

PENGARUH AMBIGUITAS PERAN DAN KONFLIK PERAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Suatu Studi Pada Karyawan PT. Indo Java Rubber Co. Cilacap)

Dion Apriyana Saputra¹ Nurdiana Mulyatini² Nina Herlina³
^{1,2,3} Fakultas Ekonomi, Universitas Galuh
dianamulya@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh optimalnya produktivitas kerja karyawan pada PT. Indo Java Rubber Co. Cilacap yang dapat dilihat dari dari pelaksanaan dan hasil pekerjaan belum sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, selain itu dilihat dari aspek efisiensi masih ada pegawai yang belum mampu menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal tersebut diakibatkan oleh ambiguitas peran dan konflik peran. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: 1) Bagaimana pengaruh ambiguitas peran terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indo Java Rubber Co. Cilacap?; 2) Bagaimana pengaruh konflik peran terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indo Java Rubber Co. Cilacap?; 3) Bagaimana pengaruh ambiguitas peran dan konflik peran terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indo Java Rubber Co. Cilacap?. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui: 1) Pengaruh ambiguitas peran terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indo Java Rubber Co. Cilacap; 2) Pengaruh konflik peran terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indo Java Rubber Co. Cilacap; 3) Pengaruh ambiguitas peran dan konflik peran terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indo Java Rubber Co. Cilacap. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey explanatory dengan pendekatan data kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Indo Java Rubber Co. Cilacap yang berjumlah 134 orang, ukuran sampel yang dipilih adalah sebanyak 57 orang. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik yaitu studi kepustakaan, studi lapangan dan penyebaran angket. Dari hasil penelitian, dapat ditarik suatu simpulan sebagai berikut: 1) Ambiguitas peran pada PT. Indo Java Rubber Co. Cilacap adalah sudah baik. Selanjutnya berdasarkan hasil uji hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan ambiguitas peran terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indo Java Rubber Co. Cilacap. Artinya apabila tingkat ambiguitas peran sudah terkelola dengan baik maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat; 2) Konflik peran pada PT. Indo Java Rubber Co. Cilacap adalah rendah. Selanjutnya berdasarkan hasil uji hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan konflik peran terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indo Java Rubber Co. Cilacap. Artinya apabila tingkat konflik peran rendah maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat; 3) Produktivitas kerja karyawan pada PT. Indo Java Rubber Co. Cilacap adalah tinggi. Selanjutnya berdasarkan hasil uji hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan ambiguitas peran dan konflik peran terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indo Java Rubber Co. Cilacap. Artinya apabila tingkat ambiguitas peran sudah terkelola dengan baik dan konflik peran rendah maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Kata Kunci: Ambiguitas Peran, Konflik Peran dan Produktivitas Karyawan

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman di dalam dunia bisnis persaingan yang semakin ketat banyak menimbulkan permasalahan atau sebuah tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan agar perusahaan dapat bersaing dipasar global. Sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik mampu menjadi ujung tombak bagi perusahaan. Setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia yang merupakan aset paling penting bagi perusahaan, dimana sumber daya tersebut memiliki kemampuan berkembang dalam menentukan keberhasilan perusahaan untuk jangka panjang. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola dengan baik agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan

dengan tuntutan dan kemampuan suatu perusahaan. Perkembangan perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan. Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkannya. Produktivitas dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, seperti kondisi psikologis dari jabatan yang sesuai, lingkungan tempat kerja yang nyaman, rasa aman dan perlindungan dalam melakukan pekerjaan, tuntutan tugas yang berlebihan dan upah yang layak. Oleh karena itu, perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor-faktor yang berkaitan dengan produktivitas tenaga kerja dapat terpenuhi secara maksimal agar kinerja karyawan dapat tercipta dengan baik. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus mampu bekerja sama dengan mereka. Karyawan harus dipandang sebagai sumber daya terpenting dalam perusahaan, bukan sebagai beban atau obyek eksploitasi (Catharina, 2011).

