



# PENGARUH KELELAHAN KERJA DAN KONFLIK PERAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRESS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan RSUD RA Kartini Jepara)

Bayu Arifianto Wibowo, Edy Rahardja<sup>1</sup>

[bayuarifian@gmail.com](mailto:bayuarifian@gmail.com)

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

## ABSTRACT

*The purpose of this research is to analyze the effect of fatigue and role conflict on job stress, job burnout and conflict influence the role of the performance, the effect of work stress on performance. The sample used in this study amounted to 164 (one hundred and sixty-four) employees who are in vulnerable productive and non-productive age. Question is given by using a questionnaire which was distributed through cluster sampling and data analysis methods used is the path analysis using SPSS.*

*In this study formulated five hypotheses, such as: fatigue positive effect on job stress, role conflict positive effect on job stress, job burnout negatively affect performance, role conflict negatively affect performance, work stress negatively affect performance.*

*The results showed that the effect of job burnout, conflict stress the role of the performance of the work as an intervening variable of 72.85%, and 27.15% can be explained by other variables not examined in this study. From the results of the path analysis of job burnout and role conflict and significant positive effect on job stress and job burnout, role conflict and job stress a significant negative effect on the performance of employees.*

*Keywords: fatigue, role conflict, job stress and employee performance*

## PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk organisasi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan inilah yang selalu dituntut agar selalu bertambah baik. Hal ini tidak mudah, karena terdapat persaingan yang semakin ketat. Salah satu faktor kunci keberhasilan dalam meningkatkan kinerja organisasi diawali dari kinerja individu karyawan organisasi tersebut. Kinerja karyawan yang semakin baik diharapkan dapat membawa dampak yang positif bagi kinerja organisasi (Marhaeni Wahyu Handayani dan Suhartini 2005).

Seiring dengan perkembangan teknologi yang begitu pesat menyebabkan bertambahnya beban kerja karyawan yang harus diselesaikan oleh karyawan. Para karyawan dituntut untuk dapat bekerja lebih maksimal dan mampu menyelesaikan dengan batas waktu yang telah diberikan perusahaan kepadanya. Beban kerja yang berlebih tersebut menyebabkan kelelahan-kelelahan dan tekanan-tekanan yang terjadi pada dirinya yang dapat menimbulkan stress bagi karyawan. Akibat dari stress adalah penurunan produktivitas kerja (Kirkcaldy dkk 2000 dalam Wijono 2006). Perusahaan harus terus berupaya memotivasi karyawan untuk dapat mengatasi tekanan-tekanan tersebut sehingga tidak menjadi masalah dalam internal perusahaan yang akan menghambat kinerja karyawan.

Stress dalam pekerjaan merupakan sebuah konsep penting dalam kaitannya dengan perilaku organisasi. Stress dapat ditimbulkan dari semakin banyaknya tantangan yang dihadapi seperti lingkungan kerja, karakteristik persaingan yang semakin tinggi, tidak dapat memanfaatkan waktu secara maksimal, faktor-faktor yang tidak terkontrol, tidak cukupnya ruang untuk bekerja, perkembangan teknologi informasi yang terus menerus, tuntutan permintaan yang berlebihan dari *stakeholders* (Hall dan Savery 1986). Di samping itu juga menurut Murray dan Forbes (1986 dalam

---

<sup>1</sup> Corresponding author

Cahyono 2006) stress lebih disebabkan oleh meningkatnya tuntutan akan manajemen partisipatori, sistem yang komputeris, dan meningkatnya ketidakpastian. Pada sisi lain seorang pimpinan atau manager dituntut untuk dapat bekerja dan mengelola organisasi di bawah tekanan. Dari waktu ke waktu stress karyawan akan menjadi masalah yang serius bagi organisasi. Muatan tugas yang begitu besar cenderung merupakan penyebab stress yang dominan karena karyawan harus bekerja lebih banyak dengan kemampuan yang dimiliki.

RSUD RA Kartini Jepara merupakan sebuah Instansi Pemerintah yang bergerak dibidang layanan kesehatan. Kinerja karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien melakukan peran fungsinya sangat penting bagi keberhasilan suatu instansi.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kelelahan kerja, konflik peran, stress kerja dan kinerja karyawan pada RSUD RA Kartini Jepara.

