



**PENGARUH PEMBERDAYAAN TERHADAP KONFLIK PERAN DAN AMBIGUITAS
PERAN PEGAWAI DI DINAS KESEHATAN
KABUPATEN LUWU**

Ratri Dwi Utami¹, Hadijah Rahmayanti², Sri Nuriana³, Irma Erpiani⁴, Sri Hastari Rahayu⁵

^{1,2,3,4,5} *Jurusan Administrasi Kesehatan STIKes Kamus Arunika Kota Palopo*

Email : ratrytamy190893@gmail.com

Keywords:

*Empowerment, role
conflict, role ambiguity*

ABSTRACT

This study aims to: (1) analyze the effect of empowerment on employee role conflict, (2) analyze the effect of empowerment on employee role ambiguity, (3) analyze the effect of role conflict on employee role ambiguity, and (4) analyze the factors that most influence employee role conflict. This study used a quantitative method with a cross-sectional study design. The sample size was 50 employees of the Luwu Regency Health Office. This study was conducted from July to August 2017. Data were analyzed using univariate, bivariate, and multivariate analysis using the Statistical Product Service Solution (SPSS) program. The results showed that: (1) empowerment had no direct effect on employee role conflict with a significance value of $0.479 > 0.05$; (2) empowerment had a direct effect on employee role ambiguity with a significance value of $0.005 < 0.05$; (3) role conflict had a direct effect on employee role ambiguity with a significance value of $0.000 < 0.05$; (4) Role conflict has a direct influence on the role ambiguity of employees at the Luwu District Health Office in 2017. This means that role conflict and role ambiguity each influence the performance of each employee. So employees must be more empowered so that their performance is no longer affected..

PENDAHULUAN

Pegawai sebagai sumber daya manusia adalah penggerak roda organisasi dalam mencapai dan mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi jika produktifitas SDM tinggi. Sebaliknya jika produktifitasnya rendah maka SDM seperti itu bukan merupakan asset lagi melainkan cuma akan menjadi beban organisasi. Oleh karena itu SDM harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Kurangnya informasi dan ketidakjelasan peran serta tugas-tugas bagi orang-orang dalam peranan kerja mereka dapat

menyebabkan timbulnya situasi penuh stress dan cenderung menimbulkan konflik. Konflik peran dan ambiguitas peran mengakibatkan stress bagi karyawan yang tentu saja akan menghasilkan sesuatu yang tidak diinginkan, baik untuk dirinya sendiri maupun untuk organisasinya. Dalam organisasi tidak sedikit SDM yang memiliki kinerja tidak maksimal. Ini bisa diakibatkan beberapa hal seperti kurangnya kompetensi yang dimiliki bahkan karena kebingungan atas apa yang mereka akan kerjakan. Kebingungan atas apa yang akan mereka kerjakan biasanya dialami oleh pegawai baru dalam sebuah organisasi. Hal ini terjadi biasanya karena organisasi kurang atau

bahkan tidak memberikan orientasi kepada pegawai tersebut. Atau bahkan tidak menempatkan pegawai tersebut sesuai dengan keahliannya. Kejadian seperti ini bisa menjadi salah satu faktor kurang maksimalnya kinerja individu yang berakibat pada tujuan organisasi yang kurang efektif pencapaiannya.

Kebingungan seperti ini biasanya disebut ambigu peran. Ambigu peran bukanlah hal baru dalam dinamika organisasi terutama pada aspek pengelolaan sumber daya manusia. Maka dibutuhkan perhatian khusus dari organisasi untuk pegawai agar ambigu peran bisa diminimalisir. Disinilah tugas organisasi untuk memberdayakan pegawainya sesuai dengan kompetensi walaupun bertolak belakang dengan kualifikasinya.

