

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diteliti adalah pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Duta Nitsuko Abadi, maka dapat disimpulkan bahwa;

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara konflik peran dengan *turnover intention* dengan nilai $t_{hitung} 8,674 > t_{tabel} 1,657$ artinya semakin tinggi konflik peran maka *turnover intention* yang terjadi pada karyawan akan semakin meningkat.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara ambiguitas peran dengan *turnover intention* dengan nilai $t_{hitung} 6,017 > t_{tabel} 1,657$ artinya semakin tinggi ambiguitas peran maka *turnover intention* yang terjadi pada karyawan akan semakin meningkat.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik peran dan ambiguitas peran terhadap *turnover intention* sebesar $F_{hitung} 78,854 > F_{tabel} 3,07$ artinya semakin tinggi konflik peran dan ambiguitas peran maka *turnover intention* pada karyawan PT. Duta Nitsuko Abadi semakin meningkat.
4. Nilai R^2 sebesar 0,560. Maka pengaruh dari konflik peran dan ambiguitas peran terhadap *turnover intention* sebesar 56% dan sisanya sebesar 44% dipengaruhi oleh variabel lain.

B. Implikasi

Dari hasil penelitian ini maka peneliti menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif konflik peran dan ambiguitas peran terhadap turnover intention pada karyawan PT. Duta Nitsuko Abadi. *Turnover Intention* dapat dikatakan tinggi apabila konflik peran dan ambiguitas peran meningkat.

Berdasarkan rata-rata hitung variabel konflik peran pada indikator ketidakcocokan harapan dan indikator bertentangan menghasilkan skor yang sama yaitu sebesar 50 % untuk ketidakcocokan harapan dan 50% untuk indikator bertentangan.

Adapun variabel ambiguitas peran dengan indikator kurangnya informasi dengan hasil tertinggi yaitu 67%. Sedangkan indikator kurangnya pemahaman menghasilkan skor terendah sebesar 33%. Perusahaan perlu memperhatikan lagi baik konflik peran dan ambiguitas peran yang terjadi pada karyawannya. Hal ini menjadi salah satu hal yang penting bagi perusahaan karena dapat mempengaruhi turnover intention karyawan yang dapat merugikan perusahaan.

Turnover intention pada karyawan PT. Duta Nistuko Abadi tidak hanya dipengaruhi oleh konflik peran dan ambiguitas peran, tetapi ada faktor-faktor yang lain yang mempengaruhi. Walaupun demikian, penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa konflik peran dan ambiguitas peran merupakan faktor yang dapat mempengaruhi turnover intention.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dijelaskan, maka peneliti memberikan saran atau masukan yang sekiranya dapat menjadi bahan pertimbangan, antara lain:

1. Terkait dengan variabel konflik peran, perusahaan harus memperhatikan lagi mengenai konflik peran yang terjadi pada karyawan. Dengan demikian dalam perusahaan terutama pimpinan seharusnya dalam memberikan perintah atau pekerjaan harus sejalan dengan ketentuan yang ada dan tidak bertentangan satu sama lain.
2. Terkait dengan variabel ambiguitas peran, perusahaan harus memperhatikan juga mengenai ambiguitas peran yang terjadi pada karyawan. Dengan demikian perusahaan harus memperhatikan dalam pemberian pekerjaan dapat tersampaikan dengan jelas. Hal ini dilakukan agar tidak terjadinya ketidakpastian atau kurangnya informasi pada karyawan saat mengerjakan tugas atau pekerjaan yang diperintahkan.
3. Bagi karyawan, hendaknya lebih terbuka jika terdapat masalah-masalah yang dimiliki saat menerima pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Dengan begitu semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan tujuan perusahaan tercapai dengan baik.
4. Bagi peneliti lain, yang ingin meneliti lebih dalam mengenai turnover intention pada karyawan agar meneliti dan mengenali faktor-faktor yang lain, sehingga nantinya penelitian selanjutnya dapat lebih bermanfaat.