

**PENGARUH AMBIGUITAS PERAN, KONFLIK PERAN DAN KESEUSAIAN
PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA
PT. PERTAMINA RU VII KASIM SORONG PAPUA BARAT)**

*THE EFFECT OF ROLE AMBIGUITY, ROLE CONFLICT AND APPROPRIATE WORK
PLACEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY
AT PT. PERTAMINA RU VII KASIM SORONG PAPUA BARAT)*

Oleh:

Juditson D. R. Wondiwoy¹
Victor P.K. Lengkong²
Regina T. Saerang³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email

[1wondiwoyjuditson10@gmail.com](mailto:wondiwoyjuditson10@gmail.com)

[2vpk.lengkong@unsrat.ac.id](mailto:vpk.lengkong@unsrat.ac.id)

[3regina.saerang@unsrat.ac.id](mailto:regina.saerang@unsrat.ac.id)

Abstrak: Peran karyawan dalam suatu organisasi sangat penting, karena karyawanlah yang menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan sudah begitu canggih. Untuk itu perusahaan perlu untuk memperhatikan kompetensi karyawan dalam bekerja agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan baik. Demi meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja karyawan, perusahaan harus mampu bekerja sama dengan para karyawan. Suatu perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja yang baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut juga baik, sehingga dalam hal ini terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu (karyawan) dengan kinerja perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Ambiguitas Peran, Konflik Peran dan Kesesuaian Penempatan Kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini responden yang dibutuhkan sebanyak 89 responden dengan teknik pengambilan data menggunakan google form dan diolah menggunakan aplikasi spss. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Ambiguitas Peran dan Konflik peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan Kesesuaian Penempatan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PERTAMINA RU VII KASIM SORONG.

Kata Kunci: Ambiguitas peran, konflik peran, kesesuaian penempatan kerja, dan kinerja karyawan

Abstract: *The role of employees in an organization is very important, because it is employees who determine success in achieving company goals. The company's goals will not be realized without the active role of employees even though the tools owned by the company are so sophisticated. For this reason, companies need to pay attention to the competence of employees at work so that they can carry out their assigned duties and responsibilities properly. In order to improve the quality and quantity of employee work, companies must be able to work together with employees. A company that has employees with good performance, it is likely that the company's performance is also good, so in this case there is a very close relationship between individual performance (employees) and company performance. The purpose of this study was to determine the effect of Role Ambiguity, Role Conflict and Work Placement Suitability on employee performance. This approach uses a quantitative approach and uses primary data through questionnaires. In this study, the respondents required as many as 89 respondents with data collection techniques using google form and will be processed using the SPSS application. The results showed that role ambiguity and role conflict had no significant effect on employee performance, while the suitability of work placements simultaneously had a significant effect on employee performance at PT. PERTAMINA RU VII KASIM SORONG.*

Keywords: *Role ambiguity, role conflict, work placement suitability, and employee performance*

Latar Belakang

Era globalisasi banyak industri baru yang muncul di tanah air mulai dari perusahaan lokal hingga perusahaan Internasional yang membuka usaha di Indonesia, Setiap perusahaan tentunya selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya yang ada didalam perusahaan, sumber daya manusia merupakan subjek yang berperan aktif dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya. Tujuan perusahaan tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat- alat yang dimiliki perusahaan sudah begitu canggih. Perusahaan perlu untuk memperhatikan kompetensi karyawan dalam bekerja agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan baik. Perusahaan juga perlu mengetahui apa saja yang dibutuhkan karyawan dalam bekerja sehingga mampu melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien dengan melakukan kerja yang baik maka karyawan akan mendapatkan kinerja yang baik juga dalam perusahaan.