Ada beberapa faktor yang dapat menghambat produktivitas kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan, salah satunya yakni faktor ambiguitas peran. Ambiguitas peran muncul ketika karyawan tidak mempunyai informasi atau pengetahuan yang cukup jelas untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas. Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah konflik peran. Konflik peran muncul karena adanya tekanan-tekanan pekerjaan yang dialami karyawan. Hasil dari konflik yang terjadi di antara pihak-pihak yang terlibat bisa bersifat fungsional yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. Namun demikian, berdasarkan hasil observasi pendahuluan yang penulis lakukan pada PT. Indo Java Rubber Co. Cilacap masih terdapat permasalahan-permasalahan mengenai produktivitas kerja karyawan yang dapat dilihat dari aspek kualitas kerja diketahui bahwa pelaksanaan dan hasil pekerjaan belum sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, selain itu dilihat dari aspek efisiensi masih ada pegawai yang belum mampu menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan serta masih adanya pegawai yang belum mencapai hasil kerja yang mendekati sempurna seperti terjadinya kesalahan yang dilakukan oleh pegawai bagian keuangan dalam menginput pencatatan keuangan yang dilakukan secara wajar sehingga masih terjadi kesalahan dalam pelaporan keuangan.

Hal tersebut diperkuat dengan data yang penulis peroleh yang menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan PT. Indo Java Rubber Co. Cilacap masih belum optimal yang dibuktikan dengan data mengenai target dan ralisasi produksi pada 2017-2020 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1

**Target dan Realisasi Produksi
Pada Bulan Agustus – Desember 2020**

Tahun	Total Produksi		Persentase
	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	
Agustus	9.500 Ton	9.629 Ton	101,36
September	9.500 Ton	9.801 Ton	103,17
Oktober	11.000 Ton	11.322 Ton	102,93
November	12.000 Ton	11.639 Ton	96,99
Desember	12.500 Ton	11.223 Ton	89,78

Sumber: PT. Indo Java Rubber Co. Cilacap, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut maka dapat diketahui bahwa realisasi produksi PT. Indo Java Rubber Co. Cilacap selama periode bulan Agustus sampai dengan bulan Desember tahun 2020 cenderung mengalami fluktuasi bahkan cenderung menurun. Hal tersebut dapat dilihat dari realisasi produksi pada bulan Agustus adalah sebanyak 9.629 ton dengan persentase 101,36%, sementara pada bulan September realisasi jumlah produksi mengalami peningkatan menjadi sebanyak 9.801 ton dengan persentase 103,17%, pada bulan Oktober jumlah produksi meningkat menjadi sebanyak 11.322 ton namun demikian target produksi perusahaan juga ditingkatkan sehingga realisasinya mengalami penurunan menjadi 102,93%. Selanjutnya realisasi produksi pada bulan November mengalami peningkatan yaitu menjadi 11.639 ton namun masih kurang dari target yang telah ditetapkan dengan persentase pencapaian sebesar 96,99%, sama halnya jumlah penjualan pada bulan Desember yang belum mampu mencapai target dengan realisasi jumlah produksi yaitu sebanyak 11.223 ton produk dengan persentasi 89,78%. Adapun terjadinya penurunan realisasi produksi pada PT. Indo Java Rubber Co. Cilacap disebabkan oleh beberapa faktor yaitu diantaranya adalah masih adanya pegawai yang belum mencapai hasil kerja yang baik seperti terjadinya kesalahan yang dilakukan oleh pegawai bagian produksi dalam memproduksi produk karet yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Selain itu penurunan produktivitas kerja karena dinamika pasar produsen terkait karet yang relatif menurun, serta kesiapan dari PT. Indo Java Rubber Co. Cilacap dan persaingan produk serupa dari perusahaan lain. Faktor lainnya yaitu terjadinya penurunan orderan yang masuk ke PT. Indo Java Rubber Co. Cilacap sehingga berdampak pada realisasi produksi serta sulitnya mencari bahan baku utama yaitu getah karet mengingat keterbatasan lahan kebun karet yang ada di daerah Cilacap.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Ambiguitas Peran dan Konflik Peran terhadap Produktivitas Karyawan (Suatu Studi Pada Karyawan PT. Indo Java Rubber Co. Cilacap)

