

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung” dapat di Tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. a. Beban Kerja pada Karyawan Wanita di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (PPSDMA) yang diukur berdasarkan 3 indikator yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan. Indikator dengan skor terendah yaitu kondisi pekerjaan serta masih ada indikator dengan skor tertinggi yaitu standar pekerjaan. Secara keseluruhan variabel Beban Kerja termasuk dalam kategori kurang tinggi.
- b. Stres Kerja pada Karyawan Wanita di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (PPSDMA) berdasarkan 3 indikator yaitu psikologis, fisik dan perilaku. Indikator dengan skor terendah yaitu perilaku serta masih ada indikator dengan skor tertinggi yaitu fisik. Secara keseluruhan variable Stres Kerja termasuk dalam kategori cukup tinggi.
- c. Konflik Peran Ganda pada Karyawan Wanita di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (PPSDMA) berdasarkan 3 indikator *time-based conflict*, *strain-based conflict* dan *behaviour-based conflict*. Indikator dengan skor terendah yaitu yaitu *behaviour-based conflict* dan

indikator dengan skor tertinggi yaitu *straight-based conflict*. Secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi.

d. Kinerja Karyawan pada Karyawan Wanita di Pusat Pengembangan

Sumber Daya Manusia Aparatur (PPSDMA) berdasarkan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi. Indikator dengan skor tertinggi yaitu kerja sama dan indikator dengan skor terendah yaitu kuantitas kerja.

2. a. Penelitian ini menemukan bahwa Beban Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (PPSDMA).
 - b. Penelitian ini menemukan bahwa Stres Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (PPSDMA).
 - c. Penelitian ini menemukan bahwa Konflik Peran Ganda secara parsial berpengaruh negatif tidaksignifikan terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (PPSDMA).
3. Penelitian ini menemukan bahwa Beban Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (PPSDMA).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis dapat memberikan saran diantaranya:

1. Berdasarkan indikator tertinggi pada variabel beban kerja yaitu, standar pekerjaan. Maka saran untuk Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung untuk meningkatkan beban kerja dengan cara memperhatikan kembali standar yang telah diberikan dan memberikan *reward and punishment* untuk karyawan yang memenuhi dan tidak memenuhi standar yang sudah di tetapkan sehingga semua pekerjaan akan sesuai dengan standar yang sudah di tetapkan.
2. Berdasarkan indikator tertinggi pada variabel stres kerja yaitu fisik. Maka saran untuk karyawan wanita Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung untuk mengatasi stres berlebih dengan cara istirahat yang cukup dan berkualitas, konsumsi makanan sehat, refreshing bermain game untuk meningkatkan konsentrasi.
3. Berdasarkan indikator tertinggi pada variabel konflik peran ganda yaitu *time-based conflict*. Maka saran untuk karyawan wanita Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung untuk mengurangi konflik peran ganda yang dirasakan dengan cara mengatur waktu dengan lebih baik lagi, memanfaatkan waktu luang untuk bersama keluarga, mengambil cuti untuk berlibur Bersama keluarga di sela-sela padatnya pekerjaan.

4. Berdasarkan indikator terendah pada variabel kinerja yaitu kuantitas kerja. Maka saran untuk Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung agar kinerja selalu baik maka perlu memperhatikan kuantitas kerja dengan cara sebaiknya memberikan pekerjaan sesuai dengan waktu dan kemampuan karyawan.
5. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat meneliti lebih lanjut dengan menggunakan faktor–faktor lain selain variabel independent yang digunakan pada penelitian ini seperti kompensasi, lingkungan kerja, faktor pendidikan, dan yang dapat memperngaruhi kinerja karyawan serta menggunakan jenis penedekatan dan analisis lainnya.