Menurut Sutrisno (2016:151) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Robbins and mary (2016:41), mendefinisikan ambiguitas peran adalah pengharapan orang lain yang tidak diketahui. Ketidakjelasan peran (role ambiguity) adalah kurangnya pemahaman atas hak-hak istimewa dan kewajiban yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan. Konflik peran muncul karena adanya tekanan-tekanan pekerjaan yang dialami karyawan.. Luthans (2018:98) konflik peran adalah gejala psikologis yang dialami oleh seseorang yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan berpotensi menurunkan motivasi kerja. Penempatan karyawan merupakan pencocokan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan (Fahmi, 2016:31). Penempatan merupakan proses atas pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda (Suntoyo 2015:30)

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Ambiguitas Peran, Konflik Peran dan Kesesuaian Penempatan Kerja terhadap kinerja karyawan, Untuk mengetahui pengaruh Ambiguitas Peran terhadap kinerja karyawan, Untuk mengetahui pengaruh Konflik Peran terhadap kinerja karyawan, Untuk mengetahui pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen

Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu. (Firmansyah dan Budi, 2018:4)

Manajemen Sumber Daya Manusia

Handoko (2016:4), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Hasibuan (2016:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2016:12).

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan MSDM yaitu untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan efektivitas organisasidalam rangka mencapai tujuan (Hariandja, 2016 :3).Hariandja, (2016 : 4) mengemukakan kegiatan atau aktivitas MSDM srcara umum dapat di kategorikan menjadi empat, yaitu :

- Persiapan dan pengadaan
- Pengembangan dan penilaian
- Pengkompensasian dan perlindungan
- Hubungan-hubungan kepegawaian.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017:132), mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi – fungsi atau indikator – indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2015:5).

Ambiguitas Peran

Robbins and Mary (2016:41), mendefinisikan ambiguitas peran adalah pengharapan orang lain yang tidak diketahui. Ketidakjelasan peran (role ambiguity) adalah kurangnya pemahaman atas hak-hak istimewa dan kewajiban yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan Safitri (2015).

Konflik Peran

Jawahar (2015) Konflik peran adalah suatu konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika dan kemandirian profesional. Kondisi tersebut biasanya terjadi karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabainya perintah yang lain. Robbins dan Mary (2016:112), mendefinisikan konflik sebagai sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah memengaruhi secara negatif, atau akan memengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi perhatian dan kepentingan pihak pertama.

Penempatan Kerja

Menurut Hariandja (2016:50) penempatan kerja merupakan proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Menurut Runtuuwu, Lopian, dan Dotulong (2015) mendefinisikan penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya.

Penelitian terdahulu

Penelitian Karmita, Supartha, dan Priantini (2015) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Analis Kredit PT. BPD Bali Cabang Utama Denpasar). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja dan penempatan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual

Penelitian ini meliputi variabel ambiguitas peran, konflik peran, kesesuaian penempatan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan pada uraian mengenai variabel–variabel tersebut yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, maka peneliti mendefinisikan variabel–variabel tersebut sebagai berikut :

- H1 : Diduga Ambiguitas Peran, Konflik Peran dan Kesesuaian Penempatan Kerja secara simultan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
- H2 : Diduga Ambiguitas Peran Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
- H3 : Diduga Konflik Peran Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
- H4 : Diduga Kesesuaian Penempatan kerja Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dimana penelitian ini menuntut variabel yang diteliti dapat diukur. Menurut Sugiyono (2015:14) bahwa pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang

berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah mencakup seluruh karyawan PT. PERTAMINA RU VII SORONG yang berjumlah 120 orang dan teknik pengambilan sampel Tabel Isaac Michael menghasilkan 89 responden. Untuk menentukan jumlah responden yang akan diambil datanya, peneliti menggunakan metode purposive sampling. Menurut Sugiyono (2015:120) teknik pengumpulan sampel dengan pertimbangan tertentu. Peneliti memilih elemen-elemen/kriteria yang dimasukkan dalam sampel karena peneliti meyakini bahwa elemen-elemen tersebut adalah representatif dari populasi.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder dengan tujuan agar penelitian didukung dengan data yang akurat. Menurut Sugiyono (2015:14) dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Data Primer

Sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara) dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden.

2. Data Sekunder

Sumber data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, menggunakan metode kuisioner dan kepustakaan.