METODE PENELITIAN

Sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survey *explanatory* dengan pendekatan data kuantitatif. Tabel di bawah menunjukkan operasionalisasi variabel penelitian yang akan dijadikan dasar dalam penelitian:

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Variabel Independen (X ₁): Ambiguitas Peran	Yaitu pengharapan orang lain yang tidak diketahui. Ambiguitas peran muncul karena kurangnya informasi atau karena tidak adanya informasi sama sekali atau informasinya tidak disampaikan. (Kreitner dan Kinicki, 2011: 87)	1. Wewenang 2. Tanggung Jawab 3. Kejelasan Tujuan 4. Cakupan Pekerjaan (Rizzo, House dalam Pratina (2013: 81)	Ordinal
Variabel Independen (X ₂): Konflik Peran	Yaitu konflik yang terjadi karena seseorang mengemban lebih dari satu peran yang saling bertentangan. (Winardi dalam Umam, 2010: 81)	1. <i>Time based conflict</i> 2. <i>Strain based conflict</i> 3. <i>Behaviour based conflict</i> (Greenhaus dan Beutell dalam Fandi, 2014: 21)	Ordinal
Variabel Dependen (Y): Produktivitas Kerja	Yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu, peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif. (Kussrianto dalam Sutrisno, 2014: 141)	1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Ketepatan waktu atau efisiensi (Henry Simamora, 2015: 322)	Ordinal

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan PT. Indo Java Rubber Co. Cilacap yang berjumlah 134 orang. Oleh sebab itu sampelnya adalah sebanyak 57 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Ambiguitas Peran terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Indo Java Rubber Co. Cilacap

Ambiguitas peran merupakan suatu kondisi dimana karyawan tidak mendapatkan informasi yang cukup mengenai arahan dan tujuan yang jelas mengenai peran dan tugas-tugas yang harus mereka kerjakan. Keambiguitasan peran yang dialami karyawan dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Keambiguitasan peran dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaan yang nantinya dapat menghambat pencapaian kinerja yang diharapkan dan tentunya akan merugikan organisasi. Ambiguitas peran dirasakan jika seorang karyawan tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. Berdasarkan hasil penelitian bahwa ambiguitas peran pada PT. Indo Java Rubber Co. Cilacap tercapai sebesar 2.178 yang berada pada kategori baik atau berada pada interval 1.939-2.394. Artinya bahwa ambiguitas peran pada PT. Indo Java Rubber Co. Cilacap selama ini sudah terkelola dengan baik. Adapun skor yang tertinggi adalah pada indikator kejelasan tujuan denganskor rata-rata 227,3. Sedangkan skor terendah yaitu pada indikator wewenang dengan rata-rata skor 202. Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan ambiguitas peran terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indo Java Rubber Co. Cilacap. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t diperoleh $t_{hitung} = 7,082$ sedangkan bobot $t_{tabel} = 2,005$, hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sementara berdasarkan hasil uji korelasi diketahui bahwa ambiguitas peran memiliki hubungan dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Indo Java Rubber Co. Cilacap dengan hasil uji korelasi sebesar 0,691 yang memiliki tingkat hubungan yang kuat, dengan tingkat pengaruh sebesar 47,70% yang artinya bahwa ambiguitas peran berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 47,70%. Jadi dari hasil perhitungan ternyata ambiguitas peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indo Java Rubber Co. Cilacap, dengan demikian hipotesis diterima.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan pendapat Nimran (2011: 100) yang menyatakan bahwa:

Ambiguitas peran merupakan kurangnya informasi yang jelas mengenai harapan terkait peran, metode untuk memenuhi peran, atau konsekuensi dari peran kinerja dan

produktivitas kerja. Kurangnya informasi dan kejelasan peran serta tugas-tugas bagi orang-orang dalam peranan kerja mereka akan dapat menghambat produktivitas kerja karyawan.

Dengan demikian maka ambiguitas peran dirasakan jika seorang karyawan tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.

