

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel beban kerja (X1) dan konflik peran ganda (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT HATNI Tlogosadang. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan yang seluruhnya merupakan perempuan yang telah menikah, dengan total 82 data yang valid untuk dianalisis. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, diperoleh simpulan sebagai berikut:

- 1. Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT HATNI Tlogosadang.**

Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja yang terstruktur dan proporsional dapat mendorong peningkatan produktivitas dan pencapaian kinerja karyawan.

- 2. Konflik peran ganda tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT HATNI Tlogosadang.**

Meskipun karyawan menghadapi tanggung jawab ganda sebagai pekerja dan anggota keluarga, hal tersebut tidak secara langsung berdampak negatif terhadap performa kerja. Kemungkinan hal ini

disebabkan oleh adanya dukungan dari keluarga serta kemampuan manajemen waktu yang efektif yang dimiliki oleh karyawan.

3. Secara simultan, beban kerja dan konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT HATNI Tlogosadang.

Pernyataan ini menunjukkan bahwa meskipun konflik peran ganda tidak berpengaruh secara parsial, namun secara simultan, konflik peran ganda dan beban kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap variabilitas kinerja karyawan secara keseluruhan.

B. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini, dapat diambil kesimpulan bahwa penelitian ini memberikan implikasi secara teoritis dan praktis, sebagai berikut:

1. Implikasi teoritis

Temuan dalam penelitian ini memberikan kontribusi terhadap topik terkait pengaruh beban kerja dan konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan, dengan menunjukkan hasil yang relatif jarang ditemukan dalam penelitian sebelumnya. implikasi dari penelitian ini menambah pemahaman mengenai dinamika faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Implikasi praktis

Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dalam merancang kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih

efektif, dengan memperhatikan beban kerja karyawan sebagai faktor yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Bagi universitas, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pembelajaran khususnya terkait manajemen sumber daya manusia.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan yang berpotensi mempengaruhi proses pengumpulan data, analisis dan generalisasi temuan. Oleh karena itu, perlu untuk mengidentifikasi dan mengakui keterbatasan-keterbatasan tersebut sebagai bagian dari upaya menjaga keakuratan dan kredibilitas penelitian ini. Beberapa keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Metode pengumpulan data

Penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner yang dibagikan secara manual kepada responden, sehingga mengakibatkan proses penginputan data menjadi lebih memakan waktu dan rentan terhadap kesalahan manusia. Hal ini dapat mempengaruhi akurasi dan efisiensi dalam analisis data

2. Variabel yang tidak terukur

Penelitian ini tidak mempertimbangkan variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi, stress kerja, dan kepuasan kerja yang dapat memberikan gambaran lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

