

Pengaruh *Workload* Dan *Role Conflict* Terhadap *Employee Performance* Dengan *Job Stress* Sebagai Variabel Mediasi Pada Umkm Di Pamekasan

Ibnu Malik Assajad¹, Helmi Buyung Aulia Safrizal²
Universitas Trunojoyo Madura¹

Email : assajadmalik29@gmail.com¹, helmi.safrizal@trunojoyo.ac.id²

Abstract

This research aims to capture the performance of employees which is of course very important in the sustainability of an enterprise. The district of Pamekasan has a diversity of UMKM that supports the economy of the region, which is approximately more than 23.108 UMKM units running. The problem in UMKM is different every time. Workloads, role conflicts, and job stress are some of the concerns that might impact employee performance, ranging from minor to major. The subject of this study is the 100 employees of UMKM, which is located in the Pamekasan area. The Structural Equation Modeling (SEM) feature of the statistical program PLS 3.0 was utilized as the data analysis method in this investigation. Employee performance is favorably and considerably impacted by role conflict; job stress is positively and significantly impacted by role conflict; and job stress is adversely and negatively impacted by workload.

Keywords: *Workload, Role Conflict, Job Stress, Employee Performance*

1. Pendahuluan

Perusahaan harus terus mempersiapkan diri untuk mengantisipasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan di era globalisasi saat ini. Untuk tetap bersaing, perusahaan harus mengoptimalkan operasinya dan membuat rencana baru

untuk meningkatkan kinerja dan pengembangan karyawan serta mengoptimalkan setiap aspek kegiatan perusahaan yang terkait dengan kinerja karyawan. Ini karena pelaku ekonomi akan semakin ketat seiring dengan perkembangan usaha yang menimbulkan persaingan. Agar tujuan perusahaan dapat dicapai, salah satu hal yang perlu mendapatkan perhatian adalah tenaga kerja (Farisi et al., 2020).

Kinerja karyawan tentunya sangatlah penting dalam keberlangsungan suatu usaha, apalagi untuk usaha yang baru merintis atau yang biasa kita kenal dengan sebutan UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah). Dalam era globalisasi, sumber daya manusia yang berpotensi sangat diperlukan (Ekhsan, 2019). Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu mencapai tujuan mereka.

Di Kabupaten Pamekasan sendiri terdapat banyak UMKM, baik yang bergerak dibidang fashion, makanan, dan sebagainya. Menurut Dinas Koperasi, (2020) Kabupaten Pamekasan memiliki keberagaman UMKM yang mendukung perekonomian daerah yaitu sebesar kurang lebih 23.108 unit UMKM yang berjalan. *Problem* yang dihadapi oleh UMKM dari skala kecil hingga skala besar tidak selalu sama. Salah satu contoh persoalan yang dihadapi UMKM adalah kinerja karyawan yang harus diperhatikan oleh pemilik UMKM karena jika tidak diperhatikan, pemilik tidak akan pernah mengetahui kondisi para karyawan terlebih kondisi kesehatan mental karyawan.

Beban kerja karyawan dalam UMKM memiliki ciri khas khusus yang perlu diperhatikan. UMKM seringkali beroperasi dengan tim yang lebih kecil dan sumber daya terbatas, sehingga beban kerja karyawan dapat menjadi aspek kritis dalam menjaga keberlangsungan dan pertumbuhan usaha tersebut. Setiap karyawan tentunya memiliki pekerjaan dan *jobdesk*-nya masing-masing, dan tentunya dengan beban kerja yang berbeda- beda. Beban kerja merujuk pada sejumlah tugas yang perlu diakomodasi oleh seorang pegawai dalam periode waktu yang ditentukan (Mahawati et al., 2021).

Sejalan dengan beban kerja, dalam UMKM sendiri yang berjalan dengan

tim yang terbatas, sumber daya terbatas, dan dinamika bisnis yang cepat, seringkali menimbulkan adanya konflik peran. Konflik peran dalam Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) seringkali menjadi tantangan serius karena karyawan atau pemilik UMKM harus menghadapi berbagai tuntutan dan peran yang berbeda dalam lingkungan kerja yang kompleks. Konflik peran didefinisikan sebagai konflik internal yang timbul di dalam individu ketika mereka menghadapi ketidakpastian pekerjaan, ketika harapan pekerjaan yang berbeda bertentangan satu sama lain, atau ketika mereka diminta untuk melakukan di atas kemampuan mereka (Maulidina & Frianto, 2021). Karyawan yang mengalami masalah baik secara pekerjaan ataupun mental akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dan tentunya akan menjadi masalah terhadap para pelaku UMKM. Para pelaku UMKM yang tidak mampu menghadapi masalah tersebut secara terus-menerus maka akan mengalami kebangkrutan (Putra, 2021).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh konflik peran, beban kerja, dan stres kerja di samping faktor-faktor lainnya. Stres kerja secara umum adalah keadaan ketegangan yang tidak menyenangkan yang disebabkan oleh sensasi bahwa ada sesuatu yang menekan dirinya (Qurbani et al., 2021).

