

BAB V

KESIMPULAN & SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan yang sebagaimana sudah dijabarkan pada bab sebelumnya terkait dengan pengaruh *Work Family Conflict* dan *Work Stress* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Mediasi Di PT Cantika Puspa Pesona serta pengujian yang sudah dilaksanakan, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan, antara lain:

- a. Hasil uji pada variabel *work family conflict* terhadap kinerja karyawan, telah diketahui dan terbukti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *work family conflict* terhadap kinerja karyawan PT Cantika Puspa Pesona
- b. Hasil uji pada variabel *work stress* terhadap kinerja karyawan, telah diketahui dan terbukti bahwa tidak terdapat pengaruh antara *work stress* terhadap kinerja karyawan PT Cantika Puspa Pesona
- c. Hasil uji pada variabel *work family conflict* terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh *job satisfaction*, telah diketahui dan terbukti bahwa tidak terdapat pengaruh antara *work family conflict* terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh *job satisfaction* pada PT Cantika Puspa Pesona
- d. Hasil uji pada variabel *work stress* terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh *job satisfaction*, telah diketahui dan terbukti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *work stress* terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh *job satisfaction* pada PT Cantika Puspa Pesona
- e. Hasil uji pada variabel *job satisfactioin* terhadap kinerja karyawan telah diketahui dan terbukti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cantika Puspa Pesona

5.2 Keterbatasan Penelitian

Kesulitan dan kendala yang dihadapi dalam melaksanakan penelitian ini tidak bisa dipisahkan. Di antara keterbatasan yang dihadapi peneliti ketika melakukan penelitiannya adalah:

1. Dibutuhkan waktu yang cukup lama dalam penyebaran kuesioner. Hal ini dikarenakan dari pihak perusahaan sedang melakukan kegiatan operasional perusahaan yang menyebabkan penyebaran kuesioner menjadi lambat atau cukup lama.
2. Keterbatasan penggunaan beberapa variabel *work family conflict* dan *work stress*, yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui variabel *job satisfaction*. Sementara itu, terdapat variabel independen tambahan yang berpotensi memengaruhi metrik kinerja karyawan, serta variabel lain yang berpotensi memediasi pengaruh *work family conflict* dan *work stress* terhadap kinerja karyawan
3. Pegawai tidak menginginkan adanya data diri selain nama atau inisial dan jenis kelamin, sehingga peneliti memiliki keterbatasan informasi data diri responden
4. Terkadang selama proses pengumpulan data, responden memberikan jawaban atas item pernyataan yang tidak mewakili pendapat mereka sebenarnya secara akurat. Salah satu alasannya mungkin karena responden yang berbeda mempunyai pemahaman yang berbeda.

5.3 Saran

Terdapat beberapa saran yang peneliti bisa bagikan berdasarkan penelitian dan simpulan yang telah dilakukan, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi pembaca, Disarankan agar ketika menggunakan variabel independen dalam riset kinerja karyawan khususnya jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mempertimbangkan aspek lain seperti pengembangan karier, keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja, dan lain sebagainya. Komponen teoritis ini akan meningkatkan pemahaman dan analisis tentang bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian dapat memberikan wawasan yang lebih menyeluruh

dan mendalam untuk memahami dinamika kinerja karyawan dalam konteks organisasi yang beragam dengan mempertimbangkan faktor-faktor tambahan ini.

2. Bagi perusahaan, Sangat penting untuk memberikan perhatian yang dibutuhkan karyawan untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Ada berbagai rekomendasi yang bisa dilakukan dalam hal aspek praktis, diantara lain:

a. Saran yang dapat diberikan terkait *work family conflict*, yaitu perusahaan dapat mempertimbangkan untuk menawarkan insentif atau tunjangan khusus kepada karyawan yang memiliki tanggung jawab keluarga untuk menunjukkan bentuk apresiasi atas dukungan keluarga dalam bentuk asuransi kesehatan keluarga atau program beasiswa anak. Perusahaan juga dapat menyediakan sesi konseling terkait permasalahan rumah tangga yang ada, sehingga perusahaan dapat membantu karyawan menemukan solusi.

Kemudian, Untuk membantu karyawan dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional mereka dengan lebih baik serta memudahkan adaptasi, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk memberikan panduan atau pelatihan yang ditargetkan tentang cara mengintegrasikan peraturan kantor ke dalam kehidupan rumah tangga.

b. Saran yang dapat diberikan terkait *work stress*, yakni perusahaan dapat memberikan perhatian khusus terhadap kegiatan ataupun acara yang membina hubungan yang lebih kuat antar karyawan, seperti latihan membangun tim, acara sosial, atau proyek kolaboratif yang melibatkan berbagai anggota tim dengan bidang keahlian berbeda. Dengan adanya kegiatan – kegiatan tersebut, diharapkan seluruh karyawan dapat terus mempertahankan komunikasi antar rekan kerja agar lingkungan kerja yang tercipta pun menjadi lebih supportif dan positif. Hal tersebut nantinya dapat meminimalisir tingkat stress kerja karyawan.

Kemudian, untuk menemukan strategi guna meningkatkan kolaborasi dan produktivitas, perusahaan dapat melakukan diskusi terbuka antar tim. Hal tersebut juga untuk menghindari beban kerja berlebih pada satu atau lebih anggota tim. Perusahaan juga dapat membagi tugas atau mendistribusikan pekerjaan dengan lebih adil.

- c. Saran yang dapat diberikan terkait *job satisfaction*, yakni perusahaan dapat mempertahankan pemeliharaan peralatan dan ruang kerja secara teratur serta melakukan pembaruan secara rutin. Hal ini dilakukan agar karyawan dapat bekerja seefisien mungkin, perusahaan juga harus selalu memastikan bahwa semua peralatan masih berfungsi sebagaimana mestinya dan jika diperlukan perusahaan dapat mempertimbangkan untuk memperbarui atau mengganti fasilitas yang sudah usang.

Kemudian, perusahaan dapat memberikan *reward* tambahan untuk karyawan yang berhasil dalam mencapai target kinerja dalam periode tertentu, seperti intensif, tambahan cuti kerja, ataupun promosi. Hal tersebut nantinya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan dengan adanya sistem reward ini karyawan pun akan merasa dihargai.

- c. Saran yang dapat diberikan terkait kinerja karyawan, yakni untuk mempertahankan serta meningkatkan potensi kinerja dari masing-masing karyawan. Perusahaan dapat melaksanakan kegiatan *coaching* bagi supervisor guna mengasah serta meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja karyawan. Perusahaan dapat pula memberikan apresiasi, motivasi dan reward kepada para pegawai sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka