

Ambiguitas Peran Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi

Nita Hernita

Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Email : hernita.eldibba@unma.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this research is to know the role ambiguity affects organizational commitment. The research method uses a descriptive verification approach with quantitative data types. The study population was the employees of PT.Madjatea Majalengka, amounting to 45 employees with the determination of the sample using a saturated sampling technique with a Likert measurement scale (1-5). Data analysis was carried out through analysis, coefficient of determination, and t test with processing using SPSS Version 21 application. The results showed that role ambiguity had a negative and significant effect on organizational commitment.

Keywords:

role ambiguity; Organizational Commitment

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (Proses), p-ISSN: 2723-1941

Available online <https://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan dinilai dari peranan sumber daya manusia untuk menentukan tingkat keberhasilannya. Hal ini ditunjang dengan potensi dari setiap karyawan. Perusahaan harus mampu bersaing dengan memiliki komitmen organisasi yang cukup untuk mencapai tujuan. Komitmen organisasi merupakan perasaan terikat atau adanya keterkaitan psikologis dan fisik seorang pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja (Wirawan, 2013). Komitmen terhadap organisasi ini penting dalam sebuah Perusahaan. Namun terkadang perusahaan kurang memperhatikan komitmen karyawannya sehingga berdampak pada perkembangannya.

Perusahaan yang berkembang tentu mampu memposisikan karyawannya

sebagaimana fungsinya. Karyawan juga harus mengetahui dengan jelas pekerjaan yang digelutinya.. (Silvia, 2017) menyatakan bahwa ambiguitas peran memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional

PT. Madjatea Kabupaten Majalengka merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *food and beverage* yang tentunya dimiliki oleh asli orang Majalengka. Pengelolaannya melibatkan beberapa penduduk setempat dalam rangka memberdayakan masyarakat setempat. Kendati demikian karyawan yang bekerja di PT.Madjatea memiliki masalah yang muncul bagi seorang pekerja, ketika karyawan tersebut mempunyai urusan yang mendadak yang tidak bisa di tinggalkan atau ada hal-hal lain

KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Ambiguitas peran

Ambiguitas Peran merupakan ketidakpastian yang terjadi pada saat karyawan mengalami ketidakjelasan mengenai sesuatu yang ingin diraih dan bagaimana seharusnya mereka melaksanakan pekerjaannya (Rosita, 2013). Indikator ambiguitas peran sebagai berikut :

1. Mengerti seberapa besar kewenangan yang dimiliki dalam suatu perusahaan dan mempunyai rencana jelas dalam pekerjaan
2. Memiliki tujuan jelas dalam pekerjaan
3. Mampu membagi waktu dengan tepat merupakan sesuatu yang penting
4. Mengetahui tanggung jawab dan pekerjaannya
5. Mengetahui cakupan pekerjaannya dan bagaimana evaluasi kinerjanya

Komitmen Organisasi

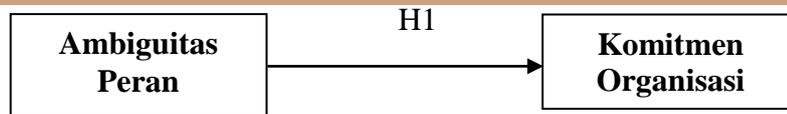
Komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seseorang pekerja mampu mengidentifikasi organisasi, tujuan dan

harapannya agar tetap menjadi anggota (Robbin & Judge, 2015). Bentuk komitmen organisasi berdasarkan Mayer dan Allen dalam (Kaswan, 2012) menerangkan bahwa komitmen organisasi mempunyai tiga dimensi yaitu :

1. Komitmen Afektif
2. Komitmen Kelanjutan
3. Komitmen Normatif

Hubungan Ambiguitas Peran dengan Komitmen Organisasi

(Geria Utama & Ayu Sriathi, 2016) mengatakan pada hasil penelitiannya bahwa ambiguitas peran akan memberikan kontribusi negatif dan tidak signifikan pada komitmen organisasi. (Geria Utama & Ayu Sriathi, 2016) juga menyatakan hal yang sama bahwa jika semakin tinggi tingkat komitmen seseorang karyawan terhadap organisasinya maka semakin rendah ketidakjelasan peran yang dialaminya.



Gambar 1 Kerangka pemikiran

Hipotesis

H1 : Terdapat pengaruh antara Ambiguitas Peran dengan Komitmen Organisasi

METODE PENELITIAN

Metode penelitian melalui pendekatan deskriptif verifikatif dan jenis penelitian survey dengan menggunakan sampel yang dijadikan sebagai data penelitian. Populasi

penelitian adalah Karyawan PT. Madjatea Kabupaten Majalengka yang berjumlah 45. Data diperoleh melalui kuesioner dengan pengukuran menggunakan skala likert (1-50). Analisis data dengan menggunakan analisis korelasi, koefisien determinasi, Uji t dimana pengolahan menggunakan aplikasi SPSS Versi 21. Berikut operasionalisasi variabelnya ;

