

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis *self efficacy* dalam memoderasi pengaruh konflik peran dan stres kerja terhadap kinerja individu (studi pada BPRS Madina Mandiri Sejahtera, BPRS Bangun Derajat Warga dan BPRS Margirizki Bahagia). Pada penelitian ini melakukan analisis dari 90 kuisioner yang berisi pernyataan mengenai *self efficacy*, konflik peran, stres kerja dan kinerja. Data penelitian ini dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif dan untuk menguji hipotesis peneliti menggunakan inner model (model struktural) dengan *Partial Least Square* (PLS) 3.2.7.

Setelah melakukan analisis data maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja individu karyawan pada BPRS Madina Mandiri Sejahtera, BPRS Bangun Derajat Warga dan BPRS Margirizki Bahagia dengan nilai *p-value* sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat konflik peran yang dialami oleh karyawan maka semakin menurunkan tingkat kinerja individu karyawan pada BPRS Madina Mandiri Sejahtera, BPRS Bangun Derajat Warga dan BPRS Margirizki Bahagia.

2. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja individu karyawan pada BPRS Madina Mandiri Sejahtera, BPRS Bangun Derajat Warga dan BPRS Margirizki Bahagia dengan nilai *p-value* sebesar 0,009 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin menurunkan tingkat kinerja individu karyawan pada BPRS Madina Mandiri Sejahtera, BPRS Bangun derajat Warga dan BPRS Margirizki Bahagia.
3. *Self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja individu karyawan pada BPRS Madina Mandiri Sejahtera, BPRS bangun Derajat Warga dan BPRS Margirizki Bahagia dengan nilai *p-value* 0,354 yang artinya lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan adanya *self efficacy* dalam diri seorang karyawan tidak membuat mereka mampu meningkatkan kinerjanya. Hal ini juga dapat terjadi dikarenakan beberapa faktor diantaranya yang pertama karyawan mendapati kegagalan sehingga dirinya merasa terus gagal dalam menjalankan tugasnya sehingga menurunkan *self efficacy* seorang karyawan, kedua adanya pandangan permanen orang lain terhadap kegagalan yang pernah dialami seorang karyawan tersebut, ketiga adanya asumsi yang sudah terbangun karena hasil yang diperoleh kurang memuaskan, dan keempat adanya hal-hal yang menghambat secara psikologis.

4. *Self efficacy* mampu memoderasi tingkat pengaruh konflik peran terhadap kinerja individu dengan nilai *p-value* 0,007 yang artinya lebih kecil dari 0,05 dan pengaruh yang dimunculkan adalah positif. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* yang tinggi mampu meningkatkan kinerja individu di dalam pengaruh negatif dari konflik peran.
5. *Self efficacy* mampu memoderasi tingkat pengaruh stres kerja terhadap kinerja individu dengan nilai *p-value* 0,030 yang artinya lebih kecil dari 0,05 dan pengaruh yang dimunculkan adalah negatif. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* yang tinggi mampu menurunkan kinerja individu didalam pengaruh negatif dari stres kerja.

B. Saran dan Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa saran dan bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya:

1. Pada penelitian ini hanya menggunakan variabel *self efficacy*, konflik peran dan stres kerja yang mempengaruhi kinerja. Untuk penelitian selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan objek yang sama disarankan supaya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel atau meneliti variabel-variabel lainnya yang berhubungan dengan kinerja yang belum diteliti.

2. Pada penelitian ini *self efficacy* sebagai variabel pemoderasi. Untuk penelitian selanjutnya dapat diteliti jika *self efficacy* dijadikan sebagai variabel pemediasi dari pengaruh konflik peran dan stres kerja terhadap kinerja.

C. Implikasi Manajerial

1. Lembaga keuangan syariah khususnya BPRS Madina Mandiri Sejahtera, BPRS Bangun Derajat Warga dan BPRS Margirizki Bahagia dalam memberikan pelatihan kepada karyawan baru tidak hanya dalam aspek pengetahuan terkait menjadi praktisi lembaga keuangan syariah, namun juga kepada aspek psikologis karyawan baru agar nantinya sudah benar-benar siap dalam bekerja, sehingga dapat menekan terjadinya beberapa permasalahan yang mungkin nantinya dihadapi oleh seorang karyawan lembaga keuangan syariah.
2. Penelitian ini memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang dapat menghambat dan menambah peningkatan kinerja dalam diri seorang karyawan seperti konflik peran, stres kerja dan *self efficacy*.