## TELAAH PUSTAKA

### KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka pemikiran dalam penelitian ini, sebagai berikut :

#### Hubungan antara Kelelahan Kerja dengan Stress Kerja

Kelelahan kerja dihasilkan sebelum stress yang memperlemah fungsi dan performa, fungsi organ saling mempengaruhi yang akhirnya mengganggu fungsi kepribadian, umumnya bersamaan dengan menurunnya kesiagaan kerja dan meningkatnya sensasi ketegangan (Cut R, 2004).

Secara umum dapat diartikan sebagai perubahan dari keadaan yang lebih kuat ke keadaan yang lebih lemah. Kelelahan merupakan kondisi yang ditandai dengan perasaan lelah dan penurunan kesiagaan serta berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Grangjean, 1985 dalam Putri, 2008). Sesuai dengan penelitian Adila Windyananti (2010) yang menunjukkan bahwa kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja.

H1 : Kelelahan kerja berpengaruh positif terhadap stress kerja

#### Hubungan antara Konflik Peran dengan Stres Kerja

Konflik peran memiliki kaitan yang erat dengan stress kerja. Menurut Luthans (2006), seseorang akan mengalami konflik peran jika ia memiliki dua tekanan atau lebih yang terjadi secara bersamaan dan jika ia berusaha mematuhi satu diantaranya, maka ia akan mengalami kesulitan. Tekanan yang dimaksud disini adalah stress yang berlebihan. Stress di tempat kerja disebabkan oleh beberapa faktor yang dapat diidentifikasi oleh banyak peneliti (Jordan, *et al.* 2002 dalam Usman *et al.*; 2011) seperti : ketidakamanan pekerjaan, konflik peran, ambiguitas peran, tekanan waktu, konflik interpersonal, jumlah pekerjaan yang berlebihan, tekanan performansi. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rozikin (2006), Usman *et al.* (2011) konflik peran memiliki pengaruh positif terhadap stress kerja.

H2 : Konflik Peran berpengaruh positif terhadap stress kerja

#### Hubungan antara Kelelahan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Kinerja sebenarnya sama dengan prestasi kerja, kinerja merupakan hasil kerja dan bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2010). Seseorang karyawan dapat memiliki kinerja yang baik apabila karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan hasil kerjanya sesuai dengan apa yang harus dicapainya. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain faktor individu pekerja, faktor organisasi, faktor psikologis (Notoadmodjo, 2007).

Kelelahan kerja merupakan salah satu faktor penurunan kinerja yang dapat menambah tingkat kesalahan dalam bekerja (Nurmianto, 1996). Kelelahan kerja yang tidak diatasi dapat menimbulkan berbagai permasalahan kerja yang fatal dan mengakibatkan kecelakaan dalam bekerja. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dian Kurniawati (2012) yang menunjukkan bahwa kelelahan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Kelelahan Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan

#### Hubungan antara Konflik Peran dengan Kinerja Karyawan

Kinicki dan Kreiner (2001 : 386-388) menyatakan bahwa ketika individu merasakan adanya tuntutan yang saling bertentangan dari orang-orang di sekitar maka individu tersebut sedang mengalami konflik peran. Bagi manajemen, konflik peran adalah salah satu bentuk *disfunctional*

*behavior* yang tidak diinginkan karena sifatnya yang cenderung kontra produktif ini dapat menghambat upaya pencapaian tujuan strategis perusahaan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Dini Kurniasari (2013) yang menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Rozikin (2006) yang dipublikasikan dalam jurnalnya yang menunjukkan bahwa konflik peran yang sangat tinggi dapat berakibat negatif terhadap kinerja. Hal yang sama juga dinyatakan oleh Sungkawati (2007) dalam temuannya yang menunjukkan ada kolerasi negatif antara konflik peran dengan kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi konflik peran maka akan semakin rendah kinerja karyawan.

