

Dynamics Of Employee Organizational Commitment Reviewed from Role Conflict

Dinamika Organizational Commitment Karyawan Ditinjau Dari Role Conflict

Daniel Evan Ardhana¹

¹Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana, Indonesia
Email: danielardhana1@gmail.com

Doddy Hendro Wibowo²

²Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana, Indonesia
Email: doddy.hendro@gmail.com

Correspondence:

Daniel Evan Ardhana

Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana, Indonesia
Email: danielardhana1@gmail.com

Abstract

Role conflict in sales marketing employees can potentially cause an employee to have low organizational commitment, resulting in failure to follow processes, inconsistent and inconsistent with what is expected by the company where they work. The purpose of this research is to examine the relationship between role conflict and organizational commitment in sales marketing employees. This research uses quantitative research methods. The sampling technique used was purposive sampling. The number of participants was 57 respondents. The research results show that the Pearson correlation value is -0.577 with sig. = 0.000 ($p < 0.05$). This means that there is no relationship between role conflict and organizational commitment in sales marketing employees. The implication of this research is that there needs to be intervention to reduce role conflict in employees so that it forms organizational commitment.

Keywords: Role Conflict, Organizational Commitment, Employee

Abstrak

Role conflict pada karyawan bagian penjualan (*sales marketing*) bisa berpotensi menyebabkan seorang karyawan memiliki *organizational commitment* yang rendah sehingga menyebabkan kegagalan dalam mengikuti proses, inkonsisten dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan tempatnya bekerja. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji hubungan *role conflict* dengan *organizational commitment* pada karyawan bagian penjualan (*sales marketing*). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan Sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Jumlah partisipan sebanyak 57 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *pearson correlation* sebesar -0,577 dengan sig. = 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini berarti bahwa tidak terdapat hubungan antara *role conflict* dengan *organizational commitment* pada karyawan bagian penjualan (*sales marketing*). Implikasi dari penelitian ini yaitu perlu ada intervensi terhadap *role conflict* pada karyawan agar rendah sehingga membentuk *organizational commitment*.

Kata Kunci: Role Conflict, Organizational Commitment, Karyawan

Copyright (c) 2024 Daniel Evan Ardhana & Doddy Hendro Wibowo

Received 2024-06-14

Revised 2024-07-26

Accepted 2024-09-30



LATAR BELAKANG

Mayoritas organisasi saat ini menghadapi kesulitan dalam mempertahankan karyawan, terutama dari kelompok generasi muda seperti Millennials dan Gen Z. Organizational commitment merupakan elemen kunci yang memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan organisasi. Dengan perubahan nilai kerja di kalangan generasi muda yang lebih fokus pada fleksibilitas, keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan, serta kesempatan pengembangan diri, organisasi perlu meningkatkan komitmen karyawan untuk menekan tingkat turnover (Putra & Cahyo, 2021).

Menurut laporan Pandey (2019) hanya 29% generasi Millennials yang terlibat secara aktif dalam pekerjaannya, menunjukkan bahwa tingkat komitmen terhadap organisasi relatif rendah. Survei Priyanga dan Franksiska (2019) juga mengungkapkan bahwa 49% dari Millennials dan 45% dari Gen Z berencana meninggalkan pekerjaan mereka dalam dua tahun ke depan. Dengan perubahan nilai kerja di kalangan generasi muda yang lebih menekankan fleksibilitas, keseimbangan kerja-hidup, dan kesempatan untuk berkembang, organisasi harus berupaya meningkatkan komitmen karyawan guna menurunkan tingkat turnover (Fiftyana & Sawitri, 2020).

