

**HUBUNGAN KONFLIK PERAN DAN AMBIGUITAS PERAN TERHADAP
KINERJA GURU SEKOLAH DASAR PADA MASA PANDEMI DI KABUPATEN
MOJOKERTO**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya untuk Memenuhi Salah
Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan Program Strata Satu (S1) Psikologi (S.Psi)



Hafidz Maulana
J71217125

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA**

2022

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Bersama dengan ini saya menyatakan bahwa karya tulis ilmiah yang selanjutnya disebut sebagai skripsi dengan judul “Hubungan Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Pada Masa Pandemi di Kabupaten Mojokerto” adalah karya hasil penelitian yang diajukan dalam rangka untuk memenuhi tugas akhir perkuliahan guna memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Hasil karya ini murni berdasarkan pengetahuan yang saya miliki, dan tidak mengandung karya ataupun pendapat yang pernah ditulis maupun diterbitkan oleh orang lain yang sama persis dengan karya ini. Kecuali yang secara tertulis digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini dan disebutkan pada daftar pustaka.

Surabaya, Januari 2022



Hafidz maulana

HALAMAN PERSETUJUAN**SKRIPSI****Hubungan Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Guru Sekolah
Dasar Pada Masa Pandemi Di Kabupaten Mojokerto**

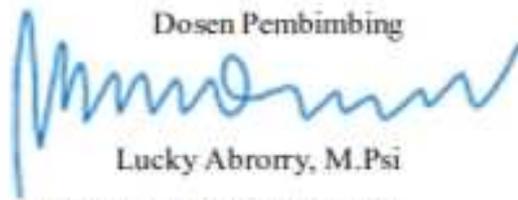
Oleh :

Hafidz Maulana
NIM : J71217125

Telah Disetujui Untuk Diajukan Pada Sidang Ujian Skripsi

Surabaya, Desember 2021

Dosen Pembimbing



Lucky Aborry, M.Psi

NIP : 197910012006041005

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

"Hubungan Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Pada Masa Pandemi di Kabupaten Mojokerto"

Yang disusun oleh :

Hafidz Maulana
J71217125

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji Pada Tanggal 31 Desember 2021



Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan

Dr. dr. H. Siti Nur Asiyah, M.Ag
NIP. 197209271996032002

Susunan Tim Penguji
Penguji I

Lucky Abrorry, M.Psi
NIP : 197910012006041005

Penguji II

Drs. Hamim Rosyidi, M.Si
NIP 196208241987031002

Penguji III

Tatik Mukhoyyaroh S.Psi, M.Si
NIP 197605112009122002

Penguji IV

Furqan Andiartha, M.Kes
NIP. 198710142014032002

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Hafidz Maulana
 NIM : J71217125
 Fakultas/Jurusan : Psikologi/Psikologi dan Kesehatan
 E-mail address : maulanafidz96@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
 yang berjudul :

"Hubungan Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Pada Masa Pandemi di Kabupaten Mojokerto."

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, Januari 2022

Penulis



(HAFIDZ MAULANA)

ABSTRACT

This research aims to find out the or absence of role conflict relationships and role ambiguities to the performance of elementary school teachers during the pandemic in Mojokerto Regency. The study used a correlational quantitative approach. Determination of research samples using non-probability sampling methods with purposive sampling techniques. The sample in this study as many as 96 teachers were divided into 13 sub-districts and 46 public elementary schools (SDN) in the working area of Mojokerto Regency. Data collection on the study used the scale of role conflict, role ambiguity, and teacher performance. In the data test found the results of a positive and partially significant relationship between role conflict and teacher performance with a T score calculated $2,147 > T$ table $1,661$ and a level of significance of $0.03 < 0.05$. Furthermore found the result of a negative and significant relationship partially between the role ambiguity and the performance of teachers with a T value calculated $-4.121 > T$ table $1,661$ and a significance level of $0.000 < 0.05$. Then in the results of simultaneous regression tests are known to have a positive and significant relationship in the variable of role conflict and role ambiguity to the performance of the teacher with a score of F calculated $8.733 > F$ table 3.09 and significance level of $0.000 < 0.05$. Effectively contributions of role conflict variables and role ambiguity to teacher performance were obtained by 15.8% while the rest was not explained in this study.

Keywords: Role Conflict, Role Ambiguity, Teacher Performance

covid-19, sehingga diwajibkan untuk mematuhi aturan protokol kesehatan yang berlaku tanpa terkecuali pada sektor pendidikan. Dengan adanya kebijakan tersebut tentunya menimbulkan perbedaan yang cukup signifikan dengan situasi sebelum adanya pandemi *Covid-19* , sehingga pembelajaran yang sedianya dilaksanakan di ruang kelas harus dilaksanakan dari rumah dengan sistem daring. Selanjutnya, berdasarkan hasil wawancara yang dilaksanakan bersama dengan salah satu guru SD di Kabupaten Mojokerto menyatakan bahwa dengan model pembelajaran daring mengharuskan setiap tenaga pendidik dalam hal ini guru kelas memiliki kemampuan dalam bidang *IT* seperti : membuat materi pembelajaran menarik dengan bantuan *Power Point*, membuat soal ujian melalui bantuan *Google Form*, dll, yang mana tidak semua guru kelas memilikinya. Tidak hanya itu, fasilitas penunjang keberhasilan pengajaran sistem daring seperti : kuota internet, gawai yang memadai, kekuatan sinyal, dll masih belum terpenuhi dengan baik utamanya pada daerah pelosok.

