

**PENGARUH KONFLIK PERAN, AMBIGUITAS PERAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus Pada PT. Astra Motor, Tbk Banjarnegara Cabang Yogyakarta)**

Suryo Andrian Prasetyo, Hermawan, Ahmad Guspul

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sains Al-Qur'an Jawa Tengah di Wonosobo

Email : suryaandrian1994@gmail.com

ABSTRAK

Konflik peran, ambiguitas peran dan lingkungan kerja yang dialami karyawan didalam perusahaan merupakan salah satu penyebab terjadinya stres kerja. Stres kerja yang dialami oleh karyawan tersebut secara langsung dapat berpengaruh pada tinggi rendahnya suatu komitmen organisasional karyawan. Tujuan penelitian ini untuk menguji tentang pengaruh konflik peran, ambiguitas peran dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi melalui stres kerja sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Astra Motor, Tbk Banjarnegara Cabang Yogyakarta yang berjumlah 32 karyawan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Teknik analisis yang digunakan regresi linear berganda dan analisis jalur atau path analysis, uji hipotesis menggunakan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan bantuan program SPSS versi 17,00. Uji validitas dengan teknik corrected item total correlation dengan syarat minimum $r = 0,3$. Uji reabilitas dengan menggunakan koefisien Cronbach Alpha dengan batas koefisien $\alpha > 0,6$. Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti menyimpulkan bahwa konflik peran, ambiguitas peran dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Konflik peran, ambiguitas peran dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh stres kerja.

Kata Kunci : konflik peran, ambiguitas peran, lingkungan kerja, stres kerja, komitmen organisasi

ABSTRACT

Role conflict, role ambiguity and work environment experienced by employees in the company is one of the causes of work stress. Work stress experienced by these employees can directly affect the level of organizational commitment of employees. The purpose of this study was to examine the effect of role conflict, role ambiguity and work environment on organizational commitment through work stress as an intervening variable. The population in this study were all employees of PT. Astra Motor, Tbk Banjarnegara Yogyakarta Branch totaling 32 employees using saturated sample techniques. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The analysis technique used is multiple linear regression and path analysis, hypothesis testing uses a significance level $\alpha = 0.05$ with the help of the SPSS version 17.00 program. Test the validity of the corrected item total correlation technique with a minimum requirement of $r = 0.3$. Test reliability by using the Cronbach Alpha coefficient with a coefficient limit of $\alpha > 0.6$. Based on the results of this study, the researchers concluded that role conflict, role ambiguity and work environment had a positive and significant effect on work stress. Job stress has a negative and significant effect on organizational commitment. Role conflict, role ambiguity and the work environment have a negative and significant effect on organizational commitment mediated by work stress.

Keywords : role conflict, role ambiguity, work environment, work stress, organization commitment

1. PENDAHULUAN

Penurunan tingkat komitmen karyawan dirasakan oleh astra motor banjarnegara, hal ini ditunjukkan dari hasil jumlah karyawan yang keluar dai 3 tahun trakhir yaitu di tahun 2016 ada 25 orang, 2017 ada 30 orang dan 2018 ada 32 orang. (Sumber astra motor bnajarnegara)

Setiap perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang menjadi asset paling penting, dimana sumber daya tersebut mempunyai kemampuan untuk berkembang dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan untuk waktu yang lama. Sumber daya manusia di suatu perusahaan perlu dikelola dengan baik agar bisa terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan suatu perusahaan. Beberapa pilihan industri yang ada memberikan kesempatan bagi sumber daya manusia (SDM) untuk lebih *efektif* dalam bergabung pada suatu perusahaan terutama yang berkaitan dengan komitmen dalam perusahaannya, masalah komitmen seseorang karyawan telah menjadi prihal yang sangat penting karena mempunyai pengaruh pada keberhasilan suatu perusahaan.

Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu perusahaan, baik yang bergerak dalam bidang produksi maupun jasa. Seseorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya di perusahaan atau organisasi mempunyai suatu masalah yang mendasar dimana satu dengan lainnya tidak akan sama tingkat komitmen yang dimilikinya. Komitmen karyawan terhadap perusahaan sangat penting, karyawan yang memiliki komitmen akan bersedia untuk mendahulukan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadinya. Cindy Silvia ,dkk (2017)

Jika karyawan stres maka hal tersebut menandakan ada yang tidak *sinkron* antara kemauan karyawan yang diinginkan dengan tujuan suatu perusahaan dan tuntutan dalam perusahaan. Menurut Leka (2004), stres kerja merupakan respon dari karyawan ketika permintaan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Sedangkan hasil penelitian Wahadi Siamto (2018), bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Sedangkan hasil penelitian Madziatul Curiyah (2016), mengemukakan bahwa tidak ada pengaruh langsung konflik peran dan kelelahan emosional pada komitmen pada organisasi.

Lingkungan kerja merupakan aspek penting yang dapat mempengaruhi berjalannya suatu organisasi. Menurut Sedarmayanti (2009:183) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas atau, bahan yang dihadapi Robbins dalam Badeni (2013:64) mengatakan bahwa sumber stres dari faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu. Hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan menjadi faktor penting yang harus dipertimbangkan dan diprioritaskan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik, karena memiliki *loading factor* tertinggi yang berarti merupakan indikator yang paling kuat atau dominan membentuk lingkungan kerja. Konflik antar atasan dengan bawahan harus dapat diminimalisir atau harus dikelola dengan baik sehingga tidak berdampak negatif. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Salahudin (2013) lingkungan kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi. Errica Herjany, dkk (2018) bahwa lingkungan kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

Schein dalam Munandar, (2006:237) mengungkapkan bahwa jika ada dua kelompok yang bersaing (terjadi konflik), maka dampaknya dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa hubungan yang baik antara atasan dan bawahan ataupun antara sesama karyawan merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan proses pengaruhnya tidak hanya terjadi secara langsung tetapi juga dapat terjadi secara tidak langsung yaitu melalui komitmen organisasional.

Cindy Silvia, dkk (2017) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan bersedia untuk mendahulukan kepentingan perusahaan terlebih dahulu dari pada kepentingan pribadinya. Bahkan komitmen karyawan terkadang menjadi awal penentu persyaratan dalam penilaian kinerja karyawan serta kenaikan jabatan. Seperti penelitian yang dilakuksn oleh Cindy Silvia, dkk (2017),

Menurut Griffin (2004), seseorang individu yang memiliki komitmen yang tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai

anggota sejati organisasi, yang beralamatkan di Jl. Ajibarang Secang No.234, Semampir, Kec. Banjarnegara, Jawa Tengah 15141.

Penelitian untuk membuktikan apakah **“konflik peran , ambiguitas peran dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui stres kerja sebagai variabel intervening”**

2. METODE

2.1. Tinjauan Pustaka

Stres Kerja

Menurut Quick (1984) dalam Waluyo (2009:161) mengategorikan jenis stres menjadi dua, yaitu *eustress* dan *distres*. *Eustress* merupakan hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun) Sedangkan *distress* merupakan hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Stres kerja menurut Mangkunegara (2009:157) adalah perasaan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya yang menimbulkan rasa tertekan.

Menurut Luthans dalam Rivai, (2009:307) mendefinisikan “stres sebagai suatu respon dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan masing-masing individu dan proses psikologisnya, sebagai akibat dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak menghasilkan tuntutan psikologis serta fisik seseorang”.

Konflik Peran

Robbins (2002:199) berpendapat bahwa konflik dalam organisasi terjadi karena ketidakmampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan serta adanya perbedaan status, tujuan, nilai dan persepsi. Adanya konflik dalam organisasi menunjukkan beberapa hal, antara lain : kelemahan dalam organisasi, kepemimpinan yang melakukan manajemen dengan buruk, komunikasi yang gagal antar pemimpin dengan karyawan, kurangnya keterbukaan, kepercayaan yang kurang antar karyawan dan pimpinan.

Ambiguitas Peran

Menurut Sehzaz et al. (2014) ambiguitas peran dapat diukur dengan tujuan dan sasaran pekerjaan yang telah direncanakan secara jelas, mengetahui apa yang diharapkan darinya dengan jelas, kejelasan tentang apa yang harus dilakukan, dan mengetahui apa yang menjadi tanggung jawabnya. Robbins (2003 : 377)

menyatakan bahwa ambiguitas peran muncul ketika peran yang diharapkan (*role expectation*) tidak secara jelas dimengerti dan seseorang tidak yakin pada apa yang dia lakukan.

Ambiguitas peran menurut Luthans (2005 : 524) terjadi ketika individu tidak memperoleh kejelasan mengenai tugas-tugas dari pekerjaannya atau lebih umum dikatakan “tidak tahu apa yang seharusnya dilakukan”.

