# BAB V
# KESIMPULAN DAN SARAN

## 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. a. Konflik Peran diukur berdasarkan tiga indikator yaitu *Time-based conflict, Strain-based conflict, Behavior-based conflict*. Untuk indikator *Time-based conflict* memperoleh skor tertinggi dengan kategori baik, sedangkan untuk indikator *Strain-based conflict* yang memperoleh skor terendah dengan kategori kurang baik. Secara umum karyawan tetap wanita di Universitas Komputer Indonesia memiliki Konflik Peran dengan kategori cukup.

   b. Ambiguitas Peran diukur berdasarkan empat indikator yaitu kejelasan tujuan, tanggung jawab, wewenang, deskripsi pekerjaan. Untuk indikator tanggung jawab memperoleh skor tertinggi dengan kategori baik, sedangkan untuk indikator kejelasan tujuan yang memperoleh skor terendah dengan kategori kurang baik. Secara umum karyawan tetap wanita di Universitas Komputer Indonesia memiliki Ambiguitas Peran dengan kategori cukup.

c. Kinerja Karyawan diukur berdasarkan lima indikator yaitu kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, komunikasi. Untuk indikator kemampuan memperoleh skor tertinggi dengan kategori baik, sedangkan untuk indikator ketepatan waktu memperoleh skor terendah dengan kategori kurang baik. Secara umum karyawan tetap wanita di Universitas Komputer Indonesia memiliki Kinerja dengan kategori cukup.

2. Secara parsial, peningkatan Kinerja Karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh Konflik Peran pada karyawan tetap wanita di Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM). Hal ini ditunjukan melalui pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa peningkatan Kinerja Karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh Konflik Peran.
3. Secara parsial, peningkatan Kinerja Karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh Ambiguitas Peran pada karyawan tetap wanita di Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM). Hal ini ditunjukan melalui pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa peningkatan Kinerja Karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh Ambiguitas Peran.
4. Secara simultan, peningkatan Kinerja Karyawan dipengaruhi secara signifikan melalui Konflik Peran dan Ambiguitas Peran pada karyawan tetap wanita di Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM). Hal ini ditunjukan melalui pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa peningkatan Kinerja Karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh Konflik Peran dan Ambiguitas peran.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian tentang peningkatan Kinerja Karyawan melalui konflik peran dan ambiguitas peran, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. a. Berdasarkan dengan tanggapan responden mengenai Konflik peran pada indikator dengan skor terendah berkenaan dengan *Strain-based conflict* sebaiknya pihak Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) perlu mengadakan acara kebersamaan bersama karyawan untuk menghindari ketegangan yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan terganggunya konsentrasi karyawan.

   b. Berdasarkan dengan tanggapan responden mengenai Ambiguitas Peran pada indikator dengan skor terendah berkenaan dengan kejelasan tujuan sebaiknya pihak universitas perlu mengadakan masa orientasi bagi karyawan baru untuk memastikan bahwa karyawan baru tersebut mengetahui dengan jelas informasi mengenai tugas dan tujuannya..

   c. Berdasarkan dengan tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan pada indikator dengan skor terendah berkenaan dengan ketepatan waktu sebaiknya Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) memberikan teguran atau sanksi keras kepada karyawan yang datang tidak tepat waktu.

2. Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh konflik peran pada karyawan tetap wanita di Universitas Komputer Indonesia. Sebaiknya pihak Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) mengadakan pertemuan

secara berkala untuk membahas kendala atau kesulitan yang dirasakan oleh para karyawan agar kendala dan kesulitan tersebut tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan.

3. Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh ambiguitas peran pada karyawan tetap wanita di Universitas Komputer Indonesia. Sebaiknya pihak Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) memberikan pengarahan secara jelas mengenai deskripsi pekerjaan kepada karyawan khususnya karyawan baru agar karyawan tersebut mengetahui peran serta kedudukannya untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan.
4. Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan melalui konflik peran dan ambiguitas peran pada karyawan tetap wanita di Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM). Sebaiknya pihak Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) lebih memperhatikan dan memantau faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran dan ambiguitas peran agar kinerja yang diharapkan dapat tercapai.