

**PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN *ROLE AMBIGUITY*
TERHADAP STRES KERJA ANGGOTA KEPOLISIAN SEKTOR KEDIRI
DI TABANAN**

(Studi pada Anggota Kepolisian Sektor Kediri di Tabanan)

**I Gusti Ayu Trisna Dharmapatni¹
Ni Wayan Mujiati²**

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
email: Iгатrisna453@gmail.com

ABSTRACT

The high demands of work for members of the police, the problems that are very vulnerable are experienced, namely the emergence of work stress, family problems and unclear roles in the task. These problems cause members of the police often to feel loss of concentration in their duties, often feeling exhausted at work and often absent from work. The purpose of this study was to find out Work-family Conflict and Role Ambiguity towards work stress on members of the Kediri Sector Police in Tabanan. The method of determining the sample in this study using the saturation sample method, where respondents numbered 72 members of the Kediri Sector Police in Tabanan. Data collection is done by distributing questionnaires to measure 9 indicators using a 5-point Likert scale. The data analysis technique used for this study is multiple linear regression. From the results of the analysis, this study shows that Work-family Conflict has a positive and significant effect on the work stress of members of the police. Role Ambiguity has a positive and significant effect on the work stress of police members. Suggestions for the Kediri Sector Police Department should pay attention to the work time of members so that they have free time with family and a clear work role in carrying out their duties to members of the police in order to achieve organizational.

Keywords: *work stress, work-family conflict, role ambiguity*

ABSTRAK

Tingginya tuntutan pekerjaan pada anggota kepolisian maka masalah yang sangat rentan dialami yaitu timbulnya stres kerja, permasalahan dalam keluarga dan ketidakjelasan peran dalam tugas. Permasalahan tersebut menyebabkan anggota kepolisian sering merasa kehilangan daya konsentrasi dalam bertugas, sering merasa kelelahan dalam bekerja dan sering absen dalam bekerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui *Work-family Conflict* dan *Role Ambiguity* terhadap stres kerja pada anggota Kepolisian Sektor Kediri di Tabanan. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, dimana responden berjumlah 72 anggota Kepolisian Sektor Kediri di Tabanan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan melakukan penyebaran kuesioner untuk mengukur 9 indikator dengan menggunakan skala *Likert 5* poin. Teknik analisis data yang digunakan untuk penelitian ini adalah regresi linear berganda. Dari hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa *Work-family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja anggota kepolisian. *Role Ambiguity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja anggota kepolisian. Saran untuk pihak Kepolisian Sektor Kediri sebaiknya memperhatikan waktu kerja anggota sehingga mempunyai waktu luang dengan keluarga dan peran kerja yang jelas dalam melaksanakan tugas pada anggota kepolisian agar tercapainya tujuan organisasi.

Kata kunci: *stres kerja, work-family conflict, role ambiguity*

PENDAHULUAN

Profesi sebagai anggota kepolisian dituntut untuk bersikap profesional, tegas, etis, dan konsisten dalam tindakan yang dilakukan. Polisi dituntut untuk selalu siap siaga dalam waktu 24 jam. Tugas pokok polisi diantaranya memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakkan hukum dan melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat. Tuntutan tugas yang banyak pada anggota polisi, rentan menimbulkan stres kerja. Naqvi (2013), menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

Dari hasil observasi tingkat stres kerja pada pekerja di Polsek Kediri di antaranya pekerja tidak memiliki waktu untuk berkumpul dengan keluarga, pekerja tidak memiliki waktu untuk kehidupan bermasyarakat, mengabaikan keluarga, merasa gagal menjalankan peran dalam keluarga karena kelelahan setelah bekerja, sering mendapat protes dari keluarga dan kurang mendapatkan dukungan dari keluarga, maka dapat dilihat pengaruh dari *work-family conflict* dan *role ambiguity* terhadap tingkat stres kerja pada pekerja Polsek Kediri di Tabanan. Tingginya tuntutan pekerjaan pada karyawan mengakibatkan permasalahan didalam keluarga maka semakin tinggi *Work-Family Conflict* menyebabkan stres kerja yang tinggi pula. Penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa stres kerja juga dapat diakibatkan karena adanya beberapa variabel yang di antaranya disebabkan karena ambiguitas peran dan konflik peran (Vazifehdust dan Asadollahi, 2014). Menurut Ahmad dan Taylor (2009), ambiguitas peran adalah tidak adanya kebijakan tertulis yang jelas tentang isu-isu penting, kejelasan tugas,

wewenang, tanggung jawab dan standar dapat menurunkan kepercayaan auditor internal dalam membuat penilaian dan keputusan audit sehingga akan menciptakan tekanan yang dapat mengurangi komitmen terhadap independensi. Ambiguitas peran berpengaruh positif terhadap stres kerja karena semakin tinggi ambiguitas peran semakin tinggi stres kerja menurut penelitian Wu *et al.*, (2007).

