

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh *work family conflict*, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. *Work family conflict* berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan pada karyawan di PT. Putra Tunas Subur. Karena *work family conflict* yang dirasakan karyawan di PT. Putra Tunas Subur Pacitan seperti mengurus anak dan keluarga, mengurus rumah ataupun sosialisasi dengan lingkungan sekitar. Hal tersebut membuat karyawan wanita memiliki waktu yang terbagi antara untuk pekerjaan dan waktu untuk keluarga sehingga dapat mempengaruhi kinerja mereka. Jadi *work family conflict* yang dirasakan oleh karyawan wanita di PT. Putra Tunas Subur tinggi. Apabila terjadi kenaikan tingkat *work family conflict* sedikit saja maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan secara signifikan.
2. Stres kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan pada karyawan di PT. Putra Tunas Subur. Stres kerja sangat mempengaruhi kinerja pada karyawan PT. Putra Tunas Subur, ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan terlalu banyak, mereka juga bekerja

dengan deadline dan target produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan, dan mereka pun harus bekerja dibawah tekanan pimpinannya sehingga membuat mereka menjadi stres. Jadi karyawan PT. Putra Tunas Subur mengalami stres kerja yang cukup tinggi yang mengakibatkan kinerja karyawan rendah.

3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada karyawan di PT Putra Tunas Subur. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang cukup tinggi akan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.
4. Besarnya nilai pengaruh *work family conflict*, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai Adjusted R square sebesar 22,1 %, sedangkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan ditunjukkan oleh R square sebesar 77,9 %.

B. Keterbatasan

Penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan antara lain sebagai berikut :

1. Variabel yang diteliti masih dirasa belum cukup untuk mengukur variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan maka diharapkan penelitian yang selanjutnya dapat menambah variabel yang benar – benar dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Penelitian ini hanya dilakukan dengan metode survey melalui kuesioner sehingga peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden, dimana responden bisa saja tidak jujur dalam responnya
3. Sampel yang digunakan hanya terbatas pada karyawan PT. Putra Tunas Subur di Pacitan bagian *repairing*. Keterbatasan ini kemungkinan tidak dapat digunakan sebagai dasar generalisasi untuk karyawan perusahaan kayu lapis lainnya.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Diharapkan untuk peneliti yang selanjutnya dapat menambah variabel selain variabel yang diteliti oleh peneliti karena untuk mengantisipasi apabila variabel yang diambil tidak sesuai dengan kenyataan yang ada dilapangan.
2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode wawancara kepada responden, sehingga jawaban responden dapat dikontrol agar tidak terjadi salah persepsi dari responden terhadap instrumen penelitian yang digunakan.
3. Untuk perusahaan sebaiknya memberikan kelonggaran dalam pengambilan jatah hari libur maupun pengambilan jadwal cuti bagi karyawan wanita.