Pengaruh Konflik Peran dan Iklim Organisasi Terhadap Kreativitas Karyawan (Survey Pada Divisi Karyawan Inspecting Kain Jadi (IKJ) PT. Famatex I)

Supriyadi
Jurusan Manajemen – STIE STEMBI Bandung

Hadi Darmawan
Jurusan Manajemen – STIE STEMBI Bandung

Abstrak

Tujuan_*Tujuan penelitian ini meneliti pengaruh konflik peran dan Iklim organisasi terhadap kreativitas karyawan divisi Inspecting Kain Jadi (IKJ) PT. Famatex I.*
Desain/Metode_*Desain penelitian menggunakan deskriptif dan asosiatif dengan metode sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Analisis yang digunakan adalah analis regresi linear beganda (multiple regression) dan analisis koefisien determinasi, dimana didalamnya digunakan uji asumsi klasik, pengujian secara parsial dan pengujian secara simultan.*
Temuan_*Hasil pembahasan diketahui bahwa secara keseluruhan terdapat pengaruh signifikan antara Konflik Peran dan Iklim Organiasasi terhadap Kreativitas Karyawan sebesar 26,5%.*
Implikasi_*Hasil pengujian secara individu dapat diketahui pula bahwa variabel Konflik Peran dan variabel Iklim Organisasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas Karyawan divisi Inspecting Kain Jadi (IKJ) PT. Famatex I.*
Originalitas_*Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner pada 60 karyawan divisi Inspecting Kain Jadi (IKJ) PT. Famatex I.*
Tipe Penelitian_*Studi Empiris*

Kata Kunci *: Konflik Peran, Iklim Organisasi, Kreativitas Karyawan*

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Sumber daya manusia adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. **(Sucahya dan Suana, 2016:7329)**

Setiap orang diharapkan agar lebih kreatif dalam berfikir dan melakukan sesuatu dengan cara yang berbeda. Kreativitas berasal dari individu yang mempunyai keahlian dan keterampilan berpikir kreatif berdasarkan pendidikan formal dan pengalaman masa lalu. Dengan adanya pelatihan serta kreativitas yang dimilki oleh karyawan, maka seorang karyawan diharapkan mampu menghadapi tugas-tugas yang sangat kompleks serta dapat mencapai kinerja yang tinggi **(Dharma dan Akib, 2004)** dalam **Wibowo (2013:1023)**. Karyawan sering dihadapkan oleh potensial konflik peran dalam melaksanakan tugasnya. Konflik peran (*role conflict*) didefinisikan sebagai adanya tekanan dua atau lebih kelompok

tekanan secara simultan sehingga kepatuhan pada kelompok yang satu akan menimbulkan kesulitan atau ketidakmungkinan untuk mematuhi yang lainnya **(Wolfe, *et al*, 1962)** dalam **Azhar (2013:2).**

Selain konflik peran iklim organisasi atau iklim kerja juga merupakan hal yang perlu mendapat perhatian seorang manajer karena faktor tersebut sedikitnya ikut mempengaruhi tingkah laku pegawai dalam organisasi. Dengan demikian hendaknya organisasi yang berkembang secara dinamis akan berdampak positif bagi kelangsungan dan keuntungan organisasi **(Singal Dkk, 2018:2679**). Pernyataan serupa dikemukakan oleh **Newstrom dan Davis (2016)** dalam **Singal Dkk (2018:2680)** yang menyatakan iklim kerja menyangkut lingkungan yang ada atau yang dihadapi individu yang berada dalam suatu organisasi yang mempengaruhi seseorang yang melakukan tugas atau suatu pekerjaan.

Berdasarkan pemikiran tersebut, maka timbul keinginan untuk mengkaji lebih dalam mengenai keterkaitan antara Konflik Peran (*role conflict*) dan Iklim Organisasi (*organizational climate*) terhadap Kreativitas Karyawan (*employee creativity*). Penelitian ini dilakukan pada PT. Famatex I Jalan Raya Dayeuhkolot No.48 divisi karyawan Inspecting Kain Jadi (IKJ) yang merupakan bagian manufaktur textile yang memiliki 60 orang karyawan meliputi inspeck kain, pengecapan kain, penggulungan kain, dan packing kain.