Meskipun stres pada umumnya dibahas dalam konteks yang negatif tidak serta merta buruk, hal ini juga memiliki hal positif. Para individu tersebut sering kali menggunakan stres secara positif untuk meningkatkan kesempatan dan pementasan pada tingkat maksimum mereka. Sama halnya banyak profesional yang memandang tekanan dari beban kerja yang berat dan tenggat waktu sebagai tantangan yang positif yang mendorong kualitas dari pekerjaan mereka dan kepuasan yang mereka peroleh dari pekerjaan mereka. Namun, ketika situasi menjadi negatif, maka stres menjadi berbahaya dan akan menghalangi kemajuan dan produktivitas karyawan (Robbins dkk., 2017:429).

Konflik peran ini bisa terjadi dikarenakan pekerjaan yang belum selesai atau tekanan dalam pekerjaan mengganggu kebutuhan keluarga. Menurut (Retnaningrum, dkk., 2016) FIW (*family interference with work*) merupakan konflik yang terjadi ketika peran dan tanggung jawab dalam keluarga mengganggu aktivitas pekerjaan misalnya, individu yang membatalkan rapat penting karena anaknya sedang sakit. Contoh lain yaitu ketika seorang ibu harus memilih antara menyelesaikan *deadline* pekerjaan hingga lembur dikantor atau pulang untuk merawat anak dirumah. Wanita tersebut harus mampu menyelesaikan *deadline* pekerjaan sehingga mengganggu waktu bersama

keluarga. Selain itu perbedaan *gender* juga merupakan hal yang berpengaruh terhadap kemunculan konflik keluarga dimana mengasuh anak biasa dilakukan oleh wanita, maka keberadaan istri yang bekerja dapat lebih memicu terjadinya konflik keluarga. Indikator pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan menurut Netemeyer *et al.*, (1996), dibagi menjadi berikut.

1. Tekanan pekerjaan (*work demand*). Hal ini mengacu pada tekanan yang timbul dari kelebihan beban kerja dan tekanan waktu dari pekerjaan seperti kesibukan dalam bekerja dan batas waktu pekerjaan. 2. Tekanan keluarga (*family demand*) Tekanan keluarga mengacu pada tekanan waktu yang berkaitan dengan tugas seperti menjaga rumah tangga dan menjaga anak.

Ambiguitas peran juga disebabkan karena meningkatnya tuntutan pekerjaan, tekanan waktu dalam penyelesaian tugas, dan ketidakpastian pengawasan oleh atasan yang mengakibatkan karyawan harus menebak dan memprediksikan sendiri setiap tindakannya (Kalbers, 2008). Indikator-indikator dari ambiguitas peran yang dikembangkan oleh Rizzo dan Lirtzman (1970: 154) sebagai berikut. 1. Merasa tidak pasti dengan seberapa besar wewenang yang dimiliki dan tidak mempunyai rencana yang jelas untuk pekerjaan. 2. Mempunyai tujuan yang tidak jelas untuk pekerjaan dan mengetahui bahwa perlunya membagi waktu dengan tepat. 3. Mengetahui apa yang menjadi tanggung jawab dan penjelasan tentang apa yang harus dikerjakan adalah tidak jelas. 3. Mengetahui cakupan dari pekerjaan dan tidak jelas bagaimana kinerja di evaluasi.

Berdasarkan pemikiran diatas, hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : *Work-family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Raharjo (2009), mengatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif yang signifikan terhadap variabel stres kerja. Penelitian Divara dan Rahyuda (2016), bahwa *Work-Family Conflict* berpengaruh positif terhadap stres kerja karena semakin tinggi *Work-Family Conflict* yang dialami karyawan maka menimbulkan stres kerja yang tinggi pada karyawan. Menurut Bazana dan Dodd (2013), *work-family conflict* berpengaruh positif terhadap stres kerja, hal ini dikarenakan semakin tinggi *work-family conflict* yang dialami karyawan maka semakin tinggi pula stress kerja yang dialami karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2 : *Role Ambiguity* berpengaruh positif terhadap stres kerja.