Berdasarkan hasil wawancara dan penyebaran kuesioner pada karyawan UMKM yang ada di Kabupaten Pamekasan, diketahui bahwa ada beberapa karyawan yang mendapatkan beban kerja berlebih dan konflik peran sehingga berdampak pada kinerja aktual pekerja.

Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh beban kerja dan konflik peran, berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh (Syamsu et al., 2019). Mengingat konteks ini, peneliti tertarik untuk mempelajari lebih lanjut tentang “PENGARUH *WORKLOAD* DAN *ROLE CONFLICT* TERHADAP

EMPLOYEE PERFORMANCE DENGAN JOB STRESS SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA UMKM DI PAMEKASAN”.

2. Metode Penelitian

Metode kuantitatif diterapkan dalam studi ini. Item dari Kabupaten Pamekasan di Pulau Madura digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini *job stress* merupakan variabel intervening pada UMKM di Kabupaten Pamekasan yang diteliti bersama-sama dengan variabel independen *workload*, *role conflict* terhadap *employee performance*.

Data dikumpulkan melalui distribusi survei yang disiapkan *Google Form*. Wawancara dan survei langsung serta metode *online* seperti mengirimkan tautan *Google Formulir* melalui *WhatsApp* yang akan digunakan untuk mengumpulkan data.

Populasi penelitian ini berjumlah 101 pekerja UMKM yang berlokasi di Kabupaten Pamekasan. Teknik pengambilan sampel secara acak diterapkan pada sampel seratus karyawan. Analisis dan interpretasi data dilakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan mengidentifikasi fenomena. Software statistik PLS 3.0 *Structural Equation Modelling* (SEM) digunakan untuk menganalisis data dalam model dan pengkajian hipotesis.

3. Hasil Dan Pembahasan

Dengan nilai faktor muatan lebih dari 0,5. Semua indikator memenuhi persyaratan validitas konvergen, dan oleh karena itu valid untuk mengukur konstruksi penelitian, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 1. Jika faktor pemuatan setiap indikator lebih tinggi dari 0,5, maka model pengukuran yang diusulkan dapat diuji lebih lanjut.

Tabel 1. Hasil Pengujian Convergent Validity

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
<i>Wokload</i>	X1.1	0,883	Valid
	X1.2	0,812	Valid

	X1.3	0,706	Valid
	X1.4	0,913	Valid
	X1.5	0,850	Valid
	X1.6	0,797	Valid
<i>Role Conflict</i>	X2.1	0,961	Valid
	X2.2	0,953	Valid
	X2.3	0,807	Valid
	X2.4	0,939	Valid
	X2.5	0,890	Valid
	X2.6	0,831	Valid
<i>Employee Performance</i>	Y1	0,940	Valid
	Y2	0,919	Valid
	Y3	0,893	Valid
	Y4	0,848	Valid
	Y5	0,879	Valid
	Y6	0,943	Valid
<i>Job Stress</i>	Z1	0,818	Valid
	Z2	0,961	Valid
	Z3	0,862	Valid
	Z4	0,836	Valid
	Z5	0,882	Valid
	Z6	0,777	Valid

Sumber: output SmartPLS 3.0 (2023)

Dengan nilai kemampuan gabungan lebih tinggi dari 0,70 untuk variabel laten, Tabel 2 menampilkan temuan uji kapasitas gabungan yang sangat baik. Hasilnya, dapat dikatakan bahwa kuesioner penelitian ini dapat dipercaya dan konsisten.

Dengan menggunakan perangkat lunak PLS 3.0, pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) dapat digunakan untuk mengevaluasi hipotesis. Hipotesis diturunkan dari perbandingan antara t-hitung pada $\alpha 0,05 (5\%) = 1,96$

dengan besarnya t tabel. Hipotesis ditolak atau tidak diterima apabila t tabel kurang dari alpha 1,96; sebaliknya jika t tabel lebih dari 1,96 maka hipotesis diterima (Syamsu et al., 2019).

