



Hubungan Konflik Peran dengan Stres Kerja pada Generasi Strawberry

The Correlation between Role Conflict with Work Stress in the Strawberry Generation

Rahma Afwina^(1*) & Nafeesa⁽²⁾

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

Disubmit: 03 Januari 2024; Diproses: 09 Februari 2024; Diaccept: 24 Februari 2024; Dipublish: 26 Februari 2024

*Corresponding author: rahmwaafwina@staff.uma.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan konflik peran dengan stress kerja. Metode yang digunakan metode kuantitatif korelasi dengan jumlah populasi 43 dan sampel 43 karyawan. Teknik sampel yang digunakan teknik total sampling. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala konflik peran dan skala stress kerja dengan model skala likert. Teknik analisis penelitian ini adalah Korelasi *Pearson Product moment*. Berdasarkan hasil uji korelasi *product moment* terdapat hubungan yang signifikan antara konflik peran dengan stress kerja pada karyawan generasi *strawberry* dengan nilai signifikansi variabel konflik peran dan stress kerja sebesar $0,003 < 0,05$. Nilai *Pearson correlation* yang diperoleh antara konflik peran dengan stress kerja sebesar 0,642. Hal tersebut menjelaskan bahwa variabel konflik peran dengan stress kerja memiliki korelasi yang positif dengan koefisien korelasi yang kuat. Nilai koefisien determinan yang didapat yaitu 0,412 atau sebesar 41,2% pengaruh konflik peran terhadap stress kerja. Berdasarkan nilai koefisien determinan dapat diketahui bahwa pengaruh konflik peran terhadap stress kerja sebesar 41,2% dan 58,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: Konflik Peran; Stres Kerja; Karyawan.

Abstract

The aim of this research is to determine the correlation between role conflict and work stress. The method used is a quantitative correlation method with a population of 43 and a sample of 43 employees. The sample technique used was total sampling technique. The instruments used in this research are the role conflict scale and work stress scale with a Likert scale model. The analysis technique for this research is *Pearson Product Moment Correlation*. Based on the results of the product moment correlation test, there is a significant relationship between role conflict and work stress in strawberry generation employees with a significance value for the role conflict and work stress variables of $0.003 < 0.05$. The *Pearson correlation* value obtained between role conflict and work stress is 0.642. This explains that the variable role conflict and work stress have a positive correlation with a strong correlation coefficient. The determinant coefficient value obtained is 0.412 or 41.2% of the influence of role conflict on work stress. Based on the determinant coefficient value, it can be seen that the influence of role conflict on work stress is 41.2% and the remaining 58.8% is influenced by other factors.

Keywords: Role Conflict; Job Stress; Employee .

How to Cite: Afwina, R. & Nafeesa, N. (2024), Hubungan Konflik Peran dengan Stres Kerja pada Generasi Strawberry, *Jurnal Social Library*, 4 (1): 1-6.

PENDAHULUAN

Stres bukanlah hal baru dalam dunia kerja. Siapa pun yang bekerja pasti mengalami stres. Tidak hanya generasi tua yang merasakan stres, generasi muda juga kerap mengalami stres dalam pekerjaan. Namun, generasi tua mungkin lebih bijak dibandingkan generasi muda dalam menghadapi stres. Banyak anak muda saat ini yang mudah sekali mengeluh serta merasa tidak mampu melakukan pekerjaannya ketika sedang stres. Generasi ini disebut generasi stroberi.

Generasi stroberi masa kini yang disebut sebagai generasi manja harus dilatih guna tidak mengambil jalan pintas. Namun hal ini tidak bisa dipaksakan karena memerlukan kemauan sendiri. Nasehat kepada orang tua, pendidik, serta generasi muda. Belajar dari orang-orang sukses, bersiap menerima kritik, serta menghadapi tantangan dengan pola pikir inovatif. Menurut Kasali (2018), inilah karakter seseorang yang memiliki kemampuan bertarung. Mereka harus dilatih agar terbiasa menghadapi tantangan, bukan menghindarinya. Menurut Kasali (2018), generasi strawberry pada dasarnya ialah generasi yang penuh dengan ide-ide kreatif, namun mereka juga mudah menyerah serta mudah terluka. Sedangkan guna mengurangi stres berlebihan dalam bekerja, karyawan harus mampu mengatur emosinya.

Walaupun munculnya stres ialah akibat dari ketidakmampuan individu dalam memenuhi harapan serta tuntutan yang dibebankan padanya (Potale & Uhing, 2015), menurut Robbins & Judge (2015) stres ialah akibat dari perubahan kebutuhan, serta sumber daya yang dihadapi seseorang. Ini ialah sebuah

kondisi atau peluang yang melibatkan sesuatu yang dirasa penting namun menginginkan hasil yang tidak pasti.