Utama dan Sriathi (2016) mengemukakan pada hasil penelitiannya bahwa ambiguitas peran memberikan kontribusi negatif tidak signifikan pada komitmen organisasi.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2000:183) Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang berada disekeliling pekerja serta dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Menurut Ahyar (1999:124), lingkungan kerja adalah lingkungan psikologi dalam organisasi yang didasarkan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerjaan terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik.

Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2008) menyatakan bahwa terdapat 3 macam dimensi komitmen organisasional yaitu : Komitmen Afektif , Komitmen Normatif, dan Komitmen Berkelanjutan. Komitmen Afektif yaitu Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.. Komitmen Normatif yaitu perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu , tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Komitmen berkelanjutan yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

Robbins (2003) mengatakan, komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat kerja.

2.2. Metode Penelitian

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan PT. Astra Motor, Tbk Banjarnegara Cabang Yogyakarta. Waktu penelitian dilakukan pada tahun 2019

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2012:115) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Astra Motor Banjarnegara yang berjumlah 32 orang, dan akan di ambil keseluruhan datanya untuk diolah.

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu menurut Sugiono (2012:73) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik Analisis Data Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data yang sudah di peroleh dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan. (Sugiyono, 2007:29).

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Analisis korelasi bivariante dengan melihat output apabila nilai korelasi bertanda (**two tailed) menunjukkan tingkat signifikansi <0,01 maka dinyatakan valid dan apabila nilai korelasi bertanda (*one tailed) menunjukkan tingkat signifikansi <0,05 dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan adalah valid (Ghozali 2006).

Uji Reliabilitas

Dalam pengujian reliabilitas, dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dan batas kritis nilai alpha untuk mengindikasikan kuesioner yang reliable adalah 0,70. (Ghozali 2006).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan yaitu jika probabilitas lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima yang berarti variabel **berdistribusi** normal dan jika probabilitas kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak yang berarti variabel tidak berdistribusi normal (Ghozali 2006).

Uji Multikolinieritas

Apakah nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas antarvariabel independennya (Ghozali 2006).

Uji Heteroskedastisitas

Apabila titik-titik menyebar secara acak baik diatas maupun di bawah angka nol pada sumbu y maka dinyatakan nol maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali 2006).

Alat Analisis

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu, Konflik Peran (X^1), Ambiguitas Peran (X^2), Lingkungan Kerja (X^3), Stres Kerja (Z) dan Komitmen Organisasi (Y).

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005) :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = \alpha + X_1 \beta_1 + X_2 \beta_2 + X_3 \beta_3 + Z + e$$

Keterangan:

Y : Komitmen Organisasi

α : Konstanta

β_1 : Koefisien regresi variabel independent (X_1)

β_2 : Koefisien regresi variabel independent (X_2)

β_3 : Koefisien regresi variabel independent (X_3)

X_1 : Konflik Peran

X_2 : Ambiguitas Peran

X_3 : Lingkungan Kerja

Z : Stres Kerja (Variabel Intervening)

e : Error

Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2011:249). Analisis jalur Merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Model 1

$$Z = 1,232 + -0,572 X_1 + 0,358 X_2 + -0,790 X_3 + e_1$$

Berdasarkan pengujian SPSS parameter individual, diperoleh hasil pengujian individual konflik peran menunjukkan nilai unstandardized coefficients beta sebesar 0,572 dan juga signifikan pada < 0,05 yang berarti konflik peran berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja.

Hasil pengujian individual ambiguitas peran menunjukkan unstandardized coefficients beta sebesar 0,358, dan juga signifikan pada < 0,05 yang berarti ambiguitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja.

Hasil pengujian individual lingkungan kerja menunjukkan unstandardized coefficients beta

sebesar -0,790 dan juga signifikan pada $< 0,05$ yang berarti lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja.

Analisis Regresi Model 2

$$Y = 0,12 + -0,220 X_1 + -0,379 X_2 + 0,252 X_3 + -0,219 Z + e_2$$

Berdasarkan pengujian SPSS parameter individual, diperoleh hasil pengujian individual konflik peran menunjukkan nilai unstandardized coefficients beta sebesar -0,220 dan menunjukkan nilai signifikan pada $< 0,05$, maka H1 diterima. Dengan demikian diambil kesimpulan bahwa variabel konflik peran berpengaruh negatif signifikan secara langsung terhadap komitmen organisasi karyawan.

