

BAB V

PENUTUP

Bab ini akan menjelaskan tentang kesimpulan pada penelitian ini secara umum, implikasi manajerial, keterbatasan yang ada pada penelitian ini dan saran dari peneliti.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di bab sebelumnya, peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. *Role conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job stress* di Industri *startup*.
2. *Role ambiguity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job stress* di industri *startup*.

5.2 Implikasi Manajerial

Penelitian ini dilakukan di industri *startup* di Jakarta. Penelitian ini dilakukan dengan berfokus pada *role conflict* dan *role ambiguity* terhadap *job stress*. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan yaitu, *role conflict* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job stress* dan *role ambiguity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job stress*. Hasil yang

sama pun didapatkan saat melakukan uji regresi berganda yang dimana *role conflict* dan *role ambiguity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job stress*.

Berdasarkan hasil uji deskriptif ini maka dapat kita katakan bahwa nilai mean dari variabel *role conflict* memiliki nilai total sebesar 3.94 dengan nilai tertinggi yaitu 4.24 pada item no 1, lalu nilai mean dari variabel *role ambiguity* memiliki nilai total sebesar 4 dengan nilai tertinggi yaitu 4.43 pada item no 9, dan nilai mean dari variabel *job stress* memiliki nilai total sebesar 4.01 dengan nilai tertinggi yaitu 4.47 pada item no 8. Maka, orang-orang yang terlibat di industri *startup* sangat perlu untuk mengambil tindakan atau upaya untuk menurunkan tingkat *role conflict* dan *role ambiguity* di perusahaan mereka supaya dapat menurunkan *job stress* pada karyawan mereka.

Pihak perusahaan atau organisasi bisa lebih jelas dalam memberikan arahan kepada karyawan di perusahaan mereka, tidak memberikan tugas yang bukan menjadi *jobdesk* dari karyawan tersebut agar tidak terjadi yang namanya *role conflict*, karena akan sangat sulit bagi karyawan jika harus bekerja dibawah arahan yang tidak jelas dan tugas yang tidak sesuai dengan *jobdesk* atau berlebihan dari yang seharusnya. Kalaupun perusahaan atau organisasi mau memberikan tugas lebih atau tugas yang berbeda dari *jobdesk*, seharusnya perusahaan atau organisasi harus memberikan bonus atau gaji yang cocok atau layak. *Role ambiguity* dapat diatur dengan cara perusahaan atau organisasi bisa lebih menjelaskan tentang target dan tujuan dari karyawan, divisi dan perusahaan itu sendiri, sehingga karyawan tidak merasa ambigu dalam bekerja di perusahaan tersebut atau tidak mengerti apa yang sedang karyawan

itu kerjakan dan apa tujuannya melakukan tersebut. Jika dalam perusahaan tersebut karyawannya sudah terlanjur mengalami *job stress* maka, hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan atau organisasi adalah dengan membuat fasilitas yang dapat mendukung kesehatan mental karyawan seperti, ruangan bersantai, *café*, *working space* yang nyaman, atau bahkan fasilitas seperti yang ada di perusahaan *startup* yang cukup besar dengan membuat ruang tidur siang, makanan ringan yang dapat diambil sepuasnya, dan bahkan tempat bermain. Apabila terjadi *job stress* yang cukup parah dan bahkan dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan, maka sebaiknya perusahaan memberikan pendampingan untuk masalah psikologis yaitu merekrut konseling atau psikolog untuk menjadi tempat keluh kesah, tempat curhat, cerita, dan jika perlu memberikan nasehat kepada karyawan yang menghadapi masalah.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tentunya terdapat keterbatasan. Oleh karena itu berikut adalah batasan penelitian tersebut:

1. Responden pada penelitian ini hanya dilakukan pada beberapa perusahaan *startup* secara acak. Sehingga dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini tidak bisa mewakili seluruh perusahaan *startup* secara umum.
2. Penelitian ini belum bisa diawasi secara penuh oleh peneliti, sehingga penyebaran kuesioner ini dilakukan dengan cara menitipkan kepada salah satu atau beberapa karyawan yang berkerja atau berada di industri *startup*.

