

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Konflik peran mempengaruhi kinerja secara positif dan sebesar 0.257. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik peran maka akan semakin mempengaruhi kinerja karyawan BNI Syariah Cabang Yogyakarta. Cablan *et al*, (1975) sumber dukungan sosial untuk konflik peran yang paling penting adalah dari atasan dan rekan kerja, karena pekerjaan-pekerjaan yang diberikan atasan kepada bawahannya akan dikontrol oleh atasannya dan dibantu oleh rekan kerja sehingga pengaruh peran bisa diatasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan prinsip BNI Syariah yaitu: Amanah dan Jamaah, yang dalam artian kerja secara amanah dan bersama (membantu satu sama lain).

B. Saran

1. Sesibuk apapun karyawan harus bisa membagi waktunya antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga sehingga menghindari terjadinya konflik khususnya konflik peran pekerjaan-keluarga.
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggunakan metode kualitatif murni untuk mengetahui lebih dalam tentang konflik peran pekerjaan-keluarga dari personal individu.
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti pengaruh konflik peran pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention*.