Melihat hal tersebut tentunya *organizational commitment* sangatlah penting untuk ditingkatkan. *Organizational commitment* sangat penting karena *organizational commitment* pada sebuah organisasi dapat mengikat seseorang karyawan untuk bisa tetap setia dalam bekerja di organisasi sesuai dengan tujuan serta aturan yang berlaku di organisasi, namun tidak dapat dipungkiri banyak karyawan yang memiliki komitmen yang rendah pada organisasi atau Perusahaan (Nurchaya & Amir, 2019). Oleh sebab itu, bagi manajemen perusahaan *organizational commitment* pada karyawan sangatlah penting sehingga harus diperhatikan, karena dengan adanya *organizational commitment* yang tinggi yang dimiliki karyawan akan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Setiawan, 2020). *Organizational commitment* yang tinggi menjadikan karyawan lebih semangat untuk bekerja secara optimal dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya guna untuk mencapai harapan dan tujuan perusahaannya (Rohayati, 2014). Namun sebaliknya menurut Chandra (2022) mengungkapkan bahwa *organizational commitment* karyawan yang buruk merugikan perusahaan, yaitu karyawan tidak akan memberikan segalanya kepada organisasi dan akan berhenti dalam bekerja.

Nafiudin (2020) mengungkapkan bahwa di dunia penjualan mobil (dealer mobil), terdapat dua jenis karyawan yang memainkan peran penting dalam proses penjualan yaitu *sales marketing* dan karyawan administrasi. *Sales marketing* dalam dealer mobil merupakan ujung tombak dari perusahaan dalam mempromosikan atau menjual mobil ke masyarakat dan merupakan sumber pendapatan perusahaan, sehingga membutuhkan individu yang berdedikasi untuk menjaga kinerja yang dituntut perusahaan agar perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Sementara itu, seorang karyawan bagian administrasi bertugas mendokumentasikan semua laporan *sales marketing* (Fatthoni, 2018).

Seorang karyawan bagian penjualan (*sales marketing*) dalam bekerja disebut organisasi diharuskan mempunyai rasa *organizational commitment* pada organisasi tempat karyawan bekerja sehingga baik karyawan maupun organisasi dapat berkembang sejalan dengan visi dan misi organisasi serta tujuan organisasi (Kastholani, 2017). Namun jika seorang karyawan bagian penjualan (*sales marketing*) dalam bekerja memiliki permasalahan terutama masalah *organizational commitment* pada organisasi maka pada akhirnya karyawan tersebut harus memilih dan tidak bisa berkembang dengan organisasi sehingga karyawan memutuskan untuk memilih pekerjaan diluar organisasi tempat bekerja dan akhirnya karyawan ini akan meninggalkan organisasi (Ratnasari dkk., 2023).

Berdasarkan hasil wawancara dengan lima karyawan berinisial A, D, N, W, dan S bagian penjualan (*sales marketing*) dealer mobil di Salatiga 30 Agustus sampai tanggal 1 September 2023, secara umum *organizational commitment* pada karyawan bagian penjualan (*sales marketing*) timbul karena mereka tidak sepenuhnya terintegrasi ke dalam perusahaan *sales marketing* juga terkadang tidak mendapat dukungan dari rekan kerja. Tidak ada dukungan atau kerjasama inilah yang menjadikan salah satu hal yang menjadikan *organizational commitment* karyawan bagian penjualan (*sales marketing*) menjadi rendah (Ginanjari & Berliana, 2021)

Rendahnya *organizational commitment* karyawan menandakan karyawan memiliki keinginan untuk tidak terikat pada organisasi atau tidak sesuai dengan aspek *affective commitment*. Pada aspek *affective commitment* ditunjukkan dengan sikap loyalitas pekerja secara terus menerus kepada organisasi untuk keberhasilan dan kesejahteraan organisasinya. Hal ini karena karyawan yang berdedikasi diharapkan dapat bekerja keras sehingga kedepannya untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan oleh organisasi dan karyawan memiliki keinginan yang lebih tinggi untuk dapat bekerja di perusahaan, inilah sikap kerja dari karyawan yang baik dan yang dicari oleh organisasi (Frimayasa & Lawu, 2020).

Organizational commitment berdasarkan teori *inhibiting factors* salah satunya disebabkan adanya *role conflict* yang dialami karyawan (Santoso, 2017). *Role conflict* adalah suatu situasi dimana individu dihadapkan oleh perbedaan peran (Franata, 2022). *Role conflict* muncul ketika satu peran tidak terpenuhi secara ideal dan digabungkan dengan tanggung jawab lain yang seharusnya tidak dilakukan. Ketika dua atau lebih ekspektasi peran berbenturan, misalnya. Ketika seorang karyawan memiliki *role conflict* yang lebih sedikit, karyawan akan menghasilkan tenaga kerja yang terkonsentrasi dan maksimal (Dwiyantri dkk., 2019).