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat. Data yang digunakan sebagai model regresi berganda dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji Normalitas menguji apakah distribusi variabel pengganggu atau residual normal atau tidak, maka dapat dilakukan analisis grafik atau dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali, 2016).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas (independen). Dilakukan dengan cara menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika variabel-variabel independen saling berkorelasi (diatas 0,9) dan nilai R² yang dihasilkan oleh estimasi model regresi empiris sangat tinggi, dan nilai tolerance <0,10 atau sama dengan nilai VIF.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

Analisis Regresi Berganda

Secara umum analisis ini digunakan untuk meneliti pengaruh dari beberapa variabel independen (variabel X) terhadap variabel dependen (variabel Y) (Ghozali 2016). Pada regresi berganda variabel

independen (variabel X) yang diperhitungkan pengaruhnya terhadap variabel dependen (variabel Y), jumlahnya lebih dari satu.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variable independen secara parsial atau individual terhadap variabel dependen. Kriteria yang digunakan adalah: (Ghozali, 2016).

1. Ho : $b_1 = 0$

Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

2. Ha : $b_1 > 0$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen. Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- Taraf Signifikan ($\alpha = 0,05$).
- Distribusi t dengan derajat kebebasan (n)
- Apabila t hitung $>$ t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima.
- Apabila t hitung $<$ t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak.

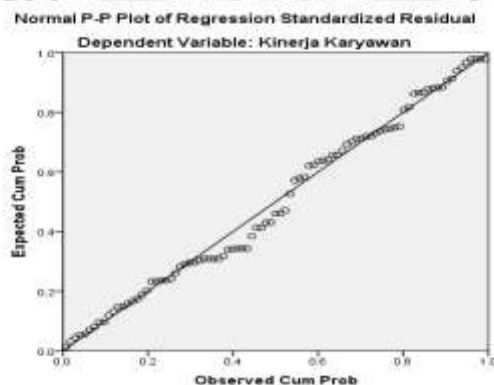
Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali , 2016).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Gambar 1 diatas menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 1. Uji Multikolinieritas

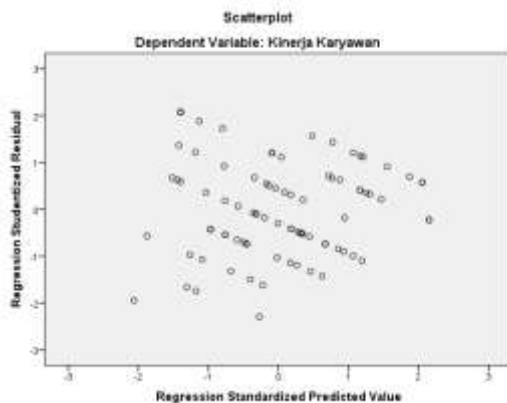
Coefficients^a

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Ambiguitas Peran	-.288	-.181	-.155	.658	1.519
Konflik Peran	-.319	-.055	-.046	.596	1.677
Kesesuaian Penempatan Kerj	.490	.443	.417	.884	1.132

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa masing-masing *variable* independen memiliki nilai *tolerance* > 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hal yang sama, di mana masing-masing variabel independen memiliki nilai VIF < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar *variable* independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olahan Data, 2021

Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola yang teratur. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya dalam fungsi regresi di penelitian ini tidak muncul gangguan karena varian yang tidak sama. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y).

Analisis Regresi Berganda

Tabel 2. Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.290	1.146		8.980	.000					
Ambiguitas Peran	-.120	.071	-.191	-1.698	.093	-.288	-.181	-.155	.658	1.519
Konflik Peran Kesesuaian	-.036	.071	-.060	-.506	.614	-.319	-.055	-.046	.596	1.677
Penempatan Kerj	.316	.069	.443	4.562	.000	.490	.443	.417	.884	1.132

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 2 diperoleh persamaan regresi, yaitu:

$$Y = 10,290 - 0,120 X1 - 0,036 X2 + 0,216 X3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Ambiguitas Peran

X2 = Konflik Peran

X3 = Kesesuaian Penempatan Kerja

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 10,290, di mana nilai itu mempunyai arti bahwa jika Ambiguitas Peran (X1), Konflik Peran (X2), Kesesuaian Penempatan Kerja (X3) secara bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0).

