

## **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 komitmen organisasi pada karyawan di PT Asuransi Raya:

1. Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuannya dan komitmen organisasi sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi komitmen afektif, komitmen kontinuitas dan komitmen normatif.
2. Dimensi komitmen afektif mempunyai skor sebesar 34,6% Komitmen afektif para karyawan di PT. Asuransi Raya cukup tinggi sedangkan dimensi komitmen kontinuitas memiliki skor rata-rata terendah, yaitu 31,1%.
3. Konflik peran adalah seseorang mengalami tekanan atau tuntutan didalam dua atau lebih peran dan memiliki indikator yaitu Konflik antar peran, Konflik intraperan dan Konflik orang peran.
4. Indikator konflik intraperan itu sendiri mempunyai skor sebesar 34,6%. sementara skor rata-rata konflik antarperan memiliki poin terendah yaitu, 32,7%
5. Ambiguitas peran adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan mengalami ketidakpastian dan kurangnya pemahaman yang berkaitan dengan perannya disuatu organisasi.

6. Indikator ketidakpastian mempunyai skor sebesar 51%, ketidakpastian skor yang tertinggi dan skor rata-rata kurangnya pemahaman memiliki poin terendah yaitu 49%.
7. Berdasarkan uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai tolerance 0,915 yang berarti lebih dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) 1,093 yang berarti kurang dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.
8. Berdasarkan uji heteroskedastisitas dapat diketahui nilai signifikansi konflik peran sebesar  $0,541 > 0,05$  dan signifikansi ambiguitas peran sebesar  $0,344 > 0,05$ . Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka  $H_0$  diterima artinya dalam model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
9. Berdasarkan uji F dapat diketahui  $F_{hitung} (26,120) > F_{tabel} (3,15)$  dengan signifikansi 0,000. Karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 artinya  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan konflik peran dan ambiguitas peran secara serentak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
10. Berdasarkan uji t dapat diketahui  $t_{hitung}$  dari konflik peran  $(-5,114) < -t_{tabel} (-1,67)$  artinya  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan konflik peran mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap komitmen organisasi.  $t_{hitung}$  dari ambiguitas peran  $(-3,397) < -t_{tabel} (-1,67)$  artinya  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan ambiguitas peran mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap komitmen organisasi.
11. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh konflik peran dan ambiguitas peran mempengaruhi

komitmen organisasi sebesar 47%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

12. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan kesimpulan :

- a. Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara konflik peran dengan komitmen organisasi. Artinya jika konflik peran tinggi, maka komitmen organisasi akan rendah, dan sebaliknya jika konflik peran rendah, maka komitmen organisasi akan tinggi.
- b. Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara ambiguitas peran dengan komitmen organisasi. Artinya jika ambiguitas peran tinggi, maka komitmen organisasi akan rendah, dan sebaliknya jika ambiguitas peran rendah, maka komitmen organisasi akan tinggi.
- c. Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara konflik peran dan ambiguitas peran terhadap komitmen organisasi.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa konflik peran dan ambiguitas peran dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan PT Asuransi Raya. Hal ini menunjukkan bahwa konflik peran dan ambiguitas peran merupakan dua faktor yang dapat mempengaruhi meningkatkan atau menurunkan komitmen organisasi pada karyawan.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka implikasi yang diperoleh dari hasil penelitian antara lain untuk meningkatkan komitmen organisasi yang harus diperhatikan dalam konflik peran dan ambiguitas peran

artinya semakin tinggi konflik peran yang dialami seorang karyawan maka semakin rendah komitmen organisasinya. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah konflik peran karyawan maka semakin tinggi komitmen organisasinya. Selain itu, semakin tinggi ambiguitas peran karyawan semakin rendah komitmen organisasinya. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah ambiguitas peran yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi komitmen organisasi pada karyawan PT Asuransi Raya.

Meskipun bukan hanya konflik peran dan ambiguitas peran saja yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi para karyawan PT Asuransi Raya karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Namun, penelitian ini telah dapat membuktikan secara empiris bahwa konflik peran dan ambiguitas peran merupakan faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan.

### **C. Saran**

Berdasarkan dari implikasi penelitian di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain:

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai Komitmen kontinuitas skornya rendah, jadi perusahaan perlu memperhatikan agar jangan sampai menurunkan komitmen organisasi. Untuk itu perusahaan memberikan hadiah misalkan kenaikan gaji agar komitmen organisasi lebih tinggi

2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai konflik antar peran, angkanya cukup rendah sehingga perusahaan perlu memperhatikan keadaan ini. Jika konflik antar peran rendah, maka ketidakpedulian karyawan terhadap perusahaan, oleh sebab itu perusahaan perlu memperhatikan masalah ini dengan mengadakan berbagai tindakan. Misalnya, acara liburan bersama keluarga sehingga karyawan merasakan keterikatan pada organisasi.
3. Berdasarkan hasil penelitian ambiguitas skor yang paling terendah yaitu kurangnya pemahaman terhadap hak dan kewajibannya yang harus dimiliki karyawan. Perusahaan perlu memberitahukan hak dan kewajiban karyawan dalam bentuk bingkai yang berisikan hak dan kewajiban karyawan.