

**HUBUNGAN ANTARA AMBIGUITAS PERAN DENGAN
KETERLIBATAN KERJA KARYAWAN PADA PT. TOSAMA
ABADI JAKARTA**

**KURNIATI
8115077907**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI PEND. ADMINISTRASI PERKANTORAN
JURUSAN EKONOMI ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2012**

CORRELATION BETWEEN ROLE AMBIGUITY WITH JOB INVOLVEMENT ON EMPLOYEES PT. TOSAMA ABADI JAKARTA

**KURNIATI
8115077907**



This scientific paper is written as a partial fulfillment of the requirement in holding Bachelor of Education Degree

**STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION
CONCENTRATION IN OFFICE ADMINISTRATION
EDUCATION
DEPARTMENT OF ECONOMIC AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2012**

ABSTRAK

Kurniati. Hubungan Antara Ambiguitas Peran dengan Keterlibatan Kerja pada Karyawan PT. Tosama Abadi, Jakarta. Skripsi, Jakarta : Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 2012.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan antara Ambiguitas Peran dengan Keterlibatan Kerja pada Karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Tosama Abadi Jakarta selama tiga bulan terhitung mulai bulan September sampai dengan bulan November 2011. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tosama Abadi Jakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik acak proporsional (*proportional random sampling*) sebanyak 68 sampel. Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data Variabel X (Ambiguitas Peran) dan variabel Y (Keterlibatan Kerja) diukur menggunakan skala Likert. Teknik analisis data dimulai dengan mencari persamaan regresi sederhana dan diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 94,56 - 0,459X$, sedangkan uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas galat taksiran Y atas X dengan uji liliefors pada taraf signifikansi 0,05 maka variabel X (Ambiguitas Peran) dan Y (Keterlibatan Kerja) berdistribusi normal. Uji keberartian dan kelinieran regresi dengan menggunakan tabel Analisis Varians (ANAVA) diperoleh persamaan regresi $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang berarti persamaan regresi tersebut signifikan serta uji kelinieran regresi menghasilkan $F_{hitung} < F_{tabel}$ sehingga disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut linier. Uji hipotesis koefisien korelasi hubungan dilakukan dengan rumus Product Moment yang menghasilkan $r_{xy} = - 0,413$. Selanjutnya dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t, menghasilkan $-t_{hitung} < -t_{tabel}$. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara ambiguitas peran dengan keterlibatan kerja pada karyawan PT. Tosama Abadi. Dengan uji koefisien determinasi yang menghasilkan KD sebesar 17,09 variansi keterlibatan kerja dipengaruhi oleh ambiguitas peran. Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara Ambiguitas Peran dengan Keterlibatan Kerja pada Karyawan PT. Tosama Abadi Jakarta

ABSTRACT

Kurniati. Correlation Between Ambiguitas peran With Job Involvement of PT.Tosama Abadi employees at Jakarta. Skripsi, Jakarta: Concentration of Office Administration Education, Study Program of Economics Education, Department of Economics and Administration, Faculty of Economic, State University of Jakarta. 2012.

The purpose of this research is to know more the correlation between ambiguitas peran with job involvement of employee's. This research healed at PT. Tosama Abadi for three months since September until November 2011. The method of research is survey method with correlation approach. The population research was all of employees of PT. Tosama Abadi Jakarta. The sampling technique used was proportional random technique (proportional random sampling) as many as 68 samples. The instrument used to obtain the data variable X (Ambiguitas peran) and the variable Y (Job Involvement) measured using a Likert scale. Techniques of data analysis starts by looking for similarities simple regression and obtained the regression equation $\hat{Y} = 94.56 - 0.459 X$, while the test requirements analysis is the normality test error of estimated Y over X obtained by test liliefors at the 0.05 level then the variables X (Ambiguitas peran) and Y (Job Involvement) are normally distributed. Significance and linearity regression test using Analysis of Variance table (ANOVA) F_{hitung} obtained regression equation $> F_{tabel}$ which means that the regression equation Significant regression and linearity test result $F_{hitung} < F_{tabel}$ thus concluded that the linear regression equation. Hypothesis testing is done by the coefficient of correlation relations Product Moment formula that produces $r_{xy} = - 0.413$ continued by using correlation coefficient significance test with t-test, produce $t_{hitung} < t_{tabel}$. Based on the research results the researcher can conclude that there is a relationship between ambiguitas peran with the job involvement of employees in PT. Tosama Abadi. By testing the coefficient of determination which produces $KD 17.09$ of the variance job involvement influenced by ambiguitas peran. The conclusion of this study is that there is a negative and significant relationship between Ambiguitas peran with Job Involvement on Employee's PT. Tosama Abadi Jakarta

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Dra. Nurahma Hajat, M.Si.
NIP. 195310021985032001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dr. Saparuddin, M.Si</u> NIP. 197701152005011001	Ketua		27/01/12
2. <u>Umi Widyastuti, SE, ME</u> NIP. 197612112000122001	Sekretaris		27/01/12
3. <u>Dra. Ponco Dewi K, MM</u> NIP. 195904031984032001	Penguji Ahli		27/01/12
4. <u>Dra. Sudarti</u> NIP. 194805101975022001	Pembimbing I		27/01/12
5. <u>Maisaroh, SE, M.Si.</u> NIP. 197409232008012012	Pembimbing II		27/01/12

Tanggal Lulus : 25 Januari 2012

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan Karya Asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Januari 2012



Kurniati
NIM. 8115077907

LEMBAR PERSEMBAHAN

**DENGAN MENGUCAPKAN SYUKUR KEPADA ALLAH SWT,
KU PERSEMBAHKAN SKRIPSI INI
UNTUK MAMA & PAPA KU TERCINTA
BERKAT DOA, PERHATIAN DAN DUKUNGAN MEREKALAH,
SAYA BERSEMANGAT DALAM MENYELESAIKAN SKRIPSI INI.**

TERIMA KASIH

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, serta rahmat dan ridhonya pula yang memberikan jalan kemudahan serta kemampuan dalam menyelesaikan skripsi ini. Tak lupa Shalawat dan salam semoga tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW beserta keluarganya, sahabat serta umatnya. Amin.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat dalam mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan pada Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, namun dengan niat dan tekad serta motivasi, bimbingan dan bantuan baik moril dan materil dari berbagai pihak, alhamdulillah pembuatan skripsi ini dapat diselesaikan. Untuk itu tidak ada kata dan ungkapan yang layak untuk disampaikan hanyalah ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dra. Sudarti, selaku dosen pembimbing I yang penuh kesabaran memberikan bimbingan pada peneliti selama proses penyusunan skripsi
2. Maisaroh, S.E, M.Si., selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktunya dan memberikan bimbingan serta saran kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Dr. Saparuddin, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

4. Ari Saptono, S.E., M.Pd., selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
5. Dra. Nurahma Hajat, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
6. Bapak Dwi, selaku staf HRD PT. Tosama Abadi, terima kasih atas diijinkan dan kesempatannya melakukan penelitian.
7. Para karyawan PT. Tosama Abadi atas informasi dan bantuannya dalam memberikan data bagi peneliti.
8. Kedua Orang Tua beserta keluarga besar peneliti yang selalu memberikan semangat serta selalu mendukung baik moril, materiil serta doa setiap saat.
9. Sahabat, teman-teman mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran NonReguler 2007 yang tidak mungkin disebutkan satu persatu yang telah membantu peneliti selama menyusun skripsi ini.

Peneliti menyadari segala kekurangan yang ada dalam penulisan skripsi ini, sehingga peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar dapat bermanfaat bagi peneliti pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

Jakarta, Januari 2012

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	iii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	v
PERNYATAAN ORISINALITAS	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	8
D. Perumusan Masalah	8
E. Kegunaan Penelitian	8
 BAB II PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	
A. Deskripsi Teoretis	
1. Keterlibatan Kerja	10
2. Ambiguitas Peran	13
B. Kerangka Berpikir	23
C. Perumusan Hipotesis	24

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian	25
B. Tempat dan Waktu Penelitian	25
C. Metode Penelitian	26
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	26
E. Instrumen Penelitian	
1. Keterlibatan Kerja	
a. Definisi Konseptual	27
b. Definisi Operasional	27
c. Kisi-kisi Instrumen	27
d. Validasi Instrumen	29
2. Ambiguitas Peran	
a. Definisi Konseptual	32
b. Definisi Operasional	32
c. Kisi-kisi Instrumen	32
d. Validasi Instrumen	34
F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel	36
G. Teknik Analisis Data	
1. Mencari Persamaan Regresi	37
2. Uji Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas	38
b. Uji Linieritas	39

3. Uji Hipotesis	
a. Uji Keberartian Regresi	40
b. Perhitungan Koefisien Korelasi.....	41
c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi	42
d. Perhitungan Koefisien Determinasi.....	43

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	
1. Keterlibatan Kerja	44
2. Ambiguitas Peran.....	47
B. Analisis Data	
1. Persamaan Regresi	50
2. Uji Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas.....	51
b. Uji Linieritas	52
3. Uji Hipotesis	
a. Uji Keberartian Regresi	52
b. Perhitungan Koefisien Korelasi.....	54
c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi	54
d. Perhitungan Koefisien Determinasi	55
C. Interpretasi Penelitian	55
D. Keterbatasan Penelitian	56

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	59
B. Implikasi	59
C. Saran	60

DAFTAR PUSTAKA	62
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN	65
-----------------------	-----------

DAFTAR RIWAYAT HIDUP	128
-----------------------------------	------------

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1.	Kuesioner Uji Coba Ambiguitas Peran	65
2.	Kuesioner Uji Coba Keterlibatan Kerja	67
3.	Kuesioner Final Ambiguitas Peran.....	69
4.	Kuesioner Final Keterlibatan Kerja.....	71
5.	Skor Uji Coba Variabel X	73
6.	Skor Uji Coba Variabel Y	74
7.	Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir Variabel X.....	75
8.	Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir Variabel Y.....	76
9.	Skor Uji Coba Kembali Hasil Uji Coba Variabel X.....	77
10.	Skor Uji Coba Kembali Hasil Uji Coba Variabel Y.....	78
11.	Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total Variabel X.....	79
12.	Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total Variabel Y	80
13.	Data Hasil Uji Coba Reliabilitas Variabel X	81
14.	Data Hasil Uji Coba Reliabilitas Variabel Y	82
15.	Varians Butir Variabel X.....	83
16.	Varians Butir Variabel Y.....	84
17.	Data Mentah Final Variabel X	85
18.	Data Mentah Final Variabel Y	86

19. Data Variabel X Dan Variabel Y.....	87
20. Perhitungan Grafik Histogram Variabel X	89
21. Perhitungan Grafik Histogram Variabel Y.....	90
22. Tabel Perhitungan Rata-Rata, Varian dan Simpangan baku Variabel X dan Y.....	91
23. Perhitungan Rata-rata, Varians, Simpangan Baku	93
24. Perhitungan Uji Persaman Regresi Linier	94
25. Tabel untuk menghitung $Y = a + bX$	95
26. Grafik Persamaan Regresi	97
27. Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 94,56 - 0,456X$	98
28. Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku	100
29. Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y atas X Regresi $\hat{Y} = 94,56 - 0,456X$	101
30. Langkah Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y atas X Regresi $\hat{Y} = 94,56 - 0,456X$	103
31. Data Berpasangan Variabel X dan Y.....	104
32. Perhitungan JK (G).....	106
33. Perhitungan Uji Keberartian Regresi	108
34. Perhitungan Uji Kelinieran Regresi.....	110
35. Tabel Anava Untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regresi.....	111
36. Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment	112
37. Perhitungan Uji Signifikansi	113

38. Perhitungan Uji Koefisien Determinasi	114
39. Perhitungan Jumlah Skor Indikator dan Sub Indikator Variabel X.....	115
40. Perhitungan Jumlah Skor Sub Indikator Variabel Y.....	116
41. Tabel Penentuan Jumlah Sampel.....	117
42. Tabel Nilai Kritis untuk Uji Liliefors.....	118
43. Tabel Kurva Normal dari 0 samapai Z.....	119
44. Nilai Persentil Untuk Distribusi F.....	120
45. Nilai Persentil Untuk Distribusi t.....	125
46. Surat Permohonan Izin Penelitian dari UNJ	126
47. Surat Keterangan Penelitian dari PT. Tosama Abadi	127
48. Daftar Riwayat Hidup	128

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
III.1	Tabel Pengambilan Sampel.....	27
III.2	Kisi-kisi Instrumen Keterlibatan Kerja.....	28
III.3	Skala Penilaian Keterlibatan Kerja	29
III.4	Kisi-kisi Instrumen Ambiguitas Peran.....	33
III.5	Skala Penilaian Ambiguitas Peran	34
III.6	Tabel Analisa Varians Regresi Linier Sederhana	41
IV.1	Tabel Distribusi Frekuensi Keterlibatan Kerja	45
IV.2	Perhitungan Indikator Keterlibatan Kerja.....	46
IV.3	Perhitungan Sub Indikator Keterlibatan Kerja	47
IV.4	Tabel Distribusi Frekuensi Ambiguitas Peran.....	48
IV.5	Perhitungan Indikator Ambiguitas Peran.....	49
IV.6	Perhitungan Sub Indikator Ambiguitas Peran	50
IV.7	Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran.....	52
IV.8	Tabel Anava Untuk Pengujian Keberartian dan Kelinieran Persamaan Regresi.....	53
IV.9	Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Antara X dan Y	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
IV.1	Grafik Histogram Keterlibatan Kerja.....	46
IV.2	Grafik Histogram Ambiguitas Peran.....	49
IV.3	Grafik Persamaan Regresi	51

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, setiap perusahaan menyusun rencana-rencana dan strategi-strategi bisnis untuk memenangkan persaingan bisnis agar dapat mempertahankan kelangsungan perusahaannya. Akan tetapi dengan rencana dan strategi bisnis yang sebegus apapun tidak akan berhasil apabila tidak mendapat dukungan dari dalam perusahaan itu sendiri. Dimana untuk mengembangkan perusahaan diperlukan kerjasama, saling menghargai dan tanggung jawab bersama antara pimpinan dan karyawan. Hal tersebut dikarenakan perusahaan bukan hanya satu badan yang dapat berdiri sendiri melainkan terdiri dari berbagai komponen penunjang, dimana salah satu komponen yang sangat penting adalah sumber daya manusia (SDM).