Disamping hal tersebut diatas, tenaga pendidik/ guru kelas juga diharuskan memenuhi tuntutan yang bersifat organisasional seperti menyelesaikan tugas-tugas administrasi, mengikuti pelatihan dan *webinar* ,dll. Selain itu banyak dijumpai tenaga pendidik/ guru kelas yang telah berkeluarga harus membagi konsentrasi antara mengurus keluarga dengan kewajibannya sebagai pengajar di sekolah.

Berbagai problematika yang terjadi pada guru SD di Kabupaten Mojokerto senada dengan hasil penelitian dari (Basar, 2021) yang menyimpulkan bahwa proses pembelajaran jarak jauh ataupun daring yang saat ini sedang dilaksanakan masih terdapat berbagai kendala sehingga semua pembelajaran yang diberikan tidak optimal.

Berdasarkan permasalahan tersebut dapat digambarkan bahwa pada masa pandemi ini tenaga pendidik/guru kelas tidak memiliki porsi yang cukup untuk melaksanakan peran utamanya sebagai guru yakni mengajar. Akan tetapi lebih banyak

porsi yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas administrasi serta mengikuti pelatihan dan *webinar*, yang mana hasil dari pelatihan dan *webinar* yang telah diikuti tidak terlalu di aplikasikan selama pembelajaran daring berlangsung.

Adanya pergeseran model pembelajaran selama pandemi *covid-19* ini diduga memicu kemunculan masalah baru yang dialami oleh guru sekolah dasar. Tentunya dengan adanya permasalahan tersebut akan mempengaruhi tingkat kinerja dari guru tersebut. Pada era ini , setiap organisasi menuntut para pegawai untuk memiliki kualifikasi yang tinggi sehingga menciptakan efektivitas serta efisiensi dalam menyelesaikan berbagai tugas (Celin, 2013). Hal ini menunjukkan bahwa setiap organisasi baik itu besar ataupun kecil , serta bergerak dalam bidang apapun itu membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kapabilitas tinggi, sehingga mampu mencapai kinerja yang diharapkan.

Kinerja sendiri didefinisikan sebagai sesuatu yang berbeda dalam konteks yang berbeda pula. Menurut (Motowidlo, Borman, Schmit , 1997 dalam Celin, 2013) kinerja bersifat sebagai perilaku, dapat diukur serta dapat dilakukan evaluasi selama jangka waktu tertentu. Selain itu , kinerja merupakan kesediaan individu atau kelompok untuk melaksanakan aktivitas serta berusaha melakukan penyempurnaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diharapkan.

Selanjutnya, hal-hal yang perlu diperhatikan dalam kaitannya mengenai kinerja adalah adanya fluktuasi kinerja dari individu itu sendiri , salah satu faktor yang memicu adanya fluktuasi kinerja datang dari faktor individu yang juga bisa disebut sebagai faktor internal. Menurut (Dalal et al., 2009) fluktuasi atau naik turunnya kinerja seseorang dapat disebabkan oleh faktor individu, dimana kondisi psikologis individu sedang tidak stabil yang diakibatkan adanya kelelahan secara fisik

dan mental yang dialami karena adanya sebuah keharusan membagi pikiran dan energi untuk memenuhi perannya dalam keluarga maupun pekerjaan.

Kemudian dalam penelitian yang dilakukan oleh (Susanto, 2013) menjelaskan secara khusus mengenai faktor fluktuasi kinerja guru diantaranya adalah tingkat kompetensi dari guru, kepemimpinan kepala sekolah, serta bagaimana motivasi kerja dari guru itu sendiri.

Selain faktor individu atau internal terdapat pula faktor eksternal yang dapat menimbulkan fluktuasi kinerja seseorang. Adapun menurut (Pianda, 2018) disebutkan berbagai faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja guru diantaranya adalah lingkungan keluarga, lingkungan kerja, komunikasi dengan pimpinan, sarana dan prasarana, kegiatan guru di kelas dan kegiatan guru di sekolah.

Disamping faktor eksternal dan internal yang ada, terdapat salah satu faktor yang berinteraksi secara langsung terhadap tingkat kinerja seseorang. Faktor tersebut adalah adanya konflik peran dan ambiguitas peran (Fried et al., 1998, p.24). Dari hasil riset yang telah dilakukan beliau mengemukakan bahwasannya konflik peran dan ambiguitas peran memiliki dampak interaktif terhadap tingkat kinerja seseorang. Sehingga ketika individu berusaha untuk mengatasi berbagai stressor yang ada, maka mengakibatkan arah kinerja individu menjadi negatif semakin kuat.