Konflik peran serta ambiguitas peran tersebut memang akan menciptakan kesulitan bagi para pegawai apabila mereka mengalaminya. Demikian pula, lembaga mungkin sekali dirugikan pada akhirnya. Tetapi, kondisi buruk yang ditimbulkan oleh keduanya bisa diminimalkan atau dikurangi dampaknya apabila setiap pegawai mampu mengendalikan diri dan kehidupan pribadinya dengan baik, menanamkan keyakinan positif tentang peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya, serta meyakinkan dirinya bahwa ia mampu menyiasati dinamika kehidupan tersebut. Ambiguitas peran mengacu pada unprediktabilitas konsekuensi kinerja dan defisiensi informasi mengenai perilaku peran yang diharapkan. Sebaliknya, konflik peran mengacu pada harapan yang tidak sesuai dan ini dapat terjadi antar beberapa peran.

Penelitian Joiner dan Bartram (2004) menemukan bahwa pemberdayaan berpengaruh negatif dengan ambiguitas peran dan konflik peran, hal ini disebabkan bahwa perawat juga terlibat dalam pengambilan keputusan dalam memecahkan masalah, kompetensi yang dimiliki perawat dan dukungan sosial berupa dukungan rekan kerja dapat mengurangi ambiguitas peran. Penelitian Spreitzer (1996) menunjukkan bahwa pemberdayaan berhubungan negatif terhadap ambiguitas peran, demikian pula Wetzels *et al.* (2000) menunjukkan bahwa pemberdayaan, berpengaruh negatif terhadap ambiguitas peran dan konflik peran. Hartline dan Ferrell (1996) menemukan sebaliknya bahwa pemberdayaan berpengaruh positif terhadap ambiguitas peran dan konflik peran, hal ini disebabkan karena

tingkat skill relatif rendah sehingga kesulitan dalam memahami perintah atasan dan kekurangan jumlah *sales contact*.

Reformasi birokrasi di bidang kepegawaian yang dilaksanakan melalui transformasi sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil (MSDM-PNS) berbasis kompetensi dalam sistem kepegawaian "*unified*", adalah merupakan paradigma yang memberi arah bagi upaya pemberdayaan SDM-PNS di dalam rangka mewujudkan PNS yang profesional, bertanggungjawab, jujur dan adil, sebagaimana diamanatkan dalam pasal 12 Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999.

Berdasarkan Undang - Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil negara bab i pada pasal 1 poin ke 11 yaitu menyatakan bahwa "Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu". Pada bab II pasal 3 poin D yaitu "kompetensi yang di perlukan sesuai dengan bidang dan tugas". Sedangkan di tinjau dari pengertian berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 49 Tahun 2016 tentang kompetensi teknik adalah kemampuan dan karakteristik yang wajib dimiliki oleh seorang pemangku jabatan berupa pengetahuan keterampilan dan sikap perilaku yang di perlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, melalui kesesuaian pendidikan atau pelatihan dengan tugas jabatan.

Dan ada juga fakta di Dinas Kesehatan Kabupaten Luwu dimana penempatan pegawainya sudah sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tetapi masih cenderung bingung dalam melaksanakan tugasnya. Ini terbukti dari beberapa kasus di lapangan. Kadang ada suatu tugas yang dilakukan atau diberikan oleh atasan pada waktu bersamaan seperti pegawai surveilans yang di tugaskan untuk menyelesaikan laporan surveilans dan laporan promosi kesehatan, yang membuat pegawai mengalami konflik peran. Konflik yang dialami oleh pegawai tersebut yang harus jadi perhatian khusus dari organisasi. Karena apabila terus dibiarkan akan menimbulkan ambiguitas peran pegawai yang mengakibatkan tekanan bagi dirinya sendiri yang tidak dapat dihindari. Ini merupakan sebuah kejadian yang harus disadari dan dicarikan solusi karena akan

membuat kinerja organisasi tidak efektif apabila terjadi pembiasaan.