3. Keterbatasan yang lain adalah pada sampel, yang dimana sampel penelitian ini hanya terbatas pada karyawan di industri *startup* yang ada di daerah Jakarta dan jumlah sampel berjumlah 151 responden.
4. Pemilihan sampel yang dilakukan oleh peneliti tidak homogen sehingga ada percampuran antara perusahaan *startup* besar dan juga yang kecil.

5.4 Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang ada, maka peneliti dapat memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat untuk peneliti selanjutnya. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah jumlah sampel dan populasi, sehingga hasil yang diperoleh dapat lebih menjelaskan keadaan secara umum dan luas. Peneliti selanjutnya juga diharapkan bisa mendampingi responden dalam mengisi kuesioner secara langsung, sehingga responden dapat menanyakan langsung apa yang menjadi kesulitan mereka dalam mengisi kuesioner tersebut, karena dari hasil penelitian yang telah dilakukan, meskipun sudah dilakukan ujicoba terlebih dahulu, tetapi masih saja ada yang bingung dalam mengisi kuesioner tersebut, lalu peneliti selanjutnya bisa lebih teliti dalam menentukan objek penelitian dengan menentukan objek penelitian dengan jelas atau secara homogen sehingga bisa lebih tepat sasaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. (2017). *Skripsi pengaruh role conflict , role ambiguity , dan social support terhadap kepuasan kerja pada karyawan hotel aston makassar.*
- Arifin, J. (2017). *SPSS 24 untuk Penelitian dan Skripsi.* Gramedia.
- Databoks.katadata.co.id. (2018). *Permasalahan Startup Indonesia Menurut Survei Bekraf dan MIKTI.* Databoks.Katadata.Co.Id.
<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/03/25/permodalan-masih-menjadi-masalah-utama-bagi-startup-indonesia>
- Dr. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* PT REMAJA ROSDAKARYA BANDUNG.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS (9th ed.).* Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Glints.com. 17 Desember 2021. *Seperti Apa Contoh Struktur Organisasi Perusahaan Startup yang Ideal?.* Diakses pada 6 Agustus 2022, dari <https://glints.com/id/lowongan/struktur-organisasi-perusahaan-startup/#.Yu4psqhByMo>
- Hair, J., Hult, T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2014). *Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM).* Sage Publications, Inc.
- Huang, G. D., Feuerstein, M., & Sauter, S. L. (2002). Occupational stress and work-related upper extremity disorders: Concepts and models. *American Journal of Industrial Medicine, 41(5), 298–314.* <https://doi.org/10.1002/ajim.10045>

Joko, A. T., & Prayitno, A. (2017). Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja. *Scientific African*, 114(June), e00146. <https://doi.org/10.1016/j.sciaf.2019.e00146>

Kasmarani. (2012). *Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental terhadap Stres Kerja*



pada Perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur.

Lapopolo, R. B. (2002). *The Relationship of Role related Variables to Job Satisfaction and Commitment to The Organization in Restructured Hospital Environment*. Physical Therapy J.

MIKTI. (2018). *Mapping&Database StartUp Indonesia 2018*.
http://repository.unisba.ac.id/bitstream/handle/123456789/26773/toc_bk_mahani_mikti_2018.PDF?sequence=1&isAllowed=y

Muchlas, M. (2008). *Perilaku Organisasi*. Gadjah Mada University Press.

O.C. Ferrell, Geoffrey A. Hirt, L. F. (2017). *BUSINESS FOUNDATIONS: A CHANGING WORLD* (11th ed.). McGraw-Hill Education.

Oemar, U., & Gangga, L. (2017). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDAPATAN, KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN MUSI MANYUASIN. *Jurnal Ecoment Global*, 2. <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i2.249>

Parker, D. F., & DeCottis, T. A. (2013). Organizational Determinants of Job Stress. *Theories of Team Cognition: Cross-Disciplinary Perspectives*, 177, 1–638.
<https://doi.org/10.4324/9780203813140>

Purnawati, S. (2014). Program Manajemen Stres Kerja di Perusahaan: sebuah Petunjuk untuk Menerapkannya. *Buletin Psikologi*, 22(1), 36.
<https://doi.org/10.22146/bpsi.11452>

Putu Agustini, N. L., Swastika, P. A., & Estiyanti, N. M. (2019). Analisa Nilai Valuasi Startup Berdasarkan Faktor Keuangan Dan Faktor Non Keuangan

