

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **4.1. Kesimpulan**

Hasil penelitian terhadap 46 responden yang merupakan seluruh karyawan wanita bagian produksi di PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang, maka dapat disimpulkan:

1. Hasil pengujian menunjukkan variabel konflik peran ganda (X) mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap stres kerja (Z) pada karyawan wanita di PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang. Hal ini berarti jika konflik peran ganda meningkat maka dapat meningkatkan stres kerja pada karyawan. Mayoritas responden menyebutkan bahwa tekanan dari pekerjaan dan keluarga menjadi hal yang mereka khawatirkan, tetapi jika dihadapkan pada pilihan-pilihan, responden cenderung akan mementingkan keluarga dikarenakan responden merasa keluarga adalah prioritas utama kehidupan.
2. Hasil pengujian pada variabel konflik peran ganda (X) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan tidak signifikan yang berarti tidak berpengaruh pada karyawan wanita di PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang. Hal ini berarti konflik peran ganda tidak dapat menyentuh secara langsung atau memberikan dampak langsung pada kinerja karyawan.
3. Hasil pengujian pada variabel stres kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil positif dan signifikan pada karyawan wanita di PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang. Hal ini berarti

semakin tinggi tingkat stres responden, maka kinerja yang diberikan responden juga dapat meningkat. Dalam penelitian ini, tekanan yang berasal dari baik dari internal maupun eksternal dapat mempengaruhi kinerja responden. Stres yang diperoleh dapat mendorong dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik.

4. Hasil pengujian pada variabel konflik peran ganda (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui stres kerja (Z) memberikan pengaruh positif dan signifikan pada karyawan wanita di PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang. Hal ini berarti jika konflik peran ganda meningkat maka dapat meningkatkan stres kerja, dimana pada lajutannya stres kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.

#### **4.2. Saran**

Saran yang diberikan peneliti untuk penelitian ini agar dapat dijadikan pembelajaran bagi penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Responden yang penyebarannya cukup luas. Hal ini menyebabkan keadaan atau situasi yang dialami oleh setiap responden berbeda-beda sehingga respon yang diberikan juga berbeda. Penyebaran data yang terlalu luas dan tidak konsisten menyarankan agar penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan responden yang memiliki latar belakang (usia, pekerjaan, status, dan lain sebagainya) yang sama agar hasil penelitian menjadi lebih valid.

2. Penambahan variabel lain. Dari hasil penelitian yang dilakukan terlihat bahwa konflik peran ganda dan stres kerja bukanlah satu-satunya variabel yang berdampak pada kinerja karyawan sehingga perlu dilakukan penelitian dengan menambahkan variabel lain.

Peneliti memberikan beberapa saran untuk perusahaan, yakni:

1. Konflik peran ganda nyata terjadi pada karyawan wanita di PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang, dimana karyawan cenderung memilih untuk mementingkan keluarga dibandingkan pekerjaan. Maka, pertama, perusahaan dapat memperbaiki kebijakan jam kerja atau pembagian shift kerja khususnya pada karyawan wanita. Kedua, perusahaan dapat mengevaluasi kebijakan cuti pada karyawan sehingga dapat membantu karyawan mengatasi konflik peran yang dihadapi.
2. Aspek stres kerja mendapat skor yang cenderung tinggi yang memiliki jika terus meningkat maka akan berdampak akhir buruk bagi perusahaan. Maka, perusahaan dapat memberikan penghargaan sebagai bentuk apresiasi terhadap karyawan yang sudah memberikan kinerja baiknya untuk perusahaan. Selain itu, perusahaan juga dapat memberikan pelatihan manajemen stres sehingga karyawan mampu mengidentifikasi dan mengelola stres dengan baik.
3. Pada kinerja karyawan, terlihat bahwa kinerja karyawan masih belum maksimal. Padahal, tentunya perusahaan mengharapkan agar karyawannya dapat memberikan kinerja yang baik. Oleh karena itu,

perusahaan dapat memberikan pelatihan terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Selain itu, perusahaan juga dapat memberikan kepemimpinan yang baik. Pimpinan yang baik dapat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, melalui komunikasi yang efektif dan kemampuan memberikan *feedback* yang membangun.

Beberapa saran yang diberikan ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan bagi penelitian selanjutnya dan bagi PT Inocycle Technology Group Tbk Kabupaten Semarang untuk meningkatkan kinerja dan keberlanjutan perusahaan sehingga semakin banyak konsumen yang puas dengan hasil produksi dan memberikan manfaat dengan skala yang lebih besar.