2. Variabel Ambiguitas Peran memiliki koefisien regresi sebesar -0,120 dengan nilai negatif menyatakan bahwa setiap kenaikan 1% Ambiguitas Peran akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,120, dengan asumsi bahwa variabel independen lain adalah konstan.
3. Variabel Konflik Peran memiliki koefisien regresi sebesar -0,036 dengan nilai negatif menyatakan bahwa setiap kenaikan 1% Konflik Peran akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,036, dengan asumsi bahwa variabel independen lain adalah konstan.
4. Variabel Kesesuaian Penempatan Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,316 dengan nilai positif menyatakan bahwa setiap kenaikan 1% Kesesuaian Penempatan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,316 dengan asumsi bahwa variabel independen lain adalah konstan.

Uji Hipotesis

Tabel 3. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1		
1	.540 ^a	.291	.266	1.39573	.291	11.641	3	.000	1.755

a. Predictors: (Constant), Kesesuaian Penempatan Kerj, Ambiguitas Peran, Konflik Peran

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2021

Berdasarkan output tersebut dapat dilihat bahwa koefisien korelasi antara variabel independent dan dependent sebesar 0,540 Koefisien korelasi bertanda positif artinya korelasi yang terjadi antara variabel Ambiguitas Peran, Konflik Peran, dan Kesesuaian Penempatan Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah cukup kuat, dimana semakin besar ketiga variabel independent maka diikuti oleh semakin besarnya nilai dependent 0,540 menunjukkan korelasi yang terjadi antara variabel independent (Ambiguitas Peran, Konflik Peran, dan Kesesuaian Penempatan Kerja) dengan variabel dependent (Kinerja Karyawan) berada dalam kategori hubungan yang cukup kuat (0,400 – 0,599).

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 4. Uji Parsial Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.290	1.146		8.980	.000
	Ambiguitas Peran	-.120	.071	-.191	-1.698	.093
	Konflik Peran	-.036	.071	-.060	-.506	.614
	Kesesuaian Penempatan Kerj	.316	.069	.443	4.562	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Variabel Ambiguitas Peran diperoleh angka t_{hitung} sebesar -1,698 < t_{tabel} sebesar 0,2061 dan taraf signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,093 dengan demikian H1 ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Karyawan.
2. Variabel Konflik Peran diperoleh angka t_{hitung} sebesar -0,506 < t_{tabel} sebesar 0,2061 dan taraf signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,614 dengan demikian H2 ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari Konflik Peran terhadap Kinerja Karyawan.
3. Variabel Kesesuaian Penempatan Kerja diperoleh angka t_{hitung} sebesar 4,562 > t_{tabel} sebesar 0,2061 dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 dengan demikian H3 diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada Kesesuaian Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016).

Tabel 5. Uji Simultan

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68.033	3	22.678	11.641	.000 ^b
	Residual	165.585	85	1.948		
	Total	233.618	88			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kesesuaian Penempatan Kerj, Ambiguitas Peran, Konflik Peran