Berdasarkan pengamatan atau survey pendahuluan yang dilakukan penulis pada 10 orang karyawan Inspecting Kain Jadi (IKJ), sebagai berikut :

Tabel 1.1
Kuesioner Pendahuluan Kreativitas Karyawan

No	Fenomena	Ya	(%)	Tidak	(%)
1	Pernah membuat rencana kerja untuk memudahkan pekerjaan anda	6	60%	4	40%
2	Keterbukaan dengan karyawan lain bila mempunyai ide baru	5	50%	5	50%
3	Keinginan untuk mendapatkan penghargaan atas ide yang dihasilkan	7	70%	3	30%

Sumber : Hasil Survey Pendahuluan, 2019

Berdasarkan data Tabel 1.1 pendahuluan yang telah penulis amati atas survey yang dilakukan pada karyawan bahwa Kreativitas Karyawan belum maksimal atau rendah. Berdasarkan item pertanyaan pertama "Pernah membuat rencana kerja untuk memudahkan pekerjaan anda?" dengan jawaban 60% atau sebanyak 6 orang pernah membuat rencana kerja untuk memudahkan pekerjaannya sendiri dan 40% atau sebanyak 4 orang tidak pernah membuat rencana kerja untuk memudahkan pekerjaannya. Pada item kedua dengan pertanyaan "Keterbukaan dengan karyawan lain bila mempunyai ide baru?" dengan jawaban 50% atau sebanyak 5 orang mempunyai sifat keterbukaan dengan karyawan lain bila mempunyai ide baru dan 50% atau sebanyak 5 orang tidak mempunyai sifat keterbukaan dengan karyawan lain bila mempunyai ide baru. Kemudian pada item ketiga dengan pertanyaan "Keinginan untuk mendapatkan penghargaan atas ide yang dihasilkan?" dengan jawaban 70% atau sebanyak 7 orang ada rasa keinginan untuk mendapatkan penghargaan atas ide yang dihasilkannya dan 30% atau sebanyak 3 orang tidak ada rasa keinginan untuk mendapatkan penghargaan atas ide yang dihasilkannya.

Tabel 1.2
Kuesioner Pendahuluan Konflik Peran

No	Fenomena	Ya	(%)	Tidak	(%)
1	Apakah atasan memberikan peran lain	8	80%	2	20%
2	Apakah peran lain dapat dilaksanakan	4	40%	6	60%
3	Merasa tidak nyaman dengan peran lain	6	60%	4	40%

Sumber : Hasil Survey Pendahuluan, 2019

Berdasarkan data Tabel 1.2 pendahuluan yang telah penulis amati atas survey yang dilakukan pada karyawan bahwa konflik peran belum maksimal atau rendah. Berdasarkan item pertanyaan pertama "Apakah atasan memberikan peran lain?" dengan jawaban 80% atau sebanyak 8 orang menjawab atasan selalu memberikan peran lain dan 20% atau sebanyak 2 orang menjawab atasan tidak memberikan peran lain. Pada item kedua dengan pertanyaan "Apakah peran lain dapat dilaksanakan?" dengan jawaban 40% atau sebanyak 4 orang menjawab peran lain dapat dilaksanakan dan 60% atau sebanyak 6 orang tidak dapat melaksanakan peran lain. Kemudian pada item ketiga dengan pertanyaan "Merasa tidak nyaman dengan peran lain?" dengan jawaban 60% atau sebanyak 6 orang menjawab tidak nyaman dengan peran lain yang diberikan atasan dan 40% atau sebanyak 4 orang merasa nyaman dengan peran lain yang diberikan atasan.

Tabel 1.3
Kuesioner Pendahuluan Iklim Organisasi

No	Fenomena	Ya	(%)	Tidak	(%)
1	Adanya sikap saling percaya antara karyawan dan pimpinan	4	40%	6	60%
2	Adanya keterlibatan dalam pengambilan keputusan	4	40%	6	60%
3	Lingkungan yang kondusif	7	70%	3	30%

Sumber : Hasil Survey Pendahuluan, 2019

Berdasarkan data Tabel 1.3 pendahuluan yang telah penulis amati atas survey yang dilakukan pada karyawan bahwa Iklim Organisasi belum maksimal atau rendah. Berdasarkan item pertanyaan pertama "Adanya sikap saling percaya antara karyawan dan pimpinan?" dengan jawaban 40% atau sebanyak 4 orang menjawab ada sikap saling percaya antara karyawan dengan pimpinan dan 60% atau sebanyak 6 orang menjawab tidak ada sikap saling percaya antara karyawan dan pimpinan. Pada item kedua dengan pertanyaan "Adanya keterlibatan dalam pengambilan keputusan?" dengan jawaban 40% atau sebanyak 4 orang menjawab adanya keterlibatan pengambilan keputusan antara karyawan dengan pimpinan dan 60% atau sebanyak 6 orang menjawab tidak adanya keterlibatan pengambilan keputusan antara karyawan dengan pimpinan. Kemudian pada item ketiga dengan pertanyaan "Lingkungan yang kurang kondusif?" dengan jawaban 70% atau sebanyak 7 orang menjawab adanya lingkungan yang kondusif dan 30% atau sebanyak 3 orang menjawab tidak ada lingkungan yang kondusif.

