

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan terkait pengaruh konflik peran ganda, efikasi diri, dan retensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil wanita yang berdomisili di Jakarta Selatan, maka dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil wanita di Jakarta Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki strategi yang efektif dalam mengelola konflik peran ganda dan membuat pegawai tidak merasakan pengaruh signifikan terhadap kinerjanya.

Merujuk pada hasil pengujian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil wanita yang berdomisili di Jakarta Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki keyakinan diri terhadap kemampuannya dan berusaha semaksimal mungkin untuk memperoleh hasil kerja yang baik di organisasi.

Merujuk pada hasil pengujian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa retensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil wanita yang berdomisili di Jakarta Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa dihargai, didukung, dan terlibat secara positif di organisasi sehingga pegawai dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap organisasi.

Merujuk pada hasil pengujian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda, efikasi diri, dan retensi pegawai secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil wanita yang berdomisili di Jakarta Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika konflik peran ganda memberikan dorongan positif bagi pegawai, efikasi diri tinggi dimiliki oleh pegawai, dan retensi pegawai pada organisasi diterapkan dengan efektif, maka ketiga variabel tersebut secara simultan dapat memberikan pengaruh berupa peningkatan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil wanita yang berdomisili di Jakarta Selatan.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan dari proses penelitian, penyusunan dalam penelitian ini memiliki banyak keterbatasan. Keterbatasan penelitian ini, yaitu:

1. Penelitian ini hanya menggunakan variabel konflik peran ganda, efikasi diri, dan retensi pegawai sebagai variabel independent sehingga tidak memperhitungkan variabel lain yang mungkin memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Penelitian ini menggunakan sampel yang sangat terbatas sebanyak 75 Pegawai Negeri Sipil wanita yang berdomisili di Jakarta Selatan yang menjadikan hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan bagi seluruh Pegawai Negara Sipil di Indonesia.
3. Penyebaran kuesioner penelitian dibagikan secara *online*, sehingga tidak terdapat interaksi langsung antara peneliti dengan responden.

5.3. Saran

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti sesuai dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini, yaitu:

1. Saran Teoritis

Peneliti memberikan saran kepada peneliti selanjutnya, terutama mahasiswa dan mahasiswi jurusan Manajemen dengan konsentrasi Sumber Daya Manusia untuk menambahkan atau meneliti variabel tambahan di luar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini agar mengetahui lebih lanjut terkait faktor lainnya yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan menambahkan akurasi serta kesempurnaan dalam penelitian selanjutnya.

2. Saran Praktis

Peneliti memberikan saran mengenai konflik peran ganda kepada instansi untuk menciptakan budaya kerja yang sehat dengan menghargai waktu pegawai agar pegawai dapat menyeimbangkan peran dan meminimalisir konflik peran ganda. Selain itu, instansi perlu untuk mempertahankan dan meningkatkan dukungan kepada pegawai dalam menyeimbangkan peran ganda yang sedang dijalani pegawai dengan membuat kebijakan tertentu, seperti cuti yang fleksibel dan menyediakan program konseling atau pendukung kesehatan mental dan fisik.

Peneliti memberikan saran mengenai efikasi diri kepada instansi untuk menyadari dan membangun budaya yang dapat mendukung pegawai untuk memaksimalkan efikasi diri mereka dan meningkatkan kepercayaan diri dalam berinteraksi dengan rekan kerja sehingga dapat mempengaruhi pegawai dalam berkomunikasi, berkolaborasi, dan berkontribusi di lingkungan kerja yang pada akhirnya akan berkontribusi pada kesuksesan instansi. Selain itu, penting bagi instansi untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan keyakinan yang kuat dalam diri pegawai ketika menangani masalah situasi sulit di tempat kerja dengan memberikan dukungan dan apresiasi kepada pegawai sehingga pegawai semakin yakin dengan kemampuan yang dimilikinya dan memberikan pegawai lebih banyak pengalaman melalui program pelatihan dan pengembangan serta melibatkan pegawai dalam suatu kegiatan.

Peneliti memberikan saran mengenai retensi pegawai kepada instansi untuk menciptakan nilai dan budaya kerja yang positif, memberikan peluang pengembangan karier, serta meningkatkan kesejahteraan pegawai sehingga pegawai menjadi loyal terhadap instansi. Selain itu, instansi perlu mempertahankan dan meningkatkan retensi pegawai dengan membuat ruang bagi pegawai untuk berkolaborasi dan berkomunikasi sehingga setiap pegawai merasa dihargai.