Adapun menurut (Tarrant & Sabo, 2010) konflik peran ialah ketika individu menjadi sekumpulan subjek untuk bersaing dan berkonflik dalam sebuah ekspektasi dan tuntutan untuk satu posisi dalam sebuah organisasi, artinya seorang individu dituntut untuk melakukan dua peran atau lebih secara bersamaan. Sedangkan ambiguitas peran menurut (Nimran 2004 dalam Nur et al., 2016) tidak cukupnya informasi terkait peran, cara untuk mencukupi peran, serta konsekuensi dari peran kinerja. Ambiguitas peran ini tampak apabila karyawan merasakan ketidakjelasan

Pada hasil penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh (Ibrahim et al., 2017) dengan fokus penelitian mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai ditemukan bahwa, terdapat hubungan yang positif antara pelatihan (*soft skills* dan metodologi pelatihan) dengan kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa kedua bentuk pelatihan tersebut memainkan peranan penting terhadap peningkatan kinerja.

Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Abdullah, 2020) mengenai hubungan budaya kerja dan program pelatihan terhadap kinerja pegawai di pusat pelatihan penerbangan Palembang menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel bebas dalam penelitian tersebut memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Selanjutnya, hasil dari penelitian yang dilakukan oleh (Badrianto & Ekhsan, 2020) didapatkan hasil yang positif dan signifikan baik secara parsial dan simultan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam hasil penelitian (Wa Ode Zusnita et al., 2019) yang dilakukan pada pegawai perbankan di Sulawesi Tenggara menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan baik secara parsial maupun simultan. Hal ini dapat diartikan apabila implementasi kepemimpinan organisasi dan motivasi kerja lebih baik, maka pencapaian kinerja pegawai akan lebih optimal.

Kemudian penelitian lain yang dilakukan oleh (Pangarso & Susanti, 2016) pada pegawai biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah Provinsi Jawa Barat menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai, sehingga disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga dan ditingkatkan.

Selain dalam ruang lingkup industri dan organisasi, kajian riset mengenai kinerja juga ditemukan dalam ruang lingkup organisasi pendidikan. Dalam penelitian yang

dilakukan oleh (Sanyal & Hisam, 2018) mengenai pengaruh kerjasama terhadap kinerja yang dilaksanakan dalam ruang lingkup pendidikan tinggi di *Dhofar University* menunjukkan bahwa variabel kerjasama memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja dibandingkan dengan variabel lainnya seperti kepercayaan antar anggota, efektivitas kepemimpinan, kecakapan sistem, dan penghargaan.

Selanjutnya, dari penelitian yang dilakukan oleh (Aprida et al., 2020) kepada 104 guru SMP Negeri Kecamatan Prabumulih Barat didapatkan hasil bahwa supervisi kepala sekolah dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 58,5% yang artinya semakin baik supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru, maka semakin baik kinerja guru yang bersangkutan.

Kajian riset mengenai kinerja juga ditemukan dalam ruang lingkup kesehatan. Dari penelitian yang dilakukan oleh (Beauvais et al., 2011) pada 333 responden yang diambil dari *New England University* menunjukkan bahwa kecerdasan emosi berhubungan dengan kinerja para perawat.

Berdasarkan kajian riset terdahulu yang telah terangkum diatas, maka pada penelitian ini akan mengetahui apakah ada “Hubungan Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Pada Masa Pandemi di Kabupaten Mojokerto” yang belum banyak ditemukan dalam penelitian sebelumnya dengan kekhususan atau perbedaan pada subjek penelitian serta fenomena yang sedang terjadi saat ini. Serta pada segi variabel yang sedang dikaji mengenai aspek diatas, ditemukan secara terpisah atau parsial telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Akan tetapi tidak banyak ditemukan literatur yang mengkaji secara simultan atau bersamaan.

selanjutnya individu tersebut secara otomatis dihadapkan pada sekumpulan peran (*role set*) yang harus dihadapi. Selanjutnya, apabila status dan sekumpulan peran (*role set*) tersebut datang secara bersamaan dan diharuskan untuk dipenuhi, maka disitulah individu tersebut sedang mengalami konflik peran. Konflik peran sendiri menurut (Rizzo et al., 1970) memiliki 4 komponen / aspek dasar, diantaranya adalah *Intra- Sender Conflict*, *Intra-Role Conflict*, *Inter-Role Conflict*, dan *Person-Role Conflict*.

Intra-Sender Conflict dapat muncul ketika adanya konflik antara waktu, sumber daya, ataupun kapabilitas individu dengan peran yang telah ditentukan. Sebagai seorang guru tentu tidak hanya memiliki peranan sebagai pengajar. Namun disisi lain, menurut (Wijaya et al., 1994) guru juga berperan sebagai pengelola kelas, mediator dan fasilitator, sebagai administrator, serta sebagai evaluator. Dengan kompleksitas peran yang dimiliki maka kebutuhan akan waktu, sumber daya yang melimpah, dan kapabilitas individu yang mumpuni menjadi sesuatu yang vital. Apabila hal tersebut tidak dipenuhi dengan baik, kinerja individu cenderung akan menurun.