Dengan Latar Belakang diatas penulis tertarik meneliti lebih jauh dengan judul "Pengaruh Konflik Peran (*Role Conflict*) dan Iklim Organisasi (*Organizational Climate*) Terhadap Kreativitas Karyawan (*Employee Creativity*)" (Survey Pada Divisi Karyawan Inspecting Kain Jadi (IKJ) PT. Famatex I)"

Tujuan dari Penelitian ini Penulis ingin mengetahui :

1. Bagaimana Pengaruh Kondisi dan gambaran Konflik Peran, Ikim Organisasi dan Kreativitas Karyawan divisi Inspecting Kain Jadi (IKJ) PT Famatex I.
2. Bagaimana Pengaruh Konflik Peran dan Iklim Organisasi terhadap Kreativitas Karyawan divisi Inspecting Kain Jadi (IKJ) PT Famatex I secara simultan.
3. Bagaimana Pengaruh Konflik Peran terhadap Kreativitas Karyawan divisi Inspecting Kain Jadi (IKJ) PT Famatex I.
4. Bagaimana Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kreativitas Karyawan divisi Inspecting Kain Jadi (IKJ) PT Famatex I.

II. Kajian Teori

Konfik Peran

Menurut Sinambela (2016:461) konflik peran, yaitu konflik yang terjadi karena seseorang mengemban lebih dari satu peran yang saling bertentangan.

Menurut Irzani dan Witjaksono (2014:268) konflik peran adalah suatu posisi atau pertentangan kebutuhan dan tujuan antara individu atau kelompok yang timbul karena ketidak konsistenan antara peran yang diterima dengan perilaku peran yang sesuai.

Menurut Wolfe, *et al*, (1962) dalam Rosally dan Jogi (2015:33) konflik peran, yaitu pertentangan dalam diri karyawan yang disebabkan peran yang berbeda yang harus dimainkan dalam waktu bersama.

Indikator-indikator dari konflik peran Rizzo *et al*, (1972) dalam Irzani dan Witjaksono (2014:268) menggunakan enam indikator pengukuran untuk menilai terjadinya konflik peran terhadap seseorang dalam peranannya dalam perusahaan atau organisasi. Indikator tersebut antara lain :

1. Kejelasan otoritas, yaitu adanya pembagian wewenang yang jelas dalam job description.
2. Rencana dan tujuan yang jelas, yaitu perusahaan menetapkan rencana dan tujuan pada masing-masing peran karyawan.
3. pembagian jadwal kerja yang jelas, yaitu terdapat pengaturan kerja dan jadwal kerja yang jelas.
4. Kejelasan tanggungjawab, yaitu tanggungjawab dibebankan secara jelas pada masing-masing bagian atau karyawan.
5. Harapan perusahaan atas perannya, yaitu perusahaan memberikan tujuan dan apa yang hendak dicapai dari peran seseorang.
6. Penjelasan tugas yang jelas, yaitu setiap pekerjaan memiliki aturan dan ketentuan yang jelas.

Rizzo *et al*, (1970) dalam Rosally dan Jogi (2015:35) menggunakan tiga indikator pengukuran untuk menilai terjadinya konflik peran indikator tersebut antara lain :

1. Adanya dua perintah berbeda yang diterima secara bersamaan.
2. Penugasan tidak didukung dengan material dan sumber daya.
3. Bekerja dengan dua kelompok atau lebih.

Iklim Organisasi

Menurut Mulyadi (2015:101) iklim organisasi sering disebut sebagai lingkungan manusia, dimana pekerja dalam suatu organisasi (organisasi) melakukan kegiatannya. Hal ini dapat menunjukan kepada suatu bagian dari organisasi, cabang atau bahkan keseluruhan organisasi itu sendiri. Iklim tersebut, tidak dapat diamati secara fisik, tidak dapat disentuh, tetapi kita dapat merasakan keberadaannya.

Menurut Taguiri dan Litwin (1968) dalam Soetopo (2012:141) iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya,

mempengaruhi perilakunya dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasi.