Saat ini jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Luwu sebanyak 50 orang. Pegawai yang memiliki jabatan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya sebanyak 12 (24%) orang sedangkan pegawai yang memiliki jabatan dengan latar belakang pendidikan sebanyak 38 (74%) orang. Hal tersebut dapat mengakibatkan konflik peran sehingga mempengaruhi ambiguitas peran setiap pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Luwu.

Berdasarkan latar belakang, tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Di Dinas Kesehatan Kabupaten Luwu Tahun 2017”.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah survei analitik yaitu survey atau penelitian yang mencoba menggali bagaimana dan mengapa fenomena kesehatan itu terjadi dengan menggunakan desain *cross sectional*.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian berlokasi di Dinas Kesehatan Kabupaten Luwu. Penelitian dilaksanakan pada bulan Juni hingga Agustus tahun 2017.

Populasi dan Sampel.

Populasi penelitian adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berada pada Dinas Kesehatan Kabupaten Luwu. Penelitian ini dilakukan pada seluruh populasi.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner skala likert. Pernyataan pada kuesioner berupa pernyataan pada kuesioner berupa pernyataan positif/*favorable* dengan empat pilihan jawaban yaitu skor 4 untuk pilihan jawaban sangat setuju, skor 3 untuk pilihan jawaban setuju, skor 2 untuk pilihan jawaban tidak setuju, dan skor 1 untuk pilihan jawaban sangat tidak setuju.

Uji chi-square melihat hubungan atau perbedaan antara variabel yang berbentuk kategorik (ordinal). Adapun syarat uji chi-square valid digunakan jika jumlah sel yang mempunyai nilai frekuensi harapan < 5 maksimal 20% dari seluruh sel. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Variabel independen yang berpengaruh signifikan kemudian dimasukkan ke dalam model regresi logistik multivariate untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara variabel independe dengan variabel dependen. Di dalam penentuan model yang cocok dilakukan dengan melihat nilai dari Wald Statistik dan Exp (B) untuk masing-masing variabel independen dengan batas nilai $p \leq 0.05$.

Pengolahan dan Analisis Data

Pengelompokan dilakukan dengan membuat total skor masing-masing komponen penilaian untuk masing-masing Pegawai Negeri Sipil (PNS) kemudian ditentukan nilai Meannya. Apabila skor nilai masing-masing dosen kurang dari Mean maka diberi kategori baik dan apabila lebih dari atau sama dengan Mean dikategorikan kurang baik. Data selanjutnya dianalisis distribusi frekuensi, Chi-Square dan Regresi Logistik.

HASIL

Analisis Univariat

Tabel 1
Distribusi Responden Berdasarkan Pemberdayaan Di Dinas Kesehatan Kabupaten Luwu Tahun 2017

Pemberdayaan	Frekuensi (n)	Persentasi (%)
Berdaya	27	54
Kurang berdaya	23	46
Total	50	100

Sumber: Data Primer (2017)

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa distribusi responden pegawai di dinas kesehatan kabupaten luwu didapatkan jawaban

yang berdaya terdapat 27 responden (54%) dan yang menjawab kurang berdaya terdapat 23 responden (46%).

Tabel 2
Distribusi Responden Berdasarkan Konflik Peran Di Dinas Kesehatan Kabupaten Luwu Tahun 2017

Konflik Peran	Frekuensi		Persentasi	
		(n)		(%)
Tidak Berkonflik		9		18
Berkonflik		41		82
Total		50		100

Sumber: Data Primer (2017)

Berdasarkan table 2 menunjukkan bahwa distribusi responden pegawai di dinas kesehatan kabupaten luwu didapatkan jawaban yang tidak berkonflik peran terdapat 9

responden (18%) dan yang menjawab berkonflik terdapat 41 responden (82%).

