

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menganalisis pengaruh konflik interpersonal dan beban kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Andalas yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 89 eksemplar kepada tenaga kependidikan Universitas Andalas. Untuk menguji pengaruh antar variabel peneliti menggunakan *Partial Least Square (PLS)* dengan software SmartPLS 3.2. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut:

1. Konflik interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan Universitas Andalas. Hal ini menunjukkan bahwa adanya manajemen konflik yang baik oleh atasan akan mengurangi stres kerja sehingga terbentuknya hubungan positif yang akan meningkatkan kepuasan kerja.
2. Beban kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan Universitas Andalas. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya tenaga kependidikan Universitas Andalas memiliki pekerjaan yang cukup menyibukkan namun masih bisa diselesaikan tepat waktu.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Andalas. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kepuasan kerja belum tentu akan

meningkatkan kinerja. Dikarenakan adanya pengaruh demografi usia dan penghasilan perbulan.

4. Konflik interpersonal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Andalas. Hal ini menunjukkan bahwa Konflik interpersonal yang terjadi pada tenaga kependidikan Universitas Andalas menyebabkan mereka tidak dapat bekerja maksimal dan tidak mencapai hasil yang baik.
5. Beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Andalas. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dimiliki tenaga kependidikan Universitas Andalas meningkatkan kinerja karena adanya kesesuaian perencanaan kerja dan manajemen waktu yang baik. Dan juga pengontrolan kinerja yang dilakukan oleh atasan dan pemangku kepentingan yang ada di Universitas Andalas.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti terdapat beberapa temuan yang dapat menjadi implikasi dan acuan penting bagi Universitas Andalas untuk meningkatkan kinerja dan mengelola Universitas Andalas agar lebih baik lagi di masa yang akan datang.

1. Setiap atasan dapat memberikan manajemen konflik yang sesuai dengan masalah yang dihadapi agar bawahan dapat bekerja dengan nyaman dan dapat meningkatkan kinerja semua tenaga kependidikan. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan *Focus Group Discussion (FGD)* atau

dengan meminta bawahan untuk memberikan saran secara berkala yang dapat membangun kinerja yang lebih baik.

2. Memberikan kesempatan bagi tenaga kependidikan untuk melakukan pekerjaannya dengan cara mereka sendiri dengan syarat masih sesuai dengan aturan yang berlaku. Sehingga tenaga kependidikan bebas untuk berkreasi dan memberikan ide-ide baru yang meningkatkan kinerja.
3. Setiap tenaga kependidikan harus mampu berkomunikasi dengan baik kepada atasan, rekan kerja, dan mahasiswa. Agar tidak terjadi salah paham antar individu yang menyebabkan konflik dan berdampak buruk terhadap kinerja.
4. Tenaga kependidikan dapat bekerjasama dengan baik dalam tim dan mampu meminta bantuan rekan kerja apabila mengalami kesulitan. Sehingga permasalahan yang ada tidak dihadapi sendiri karena akan menyebabkan pekerjaan yang sedang dilakukan terasa berat dan tidak dapat diselesaikan. Hal inilah yang menyebabkan stres dan menurunkan kinerja.

5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian

5.3.1 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti tentu terdapat keterbatasan-keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Oleh karena itu keterbatasan-keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat diperhatikan dan diatasi. Adapun keterbatasan-keterbatasan penelitian ini sebagai berikut:

1. Peneliti kesulitan dalam menyebarkan kuesioner karena harus membagikan kuesioner ke rektorat, fakultas, dan jurusan yang jumlahnya tidak sedikit dalam waktu yang terbatas. Sehingga pada saat pengambilan kembali kuesioner dari responden mengalami kesulitan.
2. Beberapa responden langsung mengisi kuesioner dan mengembalikannya kepada peneliti. Namun banyak juga yang mengisi dengan meminta waktu seminggu hingga dua minggu. Hal ini dikarenakan responden yang memiliki kesibukan pada saat peneliti memberikan kuesioner. Dan juga ada yang malas untuk mengisi secara langsung.
3. Peneliti sangat kesulitan pada saat menguji dan menganalisis data karena belum mengenal SmartPLS dan cara menganalisis data yang baik. Sehingga harus belajar dari awal untuk memahami penggunaannya agar tidak mengalami kesalahan.
4. Peneliti tidak mengetahui secara pasti apakah responden menjawab kuesioner dengan membaca keseluruhan item pernyataan atau hanya asal menjawab.

5.3.2 Saran Penelitian

Adapun beberapa saran yang dapat peneliti berikan untuk penelitian selanjutnya yaitu:

1. Sampel yang digunakan untuk penelitian lebih diperbanyak lagi agar dapat mewakili seluruh populasi. Hal ini agar data yang diperoleh lebih

valid dan dapat menghimpun seluruh kebutuhan informasi yang akan diteliti.

2. Peneliti hanya mengukur konflik interpersonal dan beban kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Untuk penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain seperti kelelahan kerja, konflik keluarga, lingkungan kerja, dan kondisi fisik dan psikologis karyawan.
3. Diharapkan peneliti selanjutnya untuk menggunakan penelitian kualitatif yang dapat mendukung penambahan informasi penelitian kuantitatif yang diinginkan dari responden.
4. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar memahami penggunaan *software* yang akan digunakan untuk menguji data dan mempelajari cara menganalisis data yang baik.