Menurut Wirawan (2016:122) mendefinisikan iklim secara luas, Ia menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang memengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Menurut Timpe (1999:6) dalam Priyono (2010:123) iklim organisasi ditentukan berdasarkan enam dimensi yaitu :

1. Tanggung jawab
2. Keseragaman
3. Semangat kelompok
4. Penghargaan
5. Standar
6. Kejelasan organisasi

Menurut Wirawan (2016:129) bahwa dimensi iklim organisasi sebagai berikut:

1. Keadaan lingkungan fisik tempat kerja
2. Keadaan lingkungan sosial

Menurut Darodjat (2015) dalam Ekawati (2017:90) bahwa indkator iklim organisasi adalah :

1. Pengambilan keputusan
2. Pemecahaan masalah
3. Proses pekerjaan
4. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan Tupoksi
5. Membuat program kerja
6. Melaksanakan sesuai dengan SOP
7. Interaksi antar pegawai
8. Terjalin komunikasi yang baik
9. Kepercayaan sesama pegawai
10. Saling membantu
11. Memberikan support
12. Menyelesaikan permasalahan
13. Komunikasi yang baik

Menurut Wirawan (2016:129) menjelaskan bahwa indikator iklim organisasi sebagai berikut :

1. Tempat kerja dan peralatan kerja
2. Hubungan atasan dengan bawahan
3. Hubungan antar teman sekerja
4. Kerja sama dalam melaksanakan tugas
5. Saling memercayai

Kreativitas Karyawan

Menurut Juwono dan Wangsadinata (2010:56) kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk melahirkan sesuatu yang baru, baik berupa gagasan maupun karya nyata, yang relatif berbeda dengan apa yang telah ada sebelumnya.

Menurut Wibowo (2013:1024) kreativitas merupakan inisiatif suatu proses atau ide yang bermanfaat, tepat dan bernilai terhadap suatu tugas yang sesuai dengan pedoman atau petunjuk yang tidak lengkap sehingga menuntun kita untuk mengerti atau menemukan sesuatu yang baru.

Menurut Waluyo (2009) dalam Nuzul (2018:33) Kreativitas merupakan cara mengapresiasikan diri kita terhadap suatu masalah, dengan menggunakan berbagai cara yang datang secara spontanitas yang merupakan hasil pemikiran kita.

Menurut Juwono dan Wangsadinata indikator kreativitas (2010:58) yaitu :

1. Karya baru
2. Pemberian manfaat
3. Penyelesaian masalah
4. Terbuka terhadap pengalaman baru
5. Percaya diri
6. Luwes dalam berpikir dan bertindak

Pengukuran variabel kreativitas yang digunakan berdasar pada Putri (2012) dalam Wibowo (2013:1026) yaitu :

1. Keahlian
2. Kemampuan Berfikir
3. Motivasi

Menurut Farmer et al (2003) dalam Nuzul (2018:33) indikator kreativitas yaitu:

1. Karyawan selalu mencoba ide-ide maupun metode baru.
2. Karyawan selalu dapat memecahkan setiap masalah.
3. Karyawan dapat menghasilkan terobosan yang baru terkait pekerjaan

HIPOTESIS

Sehubungan dengan uraian diatas maka dapat dikemukakan Hipotesis dalam penelitian sebagai berikut :

1. Kondisi Konflik Peran tinggi dan kondisi Iklim Organisasi kurang baik sedangkan gambaran Kreativitas Karyawan bagian Inspecting Kain Jadi (IKJ) PT Famatex I rendah.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Konflik Peran dan Iklim Organisai Terhadap Kreativitas Karyawan pada divisi karyawan Inspecting Kain Jadi (IKJ) PT. Famatex I secara simultan.
3. Konflik Peran berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan pada divisi karyawan Inspecting Kain Jadi (IKJ) PT. Famatex I, artinya semakin tinggi Konflik Peran maka semakin tinggi Kreativitas Karyawan.
4. Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap Kreativitas Karyawan pada divisi karyawan Inspecting Kain Jadi (IKJ) PT. Famatex I, artinya semakin baik Iklim Organisasi maka semakin tinggi Kreativitas Karyawan.

III. Metode Penelitian

Objek penelitian merupakan hal yang dipelajari atau diteliti. Objek dalam penelitian ini adalah Konfik Peran, Iklim Organisasi dan Kreativitas Karyawan.

Subjek yang diteliti dari penelitian ini adalah karyawan PT. Famatex I divisi Inspecting Kain Jadi (IKJ).

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu. Didasarkan pada ciri keilmuan, yaitu rasional (masuk akal), empiris (dapat diamati oleh indera manusia) dan sistematis (proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis) (Sugiyono, 2016:2).