Role conflict seseorang akan menimbulkan ketidaknyamanan dalam menjalankan tugasnya dalam suatu organisasi atau perusahaan. *Role conflict* terjadi ketika individu ditugaskan untuk tugas yang berbeda. Ketika satu posisi tidak ideal, tugas dialihkan ke peran lain yang seharusnya tidak dilakukan (Idris, 2021). Kasus *role conflict* adalah ketika dua atau lebih ekspektasi peran berbenturan seperti ada dua pekerjaan yang seharusnya di kerjakan oleh dua orang karyawan akan tetapi pimpinan mengharuskan dikerjakan oleh satu orang, hal ini bisa mengakibatkan tingginya *role*

conflict. Jika seorang karyawan memiliki *role conflict* yang rendah, dia akan melakukan pekerjaan yang terkonsentrasi dan maksimal (Khairunnisa, 2022).

Role conflict pada karyawan bagian penjualan (*sales marketing*) bisa berpotensi menyebabkan seorang karyawan memiliki *organizational commitment* yang rendah sehingga menyebabkan kegagalan dalam mengikuti proses, inkonsisten dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan tempatnya bekerja (Khairin dkk., 2015). Penelitian Syarifah dan Etikariena (2021) yang meneliti tentang hubungan *role conflict* dengan *organizational commitment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan negatif *role conflict* dengan *organizational commitment*. Hasil ini didukung dengan penelitian Ma dkk. (2021), (Buhali dan Margaretha (2013) dan Dwiyantri dkk. (2019). Hal ini berarti bahwa *role conflict* yang rendah dapat meningkatkan *organizational commitment* karyawan. Namun hasil ini berbeda dengan penelitian Anuari (2017) dan Choirunnisak dan Kurniawan (2020) yang menemukan tidak adanya hubungan *role conflict* dengan *organizational commitment*.

Berdasarkan permasalahan *organizational commitment* pada karyawan bagian penjualan (*sales marketing*) yang mana *sales marketing* memiliki komitmen yang buruk karena banyak yang masih menjadi karyawan kontrak meskipun sudah lama bekerja di perusahaan tersebut. Selanjutnya, karyawan di departemen penjualan (*sales marketing*) percaya bahwa mereka tidak sepenuhnya terintegrasi ke dalam perusahaan, oleh karena itu tidak ada usaha keras mereka dalam mencapai tujuan perusahaan; mereka juga menerima lebih sedikit dukungan dari rekan kerja. Selain berdasarkan perbedaan hasil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lestari dan Transistari (2021) dan Reardon dkk. (2023) maka peneliti mengkaji ulang penelitian tersebut dengan berupa hubungan antara *role conflict* dengan *organizational commitment* pada karyawan bagian penjualan (*sales marketing*)

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang menggunakan data berupa angka dan statistik untuk mengukur, menganalisis, dan menyimpulkan fenomena yang diamati (Sugiyono, 2022). Pendekatan ini cenderung berfokus pada pengumpulan data yang terukur secara sistematis, dengan tujuan untuk mengidentifikasi pola, hubungan sebab-akibat, dan tren yang mungkin ada dalam suatu populasi atau sampel (Firmansyah, 2022).

Subjek Penelitian

Populasi penelitian adalah karyawan bagian penjualan (*sales marketing*) dealer mobil. Jumlah populasi mobil dealer di Salatiga sebanyak 57 orang. Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling* dengan teknik *saturation sampling* (Sugiyono, 2018). *saturation sampling* adalah jumlah keseluruhan dari populasi dijadikan sampel. Jadi dari 57 orang *sales marketing* dealer mobil dijadikan sebagai

sampel pada penelitian ini. Alasan meneliti *sales marketing* dealer mobil karena *sales marketing* merupakan ujung tombak dari perusahaan dealer mobil, tanpa *sales marketing* perusahaan tidak dapat berkembang terutama dalam hal penjualan mobil, semakin rendah *organizational commitment* maka semakin menurun penjualan mobil dan juga semakin tinggi *role conflict* yang dirasakan oleh *sales marketing* maka dapat menurunkan penjualan mobil.