Disisi lain peran guru sebagai mediator dan fasilitator dapat menimbulkan terjadinya *Inter-Role Conflict* sehingga beberapa peran yang dimainkan oleh seorang guru membutuhkan tindakan dengan perilaku yang berbeda. Seperti ketika adanya permintaan bantuan dari atasan yang harus dipenuhi, sehingga peranan lainnya seperti sebagai pengajar dan pengelola kelas tidak terpenuhi dengan baik. Dengan adanya hal tersebut kinerja individu cenderung juga akan menurun.

Selanjutnya dalam perannya sebagai administrator dapat menimbulkan terjadinya *Intra-Role Conflict* dan *Person-Role Conflict*. Segala pelaksanaan dalam kaitannya proses belajar mengajar perlu di administrasikan dengan baik, oleh karena itu seorang guru dituntut bekerja secara administrasi teratur. Apabila permintaan tugas

secara administrasi terlampau banyak, maka individu akan cenderung menyelesaikan tugas secara menyimpang dari prosedur dan praktik kerja yang telah ditetapkan. Serta tidak terpenuhinya harapan atau ekspektasi dengan tuntutan organisasional. Sehingga kinerja yang bersangkutan akan cenderung menurun.

Pada penelitian yang dilaksanakan oleh (Yasa, 2017) menunjukkan hasil bahwa konflik peran mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut diartikan bahwa, apabila konflik peran yang dialami seseorang berada pada tingkat yang tinggi maka kinerja individu akan menurun dan begitu pula sebaliknya.

Ambiguitas peran terjadi ketika individu tidak memperoleh adanya kejelasan mengenai tugas-tugas dari pekerjaannya, sehingga lebih umum dikatakan bahwa individu “tidak tahu apa yang harus dilakukan”.

Selain itu kekurangan dan ketidakjelasan informasi yang dialami oleh individu juga menjadi hal yang dapat memicu timbulnya ambiguitas peran. Kurang lengkapnya informasi yang disampaikan dan ketidakmampuan individu dalam mengolah dan menerima informasi yang tersedia cenderung membuat individu merasa ragu atas tindakan atau perilaku yang akan ataupun telah dilakukannya.

Jika dilihat dari aspek ambiguitas peran yang dikemukakan oleh (Eys & Carron, 2001) maka ketidakjelasan dan kekurangan informasi yang dialami oleh individu sehingga memicu timbulnya ambiguitas peran dapat disebabkan antara lain oleh ketidaktahuan atas ruang lingkup tanggung jawab perannya, tidak mengerti perilaku atau tindakan apa yang diperlukan untuk memenuhi perannya, tidak memahami dengan pasti bagaimana evaluasi yang dilakukan atas peran yang dimainkannya, dan ketidakjelasan informasi atas konsekuensi ataupun sanksi yang akan diterima jika tidak mampu menyelesaikan tugas atas peran yang dimainkannya.

Apabila semua hal tersebut diatas dialami oleh seseorang , maka kinerja dari individu tersebut cenderung akan mengalami penurunan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Celin, 2013) menyatakan bahwa ambiguitas peran memiliki pengaruh secara langsung dan tidak langsung dalam penurunan kinerja seseorang. Individu yang mengalami ambiguitas peran menciptakan ketidakpastian dalam pengambilan keputusan atau secara umum dikatakan individu tersebut ragu-ragu. Kemudian untuk mendapatkan persetujuan, individu lebih banyak meluangkan waktu dan usaha yang mungkin akan mengurangi kinerja dan efektivitas perannya.

(Fried et al., 1998) dalam penelitiannya menyatakan bahwa apabila salah satu *role stressor* (ambiguitas peran) meningkat maka hubungan dengan *role stressor* yang lainnya (konflik peran) terhadap kinerja individu akan semakin kuat menuju ke arah negatif dan begitupun juga sebaliknya. Hal ini menyatakan, bahwa ketika kedua *role stressor* (konflik peran dan ambiguitas peran) meningkat secara bersamaan, maka akan dapat dikaitkan dengan tingkat kinerja individu yang rendah.

E. Kerangka Teoritis

Pada penelitian ini dirumuskan suatu kerangka berpikir teoritik yang mencakup kedua unsur atau komponen masing-masing ialah yang pertama, perilaku organisasi (*Organisational Behavior*) dalam hal ini adalah pembahsan mengenai kinerja guru sekolah dasar. Kedua adalah komponen teori peran yang mana didalamnya mencakup pembahasan mengenai konflik peran (*Role Conflict*) dan ambiguitas peran (*Role Ambiguity*).