Hasil pengujian individual ambiguitas peran menunjukkan nilai unstandardized coefficients beta sebesar -0,379 dan menunjukkan signifikan pada $< 0,05$, maka H2 diterima. Dengan demikian diambil kesimpulan bahwa variabel ambiguitas peran berpengaruh negatif signifikan secara langsung terhadap komitmen organisasi karyawan.

Hasil pengujian individual lingkungan kerja menunjukkan nilai unstandardized coefficients beta sebesar 0,252 dan menunjukkan signifikan pada $< 0,05$, maka H3 diterima. Dengan demikian diambil kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap komitmen organisasi karyawan.

Hasil pengujian individual stres kerja menunjukkan nilai unstandardized coefficients beta sebesar -0,219 dan menunjukkan signifikan pada $< 0,05$, maka H7 diterima. Dengan demikian diambil kesimpulan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif signifikan secara langsung terhadap komitmen organisasi karyawan.

Analisis Jalur

Pada model jalur, penelitian ini akan menjelaskan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel exogenous terhadap variabel endogeneous.

- Pengaruh konflik peran Terhadap komitmen organisasi

$$\text{Pengaruh Langsung (X1Y)} = -0,220$$

Pengaruh tidak langsung (melalui Stres Kerja)

$$X_1 * Z = (0,572) * (0,219) = 0,1252$$

Apabila pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada pengaruh langsung maka dapat disimpulkan bahwa hubungan yang sebenarnya adalah tidak langsung atau variabel mediating.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa konflik peran berpengaruh secara tidak langsung terhadap komitmen organisasi melalui stres kerja sebagai variabel intervening. Hal ini disebabkan nilai direct effect lebih besar dari indirect effect ($-0,3452 > 0,1252$).

- Pengaruh ambiguitas peran Terhadap komitmen organisasi

$$\text{Pengaruh Langsung (X2Y)} = -0,379$$

Pengaruh tidak langsung (melalui Stres Kerja)

$$X_2 * Z = (0,358) * (0,219) = 0,0784$$

Apabila pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada pengaruh langsung maka dapat disimpulkan bahwa hubungan yang sebenarnya adalah tidak langsung atau variabel mediating.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ambiguitas peran berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi melalui stres kerja sebagai variabel intervening. Hal ini dibuktikan besarnya direct effect lebih besar dari indirect effect ($-0,4574 > 0,0784$).

- Pengaruh lingkungan kerja Terhadap komitmen organisasi

$$\text{Pengaruh Langsung (X3Y)} = 0,252$$

Pengaruh tidak langsung (melalui Stres Kerja)

$$X_3 * Z = (-0,790 * 0,219) = -0,173$$

Apabila pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada pengaruh langsung maka dapat disimpulkan bahwa hubungan yang sebenarnya adalah tidak langsung atau variabel mediating.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap komitmen organisasi melalui stres kerja sebagai variabel intervening. Hal ini disebabkan besarnya direct effect lebih besar dari indirect effect ($-0,425 > -0,173$).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil analisis SPSS model summary menunjukkan bahwa besarnya R Square adalah 0,980 atau 98,0%. Variabel stres kerja dapat dijelaskan oleh variabel konflik peran, ambiguitas peran, lingkungan kerja sebesar 98,0% dan 2,0% sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

4. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan perumusan masalah sebagai berikut :

