

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan olah data dan analisis tentang pengaruh konflik peran dan konflik kerja keluarga terhadap kinerja karyawan Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Jepara serta berdasarkan bukti-bukti empiris yang diperoleh maka disimpulkan bahwa :

1. Konflik peran berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Jepara. Berdasarkan nilai t hitung  $>$  t tabel ( $7,355 > 2,01174$ ) serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga indikator yang menggambarkan konflik peran terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Jepara.
2. Konflik kerja keluarga berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Jepara. Berdasarkan nilai t hitung  $>$  t tabel ( $2,299 > 2,01174$ ) serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,026 ( $0,026 < 0,05$ ) sehingga indikator yang menggambarkan konflik kerja keluarga terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Jepara.
3. Konflik peran dan konflik kerja keluarga berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Jepara. Berdasarkan

nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel ( $38,977 > 3,18$ ) serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari  $0,05$  yaitu sebesar  $0,000$  ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga indikator yang menggambarkan konflik peran dan konflik kerja keluarga terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Jepara.

## 5.2 Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian dan hasil pengujian hipotesis, penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai *Adjusted R Square* sebesar  $60,8\%$ , maka penelitian yang akan datang diharapkan menambahkan variabel lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan misalnya stres kerja, lingkungan kerja dan lain-lain.
2. Penelitian yang akan datang diharapkan memperluas sampel penelitian sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi untuk penelitian sejenis.
3. Pokok pembahasan dalam penelitian ini adalah tentang kinerja karyawan yang nampaknya tidak cukup dilakukan dalam satu kali pengamatan sebagaimana melalui pendekatan kuantitatif.