Pada dasarnya peranan dan fungsi manajemen yang baik adalah mampu mengorganisasi dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk mencapai suatu tingkat pelaksanaan yang tinggi terhadap tugas-tugas organisasi. Melalui perencanaan, koordinasi dan kegiatan memperlancar usaha-usaha yang ditunjukkan ke arah sasaran organisasi, manajemen dapat mengarahkan sumber daya yang ada pada keberhasilan organisasi.

Dimana dari semua sumber daya yang ada, usaha untuk mengatur sumber daya manusia merupakan usaha yang terpenting dan membutuhkan kemampuan

serta keahlian khusus. Hal tersebut dikarenakan manusia merupakan aset utama dalam suatu organisasi karena yang mengisi wadah sekaligus melaksanakan kegiatan dalam organisasi adalah manusia.

Meskipun rencana-rencana organisasi dan pengawasan serta pengaturan sudah sempurna, tetapi jika karyawan tidak dapat menjalankan tugas dengan baik maka perusahaan tidak akan mencapai hasil yang maksimal. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh orang-orang dalam perusahaan jika dikelola dengan baik akan memberikan keuntungan bagi perusahaan secara keseluruhan. Oleh sebab itu, faktor manusia mempunyai peranan yang cukup besar dalam mencapai hasil sesuai dengan tujuan organisasi.

Oleh karena itu, sudah seharusnya perusahaan memberikan perhatian yang besar terhadap sumber daya manusia yang dimiliki. Salah satu caranya adalah perusahaan harus menumbuhkan dan meningkatkan keterlibatan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan keterlibatan kerja karyawan sangat penting perannya untuk menghasilkan kualitas yang baik.

Keterlibatan kerja merupakan tingkat sejauh mana seseorang berpartisipasi aktif terhadap pekerjaannya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan yaitu motivasi, *locus of control* (pusat kendali), *self efficacy* (efikasi diri), iklim organisasi, kompensasi, *self monitoring* (pemantauan diri) dan ambiguitas peran.

Faktor pertama yang mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan adalah motivasi. Motivasi merujuk pada dorongan yang terdapat dalam diri seorang karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung

jawabnya. Motivasi tersebut ditimbulkan oleh kebutuhan, keinginan dan harapan yang berbeda-beda antara individu yang satu dengan individu lainnya. Dimana motivasi itu tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomis yang bersifat materiil saja, akan tetapi bisa juga berupa penghargaan dari lingkungan, status sosial dan prestise yang semuanya itu bersifat immaterial. Tidak selalu uang menjadi motivasi bagi orang yang bekerja, tetapi kebanggaan akan hasil kerja sendiri serta minat yang besar terhadap pekerjaan itulah yang menjadi motivasi seseorang dalam bekerja.

Oleh sebab itu, motivasi karyawan sangat penting dalam pelaksanaan kerja karyawan karena motivasi tersebut muncul dari dalam diri individu masing-masing untuk lebih terlibat dalam melakukan pekerjaan. Namun, dengan motivasi karyawan yang rendah, juga akan menurunkan keterlibatan kerja karyawan.

Selain itu, *locus of control* (pusat kendali) juga mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan. Dimana *locus of control* merupakan salah satu karakteristik kepribadian yang memiliki peranan penting dalam menjelaskan perilaku individu dalam organisasi. *Locus of control* mengacu pada kecenderungan individu mengendalikan peristiwa yang dialaminya sebagai sesuatu yang bersumber dari dirinya sendiri atau dari lingkungan diluar dirinya. Dimana individu yang dapat mengendalikan situasi kerja melalui perilakunya dengan baik maka akan berdampak pada hasil kerja yang baik pula. Namun sebaliknya, karyawan yang memiliki *locus of control* yang rendah atau karyawan tidak dapat mengontrol dirinya sendiri untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, maka keterlibatan kerja karyawan akan menurun dan berdampak pada hasil kerja yang rendah.

Self efficacy (efikasi diri) juga termasuk faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan. *Self efficacy* merupakan keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Dimana *self efficacy* sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan *self efficacy* dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam hal penyelesaian tugas. Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sehingga dengan adanya *self efficacy* karyawan yang tinggi maka keterlibatan kerja karyawan akan semakin baik.

Namun kenyataannya, apabila individu mempunyai *self efficacy* yang rendah akan menetapkan target yang lebih rendah pula serta keyakinan terhadap keberhasilan akan pencapaian target juga rendah sehingga usaha yang dilakukannya rendah. Dengan kata lain, karyawan yang tidak memiliki keyakinan pada diri sendiri bahwa dia dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik maka akan membuat keterlibatan kerjanya menjadi rendah.

Faktor lain yang juga mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan adalah iklim organisasi. Dimana iklim organisasi merupakan suatu sifat-sifat atau ciri yang dirasakan dan dipersepsikan dalam lingkungan kerja dan timbul terutama karena adanya kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar maupun tidak dan dianggap dapat mempengaruhi tingkah laku atau perilaku karyawan. Terciptanya iklim organisasi yang positif pada diri karyawan dapat membuat individu bekerja lebih baik. Oleh karena itu, agar kelangsungan organisasi terjaga keseimbangannya, karyawan perlu memperoleh iklim organisasi yang baik.

Namun, terkadang organisasi kurang memperhatikan suasana kerja atau iklim organisasi yang baik bagi anggotanya sebagai faktor penunjang dalam melakukan kegiatan organisasi. Sehingga dengan iklim organisasi yang tidak kondusif tersebut akan mempengaruhi konsentrasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga semangat dalam bekerja menjadi rendah dan dapat pula menyebabkan rendahnya keterlibatan kerja karyawan itu sendiri.

Kemudian kompensasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan dan salah satu faktor yang mendorong karyawan dalam bekerja. Jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan kualitas kerja maka karyawan akan semakin terlibat dalam pekerjaannya dan tujuan perusahaan akan tercapai.

Namun terkadang perusahaan kurang memperhatikan bahwa kompensasi penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja karyawan. Kenyataannya banyak perusahaan yang tidak memberikan kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja yang telah dicapai karyawan. Jika hal tersebut diabaikan, tentu akan berdampak buruk terhadap keterlibatan kerja karyawan itu sendiri karena mereka tidak mendapatkan kesejahteraan untuk kelangsungan hidup mereka dan perusahaan akan mengalami kerugian karena tidak mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Self monitoring (pemantauan diri) juga termasuk faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan. *Self monitoring* merupakan suatu bagian kepribadian individu yang meliputi kemampuan individu melakukan kontrol terhadap dirinya

baik secara verbal maupun nonverbal untuk memahami lingkungan serta tingkah lakunya sesuai dengan tuntutan lingkungan pada saat itu.

Individu memiliki kepribadian yang berbeda-beda sehingga setiap karyawan pasti memiliki *self monitoring* yang berbeda-beda pula. Karyawan yang memiliki *self monitoring* yang baik cenderung akan lebih terlibat dalam pekerjaan dan menunjukkan kinerja yang baik. Namun, karyawan yang tidak dapat memantau dirinya sendiri untuk melakukan pekerjaan dengan baik, tentu saja hal tersebut akan membuat rendahnya keterlibatan kerja karyawan.

Faktor terakhir yang mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan adalah ambiguitas peran. Dimana ambiguitas peran merupakan ketidakpastian yang dialami individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Hal tersebut diatas dapat terjadi karena kesenjangan antara jumlah informasi yang dimiliki individu dengan yang dibutuhkannya untuk dapat melaksanakan perannya dengan tepat.

Apabila karyawan memiliki kepastian dan memperoleh informasi yang cukup untuk mengerjakan pekerjaan, maka ambiguitas peran yang dialami karyawan rendah sehingga karyawan akan lebih terlibat dalam pekerjaannya. Namun kenyataannya, ambiguitas peran yang dialami karyawan tinggi sehingga tidak dapat dipungkiri akan berdampak pada rendahnya keterlibatan kerja karyawan.

Semua hal tersebut diatas mengungkapkan bahwa dalam setiap pekerjaan sering menemukan hambatan terutama yang menyangkut keterlibatan kerja karyawan seperti motivasi kerja yang rendah dan ambiguitas peran yang tinggi. Dimana salah satu hambatan yang paling mendasar adalah tingginya ambiguitas

peran yang dimiliki oleh karyawan. Sehingga ambiguitas peran mempunyai peranan dalam pekerjaan pada umumnya dan keterlibatan kerja pada khususnya. Jadi, perlu dioptimalkan bagaimana tindak lanjut dalam meningkatkan keterlibatan kerja melalui pengurangan terhadap ambiguitas peran yang sangat berpengaruh tersebut dan diharapkan nantinya mampu meningkatkan kualitas organisasi.

PT. Tosama Abadi merupakan perusahaan yang dipilih peneliti karena perusahaan tersebut adalah perusahaan manufaktur dibidang komponen otomotif. Dari hasil pengamatan peneliti beberapa waktu lalu, bahwa dalam perusahaan tersebut terdapat kendala dan salah satunya adalah tingginya ambiguitas peran karyawan sehingga cenderung dapat mengakibatkan keterlibatan kerja karyawan yang rendah.

Berdasarkan uraian diataslah yang membuat ketertarikan tersendiri bagi peneliti untuk meneliti perusahaan tersebut, dengan mengetahui kebenaran ambiguitas peran memiliki hubungan dengan keterlibatan kerja pada karyawan PT. Tosama Abadi.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat dikemukakan bahwa rendahnya keterlibatan kerja karyawan juga disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Motivasi yang rendah
2. *Locus of control* yang rendah

3. *Self efficacy* yang rendah
4. Iklim organisasi yang kurang kondusif
5. Kompensasi yang tidak sesuai
6. *Self monitoring* yang rendah
7. Ambiguitas peran yang tinggi

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah diatas, ternyata masalah keterlibatan kerja karyawan memiliki penyebab yang sangat luas. Berhubung keterbatasan yang dimiliki peneliti dari segi dana dan waktu, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah “Hubungan antara ambiguitas peran dengan keterlibatan kerja pada karyawan”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara ambiguitas peran dengan keterlibatan kerja pada karyawan?”

E. Kegunaan Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua pihak

1. Kegunaan Teoretis, untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan antara ambiguitas peran dengan keterlibatan kerja.

2. Kegunaan Praktis, sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam mengelola SDM guna meningkatkan keterlibatan kerja pada karyawan serta sebagai masukan bagi peneliti untuk menerapkan teori-teori mengenai ambiguitas peran dengan keterlibatan kerja yang didapat dari berbagai sumber dan menambah pengalaman untk melakukan penelitian lebih lanjut.

BAB II

PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis

1. Keterlibatan Kerja

Dalam dunia bisnis saat ini, keterlibatan kerja dapat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi secara aktif ikut berpartisipasi dan benar-benar peduli dengan jenis kerja yang dilakukan. Terkait dengan keterlibatan kerja, Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge mengemukakan "keterlibatan kerja merupakan tingkat sampai mana seseorang memihak sebuah pekerjaan, berpartisipasi secara aktif didalamnya dan menganggap kinerja penting sebagai bentuk penghargaan diri"¹.