Tabel 3
Distribusi Responden Berdasarkan Ambiguitas Peran Di Dinas Kesehatan Kabupaten Luwu Tahun 2017

Ambiguitas Peran	Frekuensi		Persentasi	
		(n)		(%)
Tidak berambiguitas		8		16
Berambiguitas		42		84
Total		50		100

Sumber: Data Primer (2017)

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa distribusi responden pegawai di dinas kesehatan kabupaten luwu didapatkan jawaban

yang tidak ambiguitas terdapat 8 responden (16%) dan yang menjawab berambiguitas terdapat 42 responden (84%).

Analisis Bivariat

Tabel 4
Distribusi Responden Berdasarkan Pengaruh Antara Pemberdayaan dengan Konflik Peran Di Dinas Kesehatan Kabupaten Luwu Tahun 2017

Pemberdayaan	Konflik Peran				Jumlah		P Value
	Tidak berkonflik		Berkonflik		N	%	
	N	%	n	%			
Berdaya	6	22,2	21	77,8	27	100	0,479
Kurang berdaya	3	13	20	87	23	100	
Total	9	18	41	82	50	100	

Sumber: Data Primer (2017)

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa yang berdaya dan tidak berkonflik sebanyak 6 orang (22,2%) dan yang kurang berdaya dan tidak berkonflik sebanyak 3 orang (13%). Sedangkan yang berdaya dan berkonflik

sebanyak 21 orang (77,8%) dan yang kurang berdaya dan berkonflik sebanyak 20 orang (87%).

Berdasarkan hasil uji statistik Chi-Square diperoleh nilai $p=0,479$, karena $p>0,05$, maka

H0 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara

pemberdayaan dengan konflik peran pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Luwu tahun 2017.

Tabel 5
Distribusi Responden Berdasarkan Pengaruh Antara Pemberdayaan dengan Ambiguitas Peran Di Dinas Kesehatan Kabupaten Luwu Tahun 2017

Pemberdayaan	Ambiguitas Peran				Jumlah		P Value
	Tidak berambiguitas		Berambiguitas		N	%	
	n	%	n	%			
Berdaya	8	29,6	19	70,4	27	100	0,005
Kurang berdaya	0	0	23	100	23	100	
Total	8	16	42	84	50	100	

Sumber: Data Primer (2017)

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa yang berdaya dan tidak berambiguitas sebanyak 8 orang (29,6%) dan yang kurang berdaya dan tidak berambiguitas sebanyak 0 orang (0%). Sedangkan yang berdaya dan berambiguitas sebanyak 19 orang (70,4%) dan yang kurang berdaya dan berambiguitas sebanyak 23 orang (100%).

Berdasarkan hasil uji statistik Chi-Square diperoleh nilai $p=0,005$, karena $p<0,05$,

maka H0 ditolak. Sehingga dapat dikatakan ada pengaruh yang signifikan antara pemberdayaan dengan ambiguitas peran pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Luwu tahun 2017. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat pemberdayaan pegawai maka semakin tinggi pula pengaruh ambiguitas peran pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Luwu.

Tabel 6
Distribusi Responden Berdasarkan Pengaruh Antara Konflik Peran dengan Ambiguitas Peran Di Dinas Kesehatan Kabupaten Luwu Tahun 2017

Konflik Peran	Ambiguitas Peran				Jumlah		P Value
	Tidak berambiguitas		Berambiguitas		N	%	
	n	%	n	%			
Tidak berkonflik	5	55,6	4	44,4	9	100	0,000
Berkonflik	3	7,3	38	92,7	41	100	
Total	8	16	42	84	50	100	

Sumber:

Data

Primer

(2017)

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa yang tidak berkonflik dan tidak berambiguitas sebanyak 5 orang (55,6%) dan yang berkonflik dan tidak berambiguitas sebanyak 3 orang (7,3%). Sedangkan yang tidak berkonflik dan berambiguitas sebanyak 4 orang (44,4%) dan yang berkonflik dan berambiguitas sebanyak 38 orang (92,7%).

