

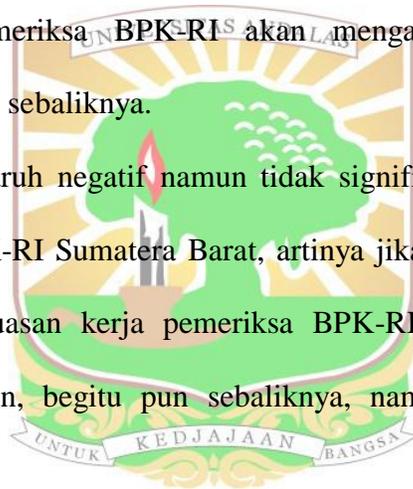
## BAB V PENUTUP

### 5.1. Kesimpulan

Penelitian ini merupakan studi lapangan dengan metode penyebaran kuesioner secara *online* maupun *offline* kepada 66 responden yang merupakan pemeriksa BPK-RI Sumatera Barat dengan karakteristik telah menikah dan memiliki minimal satu orang anak. Penelitian ini dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh konflik pekerjaan keluarga, stres kerja, terhadap kinerja melalui mediasi kepuasan kerja. Dari pembahasan yang telah disajikan sebelumnya untuk menjawab masalah penelitian ini dari tujuh hipotesis yang ada, terdapat empat hipotesis yang ditolak dan tiga hipotesis yang diterima. Berikut adalah jabaran dari hasil kesimpulan penelitian yang telah dilakukan pada pemeriksa BPK-RI Sumatera Barat:

1. Konflik pekerjaan-keluargaberpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pemeriksa BPK-RI Sumatera Barat, artinya jika konflik pekerjaan-keluarga mengalami kenaikan maka kinerja pemeriksa BPK-RI Sumatera Barat juga mengalami kenaikan, namun pengaruhnya tidak signifikan.
2. Stres Kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja pemeriksa BPK-RI Sumatera Barat, artinya jika stres kerja mengalami kenaikan maka kinerja pemeriksa BPK-RI Sumatera Barat akan mengalami penurunan, begitu pun sebaliknya, namun pengaruhnya tidak signifikan.

3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemeriksa BPK-RI Sumatera Barat, dapat dimaknai bahwa jika terjadi peningkatan pada kepuasan kerja maka kinerja pemeriksa BPK-RI Sumatera Barat juga akan mengalami peningkatan yang signifikan.
4. Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pemeriksa BPK-RI Sumatera Barat. Hal tersebut dapat diartikan bahwa jika terjadi peningkatan konflik pekerjaan keluarga maka kepuasan kerja pemeriksa BPK-RI akan mengalami penurunan yang signifikan, begitu pun sebaliknya.
5. Stres Kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pemeriksa BPK-RI Sumatera Barat, artinya jika stres kerja mengalami kenaikan maka kepuasan kerja pemeriksa BPK-RI Sumatera Barat akan mengalami penurunan, begitu pun sebaliknya, namun pengaruhnya tidak signifikan.
6. Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Maknanya, jika konflik pekerjaan-keluarga terjadi maka kepuasan kerja akan berkurang sehingga dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Konflik pekerjaan-keluarga tidak secara langsung dapat mempengaruhi kinerja, tetapi pengaruh tersebut baru dapat memiliki dampak yang signifikan jika dibarengi dengan pengaruh aspek kepuasan kerja yang dirasakan oleh pemeriksa BPK-RI Sumatera Barat.
7. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Artinya, meskipun stres kerja mungkin dapat mempengaruhi



kepuasan kerja, namun perubahan dalam kepuasan kerja tersebut tidak cukup signifikan untuk dapat berdampak pada kinerja pemeriksa BPK-RI Sumatera Barat.

## 5.2. Implikasi Penelitian

Implikasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Melakukan upaya mitigasi dampak konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja yang dapat muncul pada pemeriksa BPK-RI Sumatera Barat terutama dalam periode kegiatan pemeriksaan. Upaya yang dapat dilakukan antara lain dengan (a) pemberian opsi fleksibilitas jam kerja dan kebijakan *work-from-anywhere* agar karyawan dapat memiliki kendali dalam *time management*-nya sendiri, (b) menyediakan program dukungan seperti kelas *parenting* khusus *dual-income family*, *family gathering*, maupun acara lainnya yang dapat meningkatkan *bonding* antara pegawai, keluarga, dan tempat kerjanya, (c) melanjutkan program pelayanan konseling atau akses ke psikolog, dan mengadakan pelatihan terkait manajemen stres kerja, teknik relaksasi dalam jam kerja, dan lainnya. (d) membangun budaya kerja yang mendukung dan inklusif dimana pemeriksa merasa didukung dan dihargai oleh organisasi, serta mendorong komunikasi yang terbuka serta positif dalam lingkungan kerja.
2. Menyusun dan mengembangkan kebijakan SDM yang lebih efektif dengan mempertimbangkan pentingnya mengelola konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja untuk meningkatkan kinerja pemeriksa dan pada akhirnya dapat

merancang strategi retensi pegawai yang lebih baik dengan menargetkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

3. Mengimplementasikan survei kepuasan kerja secara berkala untuk dapat memantau kepuasan kerja, konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja. Data survei tersebut dapat digunakan untuk melakukan penyesuaian kebijakan SDM yang diperlukan secara lebih responsif, serta menggunakan hasil survei untuk menilai efektivitas program yang telah dilakukan dan melakukan penyesuaian berkala berdasarkan *feedback* pegawai.

### 5.3. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini tidak sempurna serta memiliki banyak keterbatasan yang mempengaruhi hasil yang diharapkan. Oleh karena itu, keterbatasan-keterbatasan ini diharapkan dapat memberikan *insight* atau masukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang tertarik untuk membahas variabel-variabel yang sama dengan penelitian ini. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Penelitian ini menggunakan dua variabel tidak terikat yaitu konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja untuk menggambarkan hubungan dengan variabel kinerja sebagai variabel terikatnya.
2. Penelitian ini menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, dimana hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara stres kerja dan kinerja.

3. Penelitian ini hanya meneliti sampel dengan kriteria pemeriksa yang sudah menikah dan memiliki minimal 1 orang anak, diduga fenomena konflik-pekerjaan keluarga dan stres kerja juga mungkin dapat muncul pada responden yang belum menikah atau belum memiliki anak sekalipun yang memerlukan kajian lebih lanjut.

#### 5.4. Saran

Adapun saran penulis berdasarkan hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disarankan bagi peneliti berikutnya untuk dapat meneliti variabel lainnya yang belum diteliti pada penelitian ini sehingga dapat memperkuat penelitian selanjutnya dan memberikan wawasan yang lebih komprehensif dan hasil penelitian yang lebih baik.
2. Disarankan bagi penelitian berikutnya untuk mengurangi batasan pemilihan kriteria sampel agar mendapatkan responden yang lebih beragam sehingga hasil temuan dapat lebih mudah untuk di generalisir.
3. Disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk dapat melakukan penelitian dengan populasi dan sampel dalam skala yang lebih besar misalnya pemeriksa BPK-RI se-Sumatera, atau bahkan pemeriksa BPK-RI se-Indonesia untuk mendapatkan wawasan yang lebih lengkap tentang fenomena konflik pekerjaan-keluarga pada kalangan pemeriksa BPK-RI dalam *scope* yang lebih luas.