

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau pegawai yang dilihat dari kualitas hasil kerja dalam hal kebenaran dalam melakukan tugas, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, bekerja sama tim, dan kepemimpinan yang dilakukan pegawai.
2. Konflik peran adalah sebuah keadaan dimana seseorang dihadapkan dengan beberapa pertentangan yang dibuat oleh beberapa kelompok atau beberapa orang dalam melakukan pekerjaan.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui terdapat hubungan negatif antara konflik peran dengan kinerja pada pegawai di Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Pusat.
4. Berdasarkan hasil analisis perhitungan yang diketahui bahwa kinerja pada pegawai Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Pusat dipengaruhi oleh konflik peran sebesar 35,11% dan 64,89% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan

signifikan antara konflik peran dengan kinerja pada pegawai di Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Pusat.

5. Variabel konflik peran memiliki indikator pertentangan yang berkaitan dengan tugas pegawai yang dikerjakan lebih dari satu tugas, pertentangan harapan pegawai mengenai peran dirinya dalam instansi, kewajiban yang harus pegawai penuhi, dan tuntutan atas pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah:

1. Konflik peran merupakan sebuah keadaan dimana seseorang dihadapkan dengan beberapa pertentangan yang dibuat oleh beberapa kelompok atau beberapa orang dalam melakukan pekerjaan. Konflik peran sering dialami oleh setiap individu maupun antar individu dalam bekerja. Pegawai yang mengalami konflik peran akan merasa tidak nyaman dan terbebani dalam bekerja. Hal ini memicu perilaku pegawai menjadi kurang baik dan tidak berkontribusi secara penuh pada pekerjaannya. Sehingga berdampak pada kinerja pada pegawai yang menurun.
2. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau pegawai yang dilihat dari perilaku dan sikap yang menjadi acuan perhitungan suatu instansi. Setiap individu memiliki sikap kerja yang tentu saja menentukan masa depannya di instansi. Sikap pegawai yang baik dan selalu mengikuti

aturan kerja instansi menjadi penilaian lebih bagi pegawai. Walau pun pegawai berada dalam suatu keadaan yang tidak baik, pegawai harus tetap berkontribusi secara maksimal dalam bekerja. Begitu pula instansi harus tetap memperhatikan keadaan pegawai.

3. Penelitian tentang hubungan antara konflik peran dengan kinerja pada pegawai dapat saja dilakukan di tempat lain dengan merujuk bahwa konflik peran mempengaruhi kinerja pada pegawai. Namun hasil dari penelitian yang akan dilakukan selanjutnya belum tentu menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian ini.

### **C. Saran**

Mengacu pada hasil analisis data, maka peneliti menyampaikan saran-saran kepada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Pusat, yaitu:

1. Dalam menghindari konflik peran yang terjadi pada pegawai, instansi pimpinan hendaknya mengetahui secara jelas wewenang tugas tiap pegawai. Agar dalam pemberian tugas tambahan, pegawai tidak merasa keberatan untuk menyelesaikannya. Setiap pegawai memiliki kapasitas tugas yang berbeda-beda, jadi pimpinan harus lebih teliti mengenai kemampuan kerja pegawainya jika hendak memberikan tugas tambahan. Tuntutan pekerjaan yang berlebih membuat pegawai tidak nyaman bekerja. Maka dari itu, pimpinan harus lebih mengerti keadaan psikologis dan keadaan pekerjaan para pegawainya.

2. Untuk dapat mengurangi konflik peran yang dialami pegawai hendaknya pegawai menjalani tugas sesuai dengan peran atau jabatannya. Begitu pula dengan kewajiban pekerjaannya, pegawai harus menyelesaikan kewajibannya dengan baik. Setiap pekerjaan memiliki kewajiban untuk diselesaikan tepat pada waktunya dan dapat dipertanggungjawabkan kepada atasannya. Jika kewajibannya ini dilanggar, pimpinan harus tegas dalam memberikan sanksi pada pegawainya agar kelalaiannya tidak terulang lagi.
3. Untuk peningkatan kinerja pada pegawai, instansi harus lebih menyadari bahwa kinerja pada pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi kelangsungan hidup instansi. Oleh karena itu, instansi harus memahami serta dapat memenuhi apa yang menjadi kebutuhan pegawai baik dari sisi pekerjaan dan sisi psikologis sehingga pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja.
4. Dalam penelitian ini masih terbatas dalam mengkaji masalah konflik peran dan hubungannya dengan kinerja pada pegawai. Untuk itu dibutuhkan penelitian lebih lanjut tentang keterkaitan konflik peran dengan kinerja pada pegawai agar lebih baik lagi.