

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah komunikasi atasan-bawahan memengaruhi konflik peran dan ambiguitas peran para karyawan pada Laboratorium Pramita cabang LL.R.E. Martadinata Bandung. Berikut ini merupakan beberapa temuan studi ini, yaitu:

1. Komunikasi atasan-bawahan pada Laboratorium Pramita berada pada tingkat moderat yaitu dengan *mean* = **3,55875** (lihat Tabel 4.4) yang menggambarkan komunikasi atasan-bawahan terjalin dengan cukup baik.
2. Tingkat konflik peran karyawan pada Laboratorium Pramita berada pada tingkat *mean* = **2,313** (lihat tabel 4.4) yang menggambarkan konflik peran karyawan rendah. Artinya, para karyawan dapat menerima perintah dari atasan tanpa banyak bertentangan dengan perannya dalam melakukan tugas/pekerjaan.
3. Tingkat ambiguitas peran karyawan pada Laboratorium Pramitha berada pada tingkat *mean* = **2,56** (lihat tabel 4.4) yang menggambarkan ambiguitas peran karyawan cukup rendah. Artinya, para karyawan cukup mengerti atas tugas/pekerjaan yang dibebankan oleh atasan kepadanya.
4. Analisis korelasi menunjukkan hubungan antara komunikasi atasan-bawahan dan konflik peran sebesar **-0,592**, serta hubungan antara komunikasi atasan-bawahan

dan ambiguitas peran sebesar **-0,667** (lihat Tabel 4.4). Hasil riset ini mendukung studi yang telah dilakukan oleh Schuler dalam La France *et al.*

5. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa komunikasi atasan-bawahan berpengaruh secara negatif terhadap konflik peran dan ambiguitas peran (lihat Tabel 4.6 & Tabel 4.8), secara berturut-turut sebesar 30,6% dan 20,2%. Hasil ini mendukung riset Schuler, yang menyatakan komunikasi atasan-bawahan mempengaruhi konflik peran dan ambiguitas peran secara negatif.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Subjek dalam penelitian ini hanya manajer dan karyawan Laboratorium Pramita Jl. LL.RE. Martadinata no. 135 Bandung saja, sehingga tidak dapat dilakukan generalisasi pada semua cabang Laboratorium Pramita di seluruh Bandung, apalagi digeneralisasikan pada industri layanan jasa kesehatan lainnya.
2. Uji validitas menggunakan *item to total correlation* yaitu dengan korelasi Pearson Moment. Menurut Kerlinger dalam Lestari (2006), uji validitas sebaiknya menggunakan faktor analisis.
3. Jumlah sampel sebenarnya masih berada di bawah standar yang ditetapkan oleh Slovin dalam Lestari (2006) dan Sekaran (2000:295) yaitu 80 sampel untuk populasi yang berjumlah 100.

5.3 Saran

5.3.1 Saran bagi peneliti mendatang

1. Sebaiknya penelitian ini tidak hanya dilakukan pada cabang jalan LL.RE. Martadinata saja, melainkan seluruh cabang di kota Bandung, bahkan pada berbagai industri layanan jasa kesehatan lainnya.
2. Uji validitas sebaiknya menggunakan faktor analisis (Kerlinger dalam Lestari:2006).
3. Untuk jumlah populasi yang berjumlah 100, maka sampel minimum yang harus di penuhi sebanyak 80 sampel (Lestari, 2006) dan (Sekaran, 2000).
4. Memasukkan variabel lain seperti *job satisfaction* dan *turnover intentions* (Bedeian *et al.*, 1987).

5.3.2 Saran bagi Laboratorium Pramita cabang L.L.R.E. Martadinata Bandung

1. Untuk lebih meningkatkan komunikasi antara manajer dan karyawan yang bersifat pribadi, sebaiknya manajer lebih peduli, contohnya dengan menanyakan karyawan tentang keluarganya dan minatnya di luar pekerjaan kantor, begitu juga sebaliknya agar karyawan dapat lebih mengenal pribadi seorang manajer. Komunikasi atasan-bawahan memiliki dampak langsung kepada ketegangan kerja (*job-related stressor*), kepuasan kerja (*job satisfaction*), kecenderungan untuk mengakhiri pekerjaan/jabatan dan komitmen organisasi.

2. Untuk melatih komunikasi atasan-bawahan, alangkah baiknya dilakukan tidak hanya pada saat berada di tempat kerja saja, melainkan di luar tempat kerja contohnya perusahaan mengadakan *gathering* dan *outbound* bersama manajer dan karyawan.
3. Untuk mencegah timbulnya konflik peran pada karyawan, sebaiknya manajer tidak memberikan tugas yang tidak sesuai dengan perannya dalam perusahaan dan tidak menempatkan/melibatkan seorang karyawan dalam dua atau lebih kelompok kerja yang memiliki cara kerja yang berbeda. Konflik peran memiliki dampak langsung langsung kepada ketegangan kerja (*job-related stressor*), kepuasan kerja (*job satisfaction*), kecenderungan untuk mengakhiri pekerjaan/jabatan dan komitmen organisasi. Salah satu cara untuk meminimalisasikan konflik peran pada karyawan dengan memberikan pelatihan kerja (*job training*) yang mengutamakan kerja tim. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat lebih mengenal karakter karyawan lain dan manajer.
4. Untuk mencegah timbulnya ambiguitas peran pada karyawan, sebaiknya manajer berusaha untuk meyakinkan karyawan mengenai tanggungjawab, cara menjalankan pekerjaan dan harapannya. Ambiguitas peran juga memiliki dampak langsung kepada ketegangan kerja (*job-related stressor*), kepuasan kerja (*job satisfaction*), kecenderungan untuk mengakhiri pekerjaan/jabatan dan komitmen organisasi. Salah satu cara untuk meminimalisasikan ambiguitas peran pada karyawan adalah dengan cara memberikan *manual book* bagi setiap karyawan pada setiap posisi/jabatan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat mengerti

atas apa yang menjadi tanggungjawabnya, bagaimana cara menjalankan pekerjaannya dan mengetahui apa yang diharapkan perusahaan.