Menurut Schermerhorn *et al.*, (2011), stres kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti tinggi rendahnya tuntutan tugas, konflik peran atau ambiguitas peran, hubungan antar pribadi yang buruk, atau cepat lambatnya kemajuan karir. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Usman *et al.*, (2011) dan Indriyani dan Azazah (2009: 19), menunjukkan hasil bahwa ambiguitas peran memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian dengan menggunakan metode asosiatif, dimana bertujuan untuk mengetahui sebab akibat dari variabel yang memengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi. Hal ini digambarkan melalui desain penelitian yang berusaha untuk meneliti dan menjelaskan bagaimana pengaruh variable *wok-family conflict* dan *role ambiguity* terhadap stress kerja Anggota Kepolisian Sektor Kediri di Tabanan.

Lokasi penelitian pada Kantor Kepolisian Sektor Kediri di Jalan Teuku Umar No. 1 Kediri, Tabanan. Alasan dilakukan penelitian di Kantor Kepolisian Sektor Kediri untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara *work-family conflict* dan *role ambiguity* terhadap stres kerja, selain itu dalam pemilihan lokasi penelitian tersebut karena Kepolisian Sektor Kediri telah memiliki data yang memadai dan mudah untuk diolah.

Obyek penelitian ini adalah *work-family conflict*, *role ambiguity*, dan stres kerja anggota Kepolisian Sektor Kediri. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Anggota Kepolisian Sektor Kediri di Tabanan.

Dalam penelitian ini, metode penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh (*Nonprobability Sampling*), dimana semua anggota populasi dijadikan sampel dalam responden. Jumlah indikator yang akan digunakan berjumlah 8 sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah 72 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden merupakan kumpulan data responden yang telah diolah untuk mengetahui profil responden penelitian. Penelitian ini menggunakan sampel 72 responden. Berikut adalah Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan pekerjaan dari responden. Secara rinci karakteristik responden disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1.
Karakteristik Responden Kapolsek Kediri Tabanan Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir dan Masa Kerja

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Orang	Persentase (%)
1	Laki-laki	69	95.83
2	Perempuan	3	4.17
	Jumlah	72	100
No	Tingkat Umur (Tahun)		
1	21-30	3	4.17
2	31-40	8	11.11
3	41-50	13	18.05
4	50-58	48	66.67
	Jumlah	72	100
No	Tingkat Pendidikan		
1	SMA/SMK	59	81.94
2	D3	0	0
3	S1	13	18.06
	Jumlah	72	100
No	Masa Kerja (Tahun)		
1	1-10	2	2.78
2	11-20	9	12.5
3	21-30	13	18.05
4	31-38	48	66.67
	Jumlah	72	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Pada Tabel 1 diatas dapat dilihat karyawan berjenis kelamin pria lebih mendominasi, hal ini menunjukkan sebagian besar pengunjung atau pelanggan adalah pria. Pada tabel 1 dapat dilihat pula sebagian besar karyawan dengan usia

50 – 58 Tahun yang paling banyak diantara yang lainnya. Dalam penelitian ini responden jika dilihat dari segi pendidikan terakhir, dominan pelanggan dengan pendidikan Perguruan tinggi lebih mendominasi dari SMA/SMK. Dalam penelitian ini responden jika dilihat dari segi masa kerja sebanyak 48 orang berada pada masa kerja paling lama 31-38 tahun.

Uji validitas memiliki tujuan untuk mengukur indikator dalam penelitian dengan menggunakan kuisisionel sebagai instrumen penelitian. Kuisisioner dikatakan valid apabila pernyataan dalam kuisisioner dapat diukur apabila koefisien korelasi $\geq 0,3$.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Item Korelasi Total	Keterangan
1	<i>Work-Family Conflict</i> (X1)	X _{1.1}	0.918	Valid
		X _{1.2}	0.887	Valid
2	<i>Role Ambiguity</i> (X2)	X _{2.1}	0.737	Valid
		X _{2.2}	0.851	Valid
		X _{2.3}	0.828	Valid
		X _{2.4}	0.864	Valid
3	Stres Kerja (Y)	Y _{1.1}	0.835	Valid
		Y _{1.2}	0.902	Valid
		Y _{1.3}	0.727	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Hasil uji validitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa setiap item korelasi pada variabel lebih besar dari 0,30 maka keterangan pada data tersebut adalah valid.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang digunakan, sehingga bila alat ukur tersebut digunakan kembali maka akan

memperoleh hasil yang sama. Uji reliabilitas data dengan menggunakan formula $Alpha\ Cronbach \geq 0,6$.

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	<i>Work-Family Conflict</i> (X1)	0,768	Reliabel
2	<i>Role Ambiguity</i> (X2)	0,835	Reliabel
3	Stres Kerja (Y)	0,739	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa ketiga variabel yaitu memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Hal ini dapat dikatakan hasil penelitian ini dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian.