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode deskripsi teori dan metode penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2016:58) Deskripsi teori dalam suatu penelitian merupakan uraian sistematis tentang teori (dan bukan hanya sekedar pakar atau penulis buku) dan hasil-hasil penelitian yang relevan dengan variabel yang diteliti. Deskripsi teori

paling tidak berisi tentang penjelasan terhadap variabel-variabel yang diteliti, melalui pendefinisian, dan uraian yang lengkap dan mendalam dari berbagai referensi, sehingga ruang lingkup, kedudukan dan prediksi terhadap hubungan antara variabel yang akan diteliti menjadi lebih jelas dan terarah. Sedangkan menurut Sugiyono (2016:36) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Terdapat tiga bentuk hubungan yaitu : hubungan simetris, hubungan kausal dan interaktif/resiprocal/timbal balik.

Analisis Regresi Berganda

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana ;

Y	= Kreativitas Karyawan
X_1	= Konflik Peran
X_2	= Iklim Organisasi
β_1 , β_2	= Koefisien Regresi
ε	= Standart Error

Uji Simultan (Uji F)

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.
b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Uji Parsial (Uji t)

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

a. Apabila angka probabilitas signifikani > 0.05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.
b. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

IV. Hasil Dan Pembahasan

Identitas Responden

Jumlah responden laki-laki ada 46 responden dengan persentase 76,67% dan Perempuan ada 14 responden dengan persentase 23,33%.

Jumlah responden yang berusia < 20 tahun sebanyak 1 orang atau 1,7%, responden yang berusia 20-25 tahun sebanyak 2 orang atau 3,3%, responden yang berusia 25-30 tahun berjumlah 16 orang atau 26,7%, responden yang berusia 30-35 tahun sebanyak 17 orang atau 28,3%, responden 35-40 tahun berjumlah 16 orang atau 26,7% dan responden > 40 tahun berjumlah 8 orang atau 13,3%.

Jumlah responden yang tingkat pendidikannya SMA/SMK ada 57 orang atau 95%, responden yang tingkat pendidikannya DIPLOMA ada 3 orang atau 5%, responden yang tingkat pendidikannya S1 ada 0 orang atau 0%, responden yang tingkat pendidikannya S2 ada 0 orang atau 0% dan responden yang tingkat pendidikannya paling banyak yaitu SMA/SMK yang berjumlah 57 orang dengan persentasi 95%.

Pengujian Validitas

Uji validitas data dilakukan untuk mengukur pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Suatu pernyataan dikatakan valid jika pernyataan tersebut mampu untuk megukur apa yang perlu diukur dan mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkapkan. Pada uji validitas ini dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing skor pernyataan untuk masing-masing variabel dengan skor total pernyataan masing-masing variabel. Selanjutnya

hasil perhitungan korelasi (r_{hitung}) dibandingkan dengan tabel korelasi yang bersifat konstan (r_{tabel}), dan jika (r_{hitung}) lebih besar dari (r_{tabel}), maka item pertanyaan tersebut dikatakan valid, seluruh item pertanyaan dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} dalam penelitian lebih besar dari nilai $t_{tabel.}$

Pengujian Reliabilitas

Tingkat realibilitas suatu variabel penelitian dapat dilihat dari hasil statistik *Cronbach Alpha* suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60. Hasil perhitungan reliabilitas oleh SPSS menunjukan bahwa semua nilai r hitung pada output > 0,60 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh variabel pada penelitian dinyataan reliable.

Uji Asumsi Klasik

Karena menggunakan Regresi Linear Berganda maka pengujian asumsi klasik harus terpenuhi sebelum melakukan pengujian lainnya.

Dari hasil pengujian Asumsi Klasik diperoleh hasil bahwa dalam penelitian tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen, tidak dapat disimpulkan, tidak adanya Heteroskedastisitas, dan data yang diperoleh bersifat normal maka penelitian ini dapat dilanjutkan pada pengujian selanjutnya.

Pengaruh Konflik Peran dan Iklim Organisasi terhadap Kreativtas Karyawan Secara simultan (bersama-sama)

Untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel X tersebut secara simultan terhadap variabel Y adalah dengan melakukan pengujian dengan koefisien determinasi (R Square), dimana R Square dari persamaan regresi yaitu sebesar 0,265 (tabel summary).

