

## BAB VI

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Simpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan perhitungan dan pengujian secara statistik pada variabel konflik peran ganda, diperoleh hasil bahwa dimensi *Time-based WIF* dan *Behavior-based FIW* berada pada kategori cukup. *Time-based WIF* dalam kategori cukup, artinya karyawan PT. Bio Farma (Persero) memiliki konflik yang tergolong cukup dalam hal penghayatan terhadap tekanan waktu dalam menjalankan tuntutan pekerjaan di kantor dapat mengganggu konsentrasi dalam mengerjakan tanggung jawab rumah tangga. Sedangkan dimensi *behavior-based FIW* dalam keadaan cukup, artinya tuntutan pola perilaku yang diharapkan di keluarga tidak sesuai dengan pola perilaku yang diharapkan di pekerjaan. Keempat dimensi lainnya yaitu *Time-based FIW*, *Strain-based WIF*, *Strain-based FIW*, dan *Behavior-based WIF* berada pada kategori rendah. Secara keseluruhan, konflik peran ganda karyawan PT. Bio Farma (Persero) berada dalam kategori cukup. Artinya karyawan PT. Bio Farma (Persero) belum mampu menyeimbangkan kedua peran, yaitu peran sebagai ibu dan istri dan peran juga peran sebagai karyawan sebuah perusahaan.

- 2) Berdasarkan perhitungan dan pengujian secara statistik pada variabel kepuasan kerja, diketahui bahwa dimensi gaji dan pengawasan berada pada kategori tinggi. Gaji dalam kategori tinggi artinya karyawan PT. Bio Farma (Persero) sudah merasa puas dengan nominal gaji yang diperolehnya. Pengawasan kerja yang tergolong tinggi artinya karyawan PT. Bio Farma (Persero) merasa puas dengan adanya supervisi atau pengawasan yang dilakukan oleh atasan karena dapat membantu karyawan bekerja dengan fokus. Ketiga dimensi lainnya yaitu dimensi Pekerjaan, Promosi, dan Rekan kerja masih berada pada kategori cukup. Secara keseluruhan, kepuasan kerja karyawan PT. Bio Farma (Persero) berada pada kategori cukup. Artinya, karyawan PT. Bio Farma (Persero) belum merasakan kepuasan dari pekerjaannya saat ini, khususnya dalam hal penghayatan atas pekerjaannya sendiri, promosi jabatan yang diperoleh serta kualitas hubungan dengan rekan kerjanya.
- 3) Berdasarkan perhitungan dan pengujian secara statistik pada variabel kinerja, diketahui bahwa dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu karyawan PT. Bio Farma (Persero) dalam bekerja berada dalam kategori tinggi, sedangkan kedua dimensi lainnya yaitu kehadiran dan kemampuan bekerja sama berada dalam kategori cukup. Secara keseluruhan, kinerja karyawan PT. Bio Farma (Persero) berada dalam kategori tinggi. Artinya, kinerja karyawan PT. Bio Farma (Persero) sudah tergolong baik namun masih ada hal-hal yang perlu ditingkatkan khususnya dalam hal kehadiran dan kemampuan bekerjasama.

- 4) Konflik peran ganda dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bio Farma (Persero) secara simultan. Artinya, konflik peran ganda dan kepuasan kerja secara bersama-sama dapat memengaruhi kualitas kinerja karyawan.
- 5) Konflik peran ganda secara parsial memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan PT. Bio Farma (Persero), artinya semakin tinggi konflik peran ganda maka kinerja karyawan akan semakin rendah, sebaliknya, semakin rendah konflik peran ganda maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.
- 6) Kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan PT. Bio Farma (Persero), artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka kualitas kerjanya akan semakin tinggi, sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin rendah.

## 6.2 Saran

- 1) Dalam rangka meminimalisir konflik peran ganda yang masih berada dalam kategori cukup, diperlukan upaya dari PT. Bio Farma (Persero) untuk meminimalisir konflik khususnya pada permasalahan waktu kerja karyawan. Upaya meminimalisir masalah ini dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan mengenai *time management* dengan harapan karyawan mampu menyeimbangkan pengaturan waktu dalam mengelola urusan rumah tangga dan mengelola urusan pekerjaan di kantor.

- 2) Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang masih berada dalam kategori cukup, oleh karenanya perlu disarankan bagi perusahaan mengupayakan fasilitas yang mampu meningkatkan indeks kepuasan kerja khususnya pada tiga hal yaitu pekerjaan, promosi dan rekan kerja. Dalam hal kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri dapat diberikan pelatihan agar mereka memahami kecocokan antara profil pekerjaan dan profil kepribadiannya. Dalam hal kepuasan gaji, karyawan perlu pelatihan mengenai financial management untuk melatih bagaimana mengelola penghasilan dengan tujuan memunculkan rasa puas dalam diri mengenai penghasilan yang diperoleh. Dalam hal meningkatkan kepuasan mengenai promosi jabatan, karyawan bisa diberikan pelatihan mengenai langkah-langkah strategis untuk mencapai prestasi dalam bekerja agar kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan terbuka bagi mereka sesuai dengan keterampilan dan kapabilitas yang dimiliki. Dalam hal kepuasan akan hubungan dengan rekan kerja, karyawan bisa diberikan pelatihan mengenai *team building* yang mampu mengasah kemampuan komunikasi.
- 3) Kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi suatu perusahaan, pada PT. Bio Farma (Persero) kinerja karyawan sudah berada dalam kategori tinggi, namun masih terdapat dua hal penting yang perlu diperbaiki yaitu kehadiran dan kemampuan bekerjasama. Untuk permasalahan kehadiran, dapat dilakukan dengan upaya pemberian fasilitas antar jemput sekolah bagi anak-anak karyawan agar beban bagi mereka di pagi hari berkurang dan mampu hadir ke kantor tepat pada waktunya. Untuk permasalahan

kemampuan bekerjasama perlu diberikan pelatihan mengenai *team work*, dengan demikian diharapkan karyawan mampu menyadari tugas utamanya masing-masing, dan menumbuhkan kesadaran untuk menyelesaikan pekerjaan pribadi maupun tim sesuai porsinya. Selain itu perlu dilakukan penelitian lain yang juga memengaruhi kinerja, seperti motivasi, budaya organisasi, kepemimpinan, dan kompensasi. Selain itu, penelitian juga dapat dilakukan tidak hanya pada karyawan di bidang industri melainkan pada guru, pegawai bank, dan pegawai rumah sakit yang membutuhkan jam kerja *shifting*.