Dalam upaya untuk memahami variabel kinerja , (Motowidlo & Kell, 2012) mendefinisikan kinerja sebagai keseluruhan nilai yang diharapkan suatu organisasi dari sebuah perilaku (*behavior*) yang berlainan , yang mana individu melakukan

sesuatu melebihi periode standar waktu yang telah ditetapkan. Perilaku berlainan disini dimaknai bahwasannya individu memberikan perlakuan atau tindakan yang lebih dari standar yang telah ditetapkan, baik dalam hal waktu maupun hasil akhir (*outcomes*). Disamping itu (Suparlan, 2006) mengemukakan beberapa aspek kinerja ditinjau dari standar kompetensi guru yang berlaku meliputi, (a) Pengelolaan Pembelajaran, (b) Pengembangan Profesi, (c) Penguasaan Akademik.

Selanjutnya (Fried et al., 1998) dalam hasil penelitiannya menemukan bahwa terdapat faktor yang saling berinteraksi secara langsung terhadap kinerja. Faktor tersebut adalah adanya konflik peran dan ambiguitas peran. Konflik peran dan ambiguitas peran diartikan sebagai salah satu bentuk *role stressor*. Munculnya *role stressor* yang ada pada seorang guru tidak hanya mempengaruhi tingkat kinerja, akan tetapi secara luas dapat mempengaruhi fungsi sebuah peran yang sedang diemban. Bentuk nyata yang sering dijumpai ketika seseorang mengalami *role stressor* salah satunya adalah kehilangan rasa berdaya dan fleksibilitas dalam memenuhi sebuah peran. Sehingga dengan kata lain, seseorang akan memenuhi sebuah permintaan ataupun ekspektasi dengan tanpa melibatkan potensi yang ada pada dirinya.

Konflik Peran sendiri didefinisikan oleh (Rizzo et al., 1970) sebagai tekanan-tekanan pekerjaan yang muncul yang sedang dialami oleh individu serta memiliki 4 aspek didalamnya antara lain meliputi (a) *Intra-Sender Conflict*, (b) *Intra-Role Conflict*, (c) *Inter-Role Conflict*, (d) *Person-Role Conflict*. Selanjutnya, ambiguitas peran menurut (Rizzo et al., 1970) adalah setiap posisi pada struktur organisasional formal harus memiliki sekumpulan tugas yang spesifik atau tanggung jawab dalam suatu posisi. Oleh karena itu individu yang mengalami ambiguitas peran cenderung tidak memiliki informasi yang cukup serta tidak dapat sepenuhnya memahami betul wewenang dan tanggung jawab dalam perannya.

note yang disetujui oleh dosen pembimbing serta ketua program studi psikologi untuk dijadikan sebuah proposal penelitian. Tahapan selanjutnya adalah perancangan dan penentuan instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel konflik peran, ambiguitas peran, serta kinerja guru. Setelah instrumen tersusun maka dilanjutkan dengan pengambilan data penelitian kepada responden. Sebelum melaksanakan hal tersebut, peneliti terlebih dahulu menyelesaikan izin penelitian kepada pihak-pihak terkait antara lain : Fakultas Psikologi Dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Mojokerto, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mojokerto, serta Kepala Kecamatan Wilayah Kabupaten Mojokerto.

Pelaksanaan penelitian dilakukan dengan pengambilan data penelitian dilakukan secara manual dengan memberikan kuesioner penelitian kepada responden yang telah ditentukan karakteristiknya. Cakupan wilayah atau lokasi penelitian tersebar ke 13 kecamatan di Kabupaten Mojokerto dengan total sekolah yang dituju sebanyak 46 sekolah. Sedangkan 5 kecamatan lainnya tidak bersedia dijadikan sebagai lokasi penelitian. Dari proses pengambilan data tersebut terkumpul sebanyak 96 responden dan memenuhi syarat sebuah sampel dari total populasi.

Setelah data terkumpul maka tahap selanjutnya adalah melakukan analisis data. Dimulai dari uji validitas dan reliabilitas , uji asumsi klasik atau prasyarat, uji deskriptif responden, hingga pada uji hipotesis penelitian. Seluruh proses persiapan dan pelaksanaan penelitian mendapatkan bimbingan mandiri oleh dosen pembimbing, sehingga progres yang sedang berlangsung tetap dalam pengawasan dan arahan dosen pembimbing.

Tabel 4.12 Crosstab Masa Kerja Terhadap Kinerja Guru

		Cross Tabulation				TOTAL
		Kinerja Guru			TOTAL	
		RENDAH	SEDANG	TINGGI		
Masa Kerja	0-1 Tahun	Count	2	2	2	6
	% Of Total	2.1%	2.1%	2.1%	6.3%	
	2-5 Tahun	Count	1	0	0	1
	% Of Total	1%	0%	0%	1%	
	6-10 Tahun	Count	1	2	2	5
	% Of Total	1.0%	2.1%	2.1%	5.2%	
	11-15 Tahun	Count	13	26	2	41
	% Of Total	13.5%	27.1%	2.1%	42.7%	
	16-20 Tahun	Count	2	14	6	22
	% Of Total	2.1%	14.6%	6.3%	22.9%	
	> 20 Tahun	Count	6	13	2	21
	% Of Total	6.3%	13.5%	2.1%	21.9%	
Total	Count	25	57	14	96	
	% Of Total	26.0%	59.4%	14.6%	100%	