Teknik Pengambilan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarikan kepada *sales marketing* dealer mobil di Salatiga. Penelitian ini melibatkan dua skala utama: Skala *Organizational Commitment* yang mencakup *Affective*, *Continuance*, dan *Normative Commitment* dengan 20 indikator, memiliki nilai validitas 0.463 dan reliabilitas 0.756 (Permatasari dkk., 2024). serta Skala *Role Conflict* Septianeke dkk. (2023) yang diadaptasi dari dengan 8 item dan empat aspek yaitu ketidakcocokan harapan, tuntutan pekerjaan bertentangan, ketidaksesuaian nilai pribadi dan tuntutan peran, kurangnya kejelasan peran, menunjukkan validitas 0.346 dan reliabilitas 0.756. Teknik analisis dalam penelitian ini yaitu korelasi *Product Moment* digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan linear antara dua variabel kuantitatif.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	
	Persentase
Laki-laki	63,16%
Perempuan	36,84%
Usia	
23 - 30 tahun	54.39%
31 - 40 tahun	29.82%
+ 40 tahun	15.79%
Pendidikan	
Diploma	24.56%
Sarjana	71.93%
SMA	3.51%

Karakteristik subjek penelitian sebanyak 63.16% subjek berjenis kelamin laki-laki, sedangkan sisanya adalah perempuan. Usia subjek mayoritas yaitu berada di rentang 23-30 tahun dengan presentasi 54.39%. Pendidikan responden mayoritas sebanyak 71.93% sebagai sarjana.

Analisis Deskriptif

Role Conflict

Tabel 2. Kategorisasi *role conflict*

Interval	Kategori	Jumlah	Persentase	Rata-rata
$8 \leq x \leq 16$	Rendah	33	57,89%	14,21
$16 \leq x \leq 24$	Sedang	22	38,60%	
$24 \leq x \leq 32$	Tinggi	2	3,51%	
Total		57	100,00%	

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan *role conflict* pada karyawan bagian penjualan (*sales marketing*) dealer mobil sebagian besar dalam kategori rendah sebesar 57,89 % dengan

rata-rata sebesar 14,21 yang artinya *role conflict* p pada karyawan bagian penjualan (*sales marketing*) dealer mobil adalah rendah.

Organizational commitment

Tabel 3. Kategorisasi *organizational commitment*

Interval	Kategori	Jumlah	Persentase	Rata-rata
$20 \leq x \leq 40$	Rendah	8	14,04%	68,53
$40 \leq x \leq 60$	Sedang	20	35,09%	
$60 \leq x \leq 80$	Tinggi	29	50,88%	
		57	100,00%	

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan *role conflict* pada karyawan bagian penjualan (*sales marketing*) dealer mobil sebagian besar masuk di kategori yang tinggi sebesar 68,53 %,

yang memiliki rata-rata sebesar 63,53 hal ini menncerminkan *organizational commitment* pada karyawan bagian penjualan (*sales marketing*) dealer mobil adalah tinggi.

Tabel 4. Uji Normalitas

	Role conflict	Organizational commitment
N	57	57
Kolmogorov-Smirnov Z	.508	1.074
Asymp. Sig. (2-tailed)	.959	.199

Tabel menunjukkan hasil uji normalitas *Role Conflict* dan *Organizational Commitment*. Nilai Kolmogorov-Smirnov Z *Role Conflict*, adalah 0,508 dengan nilai signifikansi 0,959, menunjukkan bahwa data *Role Conflict* terdistribusi normal.

Nilai Kolmogorov-Smirnov Z *Organizational Commitment*, adalah 1,074 dengan nilai signifikansi 0,199 menunjukkan bahwa data *Organizational Commitment* terdistribusi normal.

Tabel 5. Uji Linearitas Data

Linearitas	
Nilai F	14.096
Sig.	0.063

Hasil linieritas menunjukkan tidak ada hubungan linier antara peran konflik dan komitmen organisasi, dengan F beda = 14,096 dan tingkat signifikansi 0,063 > 0,05. Akibatnya, dapat

dikatakan bahwa tidak ada hubungan antara *role conflict* dan komitmen organisasi mengarah pada pembelajaran atau antrean.