H4 : Konflik Peran berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan

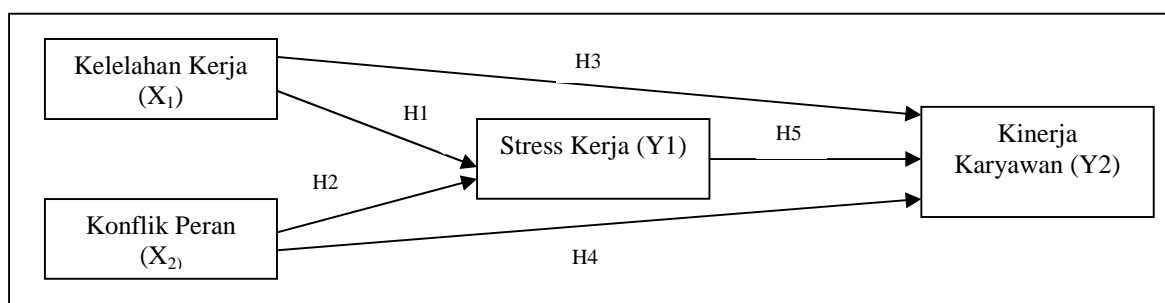
#### Hubungan antara Stress Kerja dengan Kinerja Karyawan

Evaluasi kinerja SDM senantiasa dilaksanakan oleh perusahaan-perusahaan yang pengelolaan SDM-nya profesional. Kinerja karyawan senantiasa bergantung pada berbagai hal. Sekarang ini, aspek stress akibat tekanan-tekanan dalam bekerja telah dianggap sebagai salah satu yang sangat berpengaruh terhadap kinerja SDM. Oleh karena itu, stress perlu dikondisikan pada kondisi yang tepat agar kinerja juga akan berada pada posisi yang optimal.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Habibullah dan Apriyani (2009) dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh stress kerja yang ditimbulkan oleh konflik kerja, beban kerja dan karakteristik tugas. Penelitian ini mendukung penelitian Rozikin (2006) yang menunjukkan hasil bahwa stress kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama juga dinyatakan oleh Sungkawati (2007) dalam temuannya yang menunjukkan ada korelasi negatif antara stress kerja dengan kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi stress kerja maka akan semakin rendah kinerja karyawan.

H5 : Stress Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan

**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber : Jawahar Rani, Muzhumathi (2012), Peni tunjungsari (2011), Aminah Ahmad (2008)

## METODE PENELITIAN

### Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini terdiri atas 3 jenis variabel, yaitu variabel independe, variabel dependen dan variabel intervening. Variabel independen tersebut adalah kelelahan kerja dan konflik peran. Sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan dan variabel intervening adalah stress kerja. Kelelahan kerja menurut Sritomo Wignjosoebroto (2003), kelelahan dapat diartikan sebagai suatu kondisi menurunnya efisiensi, performa kerja, dan berkurangnya kekuatan atau ketahanan fisik tubuh untuk terus melanjutkan kegiatan yang harus dilakukan. Konflik peran menurut Veithzal Rivai (2005) adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Menurut Handoko (1997) Stress merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Jika karyawan mengalami stress yang terlalu besar maka akan dapat mengganggu kemampuan karyawan tersebut untuk menghadapi lingkungannya dan pekerjaan yang akan dilakukannya. Menurut Schermerhon et al (1991) mendefinisikan

kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun organisasi. Lebih jauh dikatakan bahwa kinerja dapat diukur baik secara individu, kelompok ataupun organisasi. Tinggi atau rendahnya kinerja ini dapat dilihat dari kuantitas dan kualitas pencapaian tugasnya. Aspek kualitas ini mengacu pada beban kerja yang telah ditetapkan, sedangkan kualitas kerja dapat dilihat dari rapi atau tidaknya pekerjaan yang telah dilaksanakan

#### Penentuan Sampel

Dari populasi yang ada sebanyak 280 karyawan, ukuran sampel minimum diperoleh dengan menggunakan pendekatan Yamane (1973) sebagai berikut :

$$\text{Perhitungan sampel} = \frac{N}{1 + Nd^2}$$

Dimana N : Jumlah Populasi

d : Prosentasi kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan

Maka didapatkan hasil =  $\frac{280}{1+280(0,05)^2} = 164,7$  (dibulatkan menjadi 165). Jadi sampel yang

digunakan sebanyak 165 responden.