Uji tabulasi silang digunakan sebagai upaya untuk mengetahui tingkat kinerja guru berdasarkan data demografi yang telah ada . Pada tabel 4.12 dapat dilihat hasil uji tabulasi silang masa kerja terhadap kinerja guru diperoleh hasil bahwa masa kerja dengan rentang 11 - >20 tahun sebanyak 86 guru. Dengan rincian pada rentang masa kerja 11-15 tahun terdapat 13 guru pada kategori rendah, 26 guru pada kategori sedang, dan 2 guru pada kategori tinggi. Selanjutnya pada rentang masa kerja 16-20 tahun terdapat 2 guru pada kategori rendah, 14 guru pada kategori sedang, dan 6 guru pada kategori

Melihat tabel uji hipotesis secara parsial (uji t) diatas dapat diuraikan bahwa pada variabel konflik peran memiliki nilai t hitung sebesar 2,147 sementara pada t tabel dengan jumlah subjek sebanyak 96 berada pada nilai 1,661. Sedangkan pada nilai signifikansi mendapatkan hasil sebesar 0,03 dengan taraf signifikansi $<0,05$. Maka dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel konflik peran memiliki korelasi atau hubungan terhadap kinerja guru dengan arah korelasi positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel konflik peran terhadap kinerja guru, yang artinya semakin tinggi konflik peran yang dialami oleh guru, maka kinerja guru semakin naik.

Selanjutnya pada variabel ambiguitas peran dapat dilihat pada tabel diatas memiliki nilai t hitung sebesar -4,121 sementara pada t tabel dengan jumlah subjek sebanyak 96 berada pada nilai 1,661. Sedangkan pada nilai signifikansi dengan taraf signifikan sebesar <0.05 didapatkan hasil sebesar 0,000. Maka dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel ambiguitas peran memiliki korelasi atau hubungan terhadap kinerja dengan arah korelasi negatif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara ambiguitas peran terhadap kinerja guru, yang artinya semakin tinggi ambiguitas peran yang dialami oleh guru, maka kinerja guru akan semakin menurun.

3. Uji Koefisien Determinan

Untuk mengetahui besaran pengaruh antar variabel maka dilakukan uji koefisien determinan dengan melihat nilai sumbangan efektif menggunakan

Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa terdapat hubungan antara variabel konflik peran terhadap kinerja guru secara parsial dengan arah korelasi positif. Sehingga ketika konflik peran yang dialami oleh guru meningkat, maka kinerja guru juga akan meningkat.

Dari hasil tersebut diatas, didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Chandralis & Baihaqi, 2014; Harahap, 2020) yang menyatakan bahwa konflik peran tidak berpengaruh secara negatif terhadap kinerja. Adapun hal tersebut dikarenakan bahwa ketika konflik peran tersebut muncul maka individu tergerak untuk menggunakan pilihan alternatif maupun khusus dalam mengatasi konflik peran daripada menghindarinya. Merujuk pada pernyataan tersebut bahwa penggunaan pilihan alternatif maupun khusus yang dilakukan oleh individu untuk mengatasi konflik peran yang dialami sehingga mampu meningkatkan kinerja, dapat juga dilihat melalui beberapa hal, salah satu diantaranya adalah masa kerja individu.

Melalui hasil penelitian (Hasan, 2015) menyatakan bahwa masa kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, sejalan dengan data penelitian pada tabel 4.3 dimana responden penelitian didominasi pada rentang masa kerja 11-15 tahun dengan persentase sebesar 42,7%, 16-20 tahun dengan persentase sebesar 22,9%, dan >20 tahun dengan persentase sebesar 21,9%. Selain itu juga dapat dilihat pada tabel 4.12 hasil uji tabulasi silang masa kerja terhadap kinerja guru yang menunjukkan hasil bahwa sebanyak 63 responden dengan rentang masa kerja 11 - >20 tahun berada pada kategori sedang dan cenderung tinggi. Dengan adanya masa kerja yang cukup panjang maka akan mampu memperkaya pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki seorang guru serta memberikan sedikit banyak wawasan akan pengembangan kemampuan dan keterampilan guru sehingga ketika mengalami

adanya konflik peran dapat segera diatasi yang menimbulkan peningkatan pada kinerjanya.

Kemudian pada variabel ambiguitas peran menunjukkan hasil bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel yakni $-4,121 > 1,661$ serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa terdapat hubungan antara variabel ambiguitas peran terhadap kinerja guru secara parsial dengan arah korelasi negatif. Sehingga disimpulkan bahwa ketika ambiguitas peran yang dialami oleh guru meningkat, maka kinerja guru akan menurun.

