

BAB V

SIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN

Pada bab ini berdasarkan hasil analisis data akan disajikan kesimpulan atas hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Kemudian, berdasarkan hasil penarikan kesimpulan penelitian akan diajukan saran kebijakan yang terkait permasalahan dalam penelitian. Selain itu, dikemukakan pula adanya beberapa keterbatasan penelitian yang dialami sehingga nantinya dapat disempurnakan pada penelitian-penelitian selanjutnya.

A. Simpulan Penelitian

Dari hasil uji statistika dan analisa terhadap data yang telah disajikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik simpulan atas pertanyaan-pertanyaan peneliti sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji Hipotesis 1 (H1) yang telah disajikan pada bab sebelumnya, hasilnya menunjukkan bahwa ternyata *work family conflict* berpengaruh secara signifikan terhadap *work stress*. Artinya, semakin tinggi tingkat *work family conflict* , maka akan semakin tinggi juga tingkat *work stress* terhadap kinerja suatu karyawan.
2. Hasil uji Hipotesis 2 (H2) yang telah disajikan pada bab sebelumnya, hasilnya menunjukkan bahwa ternyata *work stress* mempengaruhi kinerja karyawan, maksudnya jika suatu karyawan mengalami stress yang tinggi maka kinerja karyawan akan terpengaruh.

3. Hasil uji Hipotesis 3 (H3) yang telah disajikan pada bab sebelumnya, hasilnya menunjukkan bahwa ternyata *work family conflict* memberikan pengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *kinerja karyawan*. Artinya, semakin karyawan mempunyai masalah keluarga yang dibawa ke dalam pekerjaan maka semakin rendah tingkat kinerja karyawan tersebut.
4. Hasil uji Hipotesis 4 (H4) yang telah disajikan pada bab sebelumnya, hasilnya menunjukkan bahwa ternyata motivasi memberikan pengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *work family conflict*. Artinya, semakin banyak motivasi yang diberikan kepada karyawan yang mempunyai tingkat masalah di dalam keluarga itu akan memberikan tingkat negatif atau memperlemah terhadap kinerja karyawan
5. Hasil uji Hipotesis 5 (H5) yang telah disajikan pada bab sebelumnya, hasilnya menunjukkan bahwa ternyata motivasi memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap *work stress*. Artinya, semakin banyak motivasi yang diberikan kepada karyawan yang mempunyai tingkat masalah di dalam keluarga itu akan memperkuat tingkat stres bagi karyawan sehingga karyawan membutuhkan solusi untuk mengatasi stress

B. Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini tentu saja masih terdapat banyak hal yang jauh dari ideal, hal-hal yang perlu diungkapkan terkait keterbatasan penelitian, seperti :

1. Dalam penelitian ini kontribusi variabel motivasi kerja dan beban kerja tergolong kecil. Sehingga peneliti selanjutnya dapat memilih variabel lain untuk melihat sejauh mana kontribusinya. Penelitian ini menggunakan variabel motivasi kerja dan

beban kerja untuk memprediksi kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja dan beban kerja tersebut hanya mampu memberikan kontribusi data yang menjelaskan kinerja sebesar ($\Delta R^2=0.102$) atau 10.2 %. Dengan demikian masih terdapat 89,8% faktor lain yang dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta

2. Dalam penelitian ini pengambilan data penelitian menggunakan menggunakan angket atau kuesioner sehingga kedalaman data masih kurang dalam menggali pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka ada beberapa saran yang berkaitan dengan Bank BTN Yogyakarta sebagai bahan dalam perumusan kebijakan terkait relasi variabel yang diamati, maupun saran yang berkaitan dengan penelitian selanjutnya untuk dapat menyempurnakan temuan-temuan yang telah dihasilkan dari penelitian ini.

1. Saran Bagi Bank BTN Yogyakarta

Pada penelitian ini, diketahui bahwa terdapat pengaruh-pengaruh dari beberapa variabel pengamatan yang mempengaruhi terhadap karyawan Bank BTN Yogyakarta untuk saat ini dan dimasa yang akan datang. Diketahui juga dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa work family conflict dan work stress memberikan pengaruh yang negative terhadap kinerja karyawan. Kemudian Motivasi memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan yang memiliki work family conflict dan work stress sehingga motivasi akan memberikan dampak positif yang baik untuk kemajuan karyawan Bank BTN Yogyakarta. Mengacu pada tingkat motivasi kerja yang masuk dalam kategori sedang dengan nilai item terendah merupakan arah perilaku, sebaiknya pihak Bank perlu meningkatkan peraturan ketaatan pada

karyawan, dengan memberikan punishment sehingga karyawan akan menunjukkan perilaku yang terbaik dan potensi terbaik yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, bank memberikan *reward* yang membangun motivasi, sehingga karyawan akan memberikan kontribusi terbaiknya dalam pekerjaan seperti datang tepat waktu untuk segera menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan ke tingkat yang lebih tinggi karena karyawan akan berperilaku sesuai visi dan misi bank

2. Saran bagi penelitian selanjutnya

Mengingat beberapa keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, maka untuk kedepannya peneliti menyarankan :

- a. Lebih mempersempit penelitian pada subjek dengan kriteria tertentu seperti umur dan jenis profesi tertentu, dengan demikian hasil penelitian akan lebih terspesifik pada segmen tertentu.
- b. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang motivasi kerja dan work family conflict dan work stress yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.