#### Metode Analisis

Tahap-tahap analisis data yang dilakukan sebagai berikut :

##### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $r_{\text{hitung}}$  dengan  $r_{\text{tabel}}$ . Jika nilai  $r_{\text{hitung}}$  lebih besar daripada  $r_{\text{tabel}}$  dan bernilai positif, maka instrumen tersebut dikatakan valid. Dikatakan valid dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 dan nilai Pearson Correlations di atas nilai  $r_{\text{tabel}}$  yaitu sebesar 0.244.

##### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah kestabilan alat ukur. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila dapat memberikan hasil yang sama pada saat dipakai untuk mengukur ulang objek yang sama. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memeberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Nunnally, 1967 dalam Ghozali, 2006).

##### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk mengkaji layak tidaknya model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian. Uji ini meliputi :

##### Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Jika dari matrik korelasi antar variabel bebas ada korelasi yang tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya problem multikolineritas adalah nilai *tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10 (Ghozali, 2005).

##### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2009).

##### Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi atau tidak (Ghozali, 2006) seperti diketahui bahwa uji  $t$  dan  $F$  mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

##### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas (Ghozali, 2009).

##### Uji Pengaruh Mediasi (Intervening)

Mediasi atau intervening merupakan variabel antara yang berfungsi memediasi hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji pengaruh variabel mediasi digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab akibat dan tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar hubungan. Pada setiap variabel independen akan ada anak panah yang menunjukkan ke variabel ini (mediasi) dan ini berfungsi untuk menjelaskan jumlah varian yang tak

dapat dijelaskan oleh variabel lain (Ghozali, 2009). Pengujian hipotesisi mediasi dapat dilakukan juga dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (Ghozali, 2009). Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) kepada variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (Z).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Jika nilai  $r_{hitung}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$  dan bernilai positif, maka instrumen tersebut dikatakan valid. Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh :

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>Kelelahan Kerja</b>			
KK_1	0,5225	0,361	Valid
KK_2	0,5851	0,361	Valid
KK_3	0,6414	0,361	Valid
KK_4	0,5620	0,361	Valid
KK_5	0,6460	0,361	Valid
KK_6	0,7321	0,361	Valid
KK_7	0,6043	0,361	Valid
KK_8	0,6412	0,361	Valid
<b>Konflik Peran</b>			
KP_1	0,6796	0,361	Valid
KP_2	0,7142	0,361	Valid
KP_3	0,6537	0,361	Valid
KP_4	0,6042	0,361	Valid
KP_5	0,7244	0,361	Valid
KP_6	0,6966	0,361	Valid
KP_7	0,7193	0,361	Valid
KP_8	0,7176	0,361	Valid
<b>Stress Kerja</b>			
SK_1	0,4818	0,361	Valid
SK_2	0,6249	0,361	Valid
SK_3	0,4445	0,361	Valid
SK_4	0,5896	0,361	Valid
SK_5	0,6294	0,361	Valid
SK_6	0,6893	0,361	Valid
SK_7	0,5299	0,361	Valid
SK_8	0,5679	0,361	Valid
<b>Kinerja Karyawan</b>			
Kinerja_1	0,4084	0,361	Valid
Kinerja_2	0,5923	0,361	Valid
Kinerja_3	0,5254	0,361	Valid
Kinerja_4	0,4592	0,361	Valid
Kinerja_5	0,7404	0,361	Valid
Kinerja_6	0,5491	0,361	Valid
Kinerja_7	0,4474	0,361	Valid
Kinerja_8	0,7240	0,361	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Uji Reliabilitas adalah kestabilan alat ukur. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila dapat memberikan hasil yang sama pada saat dipakai untuk mengukur ulang objek yang sama. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya relatif sama maka hasil alat ukur tersebut reliabel. Instrumen dalam variabel dikatakan reliabel apabila memiliki alpha lebih besar dari 0.7.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas**

	<i>Nilai Alpha</i>	<i>Standar Kritis Nilai Alpha</i>	<i>Keputusan</i>
<b>Kelelahan Kerja (X<sub>1</sub>)</b>	0,8657	0,70	Reliabel
<b>Konflik Peran (X<sub>2</sub>)</b>	0,8978	0,70	Reliabel
<b>Stress Kerja (Y<sub>1</sub>)</b>	0,8323	0,70	Reliabel
<b>Kinerja Karyawan (Y<sub>2</sub>)</b>	0,8056	0,70	Reliabel