Dari hasil yang telah disebut diatas, maka hasil penelitian ini selaras dengan apa yang dikemukakan oleh (Triyono & Prayitno, 2020) bahwa ambiguitas peran memiliki pengaruh yang besar terhadap penurunan kinerja individu dibanding dengan variabel konflik peran. Sama halnya dengan hasil penelitian oleh (Celin, 2013) menjelaskan bahwa ambiguitas peran memberikan pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap penurunan kinerja individu. Hal ini dapat terjadi dikarenakan rendahnya pemahaman serta kurangnya informasi yang disampaikan dan diterima oleh guru mengenai tanggung jawab, perilaku, evaluasi atas peran, serta konsekuensi yang akan diterima jika tidak mampu memenuhi suatu peran. Disamping itu (Chandralis & Baihaqi, 2014) juga memaparkan bahwa ambiguitas peran terjadi dikarenakan kurangnya kepercayaan diri sehingga menimbulkan keragu-raguan mengenai tugas pokok dan fungsi yang telah melekat dan menjadi tanggung jawab individu tersebut.

Maka ketika guru mengalami ambiguitas peran akan mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugas dan perannya secara efektif, sehingga menyelesaikan pekerjaan dengan tidak efisien serta memerlukan waktu yang panjang dan mengakibatkan penurunan pada kualitas, kuantitas, dan juga kinerjanya. Disamping

itu, jika dilihat dari besaran pengaruh variabel melalui tabel 4.14, variabel ambiguitas peran memiliki hubungan terhadap kinerja guru sebesar 14,3% . Hal ini dapat diartikan bahwa dalam menjelaskan hubungannya terhadap variabel kinerja guru, ambiguitas peran memiliki korelasi atau hubungan yang dominan dan kuat jika dibandingkan dengan variabel konflik peran.

Selanjutnya pada uji hipotesis secara simultan atau bersama-sama pada variabel konflik peran dan ambiguitas peran terhadap kinerja guru menunjukkan hasil pada tabel 4.13 dengan F tabel sebesar 8,733 dan F hitung sebesar 3,09 dengan jumlah subjek sebanyak 96 responden. Sedangkan pada nilai signifikansi dengan taraf signifikansi $<0,05$ didapatkan hasil signifikansi sebesar 0,000. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama pada variabel konflik peran dan ambiguitas peran terhadap kinerja guru.

Hasil temuan pada uji hipotesis secara simultan diatas, apabila ditinjau melalui logika ilmiah penelitian seharusnya menunjukkan arah korelasi yang bersifat negatif dan signifikan. Namun, pada penelitian ini justru dihasilkan arah korelasi yang bersifat positif dan signifikan, yang artinya semakin tinggi konflik peran dan ambiguitas peran yang dialami oleh individu maka kinerjanya juga akan semakin meningkat. Hal ini dapat dipahami melalui beberapa hal diantaranya adalah masa kerja (Hasan, 2015), jenis kelamin (*gender*) dan status perkawinan (Mittal & Bhakar, 2018), serta status kepegawaian (Hendrajana et al., 2017). Masa kerja responden pada penelitian ini didominasi pada rentang 11 hingga >20 tahun masa kerja dengan jumlah sebanyak 84 responden dengan rincian sebanyak 63 responden dengan rentang masa kerja 11 - >20 tahun berada pada kategori sedang dan cenderung tinggi Dengan masa kerja yang panjang tentunya akan menambah pengalaman, wawasan, dan

keberagaman strategi dalam menghadapi sebuah konflik ataupun berbagai jenis hambatan yang dialami oleh individu. Sehingga mendorong individu untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas yang bermuara pada peningkatan kinerja individu.

Kemudian pada tabel 4.4 dan 4.8 dapat dilihat bahwa responden penelitian didominasi oleh mereka yang telah menikah dan berjenis kelamin perempuan. Selanjutnya menurut (Mittal & Bhakar, 2018) menjelaskan bahwa kinerja perempuan yang telah menikah akan mengalami sedikit peningkatan ketika *role stressor* (konflik peran dan ambiguitas peran) yang dialami meningkat. Akan tetapi peningkatan kinerja ini juga dibarengi dengan peningkatan ketidakpuasan yang dialami oleh individu.

Status kepegawaian responden pada penelitian ini dibagi ke dalam beberapa kelompok diantaranya adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Tidak Tetap (PTT), honorer, kontrak, guru bantu, dan lainnya. Pada tabel 4.6 status sebagai PNS mendapatkan persentase sebesar 96,9% sedangkan selebihnya berstatus sebagai guru honorer dan lainnya. Menurut (Hendrajana et al., 2017) status pegawai yang dianggap tetap (dalam hal ini adalah PNS) menunjukkan adanya perbedaan kinerja apabila dibandingkan dengan pegawai dengan status tidak tetap (non-PNS). Pegawai yang dianggap tetap memiliki kinerja yang lebih baik dan konsisten, sedangkan pada pegawai dengan status tidak tetap (non-PNS) cenderung memiliki kinerja yang kurang baik dan tidak konsisten.

Maka pada uji hipotesis secara simultan ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan pada variabel konflik peran dan ambiguitas peran terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kabupaten Mojokerto, apabila ditinjau melalui hal yang telah disebutkan dan dijabarkan sebelumnya.