Berdasarkan hasil uji statistik Chi-Square diperoleh nilai $p=0,000$, karena $p<0,05$,

maka H0 ditolak. Sehingga dapat dikatakan ada pengaruh yang signifikan antara konflik peran dengan ambiguitas peran pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Luwu tahun 2017. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi konflik peran pegawai maka semakin tinggi pula ambiguitas peran yang di rasakan pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Luwu.

Analisis Multivariat

Tabel 7
Model Akhir Hasil Analisis Multivariat Regresi Logistik Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Pegawai Di Dinas Kabupaten Luwu Tahun 2017

Variabel	B.	S.E	Wald	df	Sig.	Exp (B)
Pemberdayaan	20,7775	7577,939	,000	1	,998	1,053
Konflik Peran	2,762	,900	9,423	1	,002	15,833
Constanta	-2,985	1,470	4,126	1	,042	,051

Sumber : Data Primer (2017)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas maka dapat diketahui $\rho = 0,002$ ($\rho \leq 0,05$) dan $\text{Exp}(B) = 15,833$. Jadi, dapat dikatakan bahwa konflik peran memiliki hubungan linier (pengaruh) paling kuat terhadap ambiguitas peran pegawai di Dinas

Kesehatan Kabupaten Luwu tahun 2017. Hal ini berarti bahwa konflik peran pegawai yang terjadi sangat berpengaruh terhadap ambiguitas peran masing – masing pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Luwu tahun 2017.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Konflik Peran

Hasil uji statistik yang diperoleh nilai $\rho=0,479$, karena $\rho>0,05$, maka H_0 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara pemberdayaan dengan konflik peran pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Luwu tahun 2017.

Temuan tersebut menandakan bahwa pemberdayaan tidak ada pengaruhnya terhadap konflik peran pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Luwu Tahun 2017, karena dalam pemberdayaan tersebut tidak adanya saling terbuka terhadap rekan kerja baik antar antar staf maupun dengan atasannya dan pegawai menerima penugasan tanpa sumber daya manusia yang cukup untuk menyelesaikannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alelula Arindra Irmawati (2017) yang menyatakan bahwa kurangnya pengawasan dan evaluasi, pengawasan yang kurang dalam pemberdayaan dapat mengakibatkan terjadinya masalah konflik peran. Pegawai yang diberdayakan mungkin akan lebih rentan terhadap konflik peran yang memiliki efek merugikan pada kinerja pegawai.

Hartline dan Ferrell (1996) menemukan sebaliknya bahwa pemberdayaan berpengaruh positif terhadap ambiguitas peran dan konflik peran, hal ini disebabkan karena tingkat skill relatif rendah sehingga kesulitan dalam

memahami perintah atasan dan kekurangan jumlah *sales contact*.

Dalam penelitian Roslina Alam menyatakan bahwa sama dengan pengaruh pemberdayaan terhadap ambiguitas peran, demikian pula dengan pengaruh pemberdayaan terhadap konflik peran, terjadi temuan yang tidak umum, bahwa walaupun perawat dan bidan merasa terberdayakan namun masih terjadi konflik peran. Sesuai persepsi responden bahwa kompetensi adalah indikator paling dominan membentuk pemberdayaan. Dalam hal ini ketika perawat dan bidan mempunyai kompetensi yang tinggi maka ada kecenderungan diberikan tanggung jawab yang lebih besar pula, seperti diberikan tugas lebih banyak, jabatan rangkap misalnya sebagai kepala ruangan, juga mengoperasikan computer dan kegiatan administrasi lainnya serta melakukan pelayanan dan perawatan pasien, sehingga perawat dan bidan harus menjalankan tugas rangkap dalam waktu yang bersamaan. Temuan ini juga didukung oleh penelitian empiris dari Hartline dan Ferrell (1996), dalam upaya menyeimbangkan kebutuhan peran yang disebabkan keterbatasan organisasi, misalnya kekurangan sumber daya manusia, keterbatasan teknologi.

Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Ambiguitas

Hasil uji statistik yang diperoleh nilai $\rho=0,005$, karena $\rho<0,05$, maka H_0 ditolak. Sehingga dapat dikatakan ada pengaruh yang signifikan antara pemberdayaan dengan ambiguitas peran pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Luwu tahun 2017. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat pemberdayaan pegawai maka semakin tinggi pula pengaruh ambiguitas peran pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Luwu Tahun 2017.

Temuan tersebut menandakan bahwa pemberdayaan mempunyai pengaruh terhadap ambiguitas peran pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Luwu Tahun 2017, karena pemberdayaan pegawai memberikan kesempatan untuk pegawai mengidentifikasi permasalahan yang ada dalam organisasi yang dapat mempengaruhi ambiguitas peran yang masih ada saja pegawai yang tidak memahami peranan, tujuan, dan apa yang diharapkan oleh pekerjaan yang dilakukannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Roslina Alam (2009) yang menyatakan pemberdayaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap ambiguitas peran. Hasil ini dibuktikan dengan adanya t . hitung (critical ratio) sebesar 14.403 yang lebih besar dari t . tabel (1.96). Pengaruh antara variabel pemberdayaan dengan variabel ambiguitas peran menunjukkan adanya pengaruh positif yang ditandai dengan koefisien jalur positif dengan inner weight sebesar 0.659. Hasil ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat pemberdayaan maka semakin tinggi ambiguitas peran perawat dan bidan pada rumah sakit.

Penelitian Joiner dan Bartram (2004) menemukan bahwa pemberdayaan berpengaruh negatif dengan ambiguitas peran dan konflik peran, hal ini disebabkan bahwa perawat juga terlibat dalam pengambilan keputusan dalam memecahkan masalah, kompetensi yang dimiliki perawat dan dukungan sosial berupa dukungan rekan kerja dapat mengurangi ambiguitas peran. Penelitian Spreitzer (1996) menunjukkan bahwa pemberdayaan berhubungan negatif terhadap ambiguitas peran, demikian pula Wetzels *et al.* (2000) menunjukkan bahwa pemberdayaan, berpengaruh negatif terhadap ambiguitas peran dan konflik peran.

Pengaruh Konflik Peran Terhadap Ambiguitas Peran

Hasil uji statistik yang diperoleh nilai $\rho=0,000$, karena $\rho<0,05$, maka H_0 ditolak. Sehingga dapat dikatakan ada pengaruh yang signifikan antara konflik peran dengan ambiguitas peran pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Luwu tahun 2017. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi konflik peran pegawai maka semakin tinggi pula ambiguitas peran yang dirasakan pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Luwu Tahun 2017.

Temuan tersebut menandakan bahwa konflik peran mempunyai pengaruh terhadap ambiguitas peran pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Luwu Tahun 2017, karena pegawai melakukan suatu kegiatan yang harus dilakukan secara berbeda yang dapat mempengaruhi ambiguitas peran yang masih ada saja pegawai yang tidak memahami peranan, tujuan, dan apa yang diharapkan oleh pekerjaan yang dilakukannya.

Menurut Luthans (2006), seseorang akan mengalami konflik peran jika ia memiliki dua peran atau lebih yang harus dijalankan pada waktu yang bersamaan. Kreitner dan Kinicki (2005) mengatakan bahwa konflik peran adalah orang-orang memiliki pengharapan yang saling bertentangan atau tidak konsisten. Konflik peran muncul ketika seseorang menerima pesan yang tidak sebanding berkenaan dengan perilaku peran yang sesuai (Putri, 2012). Sedangkan menurut Khan, *et al.* mengemukakan bahwa konflik peran terjadi ketika dua atau lebih tuntutan terjadi secara bersamaan dan saling bertentangan satu sama lain sehingga menyebabkan kesulitan pada karyawan (Sirumapea *dkk*, 2009).

