

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada beberapa bab sebelumnya yang telah dijabarkan pada hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Kepuasan kerja (Variabel Y) adalah keadaan emosional, sikap dan perasaan senang atau tidak senang karyawan berhubungan dengan pekerjaannya, gaji, supervisi, promosi dan rekan kerja.
2. Konflik peran (Variabel X) adalah kondisi dimana seseorang mengalami tekanan atau tuntutan ketika dua atau lebih harapan peran dimana dengan memenuhi satu peran akan membuat sulit atau tidak mungkin memenuhi peran lain.
3. Galat taksiran variabel konflik peran dengan kepuasan kerja berdistribusi normal dengan $L_{hitung} (L_o) 0.066 < L_{tabel} (L_t) 0.129$ dengan taraf signifikan $\alpha = 0.05$
4. Hasil perhitungan koefisien korelasi dengan menggunakan korelasi *product moment* menunjukkan bahwa r yang diperoleh adalah sebesar -0.419. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara konflik peran dengan kepuasan kerja karyawan PT. Sinar Pelangi Abadi Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} < t_{tabel} (-3.130 < 1.68)$

5. Berdasarkan pengolahan data, diketahui bahwa konflik peran memiliki pengaruh sebesar 17.59% terhadap kepuasan kerja karyawan.
6. Hasil penelitian ini membuktikan semakin tinggi konflik peran yang dialami maka akan semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan yang dirasakan. Namun bukan berarti bahwa konflik peran merupakan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Ada beberapa faktor lain yang ikut mempengaruhinya seperti pekerjaan yang menantang, komunikasi kerja, stres kerja, dan ambiguitas peran.

B. Implikasi

Konflik peran yang dialami oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya ternyata mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa konflik peran mempunyai pengaruh penting dalam menentukan tingkat pencapaian kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Sinar Pelangi Abadi Jakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara konflik peran dengan kepuasan kerja karyawan PT. Sinar Pelangi Abadi Jakarta. Ini berarti hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa diduga terdapat hubungan negatif antara konflik peran dengan kepuasan kerja, telah terbukti dan dapat diterima.

Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa untuk lebih kepu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan cara mengurangi tingkat

konflik peran yang dialami oleh karyawan dengan cara pembagian peran sesuai dengan mengurangi pemberian tugas yang membingungkan karyawan, pemberian tugas sesuai dengan peran karyawan, pemberian tugas dengan jelas, dan mengurangi pemberian tugas dari banyak pihak secara bersamaan. Semakin rendah konflik peran yang terjadi, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Melalui penelitian yang dilakukan di PT. Sinar Pelangi Abadi Jakarta, maka pihak perusahaan hendaknya mampu untuk meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dengan memperhatikan pengurangan atau meminimalisir terjadinya konflik peran dalam menjalani kegiatan perusahaan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dikemukakan, maka peneliti menyampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk pihak perusahaan sebagai tempat penelitian ini dilakukan, hendaknya hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara konflik peran dengan kepuasan kerja karyawan ini dapat dijadikan suatu masukan guna meningkatkan kepuasan kerja yang diterima karyawan. Yaitu dengan cara mengurangi terjadinya konflik peran dalam pekerjaan untuk meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.
2. Untuk karyawan sendiri harus lebih bisa memahami tugas-tugas dan perannya masing-masing dengan meningkatkan kemampuan secara pribadi. Peningkatan kemampuan akan mempermudah karyawan dalam

melaksanakan tugas-tugas dan perannya tersebut. Kemudahan dalam melaksanakan tugas-tugas dan peran oleh seorang karyawan memungkinkan karyawan siap dalam menerima tugas atau peran tambahan yang secara mendadak diberikan oleh pimpinan.

3. Untuk peneliti lain yang tertarik pada variabel konflik peran, sebaiknya terus menggunakan teori yang menunjang penelitian atau dengan mengembangkan, memperluas, dan memperdalam variabel-variabel yang diteliti maupun ditambahkan dengan variabel lain sehingga dapat mengetahui secara lebih luas mengenai besarnya hubungan baik positif atau negatif pada variabel konflik peran. Hal ini dapat digunakan untuk memberikan informasi yang berguna bagi perbaikan sistem organisasi perusahaan di Indonesia bahkan di dunia.