*Sumber : Data primer yang diolah, 2014*

### Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis data lebih lanjut terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik terhadap data-data penelitian yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan sebagai berikut:

#### Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Cara menguji normalitas yaitu dengan membandingkan probabilitas (p) yang diperoleh dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05. Semua variabel menunjukkan nilai  $p > 0,05$  sehingga disimpulkan semua variabel tersebut memiliki distribusi data yang normal seperti dalam variabel berikut: Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Normalitas**  
 One-Sample Kolmogorov-Smimov Test

		<i>Absolute Residual</i>
N		164
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	3,012
	Std. Deviation	2,116
Kolmogorov-Smimov Z		1,042
Asymp. Sig. (2-tailed)		,227

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

*Sumber : Data primer diolah, 2014*

#### Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas yaitu dengan melihat pada *Tolerance Value* atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai toleransi dan nilai VIF (*Variance Inflation factor*), apabila nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10 maka variabel tersebut terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Model I		Model II	
	Tolerance	VIF	Tolerance	VIF
<b>Kelelahan Kerja (X<sub>1</sub>)</b>	0,928	1,078	0,877	1,140
<b>Konflik Peran (X<sub>2</sub>)</b>	0,928	1,078	0,892	1,121
<b>Stress Kerja (Y<sub>1</sub>)</b>	-	-	0,882	1,134

*Sumber : Data primer diolah, 2014*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa model regresi tidak mengalami gangguan multikolinieritas. Hal ini tampak pada nilai *tolerance* masing-masing variabel lebih besar dari 10 persen (0,1). Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel

kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi tersebut.

### Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

**Tabel 6**  
**Hasil Heterokedastisitas**  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,981	1,022		2,916	,004
Kelelahan Kerja (X <sub>1</sub> )	-0,020	0,036	-0,047	-0,562	,575
Konflik Peran (X <sub>2</sub> )	-0,019	0,042	-0,038	-0,451	,653
Stress Kerja (Y <sub>1</sub> )	0,040	0,036	0,093	1,112	,268

a. Dependent Variable : Absolute Residual

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan Hasil Hasil *output* perhitungan uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser* menunjukkan nilai signifikansi Semua data pada model tersebut diatas nilainya lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas antar residual, berarti lolos uji heteroskedastisitas..

### Uji Hipotesis

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Hipotesis**

Pengaruh	Beta	t-value	Sig.	Inferensi
X <sub>1</sub> → Y <sub>1</sub>	0,234	3,050	0,003	Ha diterima
X <sub>2</sub> → Y <sub>1</sub>	0,196	2,548	0,012	Ha diterima
X <sub>1</sub> → Y <sub>2</sub>	-0,242	-3,157	0,002	Ha diterima
X <sub>2</sub> → Y <sub>2</sub>	-0,170	-2,229	0,027	Ha diterima
Y <sub>1</sub> → Y <sub>2</sub>	-0,162	-2,123	0,035	Ha diterima

Sumber : Data primer yang dilah, 2014

Kesimpulan yang diambil dari perhitungan uji hipotesis yaitu bahwa seluruh hipotesis diterima dengan nilai Sig. kurang dari 0,05.

### Koefisien Determinasi Total (R<sup>2</sup>)

Total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model diukur dengan interpretasi, mirip dengan interpretasi koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada analisis regresi. Untuk data ilustrasi diperoleh koefisien:

$$\text{Koefisien determinasi total} = 1 - (0.939)^2 - (0.909)^2 = 0,7285$$

Keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model tersebut adalah sebesar 72,85 % model hasil analisis dapat menjelaskan sebesar 72,85 % terhadap model yang dikaji, sedangkan sisanya 27,15% dijelaskan oleh variabel lain (yang belum terdapat di dalam model) dan error.

