

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Kepribadian Lima Besar terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Grand Spinach Indonesia, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tanggapan responden selaku karyawan di CV. Grand Spinach Indonesia mengenai variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga tergolong pada kategori dengan kriteria **Cukup Baik**. Dengan kata lain kemampuan pimpinan selaku perwakilan organisasi dalam membangun pekerjaan-keluarga karyawan dinilai sudah cukup baik. Dari tiga indikator, skor tertinggi berada pada indikator *Behavior-Based Conflict*, sedangkan indikator dengan skor terendah berada pada indikator *Strain-Based Conflict*. Hal ini menunjukkan meskipun sudah cukup baik ternyata masih ada hal yang memang perlu diperhatikan dan dilakukan pembenahan secepatnya. Hal ini terbukti sesuai dengan kondisi dilapangan bahwa karyawan masih perlu menyesuaikan dengan kondisi setiap Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work-Family Conflict*) yaitu dalam hal mengatur pembagian waktu, yaitu waktu pekerjaan dengan waktu berkumpul bersama keluarga, kehidupan untuk bermasyarakat dan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan.

2. Tanggapan responden selaku karyawan di CV. Grand Spinach Indonesia mengenai variabel kepribadian lima besar tergolong pada kategori dengan kriteria **Cukup Baik**. Dengan kata lain kemampuan pimpinan selaku perwakilan organisasi dalam memantau kepribadian karyawan dinilai sudah cukup baik. Dari lima indikator, skor tertinggi berada pada indikator *Conscientiousness*, sedangkan indikator dengan skor terendah berada pada indikator *Extraversion*. Hal ini menunjukkan meskipun sudah cukup baik ternyata masih ada hal yang memang perlu diperhatikan dan dilakukan secara langsung, dengan kata lain perlu diperhatikan lebih intensif lagi dalam memberikan perhatian dan interaksisosial karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya agar kinerjanya tetap produktif. Hal ini terbukti sesuai dengan kondisi dilapangan bahwa Kepribadian Lima Besar yang dimiliki oleh Karyawan masih kurang sesuai dengan kondisi perusahaan.
3. Tanggapan responden selaku karyawan di CV. Grand Spinach Indonesia mengenai variabel kinerja karyawan tergolong pada kategori dengan kriteria **Cukup Baik**. Dengan kata lain kemampuan pimpinan selaku perwakilan organisasi dalam memantau dan membangun lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja karyawan dinilai sudah cukup baik. Dari tiga indikator, skor tertinggi berada pada indikator **Ketepatan Waktu Penyelesaian Kerja**, sedangkan indikator dengan skor terendah berada pada indikator **Kuantitas Hasil Kerja**. Hal ini menunjukkan meskipun sudah cukup baik ternyata masih ada beberapa hal yang memang perlu diperhatikan dan

dilakukan pembenahan secepatnya. Hal ini terbukti sesuai dengan kondisi di lapangan bahwa kinerja karyawan masih cukup perlu ditingkatkan yaitu dengan memantau jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan di lingkungan kerja.

4. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan secara parsial didapat nilai t_{hitung} untuk variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga (X_1). Terdapat pengaruh yang positif antara Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Grand Spinach Indonesia.
5. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan secara parsial didapat nilai t_{hitung} untuk variabel Kepribadian Lima Besar (X_2). Terdapat pengaruh yang positif antara Kepribadian Lima Besar terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Grand Spinach Indonesia.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis mencoba memberikan saran kepada pihak yang berkaitan maupun pihak lainnya sebagai bahan pertimbangan yaitu sebagai berikut :

1. Mengenai Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work-FamilyConflict*) dari tiga indikator terdapat indikator dengan skor terendah berada pada indikator *Strain-Based Conflict* pada CV. Grand Spinach Indonesia sebagai pemimpin perusahaan mampu memberikan waktu kerja yang efektif dan efisien agar karyawan mampu mengatur pembagian waktu, yaitu waktu pekerjaan dengan

waktu berkumpul bersama keluarga, kehidupan untuk bermasyarakat dan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan.

2. Mengenai Kepribadian Lima Besar (*Big Five Personality*) dari lima indikator, terdapat indikator dengan skor terendah berada pada indikator *Extraversion* pada CV. Grand Spinach Indonesia sebagai pemimpin perusahaan pemimpin memberikan perhatian dan interaksi sosial kepada para karyawannya. Karena individu ini biasanya adalah seseorang yang aktif, petualang dan mudah bergaul. Dengan cara mengadakan acara berkumpul bersama, seperti mengadakan makan bersama dan liburan bersama.
3. Mengenai Kinerja Karyawan dari tiga indikator, terdapat indikator dengan skor terendah berada pada indikator **Kuantitas hasil kerja** pada CV. Grand Spinach Indonesia sebagai seorang pemimpin perusahaan memperhatikan dan meningkatkan jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan oleh karyawan. Agar dapat mengetahui seberapa optimal karyawan dalam bekerja. Dengan cara meningkatkan pemasaran jasa *event organizer*.