BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis tentang pengaruh konflik peran ganda serta kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja (studi pada karyawan wanita PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (persero) Bandung) tahun 2020, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian diatas, bahwa indikator yang paling berpengaruh terhadap Konflik Peran Ganda yang tertinggi didasari pada sibuk dengan pekerjaan, sedangkan indikator yang terendah didasari pada banyaknya tuntutan tugas.

   Sedangkan, indikator yang paling berpengaruh terhadap Kelelahan Emosional yang tertinggi didasari pada stress karena peran, sedangkan indikator yang terendah didasari pada tekanan waktu.

   Dan indikator yang paling berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja yang tertinggi didasari pada kesempatan promosi, sedangkan indikator yang terendah didasari pada kepuasan terhadap imbalan.

2. Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kepuasan Kerja karyawan wanita PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (persero) Bandung.

   Berdasarkan hasil peneltian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja karyawan wanita PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (persero) Bandung.

3. Secara parsial Konflik Peran Ganda dan Kepuasan Kerja memiliki nilai hubungan negatif dan signifikan.

   Secara simultan dapat diketahui bahwa Konflik Peran Ganda serta Kelelahan Emosional memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja.

4. Berdasarkan penelitian diatas maka dapat diketahui nilai korelasi Konflik Peran Ganda, Kelelahan Emosional dan Kepuasan Kerja menunjukan hubungan atau nilai R sebesar 0,626 atau 62,6%. Berada pada kategori "Cukup Tinggi". Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan Konflik Peran Ganda, Kelelahan Emosional dan Kepuasan Kerja memiliki hubungan sebesar 62,6%. dan sisanya sebesar 37,4% bukan termasuk oleh variabel yang diteliti.

5.2 Saran

Setelah melakukan pembahasan dan pengujian maka penulis akan memberikan sedikit saran mengenai Pengaruh Konflik Peran Ganda Serta Kelelahan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Wanita PT. Industri Telekomunikasi Indonesia) tahun 2020, sebagai berikut:

1. Hendaknya perusahaan dapat memberikan hak kepada karyawan, apabila sedang berada pada jam kerja, maka perusahaan dan karyawan harus memaksimalkan waktu untuk bekerja. Dan apabila sudah tidak berada dalam jam kerja, maka pihak perusahaan dan karyawan untuk memaksimalkan waktu beristirahat. Sehingga tidak akan terjadi karyawan itu melakukan lembur atau membawa pekerjaan hingga kerumah. Karena dirumah harus mengurus keluarga bukan untuk terus bekerja.
2. Hendaknya perusahaan mengedepankan sikap profesionalitas, sehingga karyawan dapat berfokus kepada keahlian dan tugasnya masing-masing. Sehingga tidak akan terjadi kelelahan emosional terkait stress karena peran. Semua karyawan dapat mengerjakan tugas sesuai keahlian dan tugas yang memang sudah menjadi gambaran pekerjaan diawal mulai bekerja.
3. Hendaknya perusahaan setiap periode mempersiapkan waktu yang konsisten dalam memberikan imbalan kepada karyawan. Misalkan dianggarkan dari 1 periode awal tahun buku dimulai, sehingga apabila terjadi keterlambatan pemberian imbalan bisa tertangani dengan dana kas yang sudah disiapkan diawal periode. Sehingga karyawan dapat menjadi puas terhadap perusahaan terkait waktu penerimaan imbalan.