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2021

Berdasarkan hasil tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa hasil analisis menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 11,641 sementara F_{tabel} sebesar 3,104 ini berarti nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menjelaskan bahwa penelitian ini variabel Ambiguitas Peran, Konflik Peran, dan Kesesuaian Penempatan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Pembahasan**Pengaruh Ambiguitas Peran, Konflik Peran Dan Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian F (simultan) menunjukkan bahwa variabel ambiguitas peran, konflik peran dan kesesuaian penempatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji diatas dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan dari PT. PERTAMINA RU VII KASIM SORONG dipengaruhi oleh ambiguitas peran, konflik peran dan kesesuaian penempatan kerja dengan hasil taraf signifikan lebih kecil dari nilai standar signifikan yaitu 0,05, meskipun dalam model ini juga mengindikasikan adanya pengaruh dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian ambiguitas peran menunjukkan bahwa Taraf signifikan hasil lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa dalam penelitian ini ambiguitas peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana ini terbukti bahwa pada level signifikan (0,05), dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi kesimpulannya ambiguitas peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Pengujian diatas menyatakan bahwa PT. PERTAMINA RU VII KASIM mengantisipasi terjadinya ambiguitas peran di dalam perusahaan dengan selalu memperhatikan dengan teliti deskripsi tugas/informasi yang diberikan kepada karyawan untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan juga kepercayaan yang diberikan oleh para pemimpin bagi setiap karyawan dapat meningkatkan rasa kepercayaan diri pada setiap karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Penelitian-penelitian terdahulu juga membuktikan bahwa ambiguitas peran tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Natalia dan Suhamomo (2015) meneliti tentang variabel *work family conflict* dan ambiguitas peran terhadap kinerja karyawan yang memberikan hasil positif dan signifikan yang berarti ambiguitas peran tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Patria, Nur DP, dan Rusli (2016) meneliti tentang konflik peran dan ambiguitas peran terhadap kinerja auditor yang memberikan hasil bahwa konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor sedangkan ambiguitas peran tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, Amilin (2017) meneliti tentang *the impact of role conflict and role ambiguity on accountants performance* yang memberikan hasil bahwa konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja akuntan sedangkan ambiguitas peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja akuntan.

Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian konflik peran menunjukkan nilai t hitung sebesar -0,506 dengan taraf signifikan 0,2061. Taraf signifikan hasil sebesar 0,614 tersebut lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa dalam penelitian ini konflik peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana ini terbukti bahwa pada level signifikan (0,05), dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi kesimpulannya konflik peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian diatas menyatakan bahwa PT.

PERTAMINA RU VII KASIM mengantisipasi terjadinya konflik peran didalam perusahaan dengan memperhatikan tugas yang diberikan kepada masing-masing karyawan agar karyawan terhindar dari dua perintah yang di terima secara bersamaan dan juga komunikasi yang baik antara pemimpin dan karyawan yang membuat karyawan mengerti dan memahami akan tugas yang diberikan untuk keberhasilan perusahaan. Penelitian terdahulu juga membuktikan bahwa konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian kesesuaian penempatan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,562 dengan taraf signifikansi 0,2061. Taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa dalam penelitian ini kesesuaian penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana ini terbukti bahwa pada level signifikansi (0,05), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi kesimpulannya kesesuaian penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_3 “kesesuaian penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” diterima. Hasil pengujian di atas menyatakan bahwa karyawan pada PT. PERTAMINA RU VII KASIM mengalami masalah pada kesesuaian penempatan kerja yang harus diselesaikan. Karyawan sering dipertemukan dengan situasi dimana mereka ditempatkan di pekerjaan yang belum dipahami oleh karyawan dan membuat para karyawan akhirnya tidak bisa mengeluarkan kemampuan mereka secara penuh dalam pekerjaan tersebut. Penelitian terdahulu juga membuktikan bahwa kesesuaian penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Rori, Mekel dan Ogi (2014) meneliti tentang pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai yang memberikan hasil bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil analisa data sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya serta berdasarkan penelitian ini untuk menguji apakah Ambiguitas Peran, Konflik Peran dan Kesesuaian Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PERTAMINA RU VII KASIM SORONG baik secara parsial maupun simultan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Ambiguitas Peran dan Konflik peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan Kesesuaian Penempatan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PERTAMINA RU VII KASIM SORONG.
2. Ambiguitas Peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PERTAMINA RU VII KASIM SORONG.
3. Konflik Peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PERTAMINA RU VII KASIM SORONG.
4. Kesesuaian Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PERTAMINA RU VII KASIM SORONG.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian ini, maka saran dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Terkait dengan ambiguitas peran, pihak PT. PERTAMINA RU VII KASIM SORONG disarankan untuk menjaga ambiguitas peran agar tidak terjadi dengan memberikan tugas dan spesifikasi pekerjaan yang lebih pasti kepada karyawan, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan agar keterlibatan kerja yang tinggi dapat dimiliki oleh setiap karyawan dan karyawan juga harus mengetahui tanggung jawab yang harus dikerjakan agar ambiguitas peran tidak terjadi. Dengan menangani ambiguitas peran tersebut karyawan dapat meningkatkan keterlibatan kerjanya dan dapat memberikan kontribusi yang lebih baik untuk kemajuan perusahaan.
2. Terkait dengan konflik peran, pihak PT. PERTAMINA RU VII KASIM SORONG disarankan untuk menjaga konflik peran agar tidak terjadi dengan perusahaan selalu memberikan kebebasan bagi karyawan dalam beraktivitas di perusahaan sehingga mereka memiliki keinginan untuk bekerja secara maksimal di perusahaan dan berusaha untuk menciptakan keharmonisan hubungan kerja antar karyawan di perusahaan.
3. Terkait dengan kesesuaian penempatan kerja, pihak PT. PERTAMINA RU VII KASIM SORONG disarankan pihak perusahaan akan lebih baik bila memperhatikan penempatan kerja agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Penempatan kerja dapat dilakukan dengan mengetahui potensi yang dimiliki masing-masing karyawan dan setelah itu mereka ditempatkan berkelompok sesuai dengan berbagai keahlian yang