Pengujian Hipotesis

Tabel 6. Uji Hipotesis

		Role conflict	Organizational commitment
Role conflict	R	1	-.577**
	Sig.		.000
	N	57	57
Organizational commitment	R	-.577**	1
	Sig.	.000	
		57	-.577
	N		57

Role conflict memiliki hubungan negatif dengan *organizational commitment* pada karyawan bagian penjualan (*sales marketing*) dealer mobil dengan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$ (5 %), sementara itu nilai r diperoleh sebesar - 0,577. Yang artinya bahwa semakin tinggi

role conflict dapat menurunkan *organizational commitment* pada karyawan bagian penjualan (*sales marketing*) dealer mobil. Sedangkan sumbangan efektif sebesar $(0,577)^2 \times 100\% = 32,49\%$, yang artinya *role conflict* memiliki sumbangan efektif terhadap *organizational commitment* sebesar 32,49 %.

Tabel 7. Uji Parsial

Aspek	R	Sig
Ketidacocokan harapan (X1)	2.217	0.029
Tuntutan pekerjaan bertentangan (X2)	1.216	0.227
Ketidacocokan diri dan tuntutan (X3)	1.310	0.193
Pemahaman Peran (X4)	0.168	0.867

Berdasarkan hasil uji parsial aspek variabel *Role Conflict* terhadap variabel *organizational commitment* dapat dilihat bahwa Ketidacocokan harapan (X1) terhadap *organizational commitment* (Y) menghasilkan nilai koefisien beta (β) = 0.221, t hitung 2.217 > t tabel 1.982 dan nilai p = 0.029 ($p < 0.05$) yang berarti memiliki hubungan yang signifikan. Aspek Tuntutan pekerjaan bertentangan (X2) terhadap *organizational commitment* (Y) menghasilkan nilai koefisien beta (β) = 0.146, t hitung 1.216 < t tabel 1.982 dan nilai p = 0.227 ($p > 0.05$) yang berarti tidak memiliki hubungan yang signifikan.

Aspek Ketidacocokan diri dan tuntutan (X3) terhadap *organizational commitment* (Y) menghasilkan nilai koefisien beta (β) = 0.151, t hitung 1.310 < t tabel 1.982 dan nilai p = 0.193 ($p > 0.05$) yang berarti tidak memiliki hubungan yang signifikan. Aspek Pemahaman Peran (X4) terhadap *organizational commitment* (Y) menghasilkan nilai koefisien beta (β) = 0.023, t hitung 0.168 < t tabel 1.982 dan nilai p = 0.867 ($p > 0.05$) yang berarti tidak memiliki hubungan yang signifikan.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat Hubungan *role conflict* dengan *organizational commitment* pada karyawan bagian penjualan (*sales marketing*) dealer mobil. Hasil penelitian serupa ditemukan oleh Choirunnisak dan Kurniawan (2020) bahwa *Role conflict* terjadi ketika ada ketidakcocokan antara ekspektasi peran yang dihadapi oleh karyawan, yang dapat menambah beban stres. Ketika karyawan sudah menghadapi tingkat stres yang tinggi, *role conflict* mungkin tidak menjadi faktor utama yang mempengaruhi komitmen mereka terhadap organisasi. Stres yang lebih intens dapat membuat *role conflict* tampak kurang relevan karena karyawan mungkin lebih fokus pada mengatasi stres daripada menangani konflik peran.

Lestari dan Transistari (2021) juga mengemukakan bahwa Tingkat stres yang tinggi dapat mengalihkan perhatian karyawan dari masalah *role conflict* ke masalah yang lebih mendesak terkait kesejahteraan mereka. Dalam situasi seperti itu, faktor-faktor seperti dukungan sosial, keseimbangan kerja-hidup, dan kebijakan kesehatan mental mungkin lebih berpengaruh terhadap *organizational commitment* daripada *role conflict*. Oleh karena itu, stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan *role conflict* menjadi kurang relevan dalam konteks komitmen organisasi.

Yulikaeti (2021) berpendapat dukungan dari manajemen dapat memainkan peran penting dalam mengatasi stres kerja. Manajer yang memahami dan mengelola sumber stres karyawan dapat mengurangi dampak negatifnya. Dengan mengurangi stres, *role conflict* mungkin kembali menjadi faktor yang lebih relevan dalam mempengaruhi komitmen karyawan.

