

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Konflik Peran dan Kejenuhan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV Top Selular Cirebon

1. Karyawan di CV Top Selular Cirebon secara umum memiliki konflik peran yang kurang baik. Kebingungan dan ketidakjelasan yang dialami oleh karyawan secara umum yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman ketika bekerja tergolong kurang baik. Skor paling besar ada pada indikator Penugasan didukung dengan material dan sumber daya. Hal yang masih tergolong cukup tinggi (cukup baik) dalam konflik peran berkaitan dengan ketidakpuasan terhadap ketersediaan material dan sumber daya yang menghambat kinerja mereka.

Karyawan di CV Top Selular Cirebon secara umum memiliki kejenuhan yang kurang baik. Keadaan yang dialami karyawan yang dapat mengakibatkan penurunan vitalitas serta produktivitas kerja ada meskipun tergolong masih kurang baik. Hal yang masih tergolong cukup tinggi (cukup baik) dalam kejenuhan kerja berkaitan dengan merasa terbebani atau tertekan oleh tugas yang membutuhkan pemikiran intensif dan kompleks, dan Apresiasi yang kurang, karyawan merasa kurang dihargai atau tidak diakui oleh atasan atau rekan kerja mereka.

Karyawan di CV Top Seluler Cirebon secara umum memiliki kinerja karyawan yang baik. Karyawan melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas secara umum sudah baik. Beberapa hal yang terlihat rendah terutama dalam hal menyelesaikan sejumlah tugas yang ditargetkan dalam waktu yang ditentukan, tugas tidak selesai tepat waktu dan terjadi keterlambatan dalam penyelesaian tugas, dan penggunaan sumber daya yang tidak efisien menyebabkan pemborosan dan kegagalan dalam mencapai tujuan atau target, semuanya berada pada kategori sedang (cukup baik) dan masih perlu ditingkatkan agar menjadi tinggi.

2. Konflik peran memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Top Seluler Cirebon. Konflik Peran memberikan kontribusi pengaruh terhadap Kinerja karyawan sebesar 43,8%.
3. Kejenuhan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada CV Top Seluler Cirebon Kejenuhan Kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap Kinerja karyawan sebesar 20,7%.
4. Konflik Peran dan Kejenuhan Kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 64,5% terhadap Kinerja karyawan pada CV Top Seluler Cirebon, sedangkan sisanya sebesar 35,5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian seperti Beban Kerja, Produktivitas Kerja, Kompensasi Kerja Motivasi Kerja, dan lain sebagainya.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis dapat menyampaikan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Konflik Peran yang berada pada klasifikasi kurang baik, ketidakpuasan terhadap ketersediaan material dan sumber daya masih ada. Perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan memiliki akses yang memadai terhadap sumber daya yang mereka butuhkan untuk menyelesaikan tugas mereka secara efisien. Dengan menyediakan material yang cukup dan berkualitas, potensi peningkatan kinerja dapat tercapai. Kemudian juga untuk mengurangi konflik peran yang ada, bisa dilakukannya pemberian penjelasan tugas yang lebih jelas kepada setiap karyawan, meningkatkan komunikasi antar divisi, dan mengadakan diskusi rutin bagi setiap karyawan. Juga untuk mengurangi pemborosan terhadap penggunaan material dan sumber daya, dapat dilakukannya implementasi sistem kontrol lanjutan seperti pemantauan penggunaan material evaluasi lanjutan terhadap area-area yang diidentifikasi dan perlu diperbaiki.
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Kejenuhan Kerja yang berada pada klasifikasi kurang baik, perusahaan dan lingkungannya harus meningkatkan apresiasi dan pengakuan untuk semua karyawannya, seperti memberikan penghargaan secara rutin, baik berupa pujian langsung, insentif, maupun pengakuan formal, yang dapat meningkatkan motivasi dan mengurangi kejenuhan.

3. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan yang berada pada klasifikasi baik, namun untuk meminimalisir beberapa hal yang terlihat rendah, perusahaan bisa membuat manajemen waktu yang lebih efektif, seperti memberikan batas waktu yang realistis agar karyawan merasa cukup akan setiap waktu pengerjaan tugas yang dilakukannya. Kemudian menyediakan pelatihan manajemen waktu lanjutan bagi karyawan. hal ini dapat membantu mengurangi stres dan meningkatkan efisiensi kerja karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti lebih lanjut dengan menggunakan variabel-variabel atau faktor-faktor lain selain Konflik Peran dan Kejenuhan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, serta menggunakan jenis pendekatan dan analisis lainnya.