dimiliki agar menghasilkan berbagai macam ilmu sehingga lebih mudah melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan dan dapat memaksimalkan potensi yang mereka miliki lebih baik untuk kemajuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amilin, A. (2017). The Impact of Role Conflict and Role Ambiguity on Accountants' Performance: The Moderating Effect of Emotional Quotient. *European Research Studies Journal*. Volume XX, Issue 2A. Pp.237–249. <https://econpapers.repec.org/RePEc:ers:journl:v:xx:y:2017:i:2a:p:237-249>. 17 November 2019.
- Fahmi, Irham (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teory dan Aplikasi*. Bandung: CV Alfabeta
- Firmansyah, Anang dan Mahardhika, Budi W. *Pengantar manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish, (2018)
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hariadja Marihot T, E, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Jawahar, P. D., dan Rajagopalan, A. R. (2015). The Implications of Emotional Regulation on Organizational Citizenship Behavior. *International conference on technology and Business Management*.
- Karmita, S. B., Supartha, I. W. G., dan Priantini, P. S. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Analisis Kredit PT. BPD Bali Cabang Utama Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. ISSN: 2337-3067. 4.12(2015):947-974. <https://media.neliti.com/media/publications/44791-ID-pengaruh-motivasi-kerja-dan-penempatan-karyawan-terhadap-kepuasan-kerja-dan-kinerja.pdf> . 17 November 2019.
- Mangkunegara A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Natalia, P dan Suharnomo. (2015). Analisis Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Karyawan Wanita Bagian Produksi PT. Nyonya Meneer Semarang). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*. ISSN (Online): 2337-3792, Volume 4, Nomor 2. Halaman 1-13. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/13177>. 17 November 2019.
- Patria, R., Nur DP, E., dan Rusli. (2016). Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Kap Di Pekanbaru Padang dan Batam). *JOM Fekon*. Vol. 3 No. 1. Hal. 881 – 895. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/10552>. 17 November 2019.
- Robbins, Stephen P and Mary Coulter (2016). *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Rori, W. J., Mekel, P. A., dan Ogi, I. (2014). Pendidikan, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kota Manado. *Jurnal EMBA*. ISSN 2303-1174, Vol.2 No.2. Hal. 1284-1295. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/4714> . 17 November 2019.

- Runtuuwu, H. J., Lopian, J., dan Dotulong, L. (2015). Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Jurnal EMBA*. ISSN 2303-11, Vol.3. No.3 Hal.81-89. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9313>. 17 November 2019.
- Safitri, D. (2015). Pengaruh Ambiguitas Peran Dan Motivasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru, Batam, Dan Medan). *Jurnal Akuntansi*. ISSN 2337-4314, Vol. 3, No. 2. 160 – 173. <https://ejournal.unri.ac.id/index.php/JA/article/view/2697> . 17 November 2019.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suntoyo, Danang (2015), *Manajemen dan pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