Sedangkan menurut Blau yang dikutip oleh Zajda juga mengemukakan "*job involvement is identifying with the job, actively participating in the job and perceiving job performance to be important to self worth*"². Yang artinya keterlibatan kerja adalah identifikasi dengan pekerjaan, berpartisipasi aktif didalam pekerjaan dan memandang kinerja penting untuk harga diri. Kemudian dipertegas oleh Ivancevich, Konopaske, Matteson yang mengemukakan "*job involvement to which work is a central life interest, they actively participate in*

¹ Stephen Robbins and Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi edisi 12*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008) hal. 100

² Joseph Zajda, Kassie Freman, *Race, Ethnicity and Gender in Education*, (USA: Springer and Bussines Media, 2009) hal. 197

work, they perceive work as central to self esteem, they perceive work as consistent with self concept”³. Yang artinya keterlibatan kerja adalah suatu kepentingan pusat hidup, mereka berpartisipasi aktif dalam pekerjaan, mereka menganggap bekerja sebagai pusat harga diri, mereka menganggap bekerja sebagai konsisten dengan konsep diri.

Pendapat senada juga dikemukakan oleh Robbins yang mengatakan bahwa:

job involvement is the degree to which a person identifies with his or her job, actively participate in it and considers his or her performance important to self worth. employees with a high level of job involvement strongly identify with and really care about the kind of work they do⁴.

Yang dapat diartikan keterlibatan kerja adalah sejauh mana seseorang mengidentifikasi dengan pekerjaannya, berpartisipasi secara aktif di dalamnya dan menganggap kinerja penting untuk nilai diri. Dimana karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi sangat mengidentifikasi dan benar-benar peduli dengan jenis pekerjaan yang mereka lakukan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja merupakan tingkat partisipasi aktif dari karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dimana bentuk dari partisipasi aktif itu bermacam-macam seperti aktif dalam pengambilan keputusan, pemecahan masalah dan kegiatan lainnya yang melibatkan karyawan aktif dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh William Fox, *“job involvement refers to the degree to which an employee identifies with her/his job and actively*

³ Ivancevich, Konopaske, Matteson, *Organizational Behavior and Management 9th edition*, (New York: Mc Graw Hill Inc., 2008) hal. 153

⁴ Robbins, *Organizational Behavior*, (USA: Prentice Hall Inc, 2006) hal. 181

*participate in it as do the decision making*⁵. Yang artinya keterlibatan kerja mengacu pada sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi dengan pekerjaannya dan berpartisipasi aktif di dalamnya seperti melakukan pengambilan keputusan. Kemudian James R.Evans dan William M.Lindsay mengemukakan “*job involvement refers to any activity by which employee participate in work related decisions and improvement activities, with the objectives tapping the creative energies of all employees and improving their motivation*”⁶. Yang artinya keterlibatan kerja mengacu pada setiap kegiatan di mana karyawan berpartisipasi dalam keputusan pekerjaan terkait kegiatan perbaikan, dengan tujuan memanfaatkan energi-energi kreatif dari seluruh karyawan dan meningkatkan motivasi mereka.

Sedangkan Nurkolis mengatakan “keterlibatan kerja adalah suatu partisipasi aktif para karyawan pada semua tingkatan organisasi dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah”⁷. Pendapat para ahli tersebut menyatakan keterlibatan kerja merupakan sebuah partisipasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang berupa pengambilan keputusan dan pemecahan masalah.

Namun, bentuk partisipasi aktif dari karyawan dalam melakukan pekerjaan juga dapat berupa pelaksanaan program dan aktif dalam pencapaian tujuan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Judith L.Evans, “*work involvement refers to active participation, its means to take part in decision making and in*

⁵ William Fox, *Managing Organisational Behavior*, (South Africa: Juta &Co Ltd., 2006) hal. 56

⁶ James R.Evans dan William M.Lindsay, *The Management and Control of Quality* (USA: South-Western, 2002) hal. 301

⁷ Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Jakarta:Grasindo, 2003) hal. 80

implementing the program”⁸. Yang artinya keterlibatan kerja mengacu pada partisipasi aktif, yang artinya mengambil bagian dalam pengambilan keputusan dan dalam pelaksanaan program.

Sedangkan menurut Mehta yang dikutip oleh Singh mengatakan “*job involvement refers to the extent to which individuals work in favor of work and actively participate in achieving the goals*”⁹. Jika diartikan keterlibatan kerja merupakan sejauh mana individu memihak pada pekerjaan dan berpartisipasi aktif dalam pencapaian tujuan. Senada dengan pendapat diatas, menurut Bass yang dikutip oleh Sharma mengemukakan “*job involvement refers to the degree to which an employee actively participate in decision making, problem solving and achieving the goals*”¹⁰. Jika diartikan keterlibatan kerja mengacu pada tingkat sejauh mana karyawan berpartisipasi secara aktif dalam pengambilan keputusan, pemecahan masalah dan pencapaian tujuan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja merupakan tingkat sejauh mana seseorang berpartisipasi secara aktif terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

2. Ambiguitas Peran

Setiap individu memiliki peran (*role*) masing-masing dalam melakukan pekerjaannya. Namun tidak selamanya peran yang dilakukan berjalan dengan lancar, tetapi ada juga hambatan-hambatannya seperti ketidakpastian dalam

⁸ Judith L.Evans, *Early Childhood Counts*, (USA: International for Reconstruction Development, 2000) hal. 35

⁹ Mahavir Singh, *Job Motivation and Organisational Climate in Libraries*, (New Delhi: Mittal Publications, 2002) hal. 49

¹⁰ Darshana P.Sharma., *Educational Interest and Intellectual Commitment*, (New Delhi: Anmol Publications, 2004) hal. 11

melakukan perannya tersebut atau biasa disebut dengan *role ambiguity*. Terkait dengan ambiguitas peran, menurut Richard L.Daft “*role ambiguity is uncertainty about what behaviors are expected of a person in a particular role*”¹¹. Yang artinya ambiguitas peran adalah ketidakpastian tentang perilaku yang diharapkan dalam peran.

Selanjutnya Raymond A.Noë juga mengatakan “*role ambiguity is uncertainty about what the organization and others expect from the employee in terms of what to do or how to do it*”¹². Jika diartikan ambiguitas peran adalah ketidakpastian tentang apa yang organisasi dan orang lain harapkan dari karyawan dalam hal apa yang harus dilakukan atau bagaimana untuk melakukannya. Senada dengan kedua pendapat diatas, John Schermerhon, James Hunt and Richard Nosborn mengemukakan “*role ambiguity occurs when a person is uncertain about his or her role. to do any job well, people need to know what expected of them*”¹³. Yang artinya ambiguitas peran terjadi ketika seseorang tidak pasti tentang perannya. untuk melakukan pekerjaan apa pun juga, orang perlu mengetahui apa yang diharapkan dari mereka.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat dikatakan bahwa ambiguitas peran adalah suatu ketidakpastian peran yang dialami karyawan yang selama ini mereka jalani. Ambiguitas peran juga terjadi ketika karyawan tidak mengerti dengan tugas dan tanggung jawab yang dilimpahkan kepadanya, serta evaluasi pekerjaan yang dilakukan perusahaan.

¹¹ Richard L.Daft, *Management 6th edition*, (USA:Thomson Learning 2003) hal. 127

¹² Raymond A.Noë, John R Hollenbeck, Barry Gerhart, Patrick M.Wright, *Fundamental of Human Resource Management*, (New York: McGrawHill Inc., 2004) hal. 322

¹³ John Schermerhon, James Hunt and Richard Nosborn, *Organizational Behavior* (USA: John Wiley & Sons Inc., 2005) hal. 226

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Paul E.Spector, “*role ambiguity is the extent to which employees are uncertain about what their job functions and responsibilities are*”¹⁴. Jika diartikan ambiguitas peran adalah sejauh mana karyawan tidak pasti tentang apa fungsi dan tanggung jawab pekerjaan mereka. Kemudian menurut Don Hellriegel, John W.Slocum, Jr, Richard W.Woodman, “*role ambiguity occurs when an employee is uncertain about assigned job duties and responsibilities*”¹⁵. Yang artinya ambiguitas peran terjadi ketika karyawan mengalami ketidakpastian mengenai tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

Selanjutnya Greenberg and Baron mengatakan “*role ambiguity this occurs when people are uncertain about several aspect of their jobs e.g. the scope of their responsibilities, whats expected of them, and how to divide their time between various duties*”¹⁶. Yang artinya ambiguitas peran terjadi ketika individu mengalami ketidakpastian mengenai beberapa hal yang berhubungan dengan pekerjaannya seperti mengenai lingkup tanggung jawabnya, apa yang diharapkan darinya dan bagaimana membagi waktu antara berbagai tugas.

Senada dengan pendapat para ahli diatas, Roger Bennett juga mengatakan “*role ambiguity are uncertainty about the precise duties and responsibilities attached to a post and about how on individuals work is to be evaluated*”¹⁷. Jika diartikan ambiguitas peran adalah ketidakpastian tentang tugas yang tepat dan

¹⁴ Paul E.Spector, *Industrial and Organizational Psychology 2nd edition*, (USA:John Wiley & Sons Inc., 2000) hal. 206

¹⁵ Don Hellriegel, John W.Slocum, Jr, Richard W.Woodman, *Organizational Behavior 9th Edition* (USA: Thomson Learning, 2001) hal. 197

¹⁶ Jerald Greenberg and Robert A.Baron, *Behavior in Organizations 8th Edition*, (USA:Prentice Hall, 2003) hal. 124

¹⁷ Roger Bennett, *Organizational Behavior 3th Edition* (Britain: Prentice Hall, 2002) hal. 127-128

tanggung jawab yang berkaitan dengan pekerjaannya dan tentang bagaimana pekerjaan individu akan dievaluasi.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ambiguitas peran merupakan suatu ketidakpastian yang dialami karyawan dalam menjalankan pekerjaannya yang meliputi tugas, tanggung jawab pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya serta evaluasi kerja karyawan yang sulit dipahami karena pimpinan tidak memberitahukan bagaimana karyawan akan dinilai atas pekerjaan mereka dan karyawan tidak memahami bagaimana cara perusahaan menilai ataupun mengevaluasi pekerjaan mereka tersebut sehingga terjadi kesenjangan informasi yang diperoleh karyawan. Hal itulah yang menjadi salah satu faktor penyebab terjadinya ambiguitas peran.

Seperti yang dikemukakan oleh Hall G.Rainey, "*role ambiguity refers to a lack of necessary information at a given organizational position*"¹⁸. Yang artinya ambiguitas peran mengacu pada kurangnya informasi yang diperlukan pada posisi organisasi tertentu. Sedangkan menurut Fred Luthans, "*role ambiguity results from inadequate information or knowledge to do a job*"¹⁹. Jika diartikan ambiguitas peran dihasilkan dari informasi yang tidak memadai atau pengetahuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan.

Senada dengan pendapat ahli diatas, Brief *et.al* juga mengatakan "ambiguitas peran adalah suatu kesenjangan antara jumlah informasi yang dimiliki seseorang

¹⁸ Hall G.Rainey, *Understanding and Managing Public Organization 4th edition*, (USA: John Wiley & Sons, Inc., 2009) hal. 302

¹⁹ Fred Luthans, *Organizational Behavior*, (New York: Mc Graw Hill, 2005) hal. 451

dengan yang dibutuhkannya untuk dapat melaksanakan perannya dengan tepat”²⁰. Dipertegas oleh John B. Miner yang mengemukakan “*role ambiguity arises from a lack of role-related information or inadequacies in the communications of such information*”²¹. Jika diartikan ambiguitas peran timbul dari kurangnya informasi terkait peran atau kekurangan dalam komunikasi informasi tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka ambiguitas peran adalah ketika individu mengalami kekurangan informasi untuk menjalankan perannya dengan baik. Dimana dalam menjalankan peran tersebut, individu juga harus mendapatkan informasi yang cukup mengenai apa yang diharapkan darinya, cara untuk memenuhi harapan tersebut dan dampaknya terhadap kinerja peran tersebut.

Seperti yang dikemukakan Van Sell *et.al* yang dikutip oleh Abriyani Puspaningsih mengatakan bahwa:

Ambiguitas peran dinyatakan sebagai tingkat kejelasan informasi yang tak mencukupi, yang berkaitan dengan harapan yang berhubungan dengan sebuah peran dan metode yang diharapkan untuk menyelesaikan peran²².