### Pengaruh Total

Pengaruh total kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan merupakan besarnya pengaruh langsung kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja adalah sebesar :

$$\begin{aligned} &= X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 \\ &= 0,234 - 0,162 = 0,072 \end{aligned}$$

Pengaruh total konflik peran terhadap kinerja karyawan merupakan besarnya pengaruh langsung konflik peran terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja adalah sebesar :

$$\begin{aligned} &= X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 \\ &= 0,196 - 0,162 = 0,034 \end{aligned}$$

### Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh tidak langsung kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja adalah sebesar :

$$= X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$$

$$= 0,234 \times -0,162 = -0,0379$$

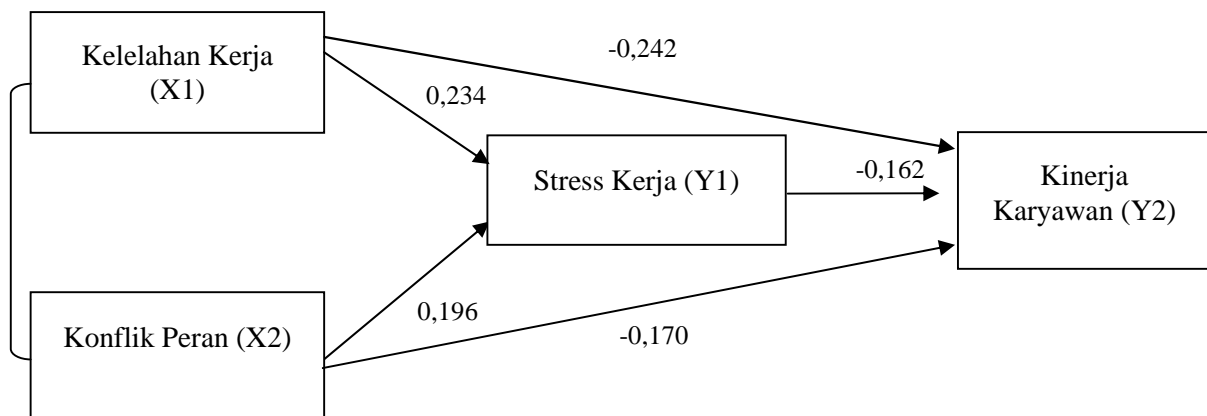
Pengaruh tidak langsung konflik peran terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja adalah sebesar :

$$= X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$$

$$= 0,196 \times -0,162 = -0,0317$$

### Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Gambar 2.  
*Path Analysis*



Sumber : Data primer diolah, 2014

Berdasarkan diagram *path analysis* di atas, dapat diketahui bahwa : Pengaruh langsung variabel kelelahan kerja terhadap kinerja sebesar  $-0,242 <$  pengaruh tidak langsung sebesar  $0,234 - 0,162 = 0,072$ , sehingga inferensi yang diambil pengaruh dari kelelahan kerja terhadap kinerja akan lebih besar apabila melalui stress kerja, sehingga stress kerja berfungsi sebagai variabel intervening.

Pengaruh langsung variabel konflik peran terhadap kinerja sebesar  $-0,170 <$  pengaruh tidak langsung sebesar  $0,196 - 0,162 = 0,034$ , sehingga inferensi yang diambil pengaruh dari konflik peran terhadap kinerja akan lebih besar apabila melalui stress kerja, sehingga stress kerja berfungsi sebagai variabel intervening.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Pengaruh Kelelahan Kerja terhadap Stress Kerja

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis ( $H_1$ ) membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara kelelahan kerja yang positif dan signifikan terhadap stress kerja. Parameter yang terlihat menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,234 dengan signifikansi 0,003. Nilai signifikansi tersebut berada di bawah taraf 5% atau 0,05. Oleh karena itu, hipotesis 1 yang menyatakan bahwa kelelahan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja dapat diterima.

#### Pengaruh Konflik Peran terhadap Stress Kerja

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis ( $H_2$ ) membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara konflik peran yang positif dan signifikan terhadap stress kerja. Parameter yang terlihat menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,196 dengan signifikansi 0,012. Nilai signifikansi tersebut berada di bawah taraf 5% atau 0,05. Oleh karena itu, hipotesis 2 yang menyatakan bahwa konflik peran memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja dapat diterima.