Stres kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi *organizational commitment*. Karyawan yang merasa stres tinggi mungkin mengalami penurunan kepuasan kerja, yang dapat mengurangi komitmen mereka terhadap organisasi. Dengan mengelola stres secara efektif, organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan, pada akhirnya, meningkatkan tingkat komitmen karyawan. (Lestari & Transistari, 2021).

Konflik peran terjadi ketika seorang individu dihadapkan pada suatu situasi atau kondisi di mana ia mempunyai persepsi atau keyakinan yang berbeda mengenai situasi yang dihadapi, sehingga menyiratkan adanya konflik kepentingan antara situasi tersebut dengan kebutuhan, nilai, dan sebagainya individu tersebut (Alfian dkk., 2018).

Menurut Haziroh dkk. (2022) serta Hikmah dan Saputra (2023), *role conflict* berkembang ketika individu harus melakukan tugas yang bertentangan sebagai anggota organisasi. Akibatnya, individu mengalami *role conflict*, sehingga menyulitkan mereka untuk membuat penilaian yang tepat tentang bagaimana tanggung jawab ini akan dilaksanakan secara efektif, yang mungkin mengurangi komitmen organisasi karyawan (Islaha & Kadiyono, 2023).

Gaya kepemimpinan memainkan peran kunci dalam mempengaruhi bagaimana karyawan menghadapi tantangan di tempat kerja, termasuk *role conflict* (Septianeke dkk., 2023). Pemimpin transformasional cenderung memberikan dukungan emosional dan menciptakan visi yang jelas, yang dapat membantu karyawan mengatasi ketidakpastian dan kebingungan yang disebabkan oleh konflik peran. Dengan menginspirasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama, kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi (Sitompul, 2023).

Kepemimpinan yang efektif juga melibatkan dukungan dan komunikasi yang terbuka. Pemimpin yang menyediakan saluran komunikasi yang efektif dan dukungan yang konsisten dapat membantu karyawan mengatasi *role conflict* dengan lebih baik. Dukungan ini dapat berupa bantuan dalam manajemen waktu, penyelesaian konflik, atau konsultasi mengenai peran yang saling bertentangan (Pramadewi & Hendriani, 2023). Komunikasi yang jelas dan dukungan yang memadai dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung (Rosally & Christiawan, 2016).

Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat mengurangi dampak dari *role conflict*. Pemimpin yang memberikan umpan balik yang konstruktif, mengenali pencapaian, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja (Permatasari dkk., 2024). Kepuasan kerja yang tinggi dapat membantu karyawan mengatasi *role conflict* dengan lebih baik, sehingga meningkatkan *organizational commitment* (Lutfiyah, 2024).

Kondisi pasar yang fluktuatif dapat menciptakan ketidakpastian dan tekanan tambahan bagi karyawan, yang dapat meningkatkan tingkat *role conflict*. Misalnya, perubahan dalam permintaan pasar dapat mengakibatkan perubahan mendadak dalam tanggung jawab kerja atau ekspektasi dari atasan (Tamba dkk., 2020). Ketidakpastian ini dapat

menyebabkan konflik peran yang lebih besar, di mana karyawan mungkin harus menyeimbangkan tuntutan yang saling bertentangan untuk memenuhi tujuan organisasi (Paramansyah et al., 2021).

Persaingan industri yang ketat dapat menambah beban kerja dan stres bagi karyawan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi *role conflict*. Dalam industri yang sangat kompetitif, karyawan mungkin dihadapkan pada tekanan untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan sumber daya yang terbatas (Indrastuti, 2020; Yasa, 2017). Tekanan ini dapat memperburuk *role conflict* dan mengganggu keseimbangan antara berbagai peran, yang dapat mempengaruhi tingkat *organizational commitment*.

Perubahan ekonomi seperti resesi atau boom ekonomi dapat mempengaruhi *organizational commitment*. Dalam periode resesi, organisasi mungkin menghadapi pengurangan anggaran dan pengurangan tenaga kerja, yang dapat menambah beban kerja dan *role conflict* bagi karyawan yang tersisa. Sebaliknya, dalam periode pertumbuhan ekonomi, peluang untuk pengembangan karier dan peningkatan kompensasi dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi (Batubara dkk., 2022).