Senada dengan pendapat diatas, Al Abdul Gader and Abdullah mengatakan “*role ambiguity is defined as the degree to which clear information is lacking regarding 1. the expectations associated with a role, 2. the methods for fulfilling role expectations, 3. the consequences of role performance*”²³. Jika diartikan ambiguitas peran didefinisikan sebagai sejauh mana kurang informasi yang jelas

²⁰ Amilin dan Rosita Dewi, Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stress sebagai Variabel Moderating, *JAAI* Vol 12 No 1 Juni 2008, hal. 16

²¹ John B. Miner, *Organizational Behavior 2*, (USA: M.E Sharpe Inc., 2006) hal. 156

²² Abriyani Puspaningsih, Pengaruh Partisipasi dalam Penyusunan Anggaran terhadap Kepuasan Kerja, *JAAI* Vol 7 No 2 Desember 2003, hal. 97

²³ Al Abdul Gader and Abdullah, *Managing Computer Based Information System in Developing Countries: A Cultural Perspective*, (USA: Idea Group Publishing, 2001) hal. 118

tentang 1. harapan terkait dengan peran, 2. cara untuk memenuhi harapan peran, 3. konsekuensi terhadap kinerja peran.

Selanjutnya Menurut Cooper “*role ambiguity when individual do not have the appropriate information needed to successfully fulfill a given work role*”²⁴. Yang artinya ambiguitas peran ketika individu tidak memiliki informasi yang tepat yang dibutuhkan untuk berhasil memenuhi peran pekerjaan yang diberikan. Dipertegas oleh Khan *et.al* yang dikutip oleh Babu Thomas, “*role ambiguity occurs when the information either does not exist or is not properly communicated if it does exist*”²⁵. Jika diartikan ambiguitas peran terjadi ketika tidak ada informasi atau informasi yang dikomunikasikan tidak baik.

Kemudian menurut Behrman and Perreault yang dikutip oleh Kruger mengemukakan “*role ambiguity is the extent to which one is uncertain regarding expectation about a role, the most appropriate ways to fulfill these expextations, and the consequences of role performance*”²⁶. Jika diartikan ambiguitas peran adalah sejauh mana yang tidak pasti tentang harapan tentang peran, cara yang paling tepat untuk memenuhi harapan tersebut, dan konsekuensi terhadap kinerja peran.

Dari beberapa pendapat tersebut, terkadang ambiguitas peran terjadi karena kurangnya informasi yang didapat dari pimpinan kepada bawahannya untuk menjalankan pekerjaannya. Selain itu juga menyatakan bahwa karyawan tidak mengetahui harapan yang selama ini mereka lakukan untuk perusahaan dan

²⁴ Alexander Antoniou and Carry L.Cooper, *Research Companion to Organizational Health Psychology* (USA: Edward Elgard Publishing Inc., 2005) hal. 316

²⁵ Babu Thomas, U.M.Desmukh, K.Pradeep Kumar, *High Performing Organization*, (New Delhi: Mc.Graw Hill, 2008) hal. 71

²⁶ Kruger,Smith,Leorex, *Basic Psychology* (Johannesburg: Juta &Co Ltd., 2008) hal. 257

karyawan pun tidak mengetahui apa konsekuensi dari kinerja yang telah mereka lakukan. Sehingga ambiguitas peran juga bisa dikatakan sebagai kegagalan peran yang dialami oleh karyawan, padahal terkadang seseorang yang bekerja dalam sebuah perusahaan atau instansi mereka menginginkan peran yang jelas.

Sedangkan para ahli lainnya memandang ambiguitas peran sebagai kurang pahamiannya karyawan akan hak dan kewajibannya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Ivancevich, “*role ambiguity as a person’s lack of understanding about the rights, privileges, and obligation of a job*”²⁷. Jika diartikan ambiguitas peran didefinisikan sebagai kurangnya pemahaman tentang berbagai hak, dan kewajiban seseorang terhadap suatu pekerjaan. Pendapat lainnya juga dikatakan oleh Gibson yang dikutip oleh Rosita, “ambiguitas peran adalah kurangnya pemahaman atas hak, hak-hak istimewa dan kewajiban yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan”²⁸.

Senada dengan pendapat kedua ahli tersebut, menurut Khan yang dikutip oleh AL Abdul Gader juga mengemukakan “*role ambiguity is lack of understanding about the rights, privileges and obligations that a person has a doing in work*”²⁹. Yang artinya ambiguitas peran adalah kurangnya pemahaman tentang, hak, hak istimewa dan kewajiban seseorang untuk melakukannya dalam pekerjaan.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa ambiguitas peran adalah kurangnya pemahaman karyawan atas hak dan kewajiban dari suatu

²⁷ Ivancevich, *Organizational Behavior and Management 4th*, (America: Higher Education Group, Inc., 2006) hal. 396

²⁸ Amilin dan Rosita Dewi, *loc.cit.*

²⁹ Al Abdul Gader and Abdullah, *loc.cit.*

pekerjaan yang harus di lakukan oleh karyawan tersebut. Jadi karyawan tidak memahami hak-hak apa saja yang akan mereka dapat dari perusahaan. Terkadang perusahaan juga tidak memberikan sepenuhnya wewenang kepada karyawan dalam menjalankan perannya sehingga mereka mempunyai rasa takut apabila melakukan kesalahan. Akibatnya karyawan tidak memahami dan mengetahui dengan jelas apa kewajiban yang harus mereka lakukan untuk perusahaan.

Dimana salah satu akibat dari role ambiguity yaitu menyebabkan keterlibatan kerja menjadi rendah. Seperti yang dikemukakan oleh Aldag dan Kuzuhara, “*role conflict and role ambiguity have been shown to lead dissatisfaction, absenteeism, turnover, poor performance, less of job involvement*”³⁰. Yang artinya konflik peran dan ambiguitas peran telah menunjukkan pada ketidakpuasan, ketidakhadiran, pindah, kinerja yang rendah, kurangnya keterlibatan kerja.

Hal senada juga dikemukakan oleh Wanda J.Orlikowski, Geoff Walsham, Matthew R.Jones and Janice I.DeGross yang mengatakan bahwa:

*role ambiguity refers to the difference between what people expect of us on the job and what we feel we should do. This causes uncertainty about what our role should be. It can be a result of misunderstanding what is expected, how to meet the expectations, or the employeethinking the job should be different. Insufficient information on how to perform to job adequately, unclear expectation of peers and supervisor, ambiguity of performance evaluation methods, extensive job pressure and lack of consensus of job function or duties may cause employees to less satisfied and less involved with their job, less committed to their organizations and eventually display a propensity to leave organization*³¹.

³⁰ Ramon J.Aldag and Loren W.Kuzuhara. *Organizational Behavior and Management*, (USA: Thomson Learning 2002) hal 113.

³¹ Wanda J.Orlikowski, Geoff Walsham, Matthew R.Jones and Janice I.DeGross, *Information Technology and Changes in Organisational Work*, (UK: Chapman & Hall, 2006) hal 135.

Yang artinya ambiguitas peran mengacu pada perbedaan antara apa yang orang harapkan dari kita terhadap pekerjaan dan apa yang kita rasakan harus kita lakukan. Hal ini menyebabkan ketidakpastian tentang apa peran kita seharusnya. Hal ini dapat menjadi hasil dari kesalahpahaman apa yang diharapkan, bagaimana memenuhi harapan, atau karyawan berpikir pekerjaannya harus berbeda. Kurangnya informasi tentang bagaimana melakukan pekerjaan dengan cukup, harapan tidak jelas dari teman sebaya dan pengawas, ketidakjelasan metode evaluasi kinerja, tekanan pekerjaan yang luas dan kurangnya kesepakatan fungsi atau tugas pekerjaan yang dapat menyebabkan karyawan merasa kurang puas dan kurang terlibat dengan pekerjaan mereka, kurang berkomitmen untuk organisasi mereka dan akhirnya menampilkan kecenderungan untuk meninggalkan organisasi

Sementara itu menurut Montague Brown mengatakan:

*effects of role ambiguity indicate that lack of clarity about performance expectations is associated with a greater concern with performance, lower actual and perceived group productivity, less concern or involvement with the job, lower job satisfaction, unfavorable attitudes toward role senders, and increased tension, anxiety, depression and resentment*³².

Yang artinya dampak dari ambiguitas peran menunjukkan bahwa kurangnya kejelasan tentang ekspektasi kinerja yang berkaitan dengan perhatian yang lebih besar dengan kinerja, produktivitas kelompok yang lebih rendah dirasakan, kurang perhatian atau keterlibatan dengan pekerjaan, kepuasan kerja yang lebih rendah, sikap yang kurang baik terhadap pengirim peran, dan meningkatkan ketegangan, kecemasan, depresi dan resentment.

³² Montague Brown, Nursing Management Issues and Ideas, (USA: Aspen Publishers Inc.,2002) hal. 106

Sedangkan menurut Cary L. Cooper, Chris Argyris mengemukakan “*role ambiguity is positively correlated with both anxiety and propensity to leave (the role) and negatively correlated with several factor such as organizational commitment, work involvement and job satisfaction*”³³. Yang artinya ambiguitas peran berkorelasi positif dengan kecemasan dan kecenderungan untuk meninggalkan (peran) dan berkorelasi negatif dengan beberapa faktor seperti komitmen organisasi, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja.

Senada dengan pendapat diatas, Harigopal dan Ravi Kumar yang dikutip oleh Babu Thomas mengemukakan “*role ambiguity is positively related to perceived deficiency in social and self actualisation needs but negatively related to job involvement and intrinsic motivation*”³⁴. Yang artinya ambiguitas peran berhubungan positif terhadap kekurangan yang dirasakan dalam kebutuhan sosial dan aktualisasi diri, tetapi berhubungan negatif terhadap keterlibatan kerja dan motivasi intrinsik.

Senada dengan pendapat para ahli diatas, menurut Tosi yang dikutip oleh Sanghamitra Buddhapriya juga mengemukakan “*there is negative correlation between role ambiguity and role conflict measure of job involvement*”³⁵. Yang artinya bahwa ada hubungan negatif antara ambiguitas peran dan konflik peran dengan tindakan keterlibatan kerja.

Berdasarkan beberapa uraian yang ada tentang ambiguitas peran maka dapat disimpulkan bahwa ambiguitas peran merupakan suatu ketidakpastian yang

³³ Cary L. Cooper, Chris Argyris, *Encyclopedia of Management*, (British: Blackwell Ltd., 2001) hal. 575

³⁴ Babu Thomas, U.M.Desmukh, dan K.Pradeep Kumar, *loc.cit.*

³⁵ Sanghamitra Buddhapriya, *Women in Management*, (New Delhi: A.P.H Publishing Corporation, 2002) hal. 86

dialami karyawan dalam menjalankan pekerjaan dan kurangnya pemahaman karyawan tentang pekerjaan yang seharusnya dikerjakan.

B. Kerangka Berpikir

Bagi suatu perusahaan, keterlibatan kerja merupakan faktor yang penting. Dimana keberhasilan atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung dari keterlibatan kerja yang dimiliki oleh karyawannya yang dapat dilihat dari sikap benar-benar peduli dan berpartisipasi aktif terhadap pekerjaannya.

Sebuah perusahaan yang baik selalu mengalami peningkatan dalam hal keterlibatan kerja. Peningkatan keterlibatan kerja bagi suatu perusahaan merupakan hal yang penting karena dengan keterlibatan kerja yang tinggi, akan menghasilkan kualitas kerja yang baik sehingga perusahaan dapat bertahan dan menghadapi persaingan yang cukup pesat. Apabila keterlibatan kerja yang dimiliki karyawan baik, maka secara langsung akan berpengaruh terhadap kualitas kerja yang dihasilkan. Berarti kunci utama dalam usaha peningkatan keterlibatan kerja terletak pada karyawannya.

Dimana seorang karyawan bekerja dalam perannya masing-masing. Oleh karena itu, perusahaan berusaha unruk menempatkan karyawan sesuai dengan peran yang telah ditentukan.

Karyawan yang bekerja dengan ambiguitas peran tinggi adalah karyawan yang tidak memperoleh informasi yang cukup mengenai perannya dalam pekerjaan, sehingga akan memperoleh hasil yang kurang maksimal dan kurang

memuaskan, bahkan terkesan tidak semangat untuk mengembangkan kemampuannya sehingga keterlibatan kerjanya pun dinilai rendah. Sebaliknya karyawan yang memiliki ambiguitas peran yang rendah, hasil kerja yang diperoleh sangat memuaskan serta akan selalu berusaha mengembangkan kemampuannya semaksimal mungkin dalam bekerja sehingga akan mencapai tingkat keterlibatan kerja yang tinggi.