#### Pengaruh Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis ( $H_3$ ) membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara kelelahan kerja yang negatif terhadap kinerja karyawan. Parameter yang terlihat menunjukkan nilai koefisien sebesar  $-0,242$  dengan signifikansi 0,002. Nilai signifikansi tersebut berada di bawah



taraf 5% atau 0,05. Oleh karena itu, hipotesis 3 yang menyatakan bahwa kelelahan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dapat diterima

#### **Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis ( $H_4$ ) membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara konflik peran yang negatif terhadap kinerja karyawan. Parameter yang terlihat menunjukkan nilai koefisien sebesar -0,170 dengan signifikansi 0,027. Nilai signifikansi tersebut berada di bawah taraf 5% atau 0,05. Oleh karena itu, hipotesis 4 yang menyatakan bahwa konflik peran memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

#### **Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis ( $H_5$ ) membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara stress kerja yang negatif terhadap kinerja karyawan. Parameter yang terlihat menunjukkan nilai koefisien sebesar -0,162 dengan signifikansi 0,035. Nilai signifikansi tersebut berada di bawah taraf 5% atau 0,05. Oleh karena itu, hipotesis 5 yang menyatakan bahwa stress kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Dari hasil analisis tersebut, tampak bahwa pengaruh total kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja lebih besar daripada pengaruh konflik peran terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja. Berarti di sini pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja lebih dominan.

Pengaruh intervening diuji dengan *sobel test* dan dihasilkan nilai t hitung sebesar 1,516 pada pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja dan 1,321 pada pengaruh konflik peran terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja. Berarti stress kerja tidak mampu beroperasi sebagai variabel intervening dalam hubungan kelelahan kerja dan konflik peran terhadap kinerja karyawan.

#### **KESIMPULAN DAN KETERBATASAN**

Dari penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan. Pertama, kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja. Dengan demikian, stress kerja yang dialami karyawan di RSUD RA Kartini Jepara semakin tinggi jika kelelahan yang dirasakan juga tinggi. Kedua, konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja. Berarti, dengan meningkatnya konflik peran yang terjadi pada karyawan RSUD RA Kartini maka semakin tinggi juga stress kerja yang dialami. Ketiga, kelelahan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kelelahan kerja, maka akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan yang bersangkutan. Keempat, konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat konflik peran, maka akan semakin menurun tingkat kinerja yang dialami oleh karyawan yang bersangkutan. Kelima, stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi, dengan meningkatnya stress yang dialami karyawan RSUD RA Kartini Jepara, maka menyebabkan kinerja mereka menurun. Pengaruh tidak langsung kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stress kerja sebagai variabel *intervening* menunjukkan bahwa dengan adanya kelelahan kerja dapat mengakibatkan kinerja karyawan menjadi turun.

Terdapat beberapa keterbatasan yang kemungkinan dapat berpengaruh pada hasil penelitian. Keterbatasan tersebut yaitu keterbatasan data yang tidak dapat dikeluarkan atau dipublikasikan untuk mendukung penelitian sebagai sumber informasi, sehingga data yang diperoleh tidak maksimal, dan adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang di berikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.

#### **IMPLIKASI MANAJERIAL**

Pimpinan Perusahaan sebaiknya memberikan fasilitas untuk mengurangi penat dan kelelahan kerja pada saat jam istirahat. Selain itu, penempatan karyawan dengan proporsi yang sesuai dengan tingkat beban kerja dan bidang kerja yang banyak memberikan pelayanan kepada pelanggan dalam hal ini pasien agar tekanan kerja yang dialami karyawan tidak terlalu berlebihan.



Konflik peran mempunyai pengaruh positif pada stress kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengurangi meningkatnya konflik peran terhadap karyawan. Hal itu bisa dilakukan dengan mengurangi ketidakjelasan peran karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dalam melaksanakan pekerjaan merasa yakin tentang kualitas kerjanya dan telah menampilkan yang terbaik dalam pekerjaan.

#### **SARAN UNTUK PENELITIAN MENDATANG**

Persiapan yang lebih matang dalam melakukan pendekatan dengan sumber informasi data dirasa penting, supaya data yang diperoleh dapat lebih maksimal dan semakin mendukung penelitian yang dilakukan.

Variabel kelelahan kerja, konflik peran, stress kerja dan kinerja karyawan, pada kuesioner yang digunakan oleh peneliti masih terbatas serta pertanyaannya masih kurang memadai, oleh sebab itu pada penelitian selanjutnya dapat menambah dan memperbaiki pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam penelitian ini.