Tabel 4.30
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.515[a]	.265	.239	1,82690	1.642

Sumber: data olahan SPSS versi 23

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (R2) adalah sebesar 26,5%. Hal ini mengandung arti bahwa pengaruh simultan yang diberikan oleh variabel Konflik Peran dan Iklim Organisasi terhadap variabel Y (Kreativitas Karyawan) adalah sebesar 26,5%. Sedangkan sisanya 73,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Statistik untuk menguji hipotesi tersebut ialah uji-F.

Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh Konflik Peran (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) terhadap Kreativitas Karyawan (Y) secara keseluruhan, maka dilakukan uji F dengan uji dua pihak dalam taraf 5% (0.05). adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.31
Kesimpulan Pengujian Secara Keseluruhan

Nilai F_{hitung}	**Nilai F_{tabel}**	**Kesimpulan**
10,28	3,159	Signifikan

Sumber : hasil perhitungan

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sehingga hasil pengujian yang diperoleh adalah berpengaruh secara signifikan. Atau dengan kata lain pengaruh yang terjadi dapat digeneralisir terhadap seluruh populasi yaitu karyawan PT. Famatex I Divisi Inspecting Kain Jadi (IKJ). Sehingga dapat disimpulkan H_1 diterima. Atau dengan kata lain secara simultan Konflik Peran (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kreativitas Karyawan (Y).

Pengaruh Konflik Peran dan Iklim Organisasi terhadap Kreativitas Karyawan Secara Parsial

Berdasarkan hasil pengolahan data sebagaimana terlihat pada tabel coefficients diperoleh t_{hitung}

Tabel 4.32
Uji Pasial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	,291	1,644		,177	,860		
	X1	,413	,126	,372	3,269	,002	,995	1,005
	X2	,395	,117	,384	3,373	,001	,995	1,005

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Dari data Olahan

Dari tabel coefesients diatas, maka dapat diambil kesimpulan seperti yang tertera dalam tabel t_{hitung} dari masing-masing variabel bebas seperti dibawah ini. Sedangkan nilai t_{tabel} ialah distribusi t-student pada taraf nyata (α) 5%. Adapun kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

Tabel 4.33
Kesimpulan Pengujian Secara Individu

Variabel	Nilai t_{hitung}	Nilai t_{tabel}	Kesimpulan
Konflik Peran	3,269	1,672	Signifikan
Iklim Organisasi	3,373	1,672	Signifikan

Sumber : Dari data olahan

Dari tabel 4.33 diatas dapat dilihat bahwa kesimpulan hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut:

1. Nilai thitung dari variabel Konflik Peran adalah 3,269 sedangkan nilai ttabel sebesar 1,672. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu 3,269 > 1,672, kemudian nilai probability dari Konflik Peran sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari taraf signifikannya sebesar 0,05. Berarti H0 ditolak dan H1 diterima yang artinya variabel Konflik Peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas Karyawan secara parsial. Artinya semakin tinggi Konflik Peran maka semakin tinggi Kreativitas Karyawan.
2. Nilai thitung dari variabel Iklim Organisasi adalah 3,373 sedangkan nilai ttabel sebesar 1,672. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu 3,373 >

1,672, kemudian nilai probability dari Iklim Organisasi sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari taraf signifikannya sebesar 0,05. Berarti H0 ditolak dan H1 diterima yang artinya variabel Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas Karyawan secara parsial. Artinya semakin baik Iklim Organsiasi maka semakin tinggi Kreativitas Karyawan.

IMPLIKASI

Berdasarkan dari total keseluruhan skor item Konflik Peran rata-rata 139 dengan persentase 77,04% skor ini termasuk dalam rentang 100-139 dalam artian berkategori sedang. Maka dapat disimpulkan untuk mempertimbangkan konflik peran, pimpinan harus lebih sensitif untuk tidak terlalu menekankan konflik peran kepada karyawan. Sedangkan nilai koefisien regresi sebesar 0,413 yang berarti pengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas Karyawan. Jika seseorang menerima konflik peran maka ada rasa ingin mendapat penghargaan atas ide yang dihasilkannya Artinya menunjukkan bahwa lebih tinggi tingkat tuntutan pekerjaan memicu tanggapan inovatif bagi karyawan dan Konflik Peran dapat memaksa individu untuk menerima sudut pandang yang berbeda, lebih fleksibel serta memperluas pemikiraanya yang dapat mengarah pada pemikiran berkreatif. Jika karyawan diberikan perintah yang berbeda secara bersama oleh pimipinan, karyawan tidak mungkin menolak pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, karyawan mampu untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan pimpinan karena rasa ingin mendapat pengakuan atas kinerjanya atau mendapat penghargaan dari pimpinan bahwa apa yang di perintahkan bisa untuk dikerjakan dengan cara jika karyawan menerima pekerjaan dengan dua perintah berbeda secara bersama karyawan mendahulukan pekerjaan yang mendesak terlebih dahulu agar dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan bisa mengerjakan pekerjaan selanjutnya.

