

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh konflik peran, kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin sedikit terjadi konflik kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping, begitu sebaliknya.
2. Kelelahan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin rendah kelelahan emosional maka semakin tinggi kepuasan kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping, begitu sebaliknya.
3. Konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin sedikit terjadi konflik kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping, begitu sebaliknya.
4. Kelelahan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin rendah kelelahan emosional maka semakin tinggi komitmen organisasi perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping, begitu sebaliknya.

5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping, begitu sebaliknya.

## **B. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya memfokuskan pada satu obyek saja yaitu RS PKU Muhammadiyah Gamping.
2. Penelitian ini hanya membatasi variabel independennya yaitu konflik peran dan kelelahan emosional dimana variabel dependennya adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

## **C. Saran**

Saran yang dapat disampaikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi RS PKU Muhammadiyah Gamping
  - a. Pihak RS perlu mengkaji ulang pembagian tugas yang telah berjalan sehingga tidak banyak karyawan yang melakukan tugas di luar tanggung jawabnya, karyawan mendapat perlakuan yang sama di kelompoknya dan karyawan tidak harus melanggar peraturan atau kebijakan untuk menyelesaikan tugas penugasan.
  - b. Pihak RS perlu mengadakan kegiatan dan pelatihan yang dapat mengurangi kelelahan emosional karyawna, sehingga mereka tidak mudah lelah dalam bekerja dan tidak mudah bosan terhadap pekerjaan.

- c. Atasan harus selalu dapat memberikan motivasi kepada karyawan dan memberi kesempatan promosi jabatan dalam kerja.
2. Bagi Penelitian selanjutnya
    - a. Penelitian selanjutnya tidak hanya menggunakan satu obyek penelitian agar dapat membandingkan perbedaannya.
    - b. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan menambah variabel penelitian di luar variabel yang telah diteliti dalam penelitian ini seperti variabel stres kerja dan *work-family conflict*.