Pengumpulan data melalui kuesioner terdiri atas pernyataan responden berdasarkan masing-masing variabel *work-family conflict*, *role ambiguity* dan stres kerja. Penilaian responden mengenai variabel-variabel dalam penelitian perlu dilakukan penentuan distribusi frekuensi berdasarkan nilai intervalnya, adapun untuk menentukan nilai interval yang dimaksud adalah sebagai berikut.

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,80$$

Skor pada penelitian ini memiliki nilai tertinggi maksimal 5 dan terendah minimal 1, sehingga dapat disusun kriteria pengukuran sebagai berikut.

Tabel 4.
Penilaian Responden tentang Variabel *Work-Family Conflict*

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden					Rata-Rata	Kriteria
		STS	TS	CS	S	SS		
1	Tuntuan pekerjaan yang padat menyebabkan saya kurang memiliki waktu berkumpul dengan keluarga	0	16	6	50	0	3.47	Tinggi
2	Saya pernah merasa gagal menjalankan peran dalam keluarga karena kelelahan setelah bekerja dan mengabaikan keluarga	0	12	6	54	0	3.58	Tinggi
	Jumlah						3.53	Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Tabel 4 merupakan penilaian responden tentang *work-family conflict* yang menunjukkan jawaban responden pada variabel *work-family conflict* dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,58 pada pernyataan Saya pernah merasa gagal menjalankan peran dalam keluarga karena kelelahan setelah bekerja dan mengabaikan keluarga ($X_{1,2}$) dan untuk nilai rata-rata terendah sebesar 3,47 pada pernyataan Tuntuan pekerjaan yang padat menyebabkan saya kurang memiliki waktu berkumpul dengan keluarga ($X_{1,1}$). Jumlah nilai rata-rata untuk variabel *work-family conflict* sebesar 3,53 yang berarti bahwa *work-family conflict* anggota kepolisian Sektor Kediri, Tabanan termasuk dalam kriteria tinggi.

Tabel 5.
Penilaian Responden tentang Variabel *Role Ambiguity*

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden					Rata-Rata	Kriteria
		STS	TS	CS	S	SS		
1	Saya merasa tidak mempunyai rencana kerja dan tanggung jawab yang jelas	0	40	6	26	0	2.81	Cukup
2	Saya merasa pekerjaan saya tidak sesuai dengan minat dan bakat	0	34	9	29	0	2.93	Cukup
3	Saya merasa tidak jelas mengenai sasaran pekerjaan yang saya kerjakan	0	21	8	43	0	3.31	Cukup
4	Saya merasa kurang mengerti cakupan pekerjaan yang saya kerjakan	0	23	13	35	1	3.19	Cukup
		Jumlah					3.06	Cukup

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Tabel 5 menunjukkan distribusi jawaban responden terhadap variabel *role ambiguity* dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,31 pada pernyataan Saya merasa tidak jelas mengenai sasaran pekerjaan yang saya kerjakan ($X_{2,3}$) dan untuk nilai rata-rata terendah sebesar 2.81 pada pernyataan Saya merasa tidak mempunyai rencana kerja dan tanggung jawab yang jelas ($X_{2,1}$). Jumlah nilai rata-

rata untuk variabel *role ambiguity* sebesar 3,06 yang berarti bawa *role ambiguity* anggota kepolisian sector Kediri tabanan termasuk dalam kriteria cukup.

Tabel 6 yaitu hasil penilaian responden tentang variabel stress kerja terhadap pernyataan kuisisioner dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 6.
Penilaian Responden tentang Variabel Stres Kerja

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden					Rata-Rata	Kriteria
		STS	TS	CS	S	SS		
1	Saya sering merasa lelah dalam bekerja	0	9	5	57	1	3.69	Tinggi
2	Saya sering merasa kehilangan daya konsentrasi saat bekerja	0	16	2	54	0	3.53	Tinggi
3	Saya sering absen dalam bekerja	0	47	5	20	0	2.63	Cukup
Jumlah							3.28	Cukup

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Tabel 6 menunjukkan hasil jawaban responden terhadap pernyataan stres kerja dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,69 pada pernyataan Saya sering merasa lelah dalam bekerja (Y_{1.1}) dan untuk nilai rata-rata terendah sebesar 2,63 pada pernyataan Saya sering absen dalam bekerja (Y_{1.3}). jumlah nilai rata-rata untuk variabel stres kerja sebesar 3,28 yang berarti bawa stres kerja anggota kepolisian sektor Kediri tabanan termasuk dalam kriteria cukup.

