

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Stressor dan Konflik Peran terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daya Karsa Wiguna Kudus, ini dibuktikan dengan adanya uji statistik koefisien regresi secara parsial (uji t) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.386 dengan nilai probabilitas 0.00. Selain itu juga telah ditunjukkan dari hasil uji regresi linier yang telah menolak hipotesis pertama. Jadi bahwa Stressor semakin membaik/berkurang maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya. Oleh karena itu harus mendapatkan konseling tersendiri dari perusahaan, kemudian dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan di dukung dengan manajemen yang baik. karyawan akan merasa tenang dalam bekerja dan akan selalu produktif. Sehingga para karyawan akan loyal dalam bekerja dan akan lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, dengan demikian mereka akan rela untuk mengerahkan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan pada peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Karsa Wiguna Kudus.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Karsa Wiguna Kudus, ini dibuktikan dengan adanya uji statistik koefisien regresi secara parsial (uji t) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.043 dengan nilai probabilitas 0.003. Selain itu juga telah ditunjukkan dari hasil uji regresi linier yang telah membuktikan hipotesis kedua. Jadi bahwa Konflik Peran semakin membaik/berkurang maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya. Sehingga karyawan sangat perlu untuk mendapatkan motivasi dan arahan dari atasan agar terhindar dari konflik peran dalam bentuk langsung maupun tidak langsung. Motivasi yang diberikan atasan

sangat diperlukan bagi para karyawan, karena sebagai bentuk rasa perhatian atau dalam berkomunikasi terhadap karyawannya yang dapat memicu permasalahan. Sehingga karyawan tidak merasa cemas, dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan terus meningkat seiring dengan selalu terpenuhinya motivasi-motivasi yang telah didaparkannya maka karyawan akan rela memberikan apapun untuk perusahaan sehingga mengakibatkan, peningkatan dalam Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Karsa Wiguna Kudus.

B. Keterbatasan penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang menimbulkan gangguan terhadap hasil penelitian, dan kekurangan terhadap hasil penelitian ini. keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini antara lain mencakup hal-hal sebagai berikut:

1. Keterbatasan referensi tentang penelitian ataupun riset sebelumnya, sehingga mengakibatkan penelitian ini memiliki banyak kelemahan, baik dari segi hasil penelitian maupun pada analisisnya.
2. Keterbatasan mengenai penelitian ini dalam hal jumlah variabel yang dimasukkan dalam model ini pada dasarnya kinerjanya tetap standar dan baik akan tetapi adanya stres dan konflik peran karena tidak hanya ditentukan oleh variabel tersebut karena minimnya lapangan pekerjaan, akan tetapi juga ada faktor lainnya misalnya kepemimpinan atau motivasi dan sebagainya.
3. Keterbatasan tentang sampel yang digunakan hanya 63 responden, sehingga peneliti kurang maksimal dalam menyebar angket/ kuesioner.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka ada beberapa saran yang bisa penulis berikan untuk penelitian selanjutnya diantaranya yaitu:

1. Bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama disarankan untuk menyempurnakan penelitian misalnya

menambahkan variabel-variabel di luar penelitian ini. Mengingat kemampuan yang dimiliki dalam menerangkan masih terbatas.

2. Karyawan merupakan gabungan terpenting dalam instansi, maka seharusnya pihak instansi bisa memberikan perhatiannya yang lebih baik lagi dengan cara memperhatikan tingkat stres yang dialaminya baik segi tuntutan tugas maupun dari faktor – faktor lainnya yang bisa memicu sebagai penyebab stres.
3. Bagi perusahaan sesuai dengan judul tersebut maka perlu upaya-upaya dari pihak pimpinan untuk senantiasa meminimalisir stressor, konflik peran yang baik agar kinerja karyawan dapat lebih meningkat. Semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja tinggi, maka kinerja karyawan pada PT. Daya Karsa Wiguna Kudus secara keseluruhan akan semakin tinggi.

D. Penutup

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Adanya kekhilafan dan kekurangan menyadarkan penulis sebagai manusia yang tidak sempurna akan ketidaksempurnaan skripsi ini. Oleh karena itu, kritik maupun saran yang konstruktif sangat penulis harapkan demi untuk perbaikan didalam penelitian yang akan datang.

Sebagai akhir kata, terbayang harapan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan khususnya bagi penulis sendiri di masa-masa yang akan datang. Amin ya Rabbal ‘alamin.