- Media Online PT. XYZ Bali. *REMIK (Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer)*, 3(2), 5. <https://doi.org/10.33395/remik.v3i2.10101>
- Rivai, Veithzal, Sagala, & Jauvani, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150. <https://doi.org/10.2307/2391486>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior (FIFTEENTH)*. Pearson.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A SkillBuilding Approach*. wiley.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Vanishree, P. (2013). Impact of Role Ambiguity, Role Conflict and Role Overload on Job Stress in Small and Medium Scale Industries. *Research Journal of Management Sciences Res. J. Management Sci*, 3(1), 2319–1171.
- Vanya Karunia Mulia Putri. (2021). *Startup: Pengertian, Jenis, Karakteristik, dan Contohnya di Indonesia*. Kompas.Com. <https://www.kompas.com/skola/read/2021/09/07/160000869/startup--pengertian-jenis-karakteristik-dan-contohnya-di-indonesia#:~:text=Karakteristik startup&text=Perusahaan harus bisa berinovasi dengan,dan membedakannya dari perusahaan lain.&text=Kira-kira tim startup memiliki,anggota tiga hingga lima orang>

- Wartono, T., & Mochtar, S. (2015). Stres dan kinerja di lingkungan kerja yang semakin kompetitif. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 2(2), 153–171.
- Widayatun, T. R. (1999). *Ilmu Perilaku*. Sagung Seto.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri Dan Organisasi Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Yongkang, Z., Weixi, Z., Yalin, H., Yipeng, X., & Liu, T. (2014). The Relationship among Role Conflict, Role Ambiguity, Role Overload and Job Stress of Chinese Middle-Level Cadres. *Chinese Studies*, 03(01), 8–11.
<https://doi.org/10.4236/chnstd.2014.31003>

LAMPIRAN
LAMPIRAN I
KUESIONER

Bapak/Ibu/Saudara/i yang terhormat,

Perkenalkan saya Lexi Armando, mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta angkatan 2018 yang sedang melakukan tugas akhir dengan penelitian berjudul "**Pengaruh Role Conflict dan Role Ambiguity Terhadap Job Stress di Perusahaan Startup**".

Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi tugas akhir. Maka dari itu, saya memohon kesediaan dari bapak/ibu/saudara/i untuk berkenan mengisi seluruh kuesioner yang ada. Mengingat penelitian ini hanya untuk kepentingan akademik, maka saya akan menjamin kerahasiaan identitas responden dan jawaban yang telah diberikan.

Atas Kesediaan bapak/ibu/saudara/i sekalian, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Lexi Armando

DATA RESPONDEN

Jenis Kelamin : L/P
Usia : a. 18-22
 b. 23-27
 c. 28-32
 d. >33
Nama Perusahaan :

Petunjuk Pengisian

1. Bacalah pertanyaan dibawah ini dengan seksama
2. Pilih salah satu jawaban dibawah ini yang menurut Bapak/Ibu/Saudara/i paling tepat

Keterangan:

1 Sangat Tidak Setuju

2 Tidak Setuju

3 Netral

4 Setuju

5 Sangat Setuju

A. Role Conflict

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Saya harus menyelesaikan banyak pekerjaan yang berbeda-beda	1	2	3	4	5
2	Saya bekerja dibawah kebijakan dan pedoman yang tidak cocok	1	2	3	4	5
3	Buruknya kebijakan dan pedoman dalam membantu pekerjaan saya	1	2	3	4	5
4	Saya mendapatkan tugas tanpa adanya bantuan untuk mengerjakannya	1	2	3	4	5
5	Saya harus melanggar aturan dan kebijakan untuk melaksanakan tugas saya	1	2	3	4	5
6	Saya harus menggunakan segala macam cara untuk menyelesaikan tugas saya	1	2	3	4	5
7	Saya bekerja dengan 2 atau lebih divisi yang bekerja secara berlawanan	1	2	3	4	5
8	Saya mendapatkan permintaan dari 2 orang atau lebih yang berbeda-beda	1	2	3	4	5