Model regresi akan lebih tepat digunakan dan menghasilkan perhitungan yang lebih akurat, apabila beberapa asumsi berikut dapat terpenuhi. Uji asumsi

klasik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear sederhana antara lain Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heterokedastisitas.

Uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk mengetahui apakah nilai residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak. Jika signifikansi variabel stres kerja nilai residualnya lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal. Demikian pula sebaliknya, jika signifikansi variabel stres kerja nilai residualnya lebih rendah dari 0,05 maka data tersebut dikatakan tidak berdistribusi normal.

Tabel 7.
Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	72
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	1,229
<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i>	0,098

Sumber: Data primer diolah, 2018 (Lampiran 5)

Hasil Uji Normalitas pada Tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,098 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas pada model regresi. Dimana variabel bebas yang baik adalah variabel yang tidak memiliki korelasi antar variabel. Nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor (VIF)* digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi antar variabel. Jika nilai *tolerance* lebih dari 10% atau VIF kurang dari 10, maka dapat dikatakan model telah bebas dari multikolinearitas.

Tabel 8.
Hasil Uji Multikoleniaritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Work-Family Conflict</i> (X ₁)	0,646	1,549	Bebas multikol
<i>Role Ambiguity</i> (X ₂)	0,646	1,549	Bebas multikol

Sumber: Data primer diolah, 2018 (Lampiran 6)

Hasil Uji Multikoleniaritas pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 10% dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikoleniaritas.

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi kesamaan atau ketidaksamaan variabel pada model regresi. Untuk mengetahui gejala heteroskedastisitas pada model regresi dapat ditentukan apakah variabel tersebut memiliki nilai signifikasinya lebih dari 0,05 terhadap nilai *absolute residual*. Hasil pengujian heteroskedastisitas disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel Bebas	Signifikansi	Keterangan
1	<i>Work-Family Conflict</i>	0,556	Bebas heteros
2	<i>Role Ambiguity</i>	0,384	Bebas heteros

Sumber: Data primer diolah, 2018 (Lampiran 7)

Hasil Uji Heteroskedastisitas pada Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai Signifikansi dari variabel *Work-Family Conflict* sebesar 0,556 dan *Role Ambiguity* sebesar 0,384 dimana lebih besar dari 0,05 yang berarti antar variabel tidak saling mempengaruhi terhadap *absolute residual* maka dapat dikatakan bebas heteroskedastisitas.

Pengujian data yang menggunakan model regresi linier berganda dilakukan dengan beberapa tahapan yaitu. 1. Perhitungan koefisien regresi

linier berganda. Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh *Work-Family Conflict* dan *Role Ambiguity* terhadap Stres Kerja.

Tabel 10.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.278	.301		4.240	.000		
	WFC	.273	.098	.320	2.774	.007	.646	1.549
	Role ambiguity	.340	.100	.394	3.412	.001	.646	1.549

a. Dependent Variable: Stres kerja

Sumber : Output Spss (Data diolah,2018)

Hasil analisis dalam bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 1,278 + 0,273 X_1 + 0,340 X_2$$

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Nilai koefisien determinasi terletak antara nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang mendekati (0) menunjukkan kemampuan variabel independen sangat terbatas dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 11.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.638 ^a	.407	.390	.49346	.407	23.702	2	69	.000	2.539

a. Predictors: (Constant), Role ambiguity, WFC

b. Dependent Variable: Stres kerja

Sumber : Output Spss (Data diolah,2018)

Table 11 yaitu hasil Uji Koefisien determinasi menunjukkan hasil analisis koefisien determinasi dapat terlihat dari *R Square* sebesar 0,407. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi X_1 dan X_2 sebesar 0,407 yang berarti besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah $0,407 \times 100$ persen = 40,7 persen.

Uji kelayakan model (Uji F) menguji variabel independen dan variabel dependen secara bersamaan untuk mengetahui kelayakan pada model regresi linier berganda.

Tabel 12.
Uji Kelayakan Model (F-test)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.543	2	5.772	23.702	.000 ^a
	Residual	16.802	69	.244		
	Total	28.345	71			

a. Predictors: (Constant), Role ambiguity, WFC

b. Dependent Variable: Stres kerja

Sumber : Output Spss (Data diolah,2018)

Hasil Uji Kelayakan Model nilai dari F hitung 23,702 dengan nilai signifikansi 0,000 (kurang dari 0,05) maka disimpulkan bahwa adanya hubungan secara simultan antar variabel bebas dan variabel terikat sehingga data dapat dikatakan layak uji.