Pengaruh Konflik Peran terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Indo Java Rubber Co. Cilacap

Suatu perusahaan yang dimana memiliki karyawan yang kinerjanya 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. Untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja karyawan, perusahaan harus mampu bekerja sama dengan para karyawan. Di sisi lain, suatu dampak yang muncul dari peningkatan kualitas kinerja karyawan adalah munculnya konflik peran. Konflik peran muncul karena adanya tekanan-tekanan pekerjaan yang dialami karyawan. Berdasarkan hasil penelitian bahwa konflik peran pada PT. Indo Java Rubber Co. Cilacap tercapai sebesar 2.123 yang berada pada kategori rendah atau berada pada interval 1.939–2.394. Artinya bahwa konflik peran pada PT. Indo Java Rubber Co. Cilacap selama ini adalah rendah. Adapun skor indikator yang tertinggi adalah indikator *time based conflict* dengan rata-rata skor 221,3, sementara skor indikator yang paling rendah pada indikator *behaviour based conflict* dengan rata-rata skor 203,3. Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan konflik peran terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indo Java Rubber Co. Cilacap. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t diperoleh $t_{hitung} = 8,481$ sedangkan bobot $t_{tabel} = 2,005$, hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sementara berdasarkan hasil uji korelasi diketahui bahwa konflik peran memiliki hubungan dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Indo Java Rubber Co. Cilacap dengan hasil uji korelasi sebesar 0,753 yang memiliki tingkat hubungan yang kuat, dengan tingkat pengaruh sebesar 56,67% yang artinya bahwa konflik peran berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 56,67%. Jadi dari hasil perhitungan ternyata konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indo Java Rubber Co. Cilacap, dengan demikian hipotesis diterima.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan pendapat Arfan dan Ikhsan (2011: 37) yang menyatakan bahwa:

Konflik peran merupakan gejala psikologis yang dialami oleh seseorang yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan berpotensi menurunkan motivasi kerja sehingga akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan. Konflik dapat berperan positif (fungsional), tetapi dapat pula bersifat negatif (disfungsional). Ini berarti konflik harus dapat dikelola sebaik-baiknya, karena potensial untuk dapat berkembang “positif” dan “negatif” dalam kegiatan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Dengan demikian maka konflik peran 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. Konflik peran dapat menimbulkan dilema dalam diri karyawan karena dia tidak mengetahui tuntutan atau permintaan yang mana yang sebaiknya dia penuhi, sehingga akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

Pengaruh Ambiguitas Peran dan Konflik Peran terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Indo Java Rubber Co. Cilacap

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkannya. Produktivitas dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, seperti kondisi psikologis dari jabatan yang sesuai, lingkungan tempat kerja yang nyaman, rasa aman dan perlindungan dalam melakukan pekerjaan, tuntutan tugas yang berlebihan dan upah yang layak. Oleh karena itu, perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor-faktor yang berkaitan dengan produktivitas tenaga kerja dapat terpenuhi secara maksimal agar kinerja karyawan dapat tercipta dengan baik. Ada beberapa faktor yang dapat menghambat produktivitas kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan, salah satunya yakni faktor ambiguitas peran. Ambiguitas peran muncul ketika karyawan tidak mempunyai informasi atau pengetahuan yang cukup jelas untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas. Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah konflik peran. Konflik peran muncul karena adanya tekanan-tekanan pekerjaan yang dialami karyawan. Hasil dari konflik yang terjadi di antara pihak-pihak yang terlibat bisa bersifat fungsional yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. Namun, konflik juga dapat bersifat disfungsional yang sebaliknya justru menghalangi/menurunkan kinerja kelompok.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Luthans (2011: 524) yang menyatakan bahwa: Ambiguitas peran terjadi ketika individu tidak memperoleh kejelasan mengenai tugas-tugas dari pekerjaannya atau lebih umum dikatakan (tidak tahu apa yang seharusnya dilakukan). Ambiguitas peran berdampak negatif terhadap produktivitas kerja karyawan

karena karyawan tersebut tidak mengetahui bagaimana menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan, sehingga cenderung kurang efisiensi dan tidak terarah.