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara *Role Conflict* dan *Organizational Commitment* pada karyawan bagian penjualan (sales marketing) di dealer mobil. Koefisien korelasi yang diperoleh mengindikasikan bahwa variasi dalam *Role Conflict* tidak memengaruhi tingkat *Organizational Commitment* di kalangan karyawan tersebut. Dengan kata lain, tingkat *Role Conflict* tidak berpengaruh pada seberapa kuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Implikasi dari penelitian ini yaitu perlu ada intervensi terhadap *role conflict* pada karyawan agar rendah sehingga membentuk *organizational commitment*. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel yang sekiranya dapat meningkatkan *organizational commitment*. Selain itu bagi penelitian yang akan datang juga diharapkan untuk meneliti karyawan lain selain karyawan dealer mobil.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, F., Adam, M., & Ibrahim, M. (2018). Pengaruh keterlibatan kerja, beban kerja dan konflik peran terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai pada dinas pendidikan Aceh. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 1(12), 1–12.
- Anuari, P. (2017). Analisis Finansial Usaha Budidaya Pembesaran Ikan Kerapu Berdasarkan Jenisnya di Kabupaten Situbondo. *Universitas Muhammadiyah Jember*, 1(1), 1–12.
- Batubara, M., Aprilingga, F., & Fadlillah, A. (2022). Organizational Commitment as a Personal Resource in Forming of Work Engagement. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 11(2), 259–269.
- Buhali, G., & Margaretha, M. (2013). Pengaruh work-family conflict terhadap komitmen organisasi: kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 1(17), 1–17.
- Chandra, F. (2022). Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turn Over Intention Karyawan Matahari Departemen Store Ambon. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 3652–3662.
- Choirunnisak, C., & Kurniawan, I. (2020). Burnout Pada Pengaruh Ambiguitas Dan Konflik Terhadap Komitmen Pegawai Manufaktur Di Bantul. *Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 1(1), 52–60.
- Dwiyanti, N., Heryanda, K., & Susila, G. (2019a). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 121–130.
- Dwiyanti, N., Heryanda, K., & Susila, G. (2019b). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5, 5(2), 121–130.
- Fatthoni, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penjualan terhadap Peningkatan Volume Penjualan Mobil dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Showroom Mobil Modern Motor Bandar Lampung Tahun 2012-2016). *Raden Intan*, 1(2), 1–18.
- Fiftyana, B., & Sawitri, D. (2020). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan organizational citizenship behavior (ocb) pada guru sekolah dasar (sd) negeri di kecamatan banyumanik kota semarang. *Jurnal Empati*, 7(1), 397–405.
- Firmansyah, D. (2022). Teknik pengambilan sampel umum dalam metodologi penelitian. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114.
- Franata, J. (2022). Identifikasi Faktor-Faktor Pendukung Untuk Mencapai Ke Efektifan Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pada Bank Bri Kantor Cabang Manado. *Diglib*, 1(1), 1–12.
- Frimayasa, A., & Lawu, S. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan human capital terhadap kinerja pada karyawan pt. Frisian flag. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 1–10.
- Ginanjari, H., & Berliana, B. (2021). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Citra Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 430–437.
- Haziroh, A., Pramadanti, A., & Putri, R. (2022). Dampak Konflik Peran Ganda dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan di Semarang. *Jurnal Orientasi Bisnis Dan Entrepreneurship*, 1(3), 3–20.
- Hikmah, S., & Saputra, V. (2023). Korelasi motivasi belajar dan pemahaman matematis terhadap hasil belajar matematika. *Mathema: Jurnal Pendidikan Matematika*, 5(1), 42–57.
- Idris, J. (2021). Pengaruh Konflik Peran Dan Wewenang Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Jamici Asih Jaya. *Universitas Islam Riau*, 1(1), 1–12.
- Indrastuti, S. (2020). *Manajemen sumberdaya manusia stratejik* (1st ed., Vol. 1). UIR.
- Islaha, S., & Kadiyono, A. (2023). The Effect of Organizational Well-Being on Organizational Commitment in Telecommunication Employees. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 12(2), 224–230.
- Kastholani, D. (2017). Pengaruh Penghargaan dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT Aryaguna Putra Yogyakarta). *Aryaguna*, 1(1), 1–12.
- Khairin, N., Ginting, Y., & Oktavianti, B. (2015). Profesi Auditor Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan, Masihkah Independensi Diperlukan?(Kajian terhadap Sudut Pandang Teori Peran). *Symposium Nasional Akuntansi*, 18(1), 1–27.
- Khairunnisa, K. (2022). *Buku Ajar Pendidikan Budaya Anti Korupsi* (Vol. 1). stikesh.
- Lestari, D., & Transistari, R. (2021a). Konflik Peran terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Cakrawansa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(1), 1–12.
- Lestari, D., & Transistari, R. (2021b). Konflik Peran terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Cakrawansa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(2), 1–12.
- Lutfiyah, K. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Keinginan Berhenti Kerja Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderator. *Raden Rahmat*, 1(1), 1–12.
- Ma, Z., Idris, S., Zhang, Y., Zewen, L., & Wali, A. (2021). The impact of COVID-19 pandemic outbreak on education and mental health of Chinese children aged 7–15 years: an online survey. *BMC Pediatrics*, 1(12), 1–8.
- Nafiudin, N. (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Dealer Honda Auto Serang Banten Melalui Employee Engagement dan Komunikasi Internal. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 61–83.
- Nurchaya, T., & Amir, M. (2019). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Pt. Eco Smart Garment Indonesia (Esg) Klego Boyolali. *Journal Ecosmart*, 1(1), 1–28.
- Paramansyah, H., Husna, A., & Sos, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*.
- Permatasari, P., Setyorini, T., & Lekahena, F. (2024). Self-Leadership and Organizational Commitment: Correlation Study of Student Association Members. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 13(1), 144–150.