9	Saya harus mengerjakan pekerjaan yang hanya akan disetujui oleh 1 orang tapi tidak dengan yang lainnya (lebih dari 1 atasan)	1	2	3	4	5
10	Saya mendapatkan pekerjaan, tetapi tidak diberikan sumber daya dan materi yang cukup memadai untuk menyelesaikannya	1	2	3	4	5
11	Saya bekerja pada sesuatu yang tidak jelas	1	2	3	4	5
12	Saya bekerja di bawah arahan dan perintah yang tidak jelas	1	2	3	4	5
13	Saya tidak tahu apakah pekerjaan saya akan diterima oleh atasan saya atau tidak	1	2	3	4	5

B. Role Ambiguity

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
1	Saya merasa tidak yakin tentang seberapa besar otoritas yang saya miliki	1	2	3	4	5
2	Saya tidak mengerti tentang tujuan dan target dari pekerjaan saya	1	2	3	4	5
3	Saya tidak dapat bertindak sesuai dengan keinginan dan saya harus terus memperdulikan keadaan divisi saya	1	2	3	4	5
4	Saya tidak dapat membagi waktu saya dengan benar	1	2	3	4	5
5	Saya tidak tahu tentang apa yang menjadi tanggung jawab saya sebenarnya	1	2	3	4	5
6	Saya memiliki tugas yang terlalu banyak untuk dikerjakan	1	2	3	4	5
7	Saya tidak tau dengan jelas apa yang diharapkan oleh perusahaan dari diri saya	1	2	3	4	5
8	Saya tidak mendapatkan penjelasan yang jelas tentang apa yang harus saya kerjakan	1	2	3	4	5

9	Gaji saya tidak sesuai dengan beban pekerjaan saya	1	2	3	4	5
---	--	---	---	---	---	---

C. Job Stress

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
1	Bekerja disini membuat saya sulit menghabiskan waktu dengan keluarga	1	2	3	4	5
2	Saya menghabiskan waktu yang cukup banyak di tempat kerja	1	2	3	4	5
3	Bekerja disini membuat saya hanya memiliki waktu sedikit untuk aktifitas lain	1	2	3	4	5
4	Saya terkadang berfikir bahwa saya sedang menikahi perusahaan saya	1	2	3	4	5
5	Saya terlalu banyak bekerja dan terlalu sedikit waktu untuk menyelesaikan tugasnya	1	2	3	4	5
6	Saya terkadang takut akan bunyi telpon, karena merasa telpon itu ada hubungannya dengan pekerjaan saya	1	2	3	4	5
7	Saya merasa seperti tidak memiliki hari libur	1	2	3	4	5
8	Banyak orang di perusahaan yang kelelahan karena tuntutan pekerjaan	1	2	3	4	5

LAMPIRAN II

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Uji Validitas *Role Conflict*

