

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian dan analisis data yang telah dilakukan untuk menguji pengaruh antara konflik peran dan ambiguitas peran terhadap keinginan berpindah pada karyawan PT. Rusalam Cempaka Putih Jaya:

1. Konflik peran adalah ketidak konsitenan /ketidakcocokan harapan dan pertentangan tugas yang diterima oleh karyawan.
2. Ambiguitas peran adalah hasil dari adanya ketidakpastian/tidak cukupnya informasi untuk melaksanakan tugas dan kurangnya pemahaman atas hak-hak dan kewajibannya sebagai karyawan.
3. Keinginan berpindah mengacu pada niat karyawan untuk berhenti bekerja dan mencari alternatif pekerjaan lain.
4. Berdasarkan skor hitung indikator yang sudah di dapat dari variabel konflik peran diketahui indikator yang paling tinggi adalah pada indikator ketidak konsistenan / ketidakcocokan harapan yaitu sebesar 51,6%.
5. Berdasarkan skor hitung indikator yang sudah di dapat dari variabel ambiguitas peran diketahui indikator yang paling tinggi adalah pada

indikator ketidakpastian atau kurangnya informasi yaitu sebesar 50,7%.

6. Berdasarkan skor hitung indikator yang sudah di dapat dari variabel keinginan berpindah diketahui indikator yang paling tinggi adalah pada indikator alternatif pekerjaan yaitu sebesar 51,1%.
7. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh konflik peran dan ambiguitas peran untuk menjelaskan keinginan berpindah sebesar 55,8%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.
8. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan kesimpulan :
  - a. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara konflik peran dan keinginan berpindah. Artinya jika konflik peran tinggi, maka keinginan berpindah juga akan tinggi, dan sebaliknya jika konflik peran rendah, maka keinginan berpindah juga akan rendah.
  - b. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara ambiguitas peran dan keinginan berpindah. Artinya jika ambiguitas peran tinggi, maka keinginan berpindah juga akan tinggi, dan sebaliknya jika ambiguitas peran rendah, maka keinginan berpindah juga akan rendah.
  - c. Ada pengaruh positif yang signifikan antara konflik peran dan ambiguitas peran terhadap keinginan berpindah.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, bahwa konflik peran dan ambiguitas peran mempunyai pengaruh terhadap meningkat atau menurunnya keinginan berpindah pada karyawan PT. Rusalam Cempaka Putih Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa kedua hal tersebut memiliki peranan yang penting dalam menekan keinginan berpindah pada karyawan.

Setiap perusahaan pasti tidak menginginkan penambahan biaya untuk merekrut karyawan baru karena karyawannya memiliki keinginan untuk berpindah dari perusahaan. Selain agar tidak menambah biaya perekrutan perusahaan juga mengharapkan karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhitungkan faktor-faktor yang dapat meningkatkan keinginan berpindah pada setiap karyawannya.

Implikasi dari penelitian ini adalah perusahaan harus dapat menekan keinginan berpindah pada karyawan dengan cara pencegahan terjadinya konflik peran dan ambiguitas peran. Disamping itu, banyak faktor lain yang mempengaruhi keinginan berpindah pada karyawan. Oleh karena itu perlu diadakan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi keinginan berpindah pada karyawan.

### C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran kepada PT. Rusalam Cempaka Putih Jaya, yaitu:

1. Untuk keinginan berpindah, dilihat dari skor indikator terbesar yaitu alternatif pekerjaan. Dengan demikian perusahaan perlu membuat kebijakan-kebijakan baru yang dapat menguntungkan kedua belah pihak, baik pihak perusahaan ataupun pihak karyawan. Hal ini, dilakukan agar karyawan dapat lebih nyaman lagi untuk bekerja dan tidak tergiur untuk mencari alternatif pekerjaan lain.
2. Untuk konflik peran, dilihat dari skor indikator terbesar yaitu ketidak konsistenan/ketidakcocokan harapan. Dengan demikian dalam perusahaan terutama pemimpin seharusnya dalam memberikan perintah/pekerjaan harus sejalan dengan ketentuan yang ada, misalnya karyawan bagian akuntansi seharusnya mengerjakan pekerjaan yang berhubungan dengan akuntansi bukan sebaliknya, agar pekerjaan yang diberikan dapat terselesaikan dengan baik dan tidak terjadi ketidak konsistenan/ketidakcocokan harapan.
3. Untuk ambiguitas peran, dilihat dari skor indikator terbesar yaitu ketidakpastian/kurangnya informasi. Dengan demikian perusahaan harus memperhatikan dalam pemberian pekerjaan dapat tersampaikan dengan jelas atau tidak. Hal ini, dilakukan agar tidak terjadi ketidakpastian/kurangnya informasi pada karyawan saat mengerjakan setiap pekerjaan yang diperintahkan.

4. Bagi karyawan, hendaknya lebih terbuka terdapat masalah-masalah yang dimiliki saat menerima pekerjaan dari atasan. Selain itu karyawan juga harus berani bertanya kepada atasan jika memiliki kendala saat mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Dengan begitu semua pekerjaan diselesaikan dengan baik dan tujuan perusahaan tercapai dengan baik.
5. Bagi peneliti lain, yang ingin meneliti lebih dalam mengenai keinginan berpindah pada karyawan agar meneliti dan mengenali faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi keinginan berpindah pada karyawan sehingga nantinya penelitian akan bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.