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut: “Terdapat hubungan yang negatif antara ambiguitas peran dengan keterlibatan kerja. Semakin tinggi ambiguitas peran, maka semakin rendah keterlibatan kerja pada karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, reliable) tentang hubungan antara ambiguitas peran dengan keterlibatan kerja pada karyawan PT. Tosama Abadi di Jakarta.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan pada PT. Tosama Abadi yang terletak di Jalan Nusa Indah No.6, Cijantung, Jakarta Timur. Alasan pemilihan tempat penelitian di PT. Tosama Abadi adalah karena perusahaan tersebut sebagai perusahaan manufaktur yang telah beroperasi cukup lama dan menurut pengamatan sementara peneliti bahwa keterlibatan kerja karyawan di PT. Tosama Abadi dipengaruhi oleh ambiguitas peran.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan September sampai dengan bulan November 2011. Penelitian dilaksanakan pada bulan tersebut karena pada waktu tersebut merupakan waktu yang efektif untuk melakukan penelitian.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional dan menggunakan data primer untuk masing-masing variabel. Penggunaan metode tersebut dimaksudkan untuk mengukur derajat kesetaraan antara ambiguitas peran dengan keterlibatan kerja. Pendekatan korelasional digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas (ambiguitas peran) yang diberi simbol X, dengan variabel terikat (keterlibatan kerja) yang diberi simbol Y.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Tosama Abadi yang berjumlah 85 orang. Berdasarkan tabel penentuan sampel dengan populasi tertentu dengan taraf kesalahan 5% diperoleh sampel sebanyak 68 orang karyawan yang dikemukakan oleh *Issac dan Michael*.³⁶

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik acak proporsional (*Proportional Random Sampling*). Teknik ini digunakan karena populasi mempunyai anggota yang homogen dan berstrata secara proportional. Berikut adalah perhitungannya yang dapat dilihat paada tabel III.1

³⁶ *Ibid*, hal.71

Tabel III.1
Pengambilan Sampel

Divisi	Perhitungan	Jumlah Sampel
1. Production	$51 / 85 \times 68 = 40,8$	41 karyawan
2. Quality Control	$7 / 85 \times 68 = 5,6$	6 karyawan
3. Warehouse	$9 / 85 \times 68 = 7,2$	7 karyawan
4. General Affair	$10 / 85 \times 68 = 8$	8 karyawan
5. Maintenance	$3 / 85 \times 68 = 2,4$	2 karyawan
6. Accounting	$3 / 85 \times 68 = 2,4$	2 karyawan
7. HRD	$2 / 85 \times 68 = 1.6$	2 karyawan
Jumlah		68 karyawan

E. Instrumen Penelitian

1. Keterlibatan Kerja

a. Definisi Konseptual

Keterlibatan kerja merupakan tingkat sejauh mana seseorang berpartisipasi aktif terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

b. Definisi Operasional

Keterlibatan kerja diukur dengan menggunakan kuesioner skala Likert dan datanya berupa data primer. Indikator keterlibatan kerja terdiri dari partisipasi aktif yang didalamnya terdapat sub indikator yaitu pengambilan keputusan, pemecahan masalah, pencapaian tujuan, pelaksanaan program.

c. Kisi-Kisi Instrumen Keterlibatan Kerja

Kisi-kisi instrumen keterlibatan kerja yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel

keterlibatan kerja dan memberikan sejauh mana instrumen ini mencerminkan sub indikator variabel keterlibatan kerja.

Kisi-kisi ini disajikan dengan maksud memberikan informasi mengenai butir-butir yang didrop setelah dilakukan uji validitas, uji reliabilitas dan analisis butir soal. Serta untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen final masih mencerminkan indikator keterlibatan kerja. Kisi-kisi instrumen untuk mengukur keterlibatan kerja dapat dilihat pada Tabel III.2

Tabel III.2
Kisi-kisi Instrumen Variabel Y
(Keterlibatan Kerja)

Indikator	Sub Indikator	Nomor Soal			
		Sebelum Uji Coba		Sesudah Uji Coba	
		+	-	+	-
Partisipasi Aktif	Pengambilan Keputusan	2, 8, 18	12	2, 8, 17	12
	Pemecahan Masalah	1, 6, 17	9, 13, 20	1, 6, 16	9, 13, 18
	Pencapaian Tujuan	4,5	10, 15, 19*	4, 5	10, 14
	Pelaksanaan Program	3, 7, 16	11, 14*	3, 7, 15	11
Jumlah		11	9	11	7
		20		18	

Keterangan *=Drop

Instrumen yang digunakan adalah angket yang disusun berdasarkan indikator dan sub indikator dari variabel keterlibatan kerja. Untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang diperoleh, responden disediakan beberapa alternatif jawaban. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala Likert, yaitu : Sangat

Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Responden diminta untuk menjawab pernyataan-pernyataan yang bersifat positif dan negatif. Pilihan jawaban responden diberi nilai 5 sampai 1 untuk pernyataan positif, dan 1 sampai 5 untuk pernyataan negatif. Secara rinci, pernyataan, alternatif jawaban dan skor yang diberikan untuk setiap pilihan jawaban dijabarkan dalam Tabel III.3

Tabel III.3
Alternatif Jawaban Variabel X
(Keterlibatan Kerja)

No	Alternatif Jawaban	Bobot Skor	
		+	-
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu-Ragu (RR)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validasi Instrumen Keterlibatan Kerja

Proses pengembangan instrumen keterlibatan kerja dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner model skala likert sebanyak 20 butir pernyataan yang mengacu pada indikator dan sub indikator variabel keterlibatan kerja seperti terlihat pada tabel III.2 yang disebut konsep instrumen.

Tahap berikutnya instrumen diuji validitasnya yaitu seberapa jauh butir-butir pertanyaan instrumen tersebut telah mengukur indikator dan sub indikator dari variabel keterlibatan kerja. Langkah selanjutnya adalah instrumen ini diuji cobakan kepada 30 orang karyawan PT. Tosama Abadi di Bogor.

Proses validitas dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir yang menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total. Adapun Rumus yang digunakan untuk menghitung uji coba validitas yaitu:³⁷

$$r_{hitung} = \frac{\sum y_i \cdot \sum y_t}{\sqrt{(\sum y_i^2)(\sum y_t^2)}}$$

Dimana :

r_{it} : Koefisien antara skor butir soal dengan skor total

y_i : Jumlah kuadrat deviasi skor dari Y_i

y_t : Jumlah kuadrat deviasi skor dari Y_t

Kriteria batas minimum butir pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$ jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid, drop atau tidak digunakan. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dari 20 butir pernyataan setelah di uji validitas terdapat 2 butir pernyataan yang drop, sehingga pernyataan yang valid dan dapat digunakan sebanyak 18 butir pernyataan.

Selanjutnya, dilakukan perhitungan realibilitas terhadap butir-butir pernyataan yang setelah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varians butir dan varians totalnya.

³⁷ Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran dalam bidang pendidikan*, (Jakarta: Gramedia Widiasrana Indonesia, 2008) hal. 86

Untuk menghitung varians butir dan varians total dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:³⁸

$$S_t^2 = \frac{\sum Y_t^2 - \frac{(\sum Y_t)^2}{n}}{n}$$

$$S_i^2 = \frac{\sum Y_i^2 - \frac{(\sum Y_i)^2}{n}}{n}$$

Rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:³⁹

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

Dimana :

- rii = Reliabilitas
- k = Banyaknya butir yang valid
- $\sum S_i^2$ = Jumlah varians butir
- S_t^2 = Varians total

Berdasarkan rumus diatas, reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan telah dinyatakan valid dihitung sehingga didapat varians butir (S_i^2) sebesar 8,35. Selanjutnya dicari jumlah varians total (S_t^2) sebesar 64,89 kemudian dimasukkan ke dalam rumus *Apha Cronbach* dan di dapat hasil r_{ii} yaitu 0,923. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen memiliki reliabilitas yang sangat tinggi.

³⁸ Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi & Tesis Bisnis* Edisi Kedua, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009) hal. 172

³⁹ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian Edisi Revisi*, (Jakarta: Rhineka Cipta, 2009), hal. 180

2. Ambiguitas peran

a. Definisi Konseptual

Ambiguitas peran adalah ketidakpastian yang dialami karyawan dalam menjalankan pekerjaan dan kurangnya pemahaman karyawan tentang pekerjaan yang seharusnya dikerjakan.

b. Definisi Operasional

Ambiguitas peran diukur dengan menggunakan kuesioner skala Likert dan datanya berupa data primer. Indikator Ambiguitas peran terdiri dari ketidakpastian yang didalamnya terdapat sub indikator yaitu tugas, tanggung jawab dan evaluasi pekerjaan, indikator yang kedua yaitu kurangnya pemahaman yang didalamnya terdapat sub indikator yaitu hak dan kewajiban.

c. Kisi-Kisi Instrumen Ambiguitas peran

Kisi-kisi instrumen ambiguitas peran yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel ambiguitas peran dan memberikan sejauh mana instrumen ini mencerminkan sub indikator variabel ambiguitas peran.

Kisi-kisi ini disajikan dengan maksud memberikan informasi mengenai butir-butir yang didrop setelah dilakukan uji validitas, uji reliabilitas dan analisis butir soal. Serta untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen final masih mencerminkan indikator ambiguitas peran. Kisi-kisi instrumen untuk mengukur ambiguitas peran dapat dilihat pada Tabel III.4

Tabel III.4
Kisi – Kisi Instrumen Variabel X
(Ambiguitas Peran)

Indikator	Sub Indikator	Nomor Soal			
		Sebelum Uji Coba		Sesudah Uji Coba	
		+	-	+	-
Ketidakpastian	Tugas	1, 11	9, 18	1, 10	9, 16
	Tanggung Jawab	3, 10*	6, 16	3	6, 14
	Evaluasi Pekerjaan	14, 15	8, 17	12, 13	8, 15
Kurangnya Pemahaman	Hak	2, 12*	7, 19	2	7, 17
	Kewajiban	4, 5, 13	20*	4, 5, 11	
Jumlah		11	9	9	8
		20		17	

Instrumen yang digunakan adalah angket yang disusun berdasarkan indikator dari variabel ambiguitas peran. Untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pertanyaan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala Likert, yaitu : Sangat setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RR), Tidak setuju (TS), Sangat tidak setuju (STS).

Dalam hal ini, responden diminta untuk menjawab pernyataan-pernyataan yang bersifat positif dan negatif. Pilihan jawaban responden diberi nilai 1 sampai 5 untuk pernyataan positif, dan 5 sampai 1 untuk pernyataan negatif. Secara rinci, pernyataan, alternatif jawaban dan skor yang diberikan untuk setiap pilihan jawaban dijabarkan dalam tabel III.5

Tabel III.5
Skala Penilaian Untuk Instrumen
Ambiguitas Peran

No	Alternatif Jawaban	Item +	Item -
1.	Sangat Setuju (SS)	1	5
2.	Setuju (S)	2	4
3.	Ragu-ragu (RG)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	4	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	5	1

d. Validasi Instrumen Ambiguitas Peran

Proses pengembangan instrumen ambiguitas peran dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner model skala likert sebanyak 20 butir pernyataan yang mengacu pada indikator dan sub indikator variabel ambiguitas peran seperti terlihat pada tabel III.4 yang disebut konsep instrumen.

Tahap berikutnya instrumen diuji validitasnya yaitu seberapa jauh butir-butir pertanyaan instrumen tersebut telah mengukur indikator dan sub indikator dari variabel ambiguitas peran. Langkah selanjutnya adalah instrumen ini diuji cobakan kepada 30 orang karyawan PT. Tosama Abadi di Bogor.

Proses validitas dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir yang menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total. Adapun rumus yang digunakan untuk uji validitas sebagai berikut:⁴⁰

$$r_{hitung} = \frac{\sum X_i \cdot \sum X_t}{\sqrt{(\sum X_i^2)(\sum X_t^2)}}$$

⁴⁰ Djaali, *loc.cit.*

Dimana :

r_{it} : Koefisien antara skor butir soal dengan skor total

ΣX_i : Jumlah kuadrat deviasi skor dari X_i

ΣX_t : Jumlah kuadrat deviasi skor dari X_t

Kriteria batas minimum butir pernyataan yang diterima adalah $r_{\text{tabel}} = 0,361$ jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid, drop atau tidak digunakan. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dari 20 butir pernyataan setelah di uji validitas terdapat 3 butir pernyataan yang drop, sehingga pernyataan yang valid dan dapat digunakan sebanyak 17 butir pernyataan.