VAR00014	Pearson Correlation	0.156	.318	.230	.351	.307	0.084	0.103	0.142	.290	.282	.240	.254	.276	1	.442	.240	.327	.217	0.107	.230	.203	.203	0.128	0.153	0.078	.295	.203	0.107	-0.026	.200	.447
	Sig. (2-tailed)	0.065	0.000	0.004	0.000	0.000	0.305	0.209	0.082	0.000	0.000	0.003	0.002	0.001	0.000	0.003	0.000	0.007	0.192	0.004	0.013	0.012	0.118	0.061	0.343	0.000	0.012	0.191	0.754	0.014	0.000	
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
VAR00015	Pearson Correlation	.267	.437	.308	.389	.389	0.154	.172	.214	.145	.322	.408	.426	.313	.442	1	.364	.323	.442	.182	.458	.373	.411	.332	.284	.312	.398	.269	0.118	.161	.332	.640
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.059	0.035	0.008	0.076	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.025	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.149	0.048	0.000	0.000	
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
VAR00016	Pearson Correlation	0.149	0.160	0.042	.165	.238	0.137	0.132	.178	0.103	.183	.207	0.153	0.139	.240	.354	1	.204	0.159	0.113	0.144	.170	.261	0.084	.187	.267	.254	0.093	0.031	0.113	.246	.364
	Sig. (2-tailed)	0.068	0.050	0.607	0.043	0.003	0.093	0.107	0.029	0.208	0.024	0.011	0.061	0.090	0.003	0.000	0.000	0.012	0.052	0.169	0.078	0.037	0.001	0.305	0.021	0.001	0.002	0.258	0.710	0.169	0.002	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
VAR00017	Pearson Correlation	0.102	.369	.223	.351	.254	-0.034	.173	0.141	.220	.308	.259	.173	.289	.327	.323	.204	1	.331	0.089	.173	.176	.294	.222	.255	.222	.253	.254	.248	0.159	.242	.494
	Sig. (2-tailed)	0.214	0.000	0.006	0.000	0.002	0.676	0.033	0.085	0.007	0.000	0.001	0.034	0.000	0.000	0.000	0.012	0.000	0.000	0.276	0.034	0.031	0.000	0.006	0.002	0.006	0.002	0.002	0.002	0.050	0.003	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
VAR00018	Pearson Correlation	.265	.502	.260	.440	.332	.253	.199	.275	.284	.305	.432	.441	.361	.217	.442	0.159	.331	1	.327	.368	.377	.328	.171	.252	.284	.383	.474	.309	.231	.232	.653
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.001	0.000	0.000	0.002	0.015	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.007	0.000	0.052	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.036	0.002	0.000	0.000	0.000	0.004	0.004	0.000	
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
VAR00019	Pearson Correlation	.232	.231	.179	.280	.249	.226	.262	.283	0.105	.194	.350	.383	.268	0.107	.182	0.113	0.089	.327	1	.341	.180	.187	.233	.268	.217	.397	.334	.251	.171	.235	.494
	Sig. (2-tailed)	0.004	0.004	0.028	0.001	0.002	0.005	0.001	0.000	0.201	0.024	0.000	0.000	0.001	0.192	0.025	0.169	0.276	0.000	0.000	0.000	0.027	0.022	0.004	0.001	0.007	0.000	0.000	0.002	0.035	0.004	0.000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
VAR00020	Pearson Correlation	.321	.350	.217	.291	.344	.268	.251	0.117	0.108	.274	.359	.423	.343	.230	.458	0.144	.173	.368	.341	1	.461	.390	.233	.217	.297	.374	.307	.237	.225	.368	.598
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.008	0.000	0.000	0.001	0.002	0.154	0.185	0.001	0.000	0.000	0.000	0.004	0.000	0.078	0.034	0.000	0.000	0.000	0.000	0.004	0.007	0.000	0.000	0.000	0.003	0.006	0.000	0.000	
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
VAR00021	Pearson Correlation	.277	.452	.332	.354	.438	0.081	.287	0.144	0.139	.304	.325	.412	.293	.203	.373	.170	.176	.377	.180	.461	1	.416	.176	.219	.192	.302	.249	.176	.246	.316	.577
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.322	0.000	0.077	0.089	0.000	0.000	0.000	0.000	0.013	0.000	0.037	0.031	0.000	0.027	0.000	0.000	0.031	0.007	0.018	0.000	0.002	0.029	0.002	0.000	0.000	
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
VAR00022	Pearson Correlation	.412	.334	.372	.335	.395	0.014	0.118	0.115	.215	.431	.332	.426	.254	.203	.411	.261	.294	.328	.187	.390	.416	1	.260	.187	.330	.361	.344	.180	.270	.467	.598
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.865	0.147	0.161	0.008	0.000	0.000	0.000	0.002	0.012	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002	0.001	0.000	0.000	
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151