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample	Standard Deviation	T-Statistics	P-Values	Keterangan
Job Stress -> Employee Performance	0,293	0,235	1,244	0,214	Positif-Signifikan
Role Conflict -> Employee Performance	0,136	0,161	0,845	0,398	Positif-Signifikan
Role Conflict -> Job Stress	0,252	0,103	2,449	0,015	Positif-Signifikan
Workload_ -> Employee Performance	-0,411	0,175	2,356	0,019	Negatif-Signifikan
Workload_ -> Job Stress	0,583	0,091	6,399	0,000	Positif-Signifikan

Sumber: output SmartPLS 3.0 (2023)

Pengaruh *Job Stress* Terhadap *Employee Performance*

Hipotesis 1 (H1) menyatakan bahwa nilai T statistik sebesar 1,244, nilai original sample sebesar 0,293, dan nilai P sebesar 0,214 diperoleh dari uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini. Nilai sampel asli menunjukkan nilai positif, nilai P lebih besar dari 0,05, dan nilai T tabel lebih besar dari 1,96. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa tekanan kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja karyawan. Diterima hipotesis pertama yang menyatakan bahwa tekanan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada UMKM di Kabupaten Pamekasan. Menurut penelitian lain (Simanjuntak et al., 2021) dan (Dwi Partika et al., 2020)), stres kerja meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini konsisten dengan temuan tersebut.

Pengaruh *Role Conflict* Terhadap *Employee Performance*

Hipotesis 2 (H2) menyatakan bahwa nilai T statistik sebesar 2,449, nilai original sample sebesar 0,252, dan nilai P sebesar 0,015 diperoleh dari uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini. Nilai sampel asli menunjukkan nilai positif, nilai P

lebih besar dari 0,05, dan nilai T tabel lebih besar dari 1,96. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran mempengaruhi kinerja pekerja secara signifikan dan menguntungkan. Hal ini mendukung hipotesis kedua (2) yang menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh signifikan dan positif terhadap tekanan kerja pada UMKM di Kabupaten Pamekasan. Temuan penelitian ini memvalidasi hipotesis 2. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya (Aprimulki, 2017); Namun, penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya (Burhanuddin et al., 2018) yang menyatakan bahwa temuan penelitian sebelumnya mempunyai dampak buruk terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Role Conflict* Terhadap *Job Stress*

Hipotesis 3 (H3) menyatakan bahwa nilai T statistik sebesar 2,449, nilai original sampel sebesar 0,252, dan nilai P sebesar 0,015 merupakan hasil uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini. Nilai sampel asli menunjukkan nilai positif, nilai P lebih besar dari 0,05, dan nilai T statistik lebih besar dari nilai T tabel 1,96. Temuan penelitian menunjukkan bahwa konflik peran secara signifikan dan positif mengurangi stres terkait pekerjaan pada UMKM yang berlokasi di Kabupaten Pamekasan. Hipotesis ketiga (3), yang menunjukkan bahwa konflik peran mempunyai dampak positif dan penting terhadap stres kerja, didukung oleh temuan ini. Studi ini mengikuti temuan penelitian sebelumnya, yaitu penelitian oleh (Juwita & Arintika, 2018) dan (Rifai et al., 2019), mereka menemukan bahwa konflik peran meningkatkan tingkat stres di tempat kerja.

Pengaruh *Workload* Terhadap *Employee Performance*

Berdasarkan hipotesis 4 (H4), nilai T statistik sebesar 2,356, nilai original sampel sebesar - 0,411, dan nilai P sebesar 0,019 merupakan hasil uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini. Nilai sampel asli menampilkan nilai negatif lebih

besar dari 0,05, dan nilai T statistik lebih besar dari nilai T tabel sebesar 1,96. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran memiliki dampak yang kecil namun merugikan terhadap stres terkait pekerjaan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada UMKM Kabupaten Pamekasan dipengaruhi secara negatif oleh beban kerja. Hipotesis keempat ditolak dengan hasil ini. Penelitian yang dilakukan oleh (Nataria et al., 2019) dan (Rindorindo et al., 2019) mengikuti temuan penelitian ini.