Selanjutnya, dilakukan perhitungan realibilitas terhadap butir-butir pernyataan yang setelah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varians butir dan varians totalnya.

Untuk menghitung varians butir dan varians total dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:⁴¹

$$S_t^2 = \frac{\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n}}{n}$$

$$S_i^2 = \frac{\Sigma X_i^2 - \frac{(\Sigma X_i)^2}{n}}{n}$$

⁴¹ Husein Umar, *loc cit*

Rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:⁴²

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

Dimana :

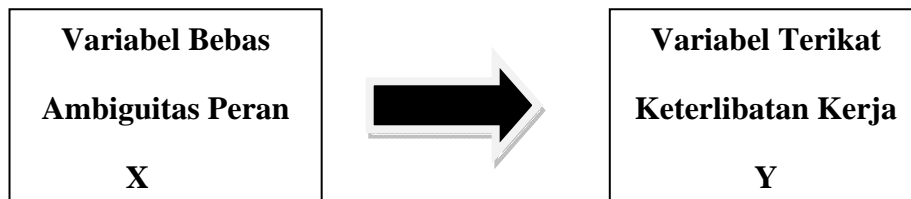
- r_{ii} = Reliabilitas
- k = Banyaknya butir yang valid
- $\sum s_i^2$ = Jumlah varians butir
- s_t^2 = Varians total

Berdasarkan rumus diatas, reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan telah dinyatakan valid dihitung sehingga didapat varians butir (S_i^2) sebesar 10,83. Selanjutnya dicari jumlah varians total (S_t^2) sebesar 64,66 kemudian dimasukkan ke dalam rumus *Apha Cronbach* dan di dapat hasil r_{ii} yaitu 0,885. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen memiliki reliabilitas yang sangat tinggi.

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat hubungan negatif antara variabel X (ambiguitas peran) dan variabel Y (keterlibatan kerja), maka konstelasi hubungan antara variabel X dan variabel Y dapat digambarkan sebagai berikut:

⁴² Suharsimi Arikunto, *loc cit.*



Keterangan:

X = Variabel Bebas (Ambiguitas Peran)

Y = Variabel Terikat (Keterlibatan Kerja)

→ = Arah Hubungan

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi dan korelasi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mencari Persamaan Regresi

Adapun perhitungan persamaan regresi linear sederhana dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:⁴³

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

\hat{Y} = Nilai yang diprediksi atau kriterium

X = Nilai variabel prediktor

b = Bilangan koefisien prediktor

a = Bilangan konstan

⁴³ Sudjana, *Metode Statistika* (Bandung: Tarsito, 2005) hal. 312

Dimana koefisien a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:⁴⁴

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

a b : Koefisien arah regresi linier

X : Nilai variabel bebas sesungguhnya

Y : Nilai variabel terikat sesungguhnya

$\sum X$: Jumlah skor sebaran X

$\sum Y$: Jumlah skor sebaran Y

$\sum XY$: Jumlah skor sebaran X dan Y berpasangan

$\sum X^2$: Jumlah skor yang dikuadratkan

2. Uji persyaratan analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah galat taksiran atas regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan terhadap galat

⁴⁴ *Ibid*, hal. 315

taksiran regresi Y atas X dengan menggunakan Liliefors pada taraf signifikan (α) = 0.05. rumus yang digunakan adalah:⁴⁵

$$L_o = |F(Z_i) - S(Z_i)|$$

Keterangan:

$F(Z_i)$ = Merupakan peluang baku

$S(Z_i)$ = Merupakan proporsi angka baku

L_o = L observasi (harga mutlak terbesar)

Hipotesis Statistik :

H_o : Galat Taksiran Regresi Y atas X berdistribusi normal

H_i : Galat Taksiran Regresi Y atas X tidak berdistribusi normal

Kriteria Pengujian :

Jika $L_{hitung} < L_{tabel}$ maka H_o diterima, berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas Regresi

Uji linieritas ini dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut berbentuk linier atau non linier.

Hipotesis Statistik:

H_o : $Y = \alpha + \beta X$ (Persamaan regresi linier)

H_i : $Y \neq \alpha + \beta X$ (Persamaan regresi tidak linier)

⁴⁵ *Ibid*, hal. 467

Kriteria Pengujian:

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti regresi dinyatakan Linier jika H_0 diterima.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Keberartian Regresi

Uji keberartian regresi digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti atau tidak.

Hipotesis statistik :

$H_0 : \beta \geq 0$ (Koefisien arah regresi tidak berarti)

$H_1 : \beta < 0$ (Koefisien arah regresi berarti)

Kriteria pengujian :

Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$. Regresi dinyatakan sangat berarti jika berhasil menolak H_0 .

Untuk mengetahui keberartian dan linieritas persamaan regresi diatas digunakan tabel ANAVA berikut ini:⁴⁶

⁴⁶ *Ibid.*, hal. 332

Tabel III.6
Tabel Analisa Varians Regresi Linear Sederhana

Sumber Varians	Derajat Bebas (db)	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat	F Hitung (Fo)	Ket
Total	N	$\sum Y^2$			
Regresi (a)	1	$\frac{\sum Y^2}{N}$			
Regresi (a/b)	1	$\sum XY$	$\frac{Jk (b/a)}{Dk (b/a)}$		
Sisa (s)	n-2	$JK(T) - JK(a)-Jk(b)$	$\frac{Jk (s)}{Dk (s)}$	$\frac{RJK (b/a)}{RJK (s)}$	Fo > Ft Maka Regresi Berarti
Tuna Cocok (TC)	k-2	$Jk(s)-Jk(G)-(b/a)$	$\frac{Jk (TC)}{Dk (TC)}$	$\frac{RJK (TC)}{RJK (G)}$	Fo < Ft Maka Regresi Berbentuk Linear
Galat	n-k	$\sum Y^2 - \frac{Jk(G) \sum Y}{Nk} =$	$\frac{Jk (G)}{Dk (G)}$		

c. Perhitungan Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui besar kesilnya hubungan antara dua variabel yang diteliti digunakan koefisien korelasi Product Moment dari *Pearson* dengan rumus sebagai berikut:⁴⁷

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot (\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{n \cdot (\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi *product moment*

n : Jumlah responden

⁴⁷ Asep Suryana Natawiria dan Riduwan, *Statistika Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2010) hal. 60

$\sum X$: Jumlah skor variabel X

$\sum Y$: Jumlah skor variable Y

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor variabel X

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor variabel Y

d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (uji t)

Uji ini untuk mengetahui keberartian hubungan dua variabel dengan rumus:⁴⁸

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

Keterangan:

t_{hitung} = skor signifikan koefisien korelasi

r = koefisien korelasi product moment

n = banyaknya sampel/data

Hipotesis Statistik:

Ho : $\rho \geq 0$ (berarti tidak terdapat hubungan)

Hi : $\rho < 0$ (berarti terdapat hubungan)

Tolak Ho jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Terima Ho jika $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

Hal ini dilakukan pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat bebas (dk) = n-2.

Ho ditolak, maka koefisien korelasi signifikan, sehingga dapat disimpulkan antara variabel X dan Y terdapat hubungan negatif, tetapi jika Ho diterima, maka tidak terdapat hubungan antara variabel X dan Y.

⁴⁸ *Ibid*, hal. 61

e. Perhitungan Koefisien Determinasi

Uji ini digunakan untuk mengetahui besarnya variasi Y (kinerja karyawan) ditentukan X (ambiguitas peran) dengan menggunakan rumus:⁴⁹

$$KD = r_{xy}^2$$

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

r_{xy}^2 = Koefisien korelasi product moment

⁴⁹ *Ibid*, hal. 61

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran distribusi data. Skor yang akan disajikan setelah diolah dari data mentah dengan menggunakan statistik deskriptif, yaitu skor rata-rata, varians dan simpangan baku atau standar deviasi.

Terdapat dua variabel yang berperan dalam penelitian ini. Variabel pertama yaitu Ambiguitas Peran sebagai variabel X dan variabel kedua yaitu Keterlibatan Kerja sebagai variabel Y.

1. Keterlibatan Kerja

Data keterlibatan kerja diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian sebanyak 18 pernyataan oleh 68 responden. Berdasarkan perhitungan, diperoleh skor terendah 57 dan skor tertinggi 84, skor rata-rata (\bar{Y}) sebesar 74.00 varians (S^2) sebesar 31.642 dan simpangan baku (S) sebesar 5.625.

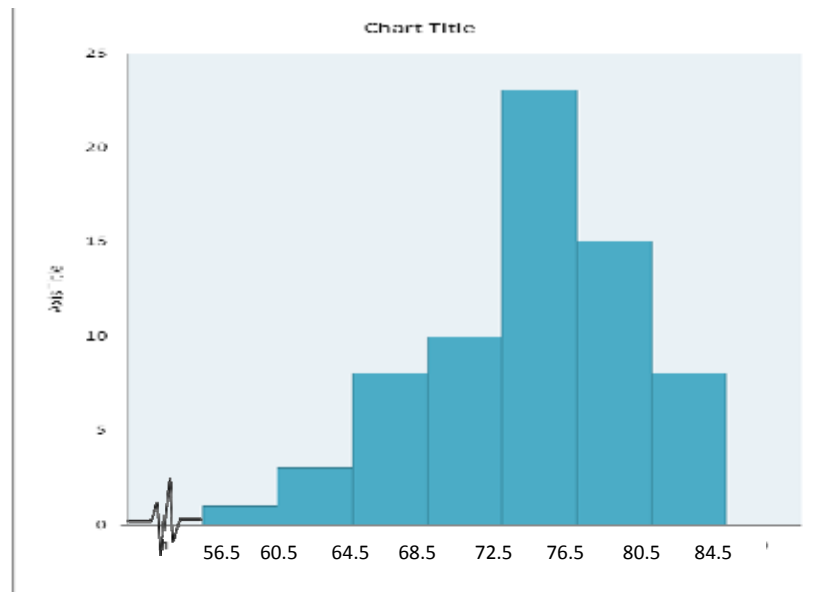
Distribusi frekuensi data keterlibatan kerja dapat dilihat di bawah ini dimana rentang skor adalah 27, banyaknya kelas interval 7 dengan perhitungan $1 + 3,3 \text{ Log } 68$ serta panjang kelas adalah 4.

Tabel IV.1
Tabel Frekuensi Keterlibatan Kerja

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
57 - 60	56.5	60.5	1	1.5%
61 - 64	60.5	64.5	3	4.4%
65 - 68	64.5	68.5	8	11.8%
69 - 72	68.5	72.5	10	14.7%
73 - 76	72.5	76.5	23	33.8%
77 - 80	76.5	80.5	15	22.1%
81 - 84	80.5	84.5	8	11.8%
Jumlah			68	100%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel Y di atas dapat dilihat banyaknya kelas interval sebesar 7 kelas dan panjang kelas adalah 4. Untuk batas nyata satuan, batas bawah sama dengan ujung bawah dikurangi 0,05 dan batas atas sama dengan ujung atas ditambah 0,05. Frekuensi relatif terbesar yaitu sebanyak 23 responden berada pada kelas kelima yaitu pada rentang 73-76 sebesar 33,8%, sedangkan frekuensi relatif terendah yaitu sebanyak 1 responden berada pada kelas pertama yaitu pada rentang 57-60 sebesar 1,5%.

Dari tabel distribusi variabel Y diatas, maka dapat dilihat grafik histogram keterlibatan kerja sebagai berikut.



Batas Nyata Y

Gambar IV.1
Grafik Histogram Keterlibatan Kerja

Berdasarkan gambar histogram diatas terlihat bahwa frekuensi tertinggi berada pada kelas kelima dengan batas nyata 72.5-76.5, sedangkan frekuensi terendah berada pada kelas keenam dengan batas nyata 56.5-60.5.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dalam perhitungan indikator variabel keterlibatan kerja yang hanya mempunyai satu indikator yaitu partisipasi aktif memperoleh nilai 4.11 atau 100%. Untuk lebih jelasnya dilihat pada tabel IV.2

Tabel IV.2
Perhitungan Indikator Keterlibatan Kerja

INDIKATOR	JUMLAH SKOR	JUMLAH BUTIR	JUMLAH RESPONDEN (n)	SKOR/PERSENTASE	
PARTISIPASI AKTIF	5032	18	68	4.11	100.00%
JUMLAH			68	4.11	100.00%

Sedangkan sub indikator yang memiliki nilai terbesar yaitu pencapaian tujuan sebesar 26,28% dan sub indikator terendah yaitu pengambilan keputusan sebesar 24,36%. Untuk lebih jelasnya dilihat pada tabel IV.3

Tabel IV.3
Perhitungan Sub Indikator Keterlibatan Kerja Yang Paling Berpengaruh

NO	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	JML SKOR	JML BUTIR	JML RESPONDEN (n)	SKOR/PERSENTASE	
1	PARTISIPASI AKTIF	PENGAMBILAN KEPUTUSAN	1090	4	68	4.01	24.36%
		PEMECAHAN MASALAH	1671	6	68	4.10	24.89%
		PENCAPAIAN TUJUAN	1176	4	68	4.32	26.28%
		PELAKSANAAN PROGRAM	1095	4	68	4.03	24.47%
JUMLAH				18		16.45	100.00%

2. Ambiguitas Peran

Data Ambiguitas peran diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian sebanyak 17 pernyataan oleh 68 responden. Berdasarkan perhitungan, diperoleh skor terendah 34 dan skor tertinggi 54, sehingga skor rata – rata (\bar{X}) sebesar 44.76 varians (S^2) sebesar 25.645 dan simpangan baku (S) sebesar 5.064.