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui seberapa pengaruh antara variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2013:134). Uji t dilakukan untuk menguji signifikan koefisien korelasi *work-*

family conflict (X_1), *role ambiguity* (X_2) dan stres kerja (Y). Tabel 13 menunjukkan hasil perhitungan Uji t pada penelitian ini.

Tabel 13.
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.278	.301		4.240	.000		
	WFC	.273	.098	.320	2.774	.007	.646	1.549
	Role ambiguity	.340	.100	.394	3.412	.001	.646	1.549

a. Dependent Variable: Stres kerja

Sumber : Output Spss (Data diolah,2018)

Pengaruh *work-family conflict* (X_1) terhadap Stres Kerja

H_0 : *work-family conflict* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

H_1 : *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Kriteria penerimaan:

H_1 diterima jika tingkat signifikan $t \leq \alpha$ dengan $\alpha = 0,05$.

Pada Tabel 13 diperoleh nilai signifikan sebesar $0,007 < 0,05$ sehingga H_1 diterima.

Hal ini berarti *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Pengaruh *role ambiguity* (X_2) terhadap stres kerja

H_0 : *role ambiguity* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

H_1 : *role ambiguity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Kriteria penerimaan:

H₁ diterima jika tingkat signifikan $t \leq \alpha$ dengan $\alpha = 0,05$.

Pada Tabel 13 diperoleh nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga H₁ diterima. Hal ini berarti *role ambiguity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan dari permasalahan pada penelitian ini adalah *Work-Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada anggota kepolisian sektor Kediri di Tabanan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi *Work-family Conflict* maka stres kerja pada anggota Kepolisian Sektor Kediri di Tabanan juga meningkat.

Role Ambiguity berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada anggota Kepolisian sektor Kediri di Tabanan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi *Role Ambiguity* maka stres kerja pada anggota Kepolisian Sektor Kediri di Tabanan juga meningkat.

Saran yang dapat dikemukakan pada penelitian ini yang berkaitan dengan *Work-family conflict*, *role ambiguity* dan Stres kerja pada Anggota Kepolisian Sektor Kediri di Tabanan adalah sebagai berikut.

Pengaruh *Work-Family Conflict* harus ditekan untuk menghindari Stres Kerja dengan cara pihak Kepolisian memberlakukan sistem kerja 3 *shift* seperti *shift* siang (08.00-20.00 wita), *shift* malam (20.00-08.00 wita) dan *shift* lepas (libur) kepada anggota agar permasalahan waktu kerja tidak menimbulkan

masalah didalam keluarga. Secara praktis agar pihak Kepolisian Sektor Kediri lebih memperhatikan anggota Kepolisiannya dari segi jam kerja lembur agar diberikan waktu berkumpul bersama keluarga untuk menghindari terjadi konflik di dalam keluarga akibat kurangnya waktu pekerja bersama keluarga.

Pihak Kepolisian Sektor Kediri dapat menekan ambiguitas peran dengan menambah jumlah anggota baru pada Kepolisian Sektor Kediri agar tidak terjadi beban pekerjaan yang berlebihan sehingga anggota tidak merasa kebingungan dalam peran karena tanggung jawab pekerjaan yang tidak jelas. Secara praktis agar pihak Kepolisian Sektor Kediri memberikan tanggung jawab pekerjaan yang jelas dan menempatkan pekerja pada unit yang sesuai dengan minat dan bakat yang dimiliki pekerja sehingga anggota tidak merasa kebingungan atas sasaran pekerjaan yang akan dikerjakan.

Pihak Kepolisian Sektor Kediri agar lebih bertindak tegas kepada anggota yang sering absen dalam bertugas dan memberikan konseling kepada anggota yang mengalami masalah dalam pekerjaannya atau masalah keluarga agar tidak terjadi stres kerja yang mengganggu kinerja anggota.

REFERENSI

- Aghghaleh S. F., Mohamed Z. M & Ahmad A. 2014. The Effects of Personal and Organizational Factors on Role Ambiguity amongst Internal Auditors. *Journal International of Auditing*, vol. 18, pp. 105-114.
- Ahmad, Z & Taylor, D. 2009. Commitment to Independence by Internal Auditors: The Effects of Role Ambiguity and Role Conflict. *Managerial Auditing Journal*, vol. 24(9), pp. 899-925.
- Aslam, Rabia, Sadaf S, Mahwish A, dan Shama S. 2011. Work-family Conflict: Relationship between Work-life Conflict and Employee Retention-a

