

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dilihat dari efek samping percakapan pemeriksaan informasi melalui pembuktian teori, maka cenderung tertutup sebagai berikut:

1. Stres Kerja tinggi kepuasan kerja rendah.
2. Konflik Pekerjaan-keluarga tinggi kepuasan kerja rendah.
3. Kepuasan kerja tinggi kinerja karyawan tinggi.
4. Stres Kerja tinggi kinerja karyawan rendah.
5. Konflik Pekerjaan-keluarga tinggi kinerja karyawan rendah.
6. Stres Kerja tinggi pada eksekusi pekerja melalui Kepuasan kerja rendah.
7. Konflik Pekerjaan-keluarga tinggi pada eksekusi perwakilan melalui Kepuasan kerja rendah.

#### **5.2 Implikasi**

Implikasi dari penelitian ini:

1. Bagi Organisasi/perusahaan

Berdasarkan hasil dari data analisis deskriptif dimensi data yang paling besar yaitu ada pada variabel Kepuasan kerja, karyawan bangga terhadap pekerjaan, ini harus tetap di pertahankan oleh perusahaan supaya karyawan tetap terus bangga terhadap pekerjaan, akan berpengaruh terhadap kinerja.

Implikasi penelitian ini bagi Organisasi/perusahaan adalah sebagai gambaran bagi oraganisasi/perusahaan unuk meningkatkan kinerja karyawan, oranisasi/perusahaan harus mengutamakan faktor-faktor pendukung kinerja

karyawan yaitu: *Menially challenging work*, *Equitable rewards*, *Supportive working conditions*, dan *Faktor supportive mileagues*.

## 2. Bagi Peneliti

Implikasi penelitian ini bagi peneliti adalah sebagai acuan untuk penelitian lanjutan terhadap faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja karyawan.

### 5.3 Keterbatasan

Hambatan dalam penyidikan adalah:

1. Pemeriksaan ini seperti apa adanya terbatas pada Stres Kerja, Konflik Pekerjaan-Keluarga, Kepuasan kerja terhadap kinerja.
2. Subyektivitas responden penelitian.

### 5.4 Saran

Saran dari penelitian ini yaitu:

1. Berdasarkan data analisis deskriptif dimensi yang harus ditingkat oleh perusahaan adalah *Time-Based Conflict* Karyawan terlambat pada saat bekerja.
2. Penelitian berikutnya dapat mengembangkan lebih lanjut dari model ini dengan variabel yang berbeda pada oraganisasi.perusahaan.
3. Skala yang digunakan bagi peneliti berikutnya menggunakan skala empat untuk meminimalkan pilihan jawaban netral.

Untuk penelitian selanjutnya menggunakan responden dari level yang berbeda.