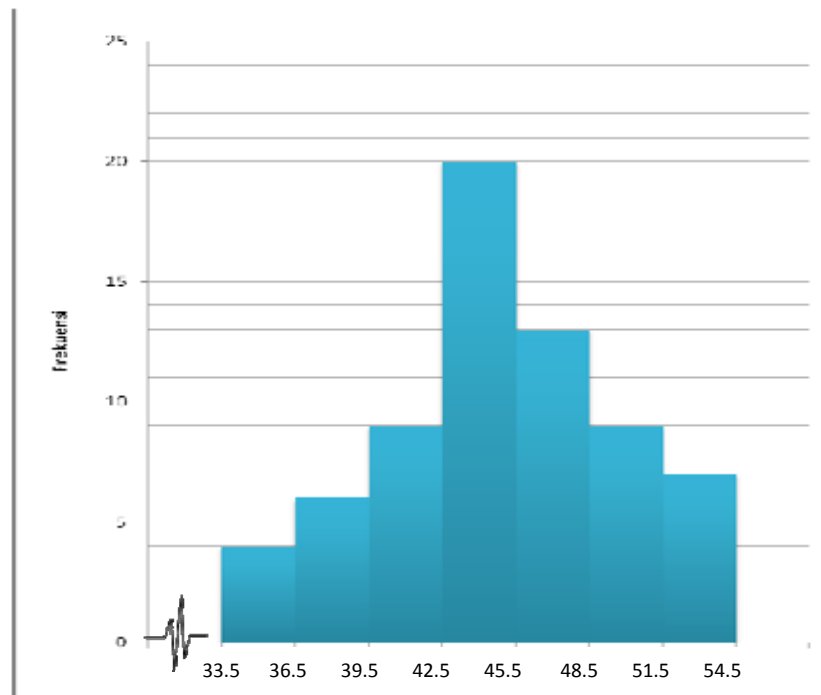
Distribusi data ambiguitas peran dapat dilihat dibawah ini, dimana rentang skor adalah 20, banyaknya kelas interval 7 dicari dengan menggunakan rumus Sturges ($K=1+3,3 \log n$), panjang interval 3.

Tabel IV.4
Tabel Distribusi Frekuensi Ambiguitas Peran

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
34 - 36	33.5	36.5	4	5.9%
37 - 39	36.5	39.5	6	8.8%
40 - 42	39.5	42.5	9	13.2%
43 - 45	42.5	45.5	20	29.4%
46 - 48	45.5	48.5	13	19.1%
49 - 51	48.5	51.5	9	13.2%
52 - 54	51.5	54.5	7	10.3%
Jumlah			68	100%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel X di atas dapat dilihat banyaknya kelas interval sebesar 7 kelas dan panjang kelas adalah 3. Untuk batas nyata satuan, batas bawah sama dengan ujung bawah dikurangi 0,5 dan batas atas sama dengan ujung atas ditambah 0,5. Frekuensi relatif terbesar yaitu sebanyak 20 responden berada pada kelas ketiga yaitu pada rentang 43 - 45 sebesar 29,4%, sedangkan frekuensi relatif terendah yaitu sebanyak 4 responden berada pada kelas pertama yaitu pada rentang 34 – 36 sebesar 5,9%.

Dari tabel distribusi variabel X diatas, maka dapat dilihat grafik histogram ambiguitas peran.



Batas Nyata Y

Gambar IV.2
Grafik Histogram Ambiguitas Peran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dalam perhitungan indikator yang paling berpengaruh dalam variabel *ambiguitas peran* adalah kurangnya pemahaman yang memperoleh nilai 52,25%. Untuk lebih jelasnya dilihat pada tabel IV.2

Tabel IV.5
Perhitungan Indikator Ambiguitas Peran Yang Paling Berpengaruh

NO.	INDIKATOR	JML SKOR	JML BUTIR	JML RESPONDEN (n)	SKOR/PERSENTASE	
1	KETIDAKPASTIAN	1543	9	68	2.52	47.75%
2	KURANGNYA PEMAHAMAN	1501	8	68	2.76	52.25%
JUMLAH			17		5.28	100%

Sedangkan indikator terendah adalah ketidakpastian yang memperoleh nilai 2.52 atau 47.75%.

Tabel IV.6
Perhitungan Sub Indikator Ambiguitas Peran Yang Paling Berpengaruh

NO.	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	JML SKOR	JML BUTIR	JML RESPONDEN (n)	SKOR/PERSENTASE	
1	KETIDAK PASTIAN	TUGAS	669	4	68	2.46	18.49%
		TANGGUNG JAWAB	690	4	68	2.54	19.07%
		EVALUASI PEKERJAAN	705	4	68	2.59	19.49%
2	KURANG NYA PEMAHAMAN	HAK	610	3	68	2.99	22.48%
		KEWAJIBAN	525	2	68	2.72	20.46%
JUMLAH				17		13.30	100%

Sedangkan dalam perhitungan sub indikator diatas, dapat diketahui sub indikator ambiguitas peran yang paling tinggi yaitu hak sebesar 2.99 atau 22.48% dan sub indikator terendah yaitu tugas sebesar 2.46 atau 18.49%.

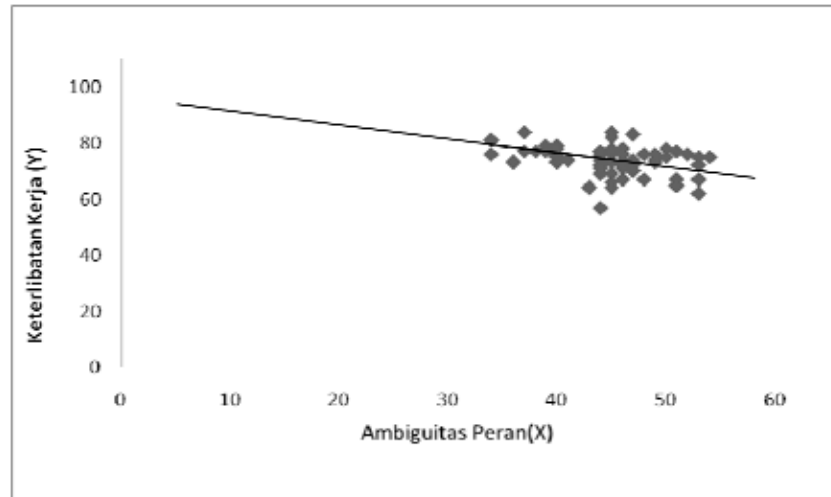
B. Analisis Data

1. Persamaan Regresi

Setelah dilakukan perhitungan dengan rumus $\hat{Y} = a + bX$ terhadap penelitian antara variabel X (ambiguitas peran) terhadap variabel Y (keterlibatan kerja), maka dihasilkan koefisien arah regresi -0,459 dan konstanta sebesar 94,56.

Dengan demikian diperoleh persamaan regresi linear sederhana dari kedua variabel tersebut (variabel ambiguitas peran dan variabel keterlibatan kerja), yaitu $\hat{Y} = 94,56 -$

0,459 X artinya kenaikan 1 skor X akan diikuti oleh penurunan 0,459 Y pada konstanta sebesar 94,56. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik di bawah ini:



Gambar IV.3
Grafik Persamaan $\hat{Y} = 94,56 - 0,459X$

Persamaan regresi diatas dapat digunakan untuk melakukan prediksi (ramalan) bagaimana individu dalam variabel dependen (keterlibatan kerja) akan terjadi bila individu dalam variabel independen (ambiguitas peran) ditetapkan. Jadi, setiap kenaikan 1 skor ambiguitas peran akan diikuti oleh penurunan 0,459 keterlibatan kerja pada konstanta sebesar 94,56.

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan uji liliefors pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) untuk sampel sebanyak 68 orang, dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila $L_{hitung} < L_{tabel}$ dan jika

$L_{hitung} > L_{tabel}$ maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal. Hasil tersebut dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan yang diperoleh $L_{hitung} = 0.067$ sedangkan $L_{tabel} = 0.107$, ini membuktikan bahwa $L_{hitung} < L_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa galat taksiran Y atas X berdistribusi normal.

Tabel IV.7
Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran

n	α	L_{hitung}	L_{tabel}	Keterangan
68	0,05	0,067	0,107	Normal

b. Uji Linieritas Regresi

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut merupakan bentuk linier atau non linier. Dengan kriteria pengujian linearitas regresi adalah jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Persamaan regresi yang diperoleh adalah linear jika H_0 diterima. Hasil yang diperoleh dapat membuktikan bahwa nilai $F_{hitung} = 0,93$ dan $F_{tabel} = 1,85$. Ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi \hat{Y} adalah merupakan model regresi linier.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Keberartian Regresi

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui berarti tidaknya hubungan antara ambiguitas peran dengan keterlibatan kerja yang telah dibentuk melalui persamaan regresi sederhana.

Dari hasil perhitungan keberartiaan regresi diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 13,60 dan F_{tabel} sebesar 3,99. Sehingga diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $13,60 > 3,99$. Ini berarti bahwa H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan model regresi yang digunakan adalah signifikan. Pengujian ini dilakukan bersama dengan pengujian kelinieran regresi dengan menggunakan tabel ANAVA seperti terlihat pada tabel IV.8

Tabel IV.8
Tabel ANAVA untuk pengujian Signifikansi dan Kelinieran atas
Persamaan Regresi $\hat{Y} = 94,56 - 0,459 X$

Sumber Varians	Dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	68	374488			
Regresi (a)	1	372368			
Regresi (b/a)	1	362.30	362.30	13.60	*3.99
Sisa	66	1757.70	26.63		
Tuna Cocok	17	428.33	25.20	**0,93	1.85
Galat Kekeliruan	49	1329.36	27.13		

Ket: *) Regresi berarti (signifikan) karena $f_{hitung} (13,60) > f_{tabel} (3,99)$

***) Linier karena $f_{hitung} (0,93) > f_{tabel} (1,85)$

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi $\hat{Y} = 94,56 - 0,459 X$ untuk uji keberartiaan regresi diperoleh nilai $F_{hitung} = 13,60$ dan $F_{tabel} = 3,99$. Ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 94,56 - 0,459 X$ adalah berarti (signifikan).

Sedangkan berdasarkan hasil perhitungan uji linieritas yang telah dilakukan, diperoleh $F_{hitung} = 0,93$ dan $F_{tabel} = 1,85$. Ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti

H_0 diterima, sehingga dapat diketahui bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 94,56 - 0,459 X$ dikatakan linier.

Dengan demikian hasil perhitungan sesuai dengan tabel IV.8 dapat dikatakan, bahwa bentuk hubungan antara ambiguitas peran dengan keterlibatan kerja adalah signifikan dan linier. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ambiguitas peran bukan secara kebetulan mempunyai hubungan negatif dengan keterlibatan kerja, melainkan didasarkan atas analisis statistik yang menguji signifikansi hubungan dengan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$)

Dan persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 skor ambiguitas peran (X) dapat menyebabkan penurunan keterlibatan kerja (Y) sebesar 0.459 pada konstanta 94,56.

b. Perhitungan Koefisien Korelasi

Perhitungan koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui besar atau kuatnya hubungan antara ambiguitas peran dengan keterlibatan kerja. Untuk itu digunakan rumus koefisien korelasi *product moment* dari Pearson.

Hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh $r_{xy} = -0.413$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dari sampel sebanyak 68 karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa $r_{xy} = -0.413 < 0$. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan negatif antara variabel X (ambiguitas peran) dengan variabel Y (keterlibatan kerja).

c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)

Untuk mengetahui apakah hubungan variabel X dengan Y signifikan atau tidak, maka dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t pada taraf

signifikansi 0,05 dengan dk (n-2). Kriteria pengujiannya adalah signifikan jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ dan tidak signifikan jika $-t_{hitung} > -t_{tabel}$.