Stres kerja ialah situasi kerja yang menegangkan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, serta keadaan seseorang (Handoko, 2016). Menurut Robbins & Judge (2015), stres kerja ialah keadaan dinamis dimana individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan berdasar harapan terhadap hasil yang ingin dicapai dalam situasi kritis serta tidak pasti. Mangkunegara (2011) menyatakan stres kerja ialah tekanan yang dialami karyawan ketika menghadapi pekerjaan. Stres kerja bisa disebabkan oleh konflik peran yang dirasakan oleh karyawan.

Konflik peran bisa berdampak negatif pada stres kerja, kepuasan, komitmen, serta pergantian karyawan. Konflik peran harus dikelola dengan baik karena jika diabaikan bisa meningkatkan ketidakpastian serta menimbulkan stres di tempat kerja. Semakin kompleks konflik peran maka stres kerja karyawan akan semakin meningkat yang berarti terdapat interaksi positif antara konflik peran dengan stres kerja (Khattak et al., 2013; Yasa, 2017). Selain itu, ketika konflik peran meningkat, kepuasan kerja karyawan cenderung menurun. Konflik peran muncul karena adanya inkonsistensi antara mekanisme kontrol birokrasi dengan prinsip, etika, independensi profesi, serta norma (Hanif, 2013). Hal ini terjadi karena karyawan mempunyai banyak tugas yang harus dilakukan sekaligus (Nur et al., 2016) serta harapan yang sulit guna dipenuhi.

Hal ini disebabkan adanya fenomena terkait stres yang dialami oleh generasi strawberry, Karyawan generasi strawberry mengungkapkan ketidakmampuannya ketika tuntutan pekerjaan sedang

tinggi, serta selanjutnya Generasi Strawberry meluapkannya melalui media sosial, seperti memposting cerita atau status tentang dirinya berada di bawah tekanan di tempat kerja.

Riset yang dilakukan Usman et al. (2011) menemukan bahwasanya konflik peran berpengaruh positif terhadap stres kerja. Ketika karyawan merasa ada konflik antara pekerjaan yang harus mereka lakukan serta tanggung jawab yang mereka miliki, bahwasanya pekerjaan yang mereka lakukan bukanlah pekerjaan mereka, bahwasanya itu bertentangan dengan tuntutan atasan atau rekan kerja mereka, serta bahwasanya nilai-nilai yang mereka yakini menyebabkan stres. Hal ini sesuai dengan temuan Quarat-ul-ain et al. (2013) serta Nurqamar et al. (2014) bahwasanya konflik peran berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. Semakin besar konflik peran, semakin besar kemungkinan karyawan mengalami stres. berdasar penjelasan di atas, peneliti tertarik guna mempelajari hubungan konflik peran dengan stres kerja, dengan hipotesis ada hubungan positif yang signifikan antara konflik peran dengan stress kerja pada generasi strawberry.

METODE

Metode riset yang diterapkan dalam riset ini ialah metode kuantitatif dengan menggunakan pendekatan korelasional. Metode kuantitatif ialah metode riset yang mengumpulkan data dalam bentuk numerik kemudian menganalisisnya menggunakan perhitungan statistik tertentu guna menjawab hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Pendekatan korelasional digunakan karena peneliti ingin mengetahui

hubungan atau korelasi antara konflik peran dengan stres kerja.

Populasi yang dilibatkan dalam riset ini ialah 43 orang karyawan yang termasuk dalam generasi strawberry. Sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah total sampling. Instrumen yang digunakan dalam riset ini ialah skala konflik peran serta skala stres kerja. Model skala yang digunakan ialah skala Likert dengan empat pilihan respon yaitu sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai, serta sangat tidak sesuai.

Guna analisis data digunakan pengujian asumsi serta pengujian hipotesis. Sebelum pengujian asumsi terlebih dahulu dilakukan uji reliabilitas skala, serta digunakan Cronbach's alpha sebagai uji reliabilitas. Kemudian dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 23 for Windows, dilakukan uji asumsi normalitas menggunakan uji Kolmogorov Smirnov serta uji linieritas menggunakan uji ANOVA. Guna menguji hipotesis, menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasar hasil riset yang dilakukan terhadap 43 karyawan, diperoleh hasil uji statistik deskriptif sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
Konflik Peran	43	49.37	10.841
Stres Kerja	43	56.47	8.645

Tabel 2. Data Demografi

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-laki	19
Perempuan	24

Melihat data demografi di atas serta hasil uji statistik deskriptif, terlihat bahwasanya laki-laki berjumlah 19 orang

serta perempuan berjumlah 24 orang, serta nilai rata-rata variabel konflik peran sejumlah 49,37. Nilai variabel stres kerja sejumlah 56,47. Standar deviasi variabel konflik peran sejumlah 10,841 serta standar deviasi variabel stres kerja sejumlah 8,645.

