

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh antara Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan di PT Taspen (Persero), maka Peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa:

1. Kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh seorang karyawan yang tidak hanya melihat kepada hasil tetapi juga selama pekerjaan berlangsung yang dinilai berdasarkan berbagai unsur yang telah ditetapkan perusahaan seperti semangat kerja, kualitas, kuantitas, integritas, kemampuan menyelesaikan tugas.
2. Konflik Peran adalah keadaan dimana seseorang mengalami pertentangan atau tuntutan di dalam satu peran maupun pada peran yang berbeda, dengan memiliki tiga tipe konflik peran yaitu *intterole conflict*, *intrarole conflict* dan *person-role conflict*. Dimana indikator yang memiliki skor tertinggi adalah konflik intra peran dan indikator konflik antar peran mendapat skor terendah.
3. Ambiguitas peran adalah perasaan dimana seseorang merasa tidak pasti terhadap pekerjaannya yang meliputi dua indikator yaitu ketidakpastian dan kurangnya pemahaman. Dimana indikator yang memiliki skor tertinggi adalah kurangnya pemahaman dan indikator ketidakpastian mendapat skor terendah. Kemudian sub indikator yang memiliki skor tertinggi adalah hak dengan

indikator kurangnya pemahaman dan yang mendapatkan skor terendah adalah sub indikator harapan dengan indikator ketidakpastian.

4. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis dapat disimpulkan:
 - a. Konflik peran memiliki pengaruh yang negatif signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT Taspen (Persero). Yang berarti semakin tinggi konflik peran karyawan maka semakin rendah kinerja yang diperoleh para karyawan.
 - b. Ambiguitas peran memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT Taspen (Persero). Yang berarti semakin tinggi ambiguitas peran karyawan maka semakin rendah kinerja yang diperoleh para karyawan.
 - c. Konflik Peran dan Ambiguitas Peran secara bersama-sama memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT Taspen (Persero). Yang berarti apabila konflik peran dan ambiguitas peran pada karyawan tinggi, maka kinerja yang diperoleh para karyawan akan rendah.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah:

Konflik peran merupakan keadaan dimana karyawan merasa ada pertentangan yang terjadi didalam pekerjaan. Konflik peran idealnya tidak diharapkan terjadi pada masing-masing individu karyawan. Karyawan yang pada dirinya hanya merasakan sedikit konflik dalam melakukan pekerjaannya akan

menjadi lebih nyaman dalam bekerja, kemudian karyawan akan menunjukkan perilaku kerja yang baik, sehingga kinerja yang dihasilkan pun akan optimal.

Dari hasil pengolahan data terlihat bahwa konflik peran yang perlu diperhatikan adalah konflik intra peran. Dalam hal ini karyawan harus memiliki pengaturan konflik pribadi, dimana tidak mencampur-adukkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi. Selain itu dari pihak perusahaan juga ikut berupaya meminimalisir konflik yang ada dengan cara membuat sistem manajemen konflik yang lebih baik, hingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Ambiguitas peran bisa saja terjadi didalam diri karyawan disaat melakukan pekerjaan. Berdasarkan pengolahan data diketahui bahwa ambiguitas yang paling tinggi dirasakan adalah kurangnya pemahaman. Namun hal tersebut dapat diminimalisir apabila perusahaan dapat memberikan penjelasan lebih dalam akan pekerjaan yang akan menjadi hak dan kewajibannya didalam perusahaan. Untuk itu kiranya perusahaan harus lebih memfokuskan untuk memberikan pendampingan dan pembinaan bagi para karyawan. Jika karyawan sudah merasa paham akan hak dan kewajibannya, maka secara otomatis akan kinerjanya pun akan meningkat.

C. Saran

Mengacu pada hasil analisis data, maka peneliti menyampaikan saran-saran kepada PT Taspen (Persero), yaitu:

1. Perusahaan hendaknya membuat manajemen komunikasi yang lebih efektif lagi dengan antar karyawan. Dengan manajemen komunikasi yang terjalin akan mudah mengetahui kendala yang dihadapi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dengan begitu permasalahan yang terjadi dapat diselesaikan dan maksimalisasi hasil kerja dapat tercapai.
2. Perusahaan juga hendaknya lebih memperhatikan dan membuat manajemen konflik yang lebih baik agar konflik antar karyawan dapat diminimalisir. Dari para karyawan juga harus lebih memahami hasil apa yang diinginkan baik itu dalam hubungan antar pribadi, maupun diri sendiri, setelah memahami kemudian mereka dapat menciptakan keadaan yang sesuai dengan harapan peran mereka dan hasil kerja yang baik pun dapat tercapai.
3. Perusahaan juga sebaiknya membuat sistem pengembangan dan pembinaan yang dapat membantu para karyawan yang masih memiliki kesulitan didalam pekerjaannya. Selain itu, sistem pengembangan dan pembinaan ini nantinya dapat berguna sebagai wadah konsultasi untuk mengurangi dampak stres dari pekerjaan dan konflik yang terjadi baik itu dalam diri karyawan sendiri maupun antar rekan kerja.