Dari total keseluruhan skor item pertanyaan Iklim Organisasi mendapatkan rata-rata 120 dengan persentase 66,85%, skor ini termasuk dalam rentang 100-139 dalam artian berkategori kurang baik. Maka dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi harus lebih ditingkatkan lagi agar karyawan merasakan di dalam lingkungan kerja merasa ruangan tempat bekerja nyaman. Sedangkan nilai koefisien regresi sebesar 0,395 yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas Karyawan.

Secara keseluruhan variabel Konflik Peran dan Iklim Organisasi terdapat pengaruh signifikan secara simultan terhadap Kreativitas Karyawan. Dengan pengaruh total (R2) yang diperoleh yaitu sebesar 0,265 atau sebesar 26,5%, sisanya sebesar 0,735 atau sebesar 73,5% dipengaruhi oleh faktor lain seperti : Dukungan Rekan Kerja, Autonomi Kerja, Efikasi Diri Kreatif, (Zainal dan Budi : 2014) dan Faktor Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, Kemampuan Perusahaan, Kinerja Karyawan (Rifky dan Deden : 2014).

Secara parsial menyatakan bahwa variabel Konflik Peran memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas Karyawan pada PT. Famatex I Divisi Inspecting Kain Jadi (IKJ). Hal ini menunjukan bahwa semakin tinggi tingkat Konflik Peran sebesar satu satuan nilai akan meningkatkan tingkat Kreativitas Karyawan sebesar 0,413 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan. Yang artinya semakin tinggi Konflik Peran maka semakin tinggi Kreativitas Karyawan. Sedangkan untuk variabel Iklim Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kreativitas Karyawan pada PT. Famatex I Divisi Inspecting Kain Jadi (IKJ). Hal ini menunjukan bahwa semakin baik tingkat Iklim Organisasi sebesar satu satuan nilai akan meningkatkan tingkat Kreativitas Karyawan sebesar 0,395 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan. Yang artinya semakin baik Iklim Organisasi maka semakin tinggi Kreativitas Karyawan.

V. Penutup

Kesimpulan

Penelitian mengenai pengaruh Konflik Peran dan Iklim Organisasi terhadap Kreativitas Karyawan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kondisi Konflik Peran termasuk kategori sedang dan kondisi Iklim Organisasi termasuk dalam kategori kurang baik, sedangkan gambaran Kreativitas Karyawan termasuk dalam kategori sedang pada PT. Famatex I Divisi Inspecting Kain Jadi (IKJ).
2. Terdapat pengaruh yang signifikan dari Konflik Peran dan Iklim Organisasi terhadap Kreativitas Karyawan pada PT. Famatex I Divisi Inspecting Kain Jadi (IKJ) secara simultan, artinya jika Konflik Peran tinggi, dan Iklim Organisasi baik secara bersama-sama akan meningkatkan Kreativitas Karyawan .
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Konflik Peran terhadap Kreativitas Karyawan pada PT. Famatex I Divisi Inspecting Kain Jadi (IKJ), artinya semakin tinggi Konflik Peran, maka semakin tinggi Kreativitas Karyawan.
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Iklim Organisasi terhadap Kreativitas Karyawan pada PT. Famatex I Divisi Inspecting Kain Jadi (IKJ), artinya semakin baik Iklim Organisasi, maka semakin tinggi Kreativitas Karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, terlihat bahwa variabel Konflik Peran dan Iklim Organisasi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap Kreativitas Karyawan. Berikut saran yang dapat penulis usulkan.

