

Bab V

Simpulan, Implikasi, Keterbatasan, dan Saran

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada SPBU 34.40135 mengenai pengaruh antara konflik peran dan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Konflik peran memiliki hubungan yang negatif dengan kepuasan kerja sebesar 9,8%. Konflik peran memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1,4%. Pengaruhnya sangat kecil dan tidak signifikan. Hipotesis tidak terjawab.
2. Beban kerja memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja sebesar 11,9%. Beban kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 0,5%. Pengaruhnya sangat kecil dan tidak signifikan. Hipotesis tidak terjawab.

5.2 Implikasi Manajerial

- Konflik peran secara teori mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, jadi manajemen sebaiknya mengurangi terjadinya konflik yang negatif. Organisasi sebaiknya memberikan *job description* yang jelas kepada para karyawannya dan lebih terbuka terhadap setiap keluhan karyawan, sehingga tidak adanya tumpang tindih kekuasaan yang akan membingungkan

karyawan harus mematuhi perintah yang mana, hal ini akan menciptakan konflik yang negatif bagi perusahaan.

- Beban kerja di perusahaan ini relatif ringan. Tetapi beban kerja harus tetap diperhatikan jangan sampai berlebihan karena akan mempengaruhi kepuasan kerja. Pihak manajemen harus membuat *job description* yang jelas bagi karyawan dan menambah pekerjaan mereka agar kepuasan kerja dapat tercapai. Mungkin dengan adanya karyawan sekarang perlu dipikirkan untuk mengurangi jumlah tenaga kerja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

- Penelitian hanya dilakukan di satu SPBU sehingga tidak dapat digeneralisasikan untuk semua SPBU di kota Bandung
- Penelitian ini tidak melihat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti faktor tunjangan, promosi, dan lainnya.
- Responden kebanyakan berasal dari pekerjaan kelas bawah sehingga pekerjaan mereka tidak begitu kompleks dan tidak terdapat beban kerja yang berlebihan serta jarang terjadi konflik peran.

5.4 Saran

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

- Penelitian dilakukan pada perusahaan yang memiliki jumlah responden yang lebih besar, dan memiliki karyawan yang bekerja di bidang lebih tinggi atau kompleks. Misalnya pada tingkat *supervisor*, manajer, bagian keuangan dan lain sebagainya.

- Responden diharapkan adalah lulusan Strata 1 serta dengan posisi yang memiliki bawahan atau posisi memimpin. Pada tingkat itu baru kemungkinan didapati beban kerja dan konflik peran yang lebih signifikan.
- Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dipengaruhi oleh konflik peran dan beban kerja. Salah satu contohnya *turn over intention*.