- Gautam, R., & Sharma, M. (2020). 2019-nCoV pandemic: A disruptive and stressful atmosphere for Indian academic fraternity. *Brain, Behavior, and Immunity*, 88(April), 948–949. <https://doi.org/10.1016/j.bbi.2020.04.025>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, Edisi Kesembilan*. Semarang: Penerbit Undip.
- Harahap, E. (2020). *Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pekebunan Nusantara II Tanjung Morawa*.
- Hasan, R. (2015). Pengaruh Masa Kerja Dan Pendidikan Guru Terhadap Kinerja Guru Sdn Sukabumi 10 Kota. *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan IPS (JPPI)*, 9(2), 1219–1230. ejournal.unikama.ac.id/index.php/JPPI/article/view/1664
- Hendrajana, I. G. M. R., Sintaasih, D. K., & Saroyeni, P. (2017). Analisis Hubungan Status Kepegawaian, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 1, 357–384.
- Ibrahim, R., Boerhannoeddin, A., & Bakare, K. K. (2017). The effect of soft skills and training methodology on employee performance. *European Journal of Training and Development*, 41(4), 388–406. <https://doi.org/10.1108/EJTD-08-2016-0066>
- Kaplan, M., & Kaplan, A. (2018). The Relationship between Organizational Commitment and Work Performance: a Case of Industrial Enterprises. *Journal of Economic and Social Development (JESD)*, 5(1), 46–50.
- Kurniawan, A. (2011). *SPSS: Serba Serbi Analisis Statistika Dengan Cepat dan Mudah*. Jakarta: Jasakom.
- Mittal, M., & Bhakar, S. S. (2018). Examining the Impact of Role Overload on Job Stress, Job Satisfaction and Job Performance-A study among Married Working Women in Banking Sector. *International Journal of Management Studies*, V(2(7)), 01. [https://doi.org/10.18843/ijms/v5i2\(7\)/01](https://doi.org/10.18843/ijms/v5i2(7)/01)
- Miyai, Y., Tsuda, N., & Kawamura, H. (2015). *A New Type of Stress Sensitive Device*. <https://doi.org/10.7567/ssdm.1971.6-2>
- Motowidlo, S. J., & Kell, H. J. (2012). Job Performance. *Handbook of Psychology, Second Edition*, 82–103. <https://doi.org/10.1002/9781118133880.hop212005>
- Nur, I. R., Hidayati, T., & Maria, S. (2016). Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 1–18.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management*, 9(2), 145–160. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v9i2.3019>
- Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah - Didi Pianda - Google Books*. CV Jejak.
- Putu Irma Yunita, P. R. W. A. (2011). *KONFLIK PERAN DAN AMBIGUITAS PERAN SEBAGAI PREDIKTOR KINERJA KARYAWAN PADA BPR DI KABUPATEN*

- GIANYAR. 11(2), 10–14. <https://doi.org/10.16194/j.cnki.31-1059/g4.2011.07.016>
- 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>
- Sanyal, S., & Hisam, M. W. (2018). The Impact of Teamwork on Work Performance of Employees. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 20(3), 15–22. <https://doi.org/10.9790/487X-2003011522>
- Sevilla, G. C., Ochave, A. J., Punsalan, G. T., Regala, P. B., & Uriarte, G. G. (2007). *Research Methods (Revised)*. Rex Printing Company Inc.
- Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, praktis, dan mudah dipahami*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2012). *Analisis Validitas dan Asumsi Klasik*. Yogyakarta, Gava Media.
- Suparlan. (2006). *Guru Sebagai Profesi (Cetakan Ke)*. Hikayat Publishing.
- Suryani Ni Kadek, & John E.H.J, F. (2018). *Kinerja Organisasi* (S. N. Fatma (ed.); Cetakan Pe). Deepublish Publisher.
- Susanto, H. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2(2), 197–212. <https://doi.org/10.21831/jpv.v2i2.1028>
- Tarrant, T., & Sabo, C. E. (2010). Role conflict, role ambiguity, and job satisfaction in nurse executives. *Nursing Administration Quarterly*, 34(1), 72–82. <https://doi.org/10.1097/NAQ.0b013e3181c95eb5>
- Triyono, A. J., & Prayitno, A. (2020). Pengaruh Konflik Peran dan Aambiguitas Peran Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Penerangan Jalan dan Pengelolaan Reklame Kota Semarang. *Scientific African*, 114(June), 146. <https://doi.org/10.1016/j.sciaf.2019.e00146>
- Wa Ode Zusnita, M., Umi, K., & Ernie T, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 61–78.
- Wardan, K. (2019). *Guru Sebagai Profesi* (D. A. Nabila (ed.); Cetakan Ke). Deepublish Publisher.
- Wijaya, Cece, Rusyan, & Tabrani, A. (1994). *Kemampuan Dasar Guru Dalam Proses Belajar-Mengajar*. Remaja Rosdakarya.
- Yasa, I. W. M. (2017). Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Stres Kerja Pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar Bali. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 38–57. <https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.203.38-57>
- Yudiatmaja, F. (2017). *Analisis Jalur : Perhitungan Manual dan Aplikasi Komputer Statistik* (1st ed.). PT Raja Grafindo Persada.