Uji Validitas Job Stress

VAR00023	Pearson Correlation	.283	.245	.228	.309	.223	-0.005	0.092	0.027	0.126	.339	.327	.308	.300	0.128	.332	0.084	.222	.171	.233	.233	.176	.260	1	.705	.414	.330	.288	-0.013	.244	.191	.492
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.002	0.006	0.000	0.006	0.949	0.262	0.743	0.123	0.000	0.000	0.000	0.000	0.118	0.000	0.305	0.006	0.036	0.004	0.004	0.031	0.001	0.000	0.000	0.000	0.001	0.876	0.002	0.019	0.000	
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
VAR00024	Pearson Correlation	.299	.267	.222	.255	.171	0.050	0.148	0.119	0.116	.342	.363	.275	.335	0.153	.284	.187	.255	.252	.268	.217	.219	.187	.705	1	.516	.364	.219	0.101	.326	.286	.533
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	0.006	0.002	0.035	0.542	0.070	0.145	0.158	0.000	0.000	0.001	0.000	0.061	0.000	0.021	0.002	0.002	0.001	0.007	0.007	0.022	0.000	0.000	0.000	0.007	0.217	0.000	0.001	0.000	
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
VAR00025	Pearson Correlation	.313	.274	.214	.236	.189	0.145	.201	0.154	0.072	.214	.374	.228	.307	0.078	.312	.267	.222	.284	.217	.297	.192	.330	.414	.516	1	.494	.343	0.130	.320	.344	.536
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	0.008	0.004	0.020	0.077	0.013	0.059	0.380	0.008	0.000	0.005	0.000	0.343	0.000	0.001	0.006	0.000	0.007	0.000	0.018	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.111	0.000	0.000	0.000	
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
VAR00026	Pearson Correlation	.285	.330	.349	.370	.468	.271	.220	.316	.297	.280	.449	.406	.476	.295	.388	.254	.253	.383	.397	.374	.302	.361	.330	.364	.494	1	.478	.170	.335	.329	.699
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.007	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.037	0.000	0.000	0.000	
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
VAR00027	Pearson Correlation	.198	.437	.213	.428	.303	.223	.262	.210	.188	.236	.404	.369	.381	.203	.269	0.093	.254	.474	.334	.307	.249	.344	.268	.219	.343	.478	1	.286	.275	.313	.602
	Sig. (2-tailed)	0.015	0.000	0.009	0.000	0.000	0.006	0.001	0.010	0.039	0.004	0.000	0.000	0.000	0.012	0.001	0.258	0.002	0.000	0.000	0.000	0.002	0.000	0.001	0.007	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
VAR00028	Pearson Correlation	0.000	.244	.225	.242	0.099	0.117	.205	0.061	0.073	0.083	0.141	0.130	0.079	0.107	0.118	0.031	.248	.309	.251	.237	.178	.180	-0.013	0.101	0.130	.170	.286	1	.323	.166	.350
	Sig. (2-tailed)	0.997	0.003	0.005	0.003	0.227	0.153	0.012	0.457	0.374	0.310	0.085	0.111	0.334	0.191	0.149	0.710	0.002	0.000	0.002	0.003	0.029	0.027	0.876	0.217	0.111	0.037	0.000	0.000	0.041	0.000	
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
VAR00029	Pearson Correlation	.187	.220	.269	.211	.192	-0.025	0.138	0.100	0.109	0.077	.229	.233	.279	-0.026	.161	0.113	0.159	.231	.171	.225	.248	.270	.244	.326	.320	.335	.275	.323	1	.280	.433
	Sig. (2-tailed)	0.021	0.007	0.001	0.009	0.018	0.761	0.092	0.220	0.183	0.347	0.005	0.004	0.001	0.754	0.048	0.169	0.050	0.004	0.035	0.006	0.002	0.001	0.002	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
VAR00030	Pearson Correlation	.182	.206	.188	.483	.298	0.032	0.153	0.121	0.039	.251	.267	.363	.266	.200	.332	.246	.242	.232	.235	.368	.318	.467	.191	.268	.344	.329	.313	.166	.280	1	.514
	Sig. (2-tailed)	0.025	0.011	0.021	0.000	0.000	0.692	0.060	0.138	0.634	0.002	0.001	0.000	0.001	0.014	0.000	0.002	0.003	0.004	0.004	0.000	0.000	0.000	0.019	0.001	0.000	0.000	0.041	0.000	0.000	0.000	
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151

Uji Reliabilitas Role Conflict

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.819	13

Uji Reliabilitas *Role Ambiguity***Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	9

Uji Reliabilitas *Job Stress***Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	17

LAMPIRAN III**UJI REGRESI****Uji Regresi Linear Berganda****Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Role Ambiguity, Role Conflict ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Job Stress

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686 ^a	.470	.463	3.77783

a. Predictors: (Constant), Role Ambiguity, Role Conflict

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1874.828	2	937.414	65.682	.000 ^b
	Residual	2112.258	148	14.272		
	Total	3987.086	150			

a. Dependent Variable: Job Stress

b. Predictors: (Constant), Role Ambiguity, Role Conflict

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.093	2.118		3.820	.000
	Role Conflict	.245	.062	.377	3.945	.000
	Role Ambiguity	.317	.087	.350	3.658	.000

a. Dependent Variable: Job Stress