

ABSTRAK

Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Pemoderasian di Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Ternate

M. Sukri Sofyan

NPM. 02041411067

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh konflik peran terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel pemoderasian di Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Ternate. Penentuan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dengan kriteria memiliki pekerjaan utama dalam bagian keperawatan, memiliki tanggungjawab tambahan (peran ganda), dan bekerja sesuai dengan aturan dan target yang tercantum di dalam Standar Operasional Perusahaan (SOP). Penelitian ini memperoleh sampel sebanyak 51 karyawan sesuai dengan kriteria sampel penelitian. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif dan data primer. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dan *moderated regression analysis* (MRA) untuk menguji efek pemoderasian variabel budaya organisasi. Selain itu juga dilakukan uji validitas dan Reliabilitas untuk mengetahui data yang akurat dan juga dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heterokedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, variabel konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, konflik peran dan budaya organisasi bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan budaya organisasi mampu memoderasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Konflik Peran, Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi.*

ABSTRAC

The Effect of Role Conflict on Employee Performance with Organizational Culture as Moderating Variable at PKU Muhammadiyah Islamic Ternate Hospital

M. Sukri Sofyan

NPM. 02041411067

This study aims to examine the effect of role conflict on employee performance with organizational culture as a moderating variable at PKU Muhammadiyah Islamic Ternate Hospital. Determination of the sample using a purposive sampling method with the criteria of having the main job in the nursing section, having additional responsibilities (multiple roles), and working in accordance with the rules and targets listed in the Company Operational Standards (SOP). This study obtained a sample of 51 employees in accordance with the criteria of the study sample. Types and sources of data used in this study are types of quantitative data and primary data. This study uses multiple regression analysis and moderated regression analysis (MRA) to examine the effect of moderating organizational culture variables. In addition, validity and reliability tests are also performed to find out accurate data and classic assumption tests include normality, multicollinearity, heterocedasticity tests. The results showed that, role conflict variables had a positive and significant effect on employee performance, organizational culture did not affect employee performance, role conflict and organizational culture together influenced employee performance, and organizational culture was able to moderate the effect of role conflict on employee performance.

Keywords: Role Conflict, Employee Performance, Organizational Culture.