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variable	Definisi Operasional	Indikator – indikator
Ambiguitas Peran (X)	Keadaan dimana karyawan tidak menerima kejelasan informasi berkaitan dengan pekerjaannya seperti cakupan dari pekerjaannya, apa yang harus dikerjakan, bagaimana cara menyelesaikannya, wewenang dalam perusahaan dan lain – lain sehingga hasil pekerjaan tidak sesuai dengan harapan.	<ul style="list-style-type: none"> a. Mengerti seberapa besar wewenang yang dimiliki perusahaan dan memiliki rencana jelas untuk pekerjaan b. Memiliki tujuan jelas untuk pekerjaan c. Membagi waktu dengan tepat adalah hal penting d. Mengetahui apa saja tanggung jawabnya dan mengetahui dengan jelas apa yang dikerjakan e. Mengetahui apa cakupan pekerjaan dan bagaimana kinerjanya dievaluasi
Komitmen Organisasi (Y)	Keadaan dimana karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi serta berniat tidak akan meninggalkan organisasinya	<ul style="list-style-type: none"> a. Kemauan karyawan b. Kesetiaan karyawan c. Kebanggaan karyawan dalam organisasi

Sumber : Berbagai referensi data, diolah sendiri, 2020

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur yang

digunakan mampu mengukur apa yang peneliti ukur (Sugiyono, 2013). Berikut kriteria pengujiannya :

1. Apabila nilai r hitung > nilai r tabel berarti dinyatakan valid

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
 Published every January and July e-ISSN : (Proses), p-ISSN: 2723-1941
 Available online <https://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

2. Apabila nilai r hitung < nilai r tabel berarti Berdasarkan atas pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Validitas

Ambiguitas Peran		Komitmen Organisasi	
Nomor	R Hitung	Nomor	R Hitung
1	0.345	1	0.522
2	0.322	2	0.613
3	0.225	3	0.523
4	0.345	4	0.554
5	0.294	5	0.511
		6	0.231

Sumber : Hasil output program SPSS 21 yang diolah pada tahun 2020

Hasil perhitungan uji validitas di atas menunjukkan bahwa setiap pernyataan pada variabel ambiguitas peran dan komitmen organisasi dinyatakan valid. Dikarenakan nilai r_{hitung} untuk setiap pernyataan lebih besar dari r_{tabel} dengan signifikansi 5% yakni sebesar 0,2429.

Uji realibilitas merupakan ukuran dari satu kestabilan dan konsistensi dari

responden dalam menjawab pernyataan yang merupakan dimensi atau indikator suatu variabel dan telah disusun ke dalam bentuk kuesioner. Suatu instrumen dinyatakan reliabel atau handal jika memiliki nilai *cornbach's alpha* lebih besar dari 0,60 (Sugiyono, 2013). Hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Total Item Pernyataan	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Ambiguitas Peran	5	0.662	0.60	Reliabel
Komitmen Organisasi	6	0.732	0.60	Reliabel

Sumber : Hasil output program SPSS 21 yang diolah pada tahun 2020

Hasil pengujian Reliabilitas menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha pada setiap variabel yang diteliti memiliki nilai *cornbach's alpha* lebih besar jika

dibandingkan dengan nilai kritisnya 0.60. Maka disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau handal.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Coefficients^a

Variabel	t	Sig.

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (Proses), p-ISSN: 2723-1941
Available online <https://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Ambiguitas	-	.006
Peran	2.405	

Sumber : Hasil output program SPSS 21 yang diolah pada tahun 2020

Hasil uji hipotesis diperoleh bahwa ambiguitas peran (X) memiliki nilai t_{hitung} sebesar -2,405 dengan t_{tabel} sebesar 2,021 dengan signifikansi 5% maka t_{hitung} (-2.405) > t_{tabel} (2,021) dan nilai signifikasinya 0,06

Pembahasan

Pengaruh Ambiguitas Peran Terhadap Komitmen Organisasi

Ambiguitas Peran memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Tinggi rendahnya ambiguitas peran yang dirasakan oleh seorang karyawan tentunya akan mempengaruhi dari komitmen organisasinya. Semakin tinggi *ambiguitas peran* maka komitmen organisasinya akan semakin menurun begitupun sebaliknya.

Penelitian ini mendukung penelitian (Silvia, 2017) dengan judul Analisis Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Semarang) yang menyatakan bahwa ambiguitas peran memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Simpulan

Ambiguitas Peran berpengaruh negative dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya dengan semakin

< 0,05 maka H_a dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa ambiguitas peran berpengaruh signifikan dan arah hubungannya negatif terhadap komitmen organisasi.

meningkatnya ambiguitas peran pada karyawan PT.Madjatea Kabupaten Majalengka maka akan semakin menurunkan komitmen organisasi dalam pekerjaannya. Kondisi ini nampak dari beberapa indikator yang menjelaskan ketidakjelasan karyawan dalam membagi waktu dengan tepat untuk penyelesaian pekerjaan,

Saran

Mengingat sangat pentingnya komitmen organisasi dalam sebuah instansi/lembaga, maka penelitian kedepan masih sangat perlu dikembangkan mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi seperti budaya transparansi dan karakteristik organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Geria Utama, I., & Ayu Sriathi, A. (2016). Pengaruh Role Stress, Role Ambiguity Dan Work Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(10), 255021.
- Robbin, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (Enam Belas). Salemba Empat.
- Rosita, S. (2013). *Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi Program Ekstensi Universitas Jambi*.
- Silvia, C. . A. Y. (2017). Analisis

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (Proses), p-ISSN: 2723-1941

Available online <https://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

- Pengaruh Konflik peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Stres Kerja Sebagai variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK. Witel Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 6(4), 1–15.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Sugiyono. 2013. "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D." Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Pengaruh Tekanan Klien, Konflik Peran dan Role Ambiguity Terhadap Komitmen Independensi Aparat Inspektorat Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Inspektorat Kota Denpasar dan Kabupaten Gianyar). *E-Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program SI*, 2(1).
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23887/jimat.v2i1.2977>
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Sugiyono. 2013. "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D." Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>