1. Untuk Perusahaan:
   a. Jika perusahaan ingin meningkatkan Kreativitas Karyawan PT. Famatex I Divisi Inspecting Kain Jadi (IKJ), perusahaan perlu mempertimbangkan konflik peran serta iklim organisasi pada PT. Famatex I Divisi Inspecting Kain Jadi (IKJ). Karena kedua variabel tersebut dapat mempengaruhi Kreativitas Karyawan PT. Famatex I Divisi Inspecting Kain Jadi (IKJ).
   b. Untuk mempertimbangkan konflik peran, pimpinan harus lebih sensitif untuk tidak terlalu menekankan konflik peran kepada karyawan, karena Konflik Peran mungkin dapat berdampak negatif pada kreativitas seperti karyawan merasa stres jika pimpinan memberikan dua perintah pekerjaan yang berbeda, sehingga sulit untuk memunculkan kreativitas karena karyawan merasa kebingungan serta dapat menurunkan kinerja karyawan. Jika karyawan diberikan dua perintah yang berbeda oleh pimpinan, maka karyawan harus mendahulukan pekerjaan yang deadline sesuai waktu yang ditentukan pimpinan, dan sebagai karyawan tidak mungkin menolak pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, maka dari itu karyawan harus bisa berpikir kreatif untuk mengerjakan pekerjaan agar dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan bisa mengerjakan pekerjaan selanjutnya.
   c. Meningkatkan Iklim Organisasi dalam hal keadaan lingkungan fisik ditempat kerja yang paling mencerminkan dan yang paling rendah, jadi pihak manajemen harus meningkatkan fasilitas yang ada untuk meningkatkan kinerja para karyawan seperti penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, musik, kebersihan dan keamanan. Karena tempat kerja yang merupakan hal primer yang memberikan stimulus langsung bagi psikologi karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja yang akan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Kondisi lingungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.
   d. Meningkatkan Kreativitas Karyawan dalam hal karyawan selalu mencoba ide-ide maupun metode baru dan karyawan dapat menghasilkan terobosan yang baru terkait

pekerjaan yang paling rendah, jadi harus ditingkatkan dan pihak manajemen harus mendorong karyawan untuk mengambil resiko, kemauan bereksperimen, inisiatif personal, pengambilan keputusan dan eksekusi yang cepat serta kemampuan untuk melihat peluang yang unik. Sesuai pada peran dan fungsi karyawan dalam perusahaan, sehingga mampu mendorong semua lini untuk menghasilkan terobosan yang baru pada tugas dan fungsi masing-masing.

2. Untuk Peneliti:

Dengan segala keterbatasan, penulis berharap dalam peneliti selanjutnya agar sampel penelitian lebih banyak lagi dan waktu peneliti lebih lama, tujuannya agar peneliti bisa menghasilkan yang lebih maksimal

Daftar Pustaka

Al Azhar L. 2013. Pengaruh konflik peran, ketidak jelasan peran, kesan ketidak pastian lingkungan, *locus of control* dan motivasi kerja terhadap kinerja auditor (studi empiris pada kantor akuntan publik di pekanbaru, padang dan batam). Jurnal Ekonomi. No. 4, Vol. 21,(pp. 1-15)

A.Nuzul. 2018. Hubungan antara *Empowering Leadership, Creative Self Efficacy* dan *Employee Creativity* serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal ilmu Manajemen. No. 2, Vol.6

Dwi Irzani dan Andre Dwijanto W. 2014. Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Keinginan Keluar Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Asuransi Raksa Pratikara di Surabaya. Jurnal Ilmu Manajemen. No. 1, Vol. 2.

Ekawati Nugraha Dewi. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dalam mewujudkan Mutu Pelayanan Kesehatan. No.1, Vol.11, (pp.89-100)

Mulyadi, Deddy. 2015. Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. Alfabeta: Bandung.

Onny Juwono. 2010. Kreativitas Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi dalam membentuk Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal The Winners. No. 1, Vol. 11(pp. 55-56)

Priyono. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Zifatama Publiser: Sidoarjo

Rosally Catherina dan Jogi Yulius 2015. Pengaruh Konflik Peran, Ketidak jelasan Peran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor. Jurnal Business accounting review. No. 2, Vol.3, (pp.31-40)

Singal, D.L dan Dotulong Lucky O. H. 2018. Analisis pengaruh iklim organisai dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerjapegawai (studi di bank mandiri area manado). Jurnal Emba. No. 4, Vol. 6, (pp. 2678-2687). ISSN: 2303-1174

Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara: Jakarta.

Soetopo, Hendyat.2012. perilaku Organisasi. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya Offset: Bandung.

Sucahya Iayan dan Suana Wayan. 2016. Pengaruh moral karyawan dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behaviour. E-Jurnal Manajemen Unud. No. 11, Vol. 5, (pp. 7328-7358). ISSN: 2302-8912

Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Penerbit Alfabeta: Bandung

Wibowo Agus Styoro Cahyo. 2013. Pengaruh pelatihan dan kreativitas terhadap kinerja karyawan bagian teknisi pada PT. Perusahaan Listrik Negara (persero) area bojonegoro. Jurnal Ilmu Manajemen. No. 4, Vol. 1, (pp. 1022-1032)

Wirawan. 2016. Budaya dan Iklim Organisasi. Penerbit Salemba Empat: Jakarta