

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara Konflik Peran dengan Komitmen Organisasi pada karyawan CUKB Pontianak yang sudah menikah. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis korelasi *product moment (pearson correlation)* diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) = 0,767 dengan $p = 0,01$ ($p < 0,05$), yang berarti ada hubungan negatif antara Konflik Peran dengan Komitmen Organisasi pada karyawan CUKB Pontianak yang sudah menikah. Artinya semakin tinggi konflik peran yang terjadi dan dialami oleh karyawan, maka akan semakin rendah tingkat komitmen organisasi karyawan dalam bekerja di organisasinya. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah konflik peran yang terjadi dan dialami oleh karyawan CUKB Pontianak yang sudah menikah maka akan semakin tinggi komitmen organisasi karyawan dalam bekerja di organisasinya. Sedangkan dari hasil kategorisasi menunjukkan bahwa subjek yang mengalami konflik peran dengan kategori tinggi lebih banyak dari kategori sedang dan rendah, yaitu berjumlah 31 responden (73,8%) dan subjek dengan tingkat komitmen organisasi tinggi mendominasi kategori tinggi yang berjumlah 29 responden (69,0%). Hasil dari penelitian ini memperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,589 yang menunjukkan bahwa variabel Konflik Peran memiliki

kontribusi dalam penelitian ini sebesar (58,9%) dan sisanya (41,1%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti karakteristik struktural, yang meliputi besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja, tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan, dan pengalaman kerja.

B. Saran

Saran yang dapat disampaikan berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini yakni adalah sebagai berikut:

1. Bagi Subjek

Bagi seluruh staf atau karyawan *Credit Union Khatulistiwa Bakti Pontianak* agar terus mempertahankan komitmennya pada organisasi dan dapat menurunkan tingkat konflik peran yang terjadi saat ini, agar tujuan dan sasaran dalam organisasi dapat terealisasi dengan baik demi pencapaian kualitas kerja yang efisien.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil koefisiensi (R^2) yang memperoleh nilai sebesar 0,589 menunjukkan bahwa variabel konflik peran memiliki kontribusi dalam penelitian ini sebesar (58,9%) terhadap komitmen organisasi dan sisanya (41,1%) dapat menjadi perhatian bagi peneliti selanjutnya, untuk diteliti seperti faktor-faktor karakteristik struktural yang meliputi besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja, tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan, dan pengalaman kerja.

Selain itu untuk para peneliti selanjutnya jika hendak melakukan penelitian pada masa pandemi Covid-19 ini, agar memperhatikan waktu penyebaran skalanya untuk tidak pada saat jam kerja padat. Hal tersebut perlu diperhatikan karena untuk menghindari dan meminimalisir subjek mengisi skala secara asal-asalan.