- comparative study of public and Private Sector Employees. *Journal of Research in Bussiness*. Vol.1, No.2. pp 18-29
- Ashfaq, S., Mahmood, Z. and Ahmad, M. 2013. 'Impact of Work-Life Conflict and Work Overload on Employee Performance in Banking Sector of Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 14 (5), 688-695.
- Bakker, Arnold B., Shimazu, A., Demerouti E., Shimada, K., & Kawakami, N. 2014. Work Engagement Versus Workaholism: A Test of the SpilloverCrossover Model. *Journal of Managerial Psychology*, vol. 29(1), pp: 63-80.
- Bazana, S. and N, Dodd. 2013. Conscientiousness, Work-family conflict and Stress Amongst Police Officers in Alice, South Africa. *Journal of Psycology*, 4(1), pp: 1-8.
- Divara, K dan Rahyuda, G.A.2016. Pengaruh *Work-family conflict* Terhadap Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Pegawai kontrak Dinas Kebudayaan provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.5, No.11, pp. 6999-7000.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Program IBM SPSS 19*. Semarang. Badan penerbit: Universitas Diponogoro.
- Hall, D.T. & Hall, F.S. 1982. *Stress and The TwoCareer Couple*. In C.L. Cooper & R. Payne (Eds), *Current Concerns in Occupational Stress*. pp. 254-266, New York: Wiley
- Hobfoll, S. E. 1989. *Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress*. *American Psychologist*, Vol 44, pp. 513-524
- Indriyani dan Azazah. 2009. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit (Studi Kasus pada RS.Roemani). *Tesis*. Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang. Hal 1-123
- Jackson, SE & Schuler, RS. 1985. *A Meta analysis and Conceptual Critique of Research on Role Ambiguity and Role Conflict in Work Settings*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, vol. 36, no 1, pp. 16-78
- Kalbers, LP & Cenker, WJ. 2008. The Impact of Exercised Responsibility, Experience, Autonomy, and Role Ambiguity on Job Performance in Public Accounting. *Journal of Managerial Issues*. vol. 20, no. 3, pp. 327-347
- Katz D. & Kahn, R.L. 1978. *The Social Psychology of Organsizations*. Second Edition, New york: John Willey & sons. Inc.

- Karimi, R., dan Zoharah, B. O.2014. The Influence Of Role Overload, Role Conflict and Role Ambiguity On Accupational Stress Among Nurses In Selected Iranian Hospitals. *International Journal of Asian Social Science*, Vol IV No. 1, pp. 34-47.
- Kupriyanov, R., dan Zhdanov, R.2014. The eustress concept: Problems and outlooks. *World Journal of Medical Sciences*, Vol.11(2), pp.179-185
- Lapopolo, R. B. 2002 The Relationship of Role Related Variables to Job Satisfaction and Commitment to The Organization in Restructured Hospital Environment. *Journal Physical Therapy*, Vol. 82, No. 10, pp.984-999.
- Lee, T. P. 2010. *Role Conflict as mediator of the relationship between Total Quality Management Practices and Role Ambiguity*. Faculty of Management, Multimedia University Malaysia, Malaysia.
- Lutfiyah. 2011. Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Pada Polisi Lalu Lintas. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. *Skripsi*. Fakultas Psikologi. Jakarta. Hal 1-184
- Luthans, S Fried. 2006. *Organizational Behavior*. McGraw Hill International Book Company.
- Marcelia. 2014. Pengaruh Shift Kerja terhadap Stres Kerja pada Karyawan. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Munandar.2006. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI-press.
- Naqvi, Syed. (2013). Job Stress and Employee's Productivity : Caze of Ahzad Khamir Public Health Sector. *Indisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*.
- Netemeyer, Richard G., Boles, James S., McMurrian, Robert. 1996. Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 81. No. 4 hal 400-410
- Noor, N. M (2003). Work and family related variables, work- family conflict and womens well-being. Some obeservations. *Community work & family*. vol. 6, pp. 297-319.
- Onyemah, Vincent. 2008. Role Ambiguity, Role Conflict, and Performance: Empirical Evidence of an Inverted-U Relationship. *Journal of Personal Selling & Sales Management*. Vol. 28, No. 3, pp. 299–313.
- Palomino M, N., Frezatti F. 2016. *Role conflict, role ambiguity, dan job satisfaction : Perceptions of the Brazilian controllers*. Universidade de Sao Paulo-Brasil vol 51 : 2.