Pengaruh *Workload* Terhadap *Job Stress*

Berdasarkan hipotesis 5 (H5), nilai T statistik sebesar 6,399, nilai original sample sebesar 0,583, dan nilai P sebesar 0,000 merupakan hasil uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini. Nilai sampel asli menunjukkan hasil positif, nilai P kurang dari 0,05, dan nilai T tabel lebih dari 1,96. Temuan studi ini menunjukkan bahwa tekanan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh beban kerja. Hal ini sesuai dengan hipotesis nomor lima yang menyatakan bahwa beban kerja pada UMKM di Kabupaten Pamekasan berpengaruh positif dan besar terhadap tekanan kerja. Temuan penelitian ini memvalidasi hipotesis 5. Penelitian oleh (Rizky & Afrianty, 2018) dan (Setiyo Utomo, 2019) mengikuti temuan penelitian ini.

4. Kesimpulan

Temuan studi studi memperlihatkan bahwa *Job stress* secara signifikan dan positif mempengaruhi *employee performance*. Ini memperlihatkan bahwa tingkat stres peran yang tinggi meningkatkan produktivitas pekerja. Temuan studi memperlihatkan bahwa *Role Conflict* mempengaruhi *Employee Performance* secara signifikan dan menguntungkan. Ini memperlihatkan bahwa kinerja pekerja akan meningkat ketika konflik peran sering terjadi. Temuan studi memperlihatkan bahwa *Role Conflict* berdampak signifikan dan menguntungkan terhadap *Employee Performance*. Ini memperlihatkan bahwa stres kerja akan meningkat jika karyawan menghadapi konflik peran yang tinggi. Temuan studi memperlihatkan bahwa *Role*

Conflict memiliki dampak yang dapat diabaikan dan negatif terhadap *Job stress*, yaitu *Job stress* akan turun ketika *Role Conflict* kuat. Temuan studi memperlihatkan bahwa *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job stress*, yaitu beban kerja yang tinggi akan mengakibatkan tingkat stres kerja semakin tinggi.

Melalui penelitian ini diharapkan para pelaku UMKM di Kabupaten Pamekasan lebih memperhatikan para karyawannya supaya tercipta kinerja yang sesuai, beban kerja yang sesuai, peran konflik yang sesuai, dan stress kerja yang tidak berlebih sehingga nantinya hal itu akan menjadi bahan untuk mendapatkan *output* yang maksimal. Diharapkan peneliti dapat mengembangkan penelitian ini lebih luas lagi

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, D. S. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 8–18.
- Aprimulki, E. (2017). PENGARUH KONFLIK PERAN, KELEBIHAN PERAN, INDEPENDENSI, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN KECERDASAN SPIRITUAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Pekanbaru dan Padang). *JOM Fekon*, 4(1), 3124–3138.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Burhanuddin, T. D., Sjahrudin, H., & Mus, A. M. (2018). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 1–18.

- Dinas Koperasi. (2020). *Data UMKM Di Pamekasan*.
- Dwi Partika, P., Ismanto, B., & Lelahester Rina, dan. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. *Jurnal Benefita*, 5(2), 308–323.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). PENGARUH STRESS KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA MEDAN. *Scenario 2020, 2015*, 29–42.
- Juniarti, A. T., & Putri, darra G. (2021). Faktor faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Juwita, K., & Arintika, D. (2018). Dampak Konflik Peran Terhadap Stres Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Jombang Intermedia Press (Jawa Pos Radar Jombang). *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 105.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 25(45), 24–35.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatnur, Q., Sessilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja dan Produktivitas Kerja. In *Yayasan Kita Menulis*.
- Maulidina, A. N., & Frianto, A. (2021). Pengaruh High Performance Work System (HPWS) dan Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 522.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja

- Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nataria, O., Dedi, S., & Sabarofek, M. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disperindagkop Dan Umkm Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 67.
- Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JBE (Jurnal Bingkai Ekonomi)*, 6(2), 71–83.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20.
- Qurbani, D., Solihin, D., & Kurniawan, Makkira, M. Syakir, A. S. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 8(1), 20–27.
- Rifai, R. P., Saerang, D., & Taroreh, R. (2019). Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank SulutGo. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 7(I), 339–350.
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA*, 7(4), 5953–5962.
- Rizky, D., & Afrianty, T. W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dengan work life balance sebagai variabel intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(4), 47–53.

- Setiyo Utomo. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. *Parameter*, 4(2).
- Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK CABANG BELMERA Demak. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 3(2), 353–365.
- Syamsu, N. N., Soelton, M., Nanda, A., Putra, R. L., & Pebriani, P. (2019). Bagaimanakah Konflik Peran Dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 1.
- Yasa, I. W. M. (2017). Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediais Stres Kerja Pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar Bali. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 38–57.