#### **REFERENSI**

- Ahmad, Aminah. 2008. Direct and Indirect Effects of Work-Family Conflict on Job Performance. *The Journal of International Management Studies*, Vol. 3, No. 2
- Cahyono, Budhi., 2006., Pengaruh organizational stressor dan individual traits terhadap stress pekerjaan., *Jurnal Ekonomi dan Bisnis.*, Vol. 7 No. 2., p. 181-195.
- Cut R. 2004. *Hubungan Antara Faktor Individu dengan Kelelahan Tenaga Kerja Shift Pagi Di Ruang Kontrol PT. Pupuk Iskandar Muda Lhokseumawe Aceh Utara Tahun 2004*. Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara. Medan
- Habibullah Jimad dan Iin Apriyani, 2009, Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pelayanan Pada Dinas Kependudukan Kota Bandar Lampung, *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, Vol. 5 No.3 Mei. 2009.
- Hall, Kenneth and Savery, Lawson K (1986), "Tight Rein, More stress : Authority With Strings Attached Put Managers Under Severe Pressure", *Harvard Business Review*, p.160-164.
- Hani Handoko, 1997, *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi*, edisi 1, cetakan 13, Jakarta.
- Imam Ghozali. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang : Badan Penerbit Undip.
- Kreitner dan Kinicki. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba empat.
- Kurniasari, Dini. 2013. Pengaruh Konflik Peran dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Glory Industrial Semarang II. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Oktober 2013
- Kurniawati, Dian. 2012. Hubungan Kelelahan Kerja dengan Kinerja Perawat di Bangsal Rawat Inap RSI Fatimah Kabupaten Cilacap. *Jurnal KES MAS*, Vol. 6, No. 2, Juni 2012 : 162-232
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. ANDI, Jogjakarta.
- Marhaeni Wahyu Handayani, dan Suhartini, 2005, "Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana di Lingkungan Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta", *Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen*, Edisi Khusus on Human Resources, hal.37-57
- Notoatmodjo, S., 2007, *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*, Rineka Cipta, Jakarta. Hal 229
- Nurmianto, E., 1996, *Ergonomi konsep Dasar dan Aplikasinya*, ITS. Hal 264



- Peni Tunjunsari. 2011. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia Bandung. *Jurnal*, Vol.1, No. 1
- Rani, Jawahar dan R. Muzhumathi. 2012. Does work-family conflict creates stress among women professionals in Chennai City. *The Internatioal Journal's Research Journal of Social Sciene & Management*. Vol. 2, No. 05
- Rizki, Rosaputri. 2012. *Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Stress sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT. BRI (Persero) Tbk. Cabang Wates*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. Semarang
- Rozikin, Zainur. (2006). Pengaruh Konflik Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pemerintah Di Kota Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 4 (2): 308-311.
- Schermerhorn, J., J. Hunt, & R. Osborn 1991. *Managing Organizational Behavior*. 4th. Ed. John Wiley & Sons.
- Sritomo Wignjosoebroto.2003. *Pengantar Teknik & Manajemen Industri*. Penerbit Widya Guna. Surabaya
- Sungkawati, Endang. 2007. Analisis Konflik dan Stres serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Pekerja Perempuan di PR Karya Bersama Malang. *Jurnal Ekonomi Arthavidya*, Tahun 8, No.2. Juni 2007
- Taro Yamane, 1973, *Statistics, An Introductory Analysis*, Third Edition, Harper International Edition.
- Usman, Ahmad, Zulfiqar A., Ishfaq A., & Zeeshan A. 2011. "Work Stress Experienced by The Teaching Staff of University of The Punjab, Pakistan : Antecedents and consequences". *International Journal of Bussines and Social Science*, vol.2, no. 8, h. 202-210
- Veithzal, Rivai. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. S. E., M. Phil., 2010, *Manajemen Kinerja*, Edisi ke 3, Rajawali Press, Jakarta. Hal 7
- Wijono, D., 2006, *Manajemen Mutu pelayanan Kesehatan Teori, Strategi dan Aplikasi*. Surabaya, Airlangga University Press
- Windyananti, Adila. 2010. *Hubungan Antara Kelelahan Kerja dengan Stress Kerja pada Tenaga Kerja di Pengolahan Kayu Lapis Wreksa Rahayu, Boyolali*. Skripsi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret. Surakarta