Menurut Kahn *et al.*, (1978) dalam Bhanugopan *et al.* (2006) menemukan bahwa ambiguitas peran berhubungan negatif dengan kesehatan fisik dan psikis. Para peneliti ini melaporkan bahwa individu yang mengalami ambiguitas peran yang tinggi cenderung merasa kurang puas terhadap pekerjaannya dan melaporkan stres pekerjaan yang tinggi dibandingkan dengan mereka yang rendah ambiguitas peran atau perannya lebih jelas. Ambiguitas peran adalah dihubungkan dengan satu kebutuhan kepastian dan meramalkan kemungkinan, terutama dalam memenuhi makna dan tujuan mereka. Menurut Jackson *et al.* (1986), bahwa lingkungan kerja menjadi ambigu, jika individu kekurangan informasi untuk memenuhi aktivitas dan tugas-tugas,

seperti bila informasi terbatas atau tidak tergambar atau dilafalkan dengan jelas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Luwu Tahun 2017 dapat disimpulkan bahwa :

1. Tidak ada pengaruh pemberdayaan dengan konflik peran pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Luwu tahun 2017. Dengan hasil uji statistik diperoleh nilai $\rho=0,479$, karena $\rho>0,05$, maka H_0 diterima.
2. Ada pengaruh pemberdayaan dengan ambiguitas peran pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Luwu tahun 2017. Dengan hasil uji statistik diperoleh nilai $\rho=0,005$, karena $\rho<0,05$, maka H_0 ditolak.
3. Ada pengaruh konflik peran dengan ambiguitas peran pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Luwu tahun 2017. Dengan hasil uji statistik diperoleh nilai $\rho=0,000$, karena $\rho<0,05$, maka H_0 ditolak.

Konflik peran memiliki hubungan linier (pengaruh) paling kuat terhadap ambiguitas peran pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Luwu tahun 2017. Dengan hasil uji regresi logistik yang diketahui $\rho = 0,002$ ($\rho \leq 0,05$) dan $\text{Exp}(B) = 15,833$.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, Roslina. 2009. *Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kelelahan Kerja Dan Kecerdasan Emosional Perawat Dan Bidan Pada Rumah Sakit Rujukan Di Sulawesi Selatan*. EKUITAS, Akreditasi No.110/DIKTI/Kep/2009. ISSN 1411-0393.
- Anfas dan Irfandi Buamonabot. 2016. *Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Dealer Di Kota Ternate)*. SEMNAS FEKON 2016.
- Arifin, Alvin, Djamhur Hamid, dan M. Soe' oed Hakam. 2014. *Pengaruh Pemberdayaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv. Catur Perkasa Manunggal)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 8 No. 2 Maret 2014. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.i
- Airindra Irmawati, Alelula. 2017. *Studi Kualitatif : Pemberdayaan Karyawan Pada Perusahaan Bisnis Kreatif*. Tesis dipublikasikan. Program Studi Magister Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta.
- Ashari, Dr. Edy Topo, M.Si. 2005. *Strategi Pemberdayaan Pns Dalam Rangka Reformasi Birokrasi*.
- Baharizqi, Imam. 2011. *Analisis Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pusat Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung*. Skripsi Dipublikasikan. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi. Universitas Komputer Indonesia. Bandung.
- Debora. 2006. *Pengaruh Pemberdayaan Kerja dan Psikologis Terhadap Kepercayaan Organisasional dan Kepuasan Kerja Dosen Tetap Perguruan Tinggi Swasta*. Jurusan Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi–Universitas Kristen Petra. <http://www.petra.ac.id/~puslit/journals/dir.php?DepartmentID=MAN>.
- Dzikri, Daud. 2017. *Pengaruh Ketidakjelasan Peran Dan Konflik Peran Terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal (Studi pada Pt. Keretaapi (Persero))*. Skripsi Dipublikasikan. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Pasundan. Bandung.
- Ekawati, Dianti. 2012. *Pengaruh Pemberdayaan Struktural Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rsu Bhakti Asih Dengan Pemberdayaan Psikologis Sebagai Variabel Antara*. Skripsi Dipublikasikan. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Program Sarjana Ekstensi Departemen Ilmu Administrasi Kekhususan Sumber Daya Manusia. Universitas Indonesia. Depok.
- Hamdani, Muliawan. 2014. *Pengaruh Locus Of Control Terhadap Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Dengan Etika Kerja Islami Sebagai Variabel Antara (Studi Pada Bank Jateng Kantor Cabang Pembantu Johar)*. Prestasi Vol. 13 No. 1 - Juni 2014. Issn 1411 – 1497.

