

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh konflik peran terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi di BMT BIF Yogyakarta, penelitian dilakukan dengan menganalisis 70 kuesioner yang berisi pertanyaan konflik peran, stres kerja dan kinerja karyawan. Data penelitian dianalisis dengan kuantitatif dan untuk menguji hipotesis digunakan *inner model* atau pengukuran struktural dengan menggunakan *Partial Least Square (PLS)*.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa konflik peran yang dialami karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan konflik peran akan mengakibatkan meningkatnya stres kerja karyawan atau dengan kata lain semakin tinggi konflik peran maka stres kerja semakin tinggi pula.
2. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hipotesis yang telah dibentuk oleh peneliti, hipotesis yang dibentuk oleh peneliti menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa tinggi rendahnya konflik peran yang dimiliki karyawan BMT BIF tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan stres kerja yang dialami karyawan justru dapat bersifat positif yang dapat

menimbulkan dorongan atau motivasi untuk meningkatkan kinerja. Sejalan dengan teori Handoko (2012) yang menyatakan bahwa akibat dari stres kerja dapat berupa membangun ataupun merusak prestasi kerja.

4. Hasil penelitian ini menyatakan stres kerja memediasi secara signifikan konflik peran terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Hal ini berarti kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja yang ditimbulkan oleh konflik peran. Penelitian ini sesuai dengan asumsi Baron dan Kenny (1986) bahwa *perfect/complete mediation* atau mediasi sempurna terjadi bila variabel independen tidak memengaruhi variabel dependen ketika mediator dikontrol.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi BMT BIF Yogyakarta

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa konflik peran berpengaruh terhadap stres kerja sebagai variabel pemediasi kemudian mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Sehingga dengan adanya hasil penelitian ini, perusahaan diharapkan mampu mengurangi stres kerja terhadap karyawan dengan mengurangi tuntutan peran pekerjaan atau melebihi sumber daya manusia

2. Bagi peneliti selanjutnya:

- a. Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian menggunakan variabel bebas lain seperti konflik peran ganda, konflik kerja-keluarga, konflik fungsional, konflik kepentingan dan lain sebagainya.

- b. Penelitian selanjutnya juga bisa membandingkan objek yang digunakan seperti stres kerja di Bank Umum Syariah dengan Bank Konvensional. Hal tersebut agar dapat dilihat perbedaan tingkat stres kerja dari masing-masing lembaga keuangan syariah.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti merasa bahwa masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam melakukan penelitian. Adapun keterbatasannya sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini peneliti menyadari hanya menggunakan *self report* (penilaian pribadi) dalam pengumpulan data sehingga bisa menimbulkan bias. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan mampu menambah penggunaan *konfirmasi* terhadap sesama karyawan guna memperkuat jawaban pada saat pengumpulan data.
2. Dalam penelitian ini peneliti menyadari bahwa obyek penelitian hanya dilakukan di BMT saja. Untuk itu, penelitian selanjutnya diharapkan mampu memperluas obyek penelitian seperti di Bank Syariah, BPRS dan Lembaga Keuangan Syariah lainnya yang lebih *general*.