaruh Konflik Peran terhadap Strain PT. Pos Indonesia di Pamekasan

Dalam penelitian ini variabel *Strain* atau ketegangan diukur dengan 4 indikator yaitu Gejala Somatik, karyawan dalam PT. Pos Indonesia (Persero) Pamekasan selalu merasa sedang sakit sakit seperti sakit kepala dan tegang serta merasa tertekan karena pekerjaannya yang berat dan berpengaruh terhadap beban pikiran karyawan. Indikator Kecemasan, mempengaruhi karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pamekasan yang selalu merasa takut dan panik tanpa disertai alasan yang jelas dan merasa bahwa pola tidur karyawan yang tidak teratur setiap harinya karena tugas pekerjaan yang membebani pikiran karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pamekasan.

Jika dilihat dari indikator Disfungsi Sosial, karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pamekasan merasa bahwa dirinya merasa tidak berguna ketika ada rekan kerja yang membutuhkan bantuan dan ketika atasan mereka kurang puas dengan pekerjaan yang dihasilkan disitu karyawan merasa seperti tidak memiliki harapan untuk ada di perusahaan, dan ketika gugup karyawan tidak dapat melakukan apapun serta ketika berdiskusi dengan rekan kerja karyawan tidak mudah untuk mengambil keputusan apapun. Sedangkan jika dilihat dari indikator Depresi Berat, karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pamekasan merasa terus menerus mengalami ketegangan dan ketika tegang mood berubah memburuk, karyawan merasa gugup dan mudah emosi sepanjang waktu hingga mereka berharap kematian ketika tidak dapat melakukan pekerjaan dengan maksimal sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berlandaskan hasil dari pengujian hipotesis *inner weight* yang digunakan untuk penelitian ini telah didapat nilai angka koefisien parameter sebesar 0,277 yang bertanda positif dengan nilai T-statistic 2,256 dan lebih besar dari 1,96. Artinya, konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel ketegangan.

Berdasarkan jawaban responden tampak keseluruhan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel ketegangan berada pada kategori tinggi gejala somatik dengan total mean 4,16, kecemasan dengan mean 4,06, Disfungsi sosial dengan mean 3,93, dan depresi berat dengan total mean 3,79. Dari mean rata-rata tersebut dapat

disimpulkan bahwa karyawan selalu merasa sedang sakit serta panik tanpa sebab yang jelas, gugup setiap saat sehingga tidak dapat melakukan apapun termasuk menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu, sampai hingga karyawan berharap kematian dan pergi jauh ketika tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal.

Pengaruh *Strain* terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kinerja karyawan untuk penelitian ini dapat diukur dengan 5 indikator yaitu Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian. Selanjutnya, berdasarkan hasil pengujian hipotesis inner weight yang dilakukan dalam penelitian ini telah diperoleh nilai koefisien parameter sebesar -0,220 yang bertanda negatif dengan nilai T-statistic 2,103 dan kurang dari 1,96.

Hal ini mendukung penelitian Durden (2003) yang menganalisis tekanan pekerjaan dan *strain* (ketegangan) terhadap kinerja penjualan. Membuktikan bahwa *strain* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja penjualan. Sehingga semakin tinggi tingkat *strain* (ketegangan) maka akan memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia. Berlandaskan jawaban responden untuk keseluruhan indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan berada pada kategori tinggi dengan total mean untuk mean untuk indikator kualitas 4,02, kuantitas 4,43, ketepatan waktu 3,89, efektivitas 4,36 dan kemandirian dengan 3,64. Dari mean rata-rata tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia sangat tinggi.

Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Karyawan melalui *Strain* sebagai variabel *Intervening*

Berdasarkan hasil uji validitas dan jawaban responden dari PT. Pos Indonesia dapat diambil kesimpulan pada Konflik Peran mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dimana ketegangan dapat menjadi variabel *Intervening*. Semakin tinggi konflik peran yang ada di PT. Pos Indonesia maka semakin buruk kinerja karyawan dimana saat mengalami konflik karyawan akan merasa tegang sehingga akan berdampak buruk terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil pengujian hipotesis inner weight -0,061 yang bertanda negatif dengan nilai T-statistic 1,724 yang kurang dari 1,96 dengan artian hipotesis 4 ditolak.

Dari hasil penelitian ini dapat dijelaskan pada variabel *strain* tidak dapat menjadi perantara antara pengaruh konflik peran terhadap kinerja karyawan, atau konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *strain*.

KESIMPULAN

Konflik Peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia di Pamekasan. Konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Ketegangan (*Strain*) pada karyawan PT. Pos Indonesia di Pamekasan. Ketegangan (*Strain*) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Pos Indonesia di Pamekasan. Konflik Peran tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *strain* PT. Pos Indonesia di Pamekasan.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Pos Indonesia Kabupaten Pamekasan hanya memiliki 55 jumlah responden penelitian. Peneliti selanjutnya sebaiknya untuk meneliti di lokasi penelitian lain yang memiliki jumlah responden yang lebih banyak agar mampu mewakili permasalahan pokok dalam penelitian sehingga penelitian tersebut akan lebih maksimal. Selain itu, variabel yang digunakan dalam mempengaruhi kinerja karyawan hanya menggunakan variabel konflik peran dan *strain*, sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain seperti kepuasan kerja, *person job fit* dan masih banyak faktor pendorong kinerja lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anatan, Lina dan Lena Ellitan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Chatrina, Florence. (2001). Pengaruh Konflik dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Call Center PT.Excelcomindo pratama Jakarta. Tesis. Semarang Universitas Diponegoro.
- Durden, Geoffrey R. (2003). *Work-Related And Psychological Strain In The Sales Force : The Role Of Intrinsic And Extrinsic Motivation*.
- Dyne, Linn Van, Jehn, Karen A., Cummings, Anne. (2002). *Differential Effect Of Strain On two Forms Of Work Performance: Individual Employee Sales And Creativity*. *Journal of Organizational Behaviour*. 23, 57-74.
- Eden, D. (1990). *Acute and cronic job stress, strain and vacation relief*. *Organizational Behavior and Human ecision Processes*, 45,175-193.

- Hasibuan, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Idris, Mohd Kamel. (2011). Over Time Effect of Role Stress on Psychological Strain among Malaysian Public University Academics. *International Journal of Business and Social Science*. 2 (9)
- Muchinsky, P. M. (1993) *Psychology Applied to Work*. Brooks/Cole Publishing. California.
- Karimi, Roohangiz (2014).The Influence Of Role Overload, Role Conflict And Role Ambiguity On Occupational Stress Among Nurses In Selected Iranian Hospitals. 4 (1).
- Kaswan. (2012). *Management Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ling, Sai Mei dan Bhatti, Muhammad Awais. (2014).Work Stress and Job Performance in Malaysia Academic Sector: Role of Social Support as Moderator, 4(12).
- Mangkunegara,Prabu, A.A Anwar.(2011). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.