- Jaluanto. Spt, Se, M.Com. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Variabel Situasi Terhadap Ambiguitas Peran Dan Konflik Peran Dalam Organisasi Di Semarang*. Serat Acitya – Jurnal Ilmiah. Untag Semarang.
- Kristianingsih, Tri Puji. 2015. *Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Ambiguitas Peran Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perawat Unit Rawat Jalan Dan Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang)*. Skripsi dipublikasikan. Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Notoatmodjo, Prof. Dr. Soekidjo. 2014. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Purba, Fetrichia Ditha Yolanda. 2011. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Kantor Pusat Medan*. Skripsi Dipublikasikan. Fakultas Ekonomi. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Putri, Rizki Rosa, 2012. *Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wates)*. Skripsi Dipublikasikan. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro. Semarang.
- Rosally, Catherina Dan Yulius Jogi. 2015. *Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. Jurnal Business Accounting Review Vol 3 No 2 Agustus 2015 (31-40).
- Safitri, Devi. 2015. *Pengaruh Ambiguitas Peran Dan Motivasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru, Batam, Dan Medan)*. Jurnal Akuntansi, Vol. 3, No. 2, April 2015 : 160 – 173. ISSN 2337-4314.
- Saputro, Arga Bagus. 2015. *Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Daerah Kota Batu*. Jurnal Ilmiah. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Brawijaya. Malang.
- Sedarmayanti, Prof., Dr. Hj. M.Pd., APU. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung : Refika Aditama.
- Sirumapea, Lely Peatric, Harlina Nurtjahjanti, dan Nofiar A.P. 2009. *Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Konflik Peran Dengan Perilaku Keanggotaan Organisasi Pada Karyawan PT. BRI Palangkaraya Kalimantan Tengah*. Jurnal Ilmiah. Fakultas Psikologi. Universitas Diponegoro.
- Sunarta. 2002. *Pentingnya Memberdayakan Pegawai Dalam Konteks Perubahan*. Pns Fise Uny, Pemerhati Masalah Organisasi, Dan Praktisi Bisnis.
- Susarni. 2016. *Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Muna Barat*. Skripsi Dipublikasikan. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Halu Oleo. Kendari.
- Wetzels, Martin, Ko de Ruyter, & Josee Bloemer. 2000. *Antecedents and Consequences of Role Stress of Retail Sales Persons*. Journal of Retailing and Consumer Services 7, pp. 65-75.
- Wibowo, Prof., DR. S.E., M.PHIL. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Widjayanti, Trisna Budy. 2012. *Hubungan Antara Karakteristik Individu, Psikologis Dan Organisasi Dengan Perilaku Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Unit Rawat Inap RS. MH. Thamrin Puswakarta Tahun 2011*. Tesis dipublikasikan. Pascasarjana. Universitas Indonesia.
- Wijaya, Rangga. 2013. *Pengaruh Ambiguitas Peran Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Koordinator Semarang)*. Skripsi Dipublikasikan. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Zuhdi, Sulaiman Dan Mayarni. 2013. *Pemberdayaan Pegawai, Motivasi Kerja, Dan Kualitas Pelayanan*. Jurnal Administrasi Pembangunan, Volume 1, Nomor 3, Juli 2013, Hlm. 219-3