- Pleck, J.H. 1977. *The Work-Family Role System*. Social Problem, vol. 24, pp. 417-427.
- Quan, Z.J., & Jin, H.W.2014. *Female Employees' Work-family conflict and Job Satisfaction in Hospitality. International Conference on Global Economy, Finance and Humanities Research (GEFHR)*.
- Raharjo, Slamet. 2009. Konflik Pekerjaan Keluarga (Work Family Conflict), Stres Kerja dan Pengaruh Kinerja Pelayanan Konsumen (Studi Kasus Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Wilayah Surakarta). *Tesis*. Program Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta .
- Retnaningrum, A.K., & Musadieg, M. 2016. Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 36 No. 1.
- Riduwan dan Sunarto. 2012. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rizzo, J.R., House, R.J., Lirtzman, S. 1970. *Role conflict and ambiguity in complex organizations. Administrative Science Quarterly*. Vol. 15 pp.150-163
- Robbins, S.P., dkk. 2017. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat : Edisi 16. Jakarta
- Safaria, Triantoro, Ahmad bin Othman & Muhammad Nubli Wahab. 2011. Role Ambiguity, Role Conflict, the Role of Job Insecurity as Mediator toward Job Stress among Malay Academic Staff: A SEM Analysis, *Current Research Journal of Social Sciences*. 3(3): 229/235.
- Safarino, E.P. 2006. *Health Pscyhology: Biopsychosocial Interactions. Fifty Edition. USA : John Wiley & Sons*
- Schermerhorn, Jr. J. R. 2011. *Introduction to Management 11th Edition. Iowa: John Wiley & Sons, Inc.*
- Schuler, RS, Aldag, RJ & Brief, AP. 1977. *Role Conflict and Ambiguity: A Scale Analysis. Organizational Behavior and Human Performance*. vol. 21, pp. 111-128.
- Senatra, PT. 1980. Role Conflict, Role Ambiguity, and Organizational Climate in a Public Accounting Firm. *Journal of Accounting*, vol. 55, no. 4, pp. 594-603.
- Sergio P., Gonzales L., Ormita L., Dungca L., Gonzales O.2015. Emotional Intelligence, Work-Family Conflict, and Work Values Among Customer Service Representatives : Basis for Organizational Support. *Journal of Eastern European and Central Asian Research Vol 2 :1*, pp 575-582

- Shenkar, O & Zeira, Y. 1992. Role Conflict and Role Ambiguity of Chief Executive Officers in International Joint Ventures. *Journal of International Business Studies*, vol. 23, no. 1, pp. 55-75.
- Solomon, M.R. *et al.* 1985. A Role Theory Perspective on Dyadic Interactions: The Service Encounter. *Journal of Marketing*, vol. 49 (Winter), 99-111.
- Sugiyanto, B., & Novriansa, A. 2016. Role Conflict and Role Ambiguity on Local Government Internal Auditors : The Determinant and Impacts. *Journal of Indonesian Economy and Business*. Vol. 31. No.1, pp. 63 – 80.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta. Hal 366
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta. Hal 277
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Hal 50-51
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Hal 148-277
- Suryani, Ni Kadek dkk. 2014. Work-family conflict, Job Stress And Job Performance (Case Study Spa Employee In Bali). *European Journal of Business and Management* Vol. 6, No. 32.
- Thoits, P. A. 1994. Stress, coping, and social support processes: where are we? What next? *Journal of Health And Social Behavior*, vol.35, pp.53-79.
- Umar, Husein. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta : Rajawali
- Usman, Ahmad, Zulfiqar A., Ishfaq A., & Zeeshan A. 2011. Work Stress Experienced By The Teaching Staff Of University Of the Punjab. *International Journal of Business and Social science*, Vol. 2, No. 8, pp. 202-210.
- Vazifehdust, H & Asadollahi, A. 2014. The Examination of the Role Conflict and Role Ambiguity on Job Satisfaction. *Middle-East Journal of Scientific Research* 20 (3). pp. 284-291.
- Viator, RE. 2001. The Association of Formal and Informal Public Accounting Mentoring with Role Stress and Related Job Outcomes. *Accounting, Organizations and Society*. vol. 26(1). pp. 73-93.

Wu, S., Zhu, W., Wang, M., dan Lan, Y. 2007. Relationship between burnout dan occupational stress among nurses in China. *Journal of Advanced Nursing*, Vol V No.3 pp. 233-236.

Yang S., Liu D., Liu H., Zhang J., Duan Z. 2017. Relationship of work-family conflict, self-reported social support and job satisfaction to burnout syndrome among medical workers in southwest China : A cross-sectional study. *Plos One*. 12(2).

Yasa, Murdana.2017.Pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap kinerja pegawai melalui mediasi stress kerja pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar Bali. Jagadhita. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*. Vol.4. No.1. Hal 38-57.