

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antar tiga variabel independent dan satu variabel dependent yaitu konflik kerja-keluarga, stress, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. BNI46 Tbk Cabang Padang.

Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan SPSS dan pengujian hipotesis dengan regresi berganda, didapatkan hal-hal sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis regresi berganda yang dilakukan terhadap variabel independen dan variabel dependent didapatkan bahwa dua variabel independen konflik kerja-keluarga dan stress kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan PT BNI46 Tbk Cabang Padang, sedangkan satu variabel independen komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan PT BNI46 Tbk Cabang Padang.
2. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2) yang dilihat dari tabel koefisien determinasi (R^2) didapatkan 0,665 yang mengindikasikan bahwa secara bersama-sama variabel independent yaitu konflik Kerja-Keluarga,

Stres Kerjadan Komitmen Organisasional memberikan pengaruh sebesar 66,5% terhadap kinerja karyawan PT. BNI46 Tbk Cabang Padang

3. Dari

hasil jawaban responden terhadap pertanyaan kuesioner pada variabel konflik kerja-keluarga rata-rata jawaban tertinggi terdapat pada dimensi tuntutan pekerjaan yang mengganggu kehidupan keluarga, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebenarnya tuntutan pada seorang karyawan baik itu tuntutan waktu maupun tuntutan pekerjaan yang sangat menyita perhatian membuat karyawan merasa kehilangan waktu dan perannya dalam keluarga. Sedangkan untuk rata-rata jawaban terendah adalah pertanyaan seringnya karyawan melewatkan waktu acara-acara keluarga, hal ini memperlihatkan bahwa meskipun para karyawan mendapat tuntutan yang tinggi terhadap pekerjaan mereka, namun karyawan tetap berusaha untuk dapat tetap dapat sertapada acara-acara keluarga, sehingga karyawan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan mereka secepat mungkin, namun hal ini dapat membuat kinerja berkurang karena pekerjaan dilakukan dengan terburu-buru.

4. Respon responden terhadap pertanyaan-pertanyaan pada variabel stress kerjapat diketahui bahwa rata-rata

jawaban tertinggi pada dimensi ketidaknyamanan karyawan pada pekerjaannya, hal ini dapat disebabkan oleh rasa lelah yang amat sangat, rasa bosan yang dirasakan ataupun tekanan yang besar yang akan mempengaruhi kondisi emosi, pikiran dan fisik seorang karyawan namun rata-rata karyawan tidak berfikir bahwa jika mereka bekerja di tempat lain mereka akan menjadi lebih baik secara kesehatan dan stres kerja yang mereka alami ini akan mengakibatkan penurunan kinerja yang mereka hasilkan.

5. Responden terhadap pertanyaan-pertanyaan pada variabel komitmen organisasional didapatkan bahwa rata-rata karyawan menyadari bahwa loyalitas pada organisasi atau perusahaan sangat diperlukan apabila mereka ingin tetap bertahan di perusahaan, mereka menyadari bahwa perusahaan tempat mereka bekerja saat ini merupakan harapan mereka dan kehidupan mereka akan terganggu jika mereka meninggalkan perusahaan.

6. Untuk rata-rata jawaban tertinggi pada variabel kinerja karyawan terdapat pada dimensi aspek kualitatif dan komunikasi dengan rekan kerja, mengingat bidang pekerjaan ini merupakan pekerjaan pada sector perbankan yang sangat membutuhkan ketepatan dan ketelitian maka keakuratan dan ketepatan harus sangat diperhatikan, dan pekerjaan yang menadadak dan tiba-tiba akan mengurangi kinerja karyawan.

5.2 Implikasi

Perbaikan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada PT BNI46 Tbk Cabang Padang mempersyaratkan rendahnya konflik kerja-keluarga, stress kerja dan tingginya komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan, dimana karyawan harus mampu mengurangi atau menghilangkan konflik kerja-keluarga dan stress kerja dan selalu mempertahankan atau meningkatkan komitmen organisasional yang mereka miliki.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu acuan oleh PT BNI46 Tbk Cabang Padang dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerja kerjanya. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan perlu diperhatikan factor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seperti konflik kerja-keluarga, stress kerja dan komitmen organisasional. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengurangi konflik kerja-keluarga dan stress kerja serta meningkatkan komitmen organisasional, beberapa hal diharapkan dapat diimplementasikan baik pada sisi manajemen ataupun sisi karyawan.

Pihak manajemen diharapkan mampu memberikan lebih banyak ruang dan kesempatan untuk karyawan komunikasi dua arah yang bisa menampung aspirasi karyawan, selain itu keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan akan membuat karyawan me

rasa lebih memiliki dan menjadi bagian dari perusahaan.

Sedangkan analisis karyawan adanya kesadaran dan kemampuan karyawan untuk mengelola konflik dan stress yang mereka alami diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti memelihara kesehatan fisik dan berfikir positif, memberikan kesempatan diri untuk dapat beristirahat dan relaksasi seperti berlibur.

5.3 Saran Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengukur variabel lain yang akan mempengaruhi kinerja dan melibatkan pihak manajemen agar peneliti dapat lebih akurat. Penggunaan sampel yang lebih besar diharapkan dapat lebih mewakili bagaimana pengaruh konflik kerja-keluarga, stres kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja seperti pengambilan sampel dari beberapa bank untuk mendapatkan hasil yang lebih bervariasi, selain itu pengambilan sampel spesifik berdasarkan gender diharapkan akan mendapatkan hasil yang lebih mewakili dan lebih mendetail.