Hasil uji validitas dengan membandingkan r hitung serta r tabel diperoleh 24 item valid pada skala konflik peran serta 24 item valid pada skala stres kerja. Guna pengujian reliabilitas menggunakan Cronbach's alpha dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Instrument	Alpha Cronbach
Konflik Peran	0.934
Stress Kerja	0.909

Uji normalitas ialah pengujian yang dilakukan peneliti guna memeriksa apakah data yang digunakan mengikuti distribusi normal atau tidak mengikuti distribusi normal. Data yang nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 bisa dikatakan berdistribusi normal, serta data yang nilai signifikansinya kurang dari 0,05 bisa dikatakan data yang tidak mengikuti distribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Konflik Peran	Stres Kerja
N		43	43
Normal	Mean	49.37	56.47
Parameters a, b	Std. Deviation	10.481	8.645
Most Extreme	Absolute	.089	.132
Differences	Positive	.071	.132
	Negative	-.089	-.082
Test Statistic		.089	.132
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 c, d	.088 c

Berdasar hasil uji normalitas di atas, nilai signifikansi variabel konflik peran sejumlah $0,200 > 0,05$, serta variabel stres kerja sejumlah $0,088 > 0,05$, sehingga bisa disimpulkan berdistribusi secara normal.

Uji linearitas ialah pengujian yang dilakukan guna mengetahui apakah variabel X serta Y mempunyai hubungan linier. Jika signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka data dikatakan linier, serta jika signifikansinya kurang dari 0,05 maka data dikatakan tidak linier.

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

Korelasi	F	Sig	Ket.
X-Y	37.117	0,110	Linear

Berdasar hasil uji linearitas diatas terlihat nilai signifikansi *deviation from linearity* variabel konflik peran serta variabel stres kerja sejumlah $0,110 > 0,05$ sehingga bisa disimpulkan bahwasanya variabel konflik peran serta stres kerja memiliki hubungan linier.

Tingkat signifikansi yang digunakan dalam riset ini ialah 0,05. Jika $p < 0,05$ maka hipotesis diterima serta jika $p > 0,05$ maka hipotesis ditolak. Guna menentukan koefisien korelasi antara dua variabel.

Tabel 6. Pedoman Koefisien Korelasi Interval Interpretasi

Interval	Interpretasi
0.00-0.19	Sangat Rendah
0.20-0.39	Rendah
0.40-0.59	Cukup Kuat
0.60-0.79	Kuat
0.80-1.00	Sangat Kuat

Hasil uji hipotesis ialah sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Correlations			
		Konflik Peran	Stres Kerja
Konflik Peran	Pearson Correlation	1	.642**
	Sig. (2-tailed)		.003
	N	43	43
Stres Kerja	Pearson Correlation	.642**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	
	N	43	43

Berdasar hasil uji korelasi product moment diatas terlihat nilai signifikansi variabel konflik peran serta stres kerja sejumlah $0,003 < 0,05$. Hal ini menjelaskan

bahwasanya terdapat hubungan yang signifikan antara konflik peran dengan stres kerja pada karyawan Strawberry Generation.

Nilai korelasi Pearson yang diperoleh antara konflik peran dengan stres kerja ialah sejumlah 0,642. Hal ini menjelaskan bahwasanya variabel konflik peran serta stres kerja mempunyai koefisien korelasi kuat serta korelasi positif. Koefisien determinasi yang diperoleh sejumlah 0,412 atau 41,2% pengaruh konflik peran terhadap stres kerja. berdasar koefisien determinasi terlihat bahwasanya pengaruh konflik peran terhadap stres kerja sejumlah 41,2%, serta sisanya sejumlah 58,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Temuan riset ini didukung oleh temuan Yulianti & Putra (2021) yang menunjukkan bahwasanya terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik peran dengan stres kerja yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik sejumlah 6,510 ($>1,96$). Nilai koefisien jalur sejumlah 0,545 menunjukkan bahwasanya konflik peran berpengaruh positif terhadap stres kerja. Sejalan dengan hasil riset Yulianti & Putra (2021), Yasa, (2017), Rifai et al. (2019), Ranihusna dkk (2020), serta Priya et al. (2017) juga menemukan bahwasanya konflik peran berpengaruh positif serta signifikan terhadap stres kerja.

Menurut Luthans (2011), orang yang mempunyai dua peran atau lebih guna dijalankan secara bersamaan akan mengalami konflik peran. Kreitner & Kinicki (2014) menyatakan bahwasanya konflik peran terjadi ketika karyawan mempunyai harapan yang bertentangan atau tidak konsisten. Konflik peran terjadi ketika individu menerima pesan yang tidak seimbang tentang perilaku peran yang sesuai (Ivancevich et al., 2007).