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa $-t_{hitung} = -3.69$ sedangkan $-t_{tabel} = -1,67$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $-t_{hitung} (-3.69) < -t_{tabel} (-1,67)$, H_0 ditolak, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X (ambiguitas peran) dengan variabel Y (keterlibatan kerja).

d. Perhitungan Koefisien Determinasi

Berikutnya adalah melakukan perhitungan koefisien determinasi. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya persentase ketergantungan variabel Y (keterlibatan kerja) terhadap variabel X (ambiguitas peran).

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.1709. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 17.09 variasi keterlibatan kerja ditentukan oleh *ambiguitas peran* dan sisanya ditentukan oleh faktor lain.

Tabel IV.9
Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Antara X dan Y

Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	t_{hitung}	t_{tabel}
-0,413	17,09	-3,69	-1,67

Keterangan: $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $-3,69 < -1,67$

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan pada penelitian ini normalitas galat taksiran Y atas X, diperoleh nilai L_{hitung} terbesar = 0,067, L_{tabel} untuk n = 68 dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,107. $L_{hitung} < L_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

Sedangkan persamaan regresi linier sederhana menghasilkan $\hat{Y} = 94,56 - 0.459 X$ menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 skor ambiguitas peran (X) dapat menyebabkan penurunan keterlibatan kerja (Y) sebesar 0.459 pada konstanta 94,56 adalah signifikan. Adapun kriteria pengujian, H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13,60 > 3,99$) sehingga dapat dinyatakan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 94,56 - 0.459 X$ adalah berarti. Dan H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($0,93 < 1,85$), sehingga dapat dinyatakan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 94,56 - 0.459 X$ dikatakan linier.

Dari hasil perhitungan diperoleh r_{xy} sebesar -0,413, karena $r_{xy} < 0$ maka H_0 ditolak artinya terdapat hubungan negative antara variabel X (ambiguitas peran) dengan variabel Y (keterlibatan kerja). Semakin tinggi ambiguitas peran maka semakin rendah keterlibatan kerja. Begitupula sebaliknya, semakin rendah ambiguitas peran maka semakin tinggi keterlibatan kerja.

Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi, maka menunjukkan $-t_{hitung} = -3,69$ sedangkan $-t_{tabel} = -1,67$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa $-t_{hitung} (-3,69) < -t_{tabel} (-1,67)$, H_0 ditolak, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X (ambiguitas peran) dengan variabel Y (keterlibatan kerja).

Besarnya variabel keterlibatan kerja ditentukan oleh variabel ambiguitas peran dan dapat diketahui dengan cara mengkuadratkan nilai koefisien korelasi sederhananya. Hasil pengkuadratan nilai koefisien korelasi sederhananya adalah sebesar 0,1709 secara statistik nilai ini memberikan pengertian bahwa kurang lebih 17,09 variasi perubahan keterlibatan kerja ditentukan atau dipengaruhi oleh ambiguitas peran dan sisanya ditentukan oleh faktor lain.

Variabel ambiguitas peran memiliki indikator ketidakpastian yang mempunyai nilai sebesar 47,75% dan indikator kurangnya pemahaman mempunyai nilai sebesar 52,25%. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa indikator kurangnya pemahaman sangat memegang peranan penting dan memiliki nilai pernyataan yang paling besar dibandingkan dengan indikator lainnya.

Variabel keterlibatan kerja memiliki sub indikator pengambilan keputusan yang mempunyai nilai sebesar 24,36%, pemecahan masalah mempunyai nilai sebesar 24,89%, pencapaian tujuan mempunyai nilai sebesar 26,28% dan pelaksanaan program mempunyai nilai sebesar 24,47%. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa sub indikator pencapaian tujuan sangat memegang peranan penting dan memiliki nilai pernyataan yang paling besar dibandingkan dengan sub indikator lainnya.

Dari hasil yang telah didapat maka dapat diinterpretasikan bahwa hubungan antara ambiguitas peran dengan keterlibatan kerja signifikan dan memiliki hubungan yang negatif. Hal ini disebabkan kurangnya pemahaman yang ditimbulkan oleh karyawan yang menjadi faktor terbesar yang dapat menurunkan keterlibatan kerja pada karyawan.

D. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sampai pada kebenaran yang mutlak. Peneliti juga menyadari masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan, diantaranya adalah:

1. Terbatasnya variabel yang diteliti karena ambiguitas peran bukan merupakan satu-satunya variabel yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja.

2. Tempat penelitian yang hanya pada satu perusahaan, yaitu PT. Tosama Abadi di Jakarta, sehingga hasil penelitian ini belum dijadikan kesimpulan mutlak yang bisa mewakili /perusahaan lain di Jakarta.
3. Keterbatasan waktu dan lokasi dalam penelitian, karena diperlukan waktu yang relatif lama dalam memperoleh data.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskripsi, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara ambiguitas peran dengan keterlibatan kerja pada karyawan PT. Tosama Abadi di Jakarta. Dimana semakin tinggi ambiguitas peran maka semakin rendah keterlibatan kerja pada karyawan. Dimana kurangnya pemahaman yang ditimbulkan oleh karyawan yang menjadi faktor terbesar yang dapat menurunkan keterlibatan kerja pada karyawan. Sehingga keterlibatan kerja pada karyawan PT. Tosama Abadi di Jakarta dapat dipengaruhi oleh ambiguitas peran.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah ambiguitas peran tidak secara mutlak mempengaruhi keterlibatan kerja pada karyawan karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Namun, penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa ambiguitas peran merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja pada karyawan. Semakin tinggi ambiguitas peran yang terjadi maka semakin rendah keterlibatan kerja pada karyawan.

Penyebab terjadinya ambiguitas peran dalam diri karyawan timbul karena adanya ketidakpastian dan kurangnya pemahaman yang berkaitan dengan perannya disebuah organisasi. Apabila ambiguitas peran yang dialami karyawan tidak dapat ditangani dan terus terjadi maka dapat menurunkan keterlibatan kerja pada karyawan.

C. Saran

Berdasarkan dari implikasi penelitian diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain :

1. PT. Tosama Abadi sebaiknya memberikan tugas dan spesifikasi pekerjaan yang lebih pasti kepada karyawan agar ambiguitas peran menurun.
2. PT. Tosama Abadi perlu melibatkan karyawannya dalam pengambilan keputusan agar keterlibatan kerja yang tinggi dapat dimiliki oleh setiap karyawan.
3. Karyawan juga harus mengetahui tanggung jawab yang harus dikerjakan agar dapat mengurangi tingkat ambiguitas peran. Dengan menangani ambiguitas peran tersebut karyawan dapat meningkatkan keterlibatan kerjanya dan dapat memberikan kontribusi yang lebih untuk kemajuan perusahaan.
4. Pimpinan memiliki peran penting untuk membantu karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dimana seorang pimpinan tidak hanya memerintahkan karyawan untuk mengerjakan tugas, akan tetapi pimpinan juga harus membimbing karyawan, memberikan informasi yang memadai

mengenai pekerjaan yang diberikan dan memberikan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan sehingga tingkat *ambiguitas peran* pada karyawan dapat dikurangi.

5. Dalam penelitian ini masih terbatas dalam mengkaji masalah keterlibatan kerja. Oleh sebab itu, dibutuhkan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja, sehingga nantinya penelitian akan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldag, J. Ramond dan Loren W.Kuzuhara. *Organizational Behavior and Management*. USA: Thomson Learning. 2002.
- Amilin dan Rosita Dewi. “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stress sebagai Variabel Moderating”, *JAAI*, Vol. 12 No. 1. Juni 2008, hal.16.
- Antoniou, Alexander dan Carry L.Cooper, *Research Companion to Organizational Health Psychology*. USA: Edward Elgard Publishing Inc., 2005.
- Bennett, Roger. *Organizational Behavior. 3th Edition*. Britain: Prentice Hall. 2002.
- Brown, Montague. *Nursing Management Issues and Ideas*. USA: Aspen Publishers Inc., 2002.
- Buddhapriya, Sanghamitra. *Women in Management*. New Delhi: A.P.H Publishing Corporation. 2002.
- Cooper, Cary L. dan Chris Argyris. *Encyclopedia of Management*. British: Blackwell Ltd., 2001.
- Daft, Richard L. *Management. 6th edition*. USA: Thomson Learning. 2003.
- Djaali dan Pudji Muljono. *Pengukuran dalam bidang pendidikan*. Jakarta: Gramedia Widiasrana Indonesia. 2008.
- Evans, James R. dan William M.Lindsay, *The Management and Control of Quality*. USA: South-Western. 2002.

- Evans, Judith L. *Early Childhood Counts*. USA: International for Reconstruction Development. 2000.
- Fox, William. *Managing Organisational Behavior*. South Africa: Juta & Co Ltd., 2006.
- Gader, Al Abdul dan Abdullah. *Managing Computer Based Information System in Developing Countries: A Cultural Perspective*. USA: Idea Group Publishing. 2001.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron, *Behavior in Organizations*. 8th Edition. USA: Prentice Hall. 2003.
- Hellriegel, Don, John W. Slocum, dan Richard W. Woodman. *Organizational Behavior*. 9th Edition. USA: Thomson Learning. 2001.
- Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, *Organizational Behavior and Management* 9th Edition. New York: Mc Graw Hill Inc., 2008.
- Ivancevich. *Organizational Behavior and Management*. 4th Edition. America: Higher Education Group Inc., 2006.
- Kruger, Smith dan Leorex. *Basic Psychology*. Johannesburg: Juta & Co Ltd., 2008.
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw Hill. 2005.
- Miner, John B. *Organizational Behavior 2*. USA: M.E Sharpe Inc., 2006.
- Natawiria, Asep Suryana dan Riduwan. *Statistika Bisnis*. Bandung: Alfabeta. 2010.
- Noe, Raymon A., et al. *Fundamental of Human Resource Management*. New York: McGrawHill Inc., 2004.

- Nurkolis. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: Grasindo. 2003.
- Orlikowski, Wanda J., et al. *Information Technology and Changes in Organisational Work*. UK: Chapman & Hall. 2006.
- Puspaningsih, Abriyani. Pengaruh Partisipasi dalam Penyusunan Anggaran terhadap Kepuasan Kerja, *JAAI* Vol 7 No 2 Desember 2003, hal. 97
- Rainey, Hall G. *Understanding and Managing Public Organization*. 4th Edition. USA: John Wiley & Sons Inc., 2009.
- Robbins, Stephen dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat. 2008.
- Schermerhon, John, James Hunt and Richard Nosborn. *Organizational Behavior* USA: John Wiley & Sons Inc., 2005.
- Sharma, Darshana P. *Educational Interest and Intellectual Commitment*. New Delhi: Anmol Publications. 2004.
- Singh, Mahavir. *Job Motivation and Organisational Climate in Libraries*. New Delhi: Mittal Publications. 2002.
- Sudjana. *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito. 2005.
- Sugiyono. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta. 2007.
- Supranto, J. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta. 2007.
- Thomas, Babu, U.M.Desmukh, dan K.Pradeep Kumar. *High Performing Organization*. New Delhi: Mc.Graw Hill. 2008.
- Zajda, Joseph dan Kassie Freman. *Race, Ethnicity and Gender in Education*. USA: Springer and Bussines Media. 2009.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Kurniati, lahir di Jakarta pada tanggal 31 Agustus 1989. Anak dari Bapak Amiruddin dan Ibu Zuhronah. Bertempat tinggal di Jalan Pangkalan Jati IV Rt. 008/05 No.23, Kelurahan Cipinang Melayu, Kecamatan Makassar, Jakarta Timur.

Pendidikan formal yang telah dijalani yaitu dimulai dari SDN Cip.Melayu 05Pagi Jakarta Timur dan lulus pada tahun 2001. Kemudian menyelesaikan pendidikan di SMP Negeri 117 Jakarta pada tahun 2004. Serta melanjutkan ke SMA Negeri 71 Jakarta dan lulus pada tahun 2007. Kemudian pada tahun yang sama, melanjutkan pendidikan Strata satu (S1) di Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran. Selama masa kuliah mempunyai pengalaman Praktek Kerja Lapangan (PKL) pada KPP Pratama Jakarta Pulogadung tahun 2010 di Bagian Pelayanan SPT dan pengalaman mengajar di SMK Diponegoro1 Jakarta Timur sebagai guru bidang studi Prosedur Administrasi.