Selanjutnya Winardi dalam Umam (2010: 85) menyatakan bahwa:

Konflik muncul ketika karyawan menerima permintaan atau tuntutan yang tidak cocok atau saling bertentangan dari dua orang/pihak atau lebih yang tidak mampu dipenuhi atau dipuaskan secara simultan. Konflik peran dapat menimbulkan dilema dalam diri karyawan karena dia tidak mengetahui tuntutan atau permintaan yang mana yang sebaiknya dia penuhi dan munculnya dilema ini dapat menyebabkan karyawan tersebut terlambat dalam mengambil tindakan, sehingga akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT. Indo Java Rubber Co. Cilacap tercapai sebesar 3.422 yang berada pada kategori tinggi atau berada pada interval 2.908–3591. Artinya bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT. Indo Java Rubber Co. Cilacap selama ini adalah tinggi. Adapun skor indikator yang tertinggi adalah indikator kuantitas kerja dan kualitas kerja dengan rata-rata skor 232,6. Sementara untuk skor terendah yaitu pada indikator ketepatan waktu atau efisiensi dengan rata-rata skor 219,2. Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan ambiguitas peran dan konflik peran terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indo Java Rubber Co. Cilacap. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji F diperoleh $F_{hitung} = 33,419$ sedangkan bobot $F_{tabel} = 3,178$, hal ini menunjukkan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$. Sementara berdasarkan hasil uji korelasi diketahui bahwa ambiguitas peran dan konflik peran memiliki hubungan dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Indo Java Rubber Co. Cilacap dengan hasil uji korelasi sebesar 0,747 yang memiliki tingkat hubungan yang kuat, dengan tingkat pengaruh sebesar 55,77% yang artinya bahwa ambiguitas peran dan konflik peran berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 55,77%. Jadi dari hasil perhitungan ternyata ambiguitas peran dan konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indo Java Rubber Co. Cilacap, dengan demikian hipotesis diterima.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Ambiguitas peran pada PT. Indo Java Rubber Co. Cilacap adalah sudah baik, karena total skor yang diperoleh berada pada kategori baik. Adapun indikator tertinggi adalah pada

indikator kejelasan tujuan, sementara indikator terendah yaitu pada indikator wewenang. Selanjutnya berdasarkan hasil uji hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan ambiguitas peran terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indo Java Rubber Co. Cilacap. Artinya apabila tingkat ambiguitas peran sudah terkelola dengan baik maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

2. Konflik peran pada PT. Indo Java Rubber Co. Cilacap adalah rendah, karena total skor yang diperoleh berada pada kategori rendah. Adapun indikator tertinggi adalah pada indikator *time based conflict*, sementara indikator terendah yaitu pada indikator *behaviour based conflict*. Selanjutnya berdasarkan hasil uji hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan konflik peran terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indo Java Rubber Co. Cilacap. Artinya apabila tingkat konflik peran rendah maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.
3. Produktivitas kerja karyawan pada PT. Indo Java Rubber Co. Cilacap adalah tinggi, karena total skor yang diperoleh berada pada kategori tinggi. Adapun indikator tertinggi adalah pada indikator kuantitas kerja dan kualitas kerja, sementara indikator terendah yaitu pada indikator ketepatan waktu atau efisiensi. Selanjutnya berdasarkan hasil uji hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan ambiguitas peran dan konflik peran terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indo Java Rubber Co. Cilacap. Artinya apabila tingkat ambiguitas peran sudah terkelola dengan baik dan konflik peran rendah maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Joko Triyono, A. P. (2017). Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan Dinas Penerangan Jalan dan Pengelolaan Reklame Kota Semarang. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 2, 92-100.
- Catharina, F. (2001). Pengaruh Konflik dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Departement Call Center PT. Excelcomindo Pratama Jakarta). *Skripsi*, 1-86.
- Ismi Rija Nur, T. H. (2016). Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8, 1-18.
- Labudo, Y. (2013, Juni). Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal EMBA*, 1, 55-62.

- Luh Sri Kumbadewi, I. W. (2016). Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4, 1-10.
- Marlin Vicilia Sorongan, S. M. (2015, Maret). Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk. *Jurnal EMBA*, 3, 514-523.
- Roni Faslah, M. T. (2013, Oktober). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, 1, 40-53.
- Rosaputri, R. (2012). Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Stres Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wates). *Skripsi*, 1-108.
- Yasa, I. W. (2017, Maret). Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Media Stres Kerja Pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar Bali. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4, 38-57.