- a. Konflik peran berpengaruh negatif secara langsung terhadap komitmen organisasi pada PT. Astra Motor Banjarnegara. Hal tersebut memiliki arti apabila semakin tinggi konflik peran yang dialami, maka komitmen organisasi yang dimiliki karyawan akan semakin menurun. Begitu pula dengan sebaliknya apabila konflik peran yang dialami semakin menurun, maka tingkat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan akan meningkat.
- b. Ambiguitas peran berpengaruh negatif secara langsung terhadap komitmen organisasi pada PT. Astra Motor Banjarnegara. Hal tersebut memiliki arti apabila semakin tinggi ambiguitas peran yang dialami, maka komitmen organisasi yang dimiliki karyawan akan semakin menurun. Begitu pula dengan sebaliknya apabila ambiguitas peran yang dialami semakin rendah, maka tingkat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan akan meningkat.
- c. Lingkungan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap komitmen organisasi pada PT. Astra Motor Banjarnegara. Hal tersebut memiliki arti apabila semakin baik lingkungan ditempat kerja, maka komitmen organisasi yang dimiliki karyawan akan semakin baik juga. Begitu pula dengan sebaliknya apabila lingkungan ditempat kerja buruk, maka tingkat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan akan menurun.
- d. Konflik peran berpengaruh positif secara langsung terhadap stres kerja pada PT. Astra Motor Banjarnegara. Hal tersebut memiliki arti apabila semakin rendah ketidakjelasan peran yang dialami ditempat kerja, maka tingkat stres kerja akan semakin rendah. Begitu pula dengan sebaliknya apabila ketidakjelasan peran yang dialami di tempat kerja tinggi, maka tingkat stres kerja karyawan akan meningkat.
- e. Lingkungan kerja berpengaruh negatif secara langsung terhadap stres kerja pada PT. Astra Motor Banjarnegara. Hal tersebut memiliki arti apabila semakin buruk lingkungan ditempat kerja, maka tingkat stres kerja akan dialami karyawan semakin tinggi. Begitu pula dengan sebaliknya apabila lingkungan yang baik di tempat kerja, maka tingkat stres kerja karyawan akan cenderung menurun.
- f. Stres kerja berpengaruh negatif secara langsung terhadap komitmen organisasi pada PT. Astra Motor Banjarnegara. Hal tersebut memiliki arti apabila semakin kuat stres kerja yang dialami, maka komitmen organisasi yang dimiliki karyawan akan semakin lemah. Begitu pula dengan sebaliknya apabila stres kerja yang dialami semakin rendah, maka tingkat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan akan meningkat.
- g. Konflik peran tidak berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Astra Motor Banjarnegara melalui stres kerja sebagai variabel intervening. Hal ini disebabkan nilai pengaruh langsung konflik peran terhadap komitmen organisasi lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung antara konflik peran terhadap komitmen organisasi melalui stres kerja. Artinya stres kerja mempengaruhi timbulnya ketidakjelasan peran yang berdampak pada komitmen organisasi karyawan
- h. Ambiguitas peran tidak berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Astra Motor Banjarnegara melalui stres kerja sebagai variabel intervening. Hal ini disebabkan nilai pengaruh langsung ambiguitas peran terhadap komitmen organisasi lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung antara konflik peran terhadap komitmen organisasi melalui stres kerja. Artinya stres kerja mempengaruhi timbulnya ambiguitas peran

yang berdampak pada komitmen organisasi karyawan

- i. Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Astra Motor Banjarnegara melalui stres kerja sebagai variabel intervening. Hal ini disebabkan nilai pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi melalui stres kerja. Artinya stres kerja tidak mempengaruhi timbulnya lingkungan kerja yang berdampak pada komitmen organisasi karyawan

Saran

Bagi PT. Astra Motor Banjarnegara

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang diajukan adalah sebagai berikut:

- a. PT. Astra Motor Banjarnegara diharapkan agar meminimalisir terjadinya konflik peran karena berdasarkan jawaban responden, konflik peran memiliki nilai terendah. Meminimalisir terjadinya konflik peran yang dialami karyawan dapat dilakukan dengan cara membagi tugas khusus sesuai bidang kepada karyawan dan memberikan pengawasan terhadap kegiatan operasional perusahaan yang dilakukan masing-masing karyawan agar tidak terjadi ketidakjelasan peran yang dialami karyawan.
- b. PT. Astra Motor Banjarnegara perlu mengatur tugas-tugas dan wewenang yang diberikan ke masing-masing karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tidak terjadi double jobs yang dialami karyawan yang akan membuat beban psikologis karyawan meningkat, karena berdasarkan jawaban responden, masih banyak pekerjaan yang dikerjakan secara bersama/ double job yang membuat karyawan merasa terbebani dalam menyelesaikannya secara bersama-sama di waktu yang bersamaan.

Bagi penelitian selanjutnya

Mengingat secara teori konflik peran, ambiguitas peran dan lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam memberikan pengaruh dalam pembentukan komitmen karyawan, maka untuk peneliti selanjutnya diharapkan tetap mempertimbangkan konflik peran, ambiguitas peran dan lingkungan kerja sebagai faktor yang bisa mempengaruhi tingkat

komitmen organisasi. Selain itu disarankan untuk dapat mengembangkan hasil dari penelitian ini dengan menambahkan variabel lain seperti kinerja karyawan dan menggunakan alat analisis yang lain yaitu analisis SEM (*Structural Equation Modeling*).

5. DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Salahudin, 2013. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan No. 6*
- Ahyari, Agus. 1999. Manajemen Produksi, Sistem Produksi. Edisi 4 Yogyakarta : BPFE UGM.
- Alex S. Nitisemito, 1996. Manajemen Peronalia, Sumber Daya Manusia. Jakarta, Ghalia Indonesia.
- _____. 2000. Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi. 3, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Andi Prastowo. 2010. Menguasai teknik-teknik Kolerasi Data Penelitian Kualitatif. Yogyakarta: DIVA Press
- Anggraeni Tri Rejeki, Nury Ariani Wulansari 2015. Pengaruh Keadilan Organisaional Pada Komitmen Organisaional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manjemen Analisis*, Vol. 4 No. 4
- Arikunto, Suharsimi. 1998. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Badeni. 2013. Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Baron, R. A, & Byne, D. E, 2002. Social Psychology. USA : Pearson
- Cindy Silvia, Ahyar Yuniawan 2017. Analisis Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening(Studi Pada Karyawan PT. Telkomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Semarang). *Jurnal Manajemen Vol. 6, No. 4*
- Creswell, J. W. (2009). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. California: SAGE Publicantions.
- Danur Mega Pratiwi, Ratri Wahyuningtiyas. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja Karyawan PT Kr

- akatau Steel Persero Tbk Divisi CRM. *Journals of managemen*, 1-10
- Errica Herjan, Innocentius Bernarto, 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Indonesia Vol. 18*.
- Ghozali 2007. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- _____. 2011. *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, Ricky W. 2004. Manajemen. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga
- Hadi, Sutresno. 1986. Metodologi Reserch. Yogyakarta: Andi Ofiset
- _____. 1987. Metodologi Reserch. Jakarta: Rineka Cipta
- Kuntjoro, Z.S. 2002. "Komitmen Organisasi".
- Luthans, Fred. 2005. Organizational Behavior 10th Edition. Alih Bahasa: Vivin Andhika, dkk. Yogyakarta: ANDI
- Leka S, Griffiths A, Cox T. 2004. Work, Organization and stress: Systematic Problem Approaches for Employers, Managers and Trade Union Representatives. Protecting workers' health series No. 3
- Mangkunegara, Anwar P. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Munandar, A.S. 2006. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Univeritas Indonesia (UI-Press).
- Muchlas, Makmuri. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Muhammad Rizki, Djamhur Hamid, Yunaidi Mayuwan 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan PT PLN Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 41 No. 1*
- Noor, Juliansyah, 2011. Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertai dan Karya Ilmiah, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, hlm 256.
- Priyatno Duwi. (2013). Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariat dengan SPSS. Yogyakarta : Gava Media
- Rivai, Veithzal & Mulyadi, Deddy. 2009. *Kepemimpinandan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rizzo, J. R., House, R. J & Lirtzman, S . L., 1970. Role Conflic and Ambiguity in complex organizationS. *Administrative Science Quarterly*, 15, pp. 150-163
- Robbins, S.P. 2001. Prilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta
- _____. 2002. Manajemen, Jakarta: Gramedia
- _____. 2003. Prilaku Organisasi. Terjemah, Jakarta : PT Prenhalindo
- _____. 2006. Prilaku Organisasi. Alih Bahasa: Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh. Penerbit Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta.
- _____. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Serdamayanti, M.Pd., APU> 2009, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Penerbit Mandar Maju
- Sivellia Firdaus, MusIlchah Erma Widian, Abdul Fattah 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Trunover Intention* PT. Supranusa Indogita Tbk Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Bisnis Vol. 3*
- Sugiyono, 2007. Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D. Bandung Alfabeta
- _____. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- _____. 2013. Metode Penelitian Pendidikan. Alfabeta. Bandung
- _____. 2015. Metode Penelitian dan Pengembangan: *Reserch dan Develompment*. Bandumh: Alfabeta
- _____. 2017. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods. Bandung : Alfabeta
- Sujarweni. V, Wiratna. 2014. Metode Penelitian : Lengkap, Praktis, dan Mudah di Pahami. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Umar, Husein. 2003. Metodologi Penelitian Aplikasi Dalam Pemasaran. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama
- Wahadi Siamto. 2018. Pengaruh Stres Kerja, Promosi dan Trunover Karyawan Terhadap

Komitmen Organisasi. *Jurnal Disrupsi
Bisnis*, Vol. 1, No. 1

Waluyo, Winto. 2009. *Psikologi Teknik Industri*.
Yogyakarta: Graha Ilmu. *Udayana* 4.02
(2015): 125-145