Temuan Juwita & Arintika (2018) menunjukkan bahwasanya konflik peran berpengaruh terhadap peningkatan stres kerja karyawan, artinya semakin sering konflik peran terjadi maka stres kerja karyawan pun semakin meningkat.

Sebagian besar karyawan Strawberry Generation mengalami kelelahan, ketegangan, serta kejengkelan, serta meskipun banyak pekerjaan yang harus diselesaikan, karyawan menyalahkan orang lain atas pekerjaannya. Selain itu, para karyawan Strawberry Generation juga banyak mengeluh serta sering ingin berlibur ketika ada banyak pekerjaan yang harus diselesaikan. Lalu, mendiagnosis diri sendiri bahwasanya ketika karyawan Strawberry Generation mengalami konflik peran, mereka sedang mengalami frustrasi serta depresi karena terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan sekaligus.

Kinicki & Kreitner (2001) menyatakan bahwasanya individu mengalami konflik peran ketika mereka merasakan tuntutan yang bertentangan dari orang-orang di sekitarnya. Konflik peran bisa dijelaskan sebagai suatu konflik internal yang terjadi dalam diri seorang individu, serta terjadi ketika seorang individu menghadapi ketidakpastian mengenai apa yang harus ia lakukan, ketika berbagai tuntutan pekerjaan saling bertentangan, atau ketika seorang individu diharapkan guna berbuat lebih banyak. Karyawan bisa saja mengalami stres dalam pekerjaan melebihi kemampuannya (Yasa, 2017).

SIMPULAN

Berdasar hasil uji korelasi product moment, diketahui bahwasanya terdapat hubungan yang signifikan antara konflik peran dengan stres kerja karyawan generasi strawberry, serta nilai

signifikansi pada variabel konflik peran serta stres kerja sejumlah $0,003 < 0,05$.

Nilai korelasi Pearson yang diperoleh antara konflik peran dengan stres kerja ialah sejumlah 0,642. Hal ini menjelaskan bahwasanya variabel konflik peran serta stres kerja mempunyai koefisien korelasi kuat serta korelasi positif. Koefisien determinasi yang diperoleh sejumlah 0,412 atau 41,2% pengaruh konflik peran terhadap stres kerja. berdasar koefisien determinasi terlihat bahwasanya pengaruh konflik peran terhadap stres kerja sejumlah 41,2%, serta sisanya sejumlah 58,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE.
- Hanif, R. A. (2013). Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ekonomi*, 21(3), 1-15.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi Edisi Ketujuh*. Erlangga.
- Juwita, K., & Arintika, D. (2018). Dampak Konflik Peran pada Stres dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 4(2), 99-113. <http://ojs.uma.ac.id/index.php/bisman>
- Kasali, R. (2018). *Strawberry Generation*. Mizan.
- Khattak, M. Arif., Quarat-ul-ain, Q., & 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*, 4(2).
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2001). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Organizational behavior*. State University.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. McGraw-Hill/Irwin.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remadja Rosdakarya.
- Nur, I. R., Hidayati, T., & Maria, S. (2016). Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 1-18. <http://journal.feb.unmul.ac.id>
- Nurqamar, I. F., Haerani, S., & Mardiana, R. (2014). Konflik Peran dan Ambiguitas Peran: Implikasinya Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Pejabat Struktural Prodi. *Jurnal Analisis*, 3(1), 24-31.
- Potale, Rocky., & Uhing, Yantje. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA*, 3(1), 63-73.
- Priya, K. H., Devi, K. K., & Sudhan, S. H. H. (2017). Examining the Effect of Role Conflict and Job Stress on Turnover Intention Among the Private School Teachers in Vellore District. *International Journal of Business and Management Invention*, 6, 58-63.
- Quarat-ul-ain, Q., Khattak, M. A., & Iqbal, N. (2013). Impact of Role Conflict on Job Satisfaction, Mediating Role of Job Stress in Private Banking Sector. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(12), 711-722.
- Rifai, R. P., Saerang, D., & Rita, T. (2019). Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank SulutGo. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 7(4), 339-350.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* (16th ed.). Salemba Empat.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Alfabeta.
- Usman, A., Akbar, Z., Ahmed, Z., & Ahmed, I. (2011). Work Stress Experienced by the Teaching Staff of University of the Punjab, Pakistan: Antecedents and Consequences. *International Journal of Business and Social Science*, 2(8). www.ijbssnet.com
- Yasa, I. W. M. (2017). Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Stres Kerja Pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar Bali. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 38-57.
- Yulianti, N. K. R., & Putra, M. S. (2021). Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Mediasi Stres Kerja di Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(7), 694. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2021.v10.i07.p04>