- Pramitadewi, & Hendriani, W. (2023). Psychological Well-Being for Women Working as Members of the TNI/Polri. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 12(1), 70–78.
- Putra, N., & Cahyo, S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Juang Jaya Abdi Alam Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 62–75.
- Ratnasari, A., Budianto, E., & Dewi, N. (2023). Pemetaan Topik Penelitian Seputar Akad Rahn (Gadai) pada Inklusi Keuangan Syariah. *Studi Bibliometrik VOSviewer Dan Literature Review*, 1(1), 1–20.
- Reardon, D., Zic, A., Shannon, R., Hobbs, G., Bailes, M., Marco, V., & Zhu, X. (2023). Search for an isotropic gravitational-wave background with the Parkes Pulsar Timing Array. *The Astrophysical Journal Letters*, 951(1), 1–9.
- Rohayati, A. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Study and Management Research*, 11(1), 20–38.
- Rosally, C., & Christiawan, Y. (2016). Pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. *Business Accounting Review*, 4(1), 31–40.
- Santoso, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang). *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 1(2), 247–272.
- Septianeke, O., Rahayu, Y., & Ayuni, A. (2023). Prejudice and the Child in Conflict with the Law: The Role of the Authoritarian Personality. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 12(1), 8–17.
- Setiawan, H. (2020). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi. *Ilmu Dan Budaya*, 41(1), 69–72.
- Sitompul, I. (2023). Hubungan Konflik Peran Dengan Komitmen Organisasi Pada Bidang. *Jurmakemas*, 3(1), 1–10.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (1st ed., Vol. 1). Deepublish.
- Syarifah, T., & Etikariena, A. (2021). Keseimbangan Pekerjaan dan Kehidupan Pribadi serta Gaya Kerja Baru, Bagaimana Dampaknya Terhadap Stres Kerja? *Psycho Idea*, 19(1), 1–12.
- Tamba, P., Ribhan, R., Hayati, K., & Safitri, D. (2020). Pengaruh Ambiguitas Perandan Konflik Peran Terhadap Kreativitas Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 1–13.
- Yasa. (2017). Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Stres Kerja Pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar Bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 4(1), 38–57.
- Yulikaeti, M. (2021). Hubungan Antara Konflik Peran Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Credit Union Khatulistiwa Bakti Pontianak. *Khatulistiwa Bakti*, 1(1), 1–17.