

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa Konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
2. Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa Konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Komitmen.
3. Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan maka komitmen akan semakin meningkat.
4. Kepuasan Kerja memediasi secara sebagian hubungan antara Konflik peran terhadap Komitmen.

5.2 Saran Bagi Praktisi dan Bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat peneliti menyarankan bahwa :

1. Penelitian ini disarankan supaya dapat memberikan pemahaman pada praktisi terhadap upaya untuk meminimalkan konflik yang dialami pegawai dalam menjalankan tugas di organisasinya. Tujuannya adalah untuk meminimalisasi beban kerja yang tidak seimbang maupun ketidaksesuaian harapan dari pegawai mengenai peran yang akan diembannya

dalam bekerja. Selain itu, informasi hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pengembangan kerangka acuan kerja bagi karyawan.

2. Terkait konflik yang dialami karyawan, maka perlu diadakan komunikasi atau pertemuan rutin yang bersifat sharing yang lebih intens. Diharapkan bisa memberikan alternatif solusi bagi karyawan yang mengalami konflik. Selain itu, peningkatan fasilitas maupun sumberdaya dalam organisasi diharapkan dapat membantu meringankan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Kemudian ditemukan beberapa saran bagi penelitian yang akan datang adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menganalisis konflik peran, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Penelitian lebih lanjut disarankan untuk menambah variabel-variabel yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi seperti konflik peran ganda dan komitmen kepemimpinan.
2. Menambah metode pengumpulan data melalui wawancara langsung dengan masing-masing responden agar memperoleh fakta mengenai kondisi di lapangan yang lebih akurat.

5.3 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka implikasi penelitian ini adalah dengan melakukan evaluasi proses kerja sehingga mengurangi terjadinya konflik peran terhadap karyawan. Hal itu bisa dilakukan dengan mengurangi tuntutan peran pekerjaan yang melebihi sumber daya yang dimiliki pegawai. Selain itu,

menjalin komunikasi yang lebih baik antar pegawai maupun dengan atasan juga dapat meminimalisir terjadinya konflik peran. Adapun kepuasan kerja pegawai sudah baik dan perlu dipertahankan, organisasi sebaiknya memberikan upah lembur kepada pegawai yang melakukan tugas diluar jam kerjanya atau diadakan gathering untuk seluruh pegawai guna lebih mempererat tali persaudaran. Organisasi juga lebih meningkatkan fasilitas yang diberikan untuk pegawai, seperti meningkatkan kenyamanan sarana prasarana penunjang pekerjaan misalnya menyediakan fasilitas komputer dan kebersihan lingkungan kantor.