

BAB V. SIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Konflik peran tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja yang dilakukan terhadap karyawan dalam hal ini merupakan karyawan UMKM di Kabupaten Banyumas. Berdasarkan hasil yang diperoleh menyimpulkan bahwa karyawan yang mengalami konflik peran tidak terjadi peningkatan, penurunan, atau pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan
2. Stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja yang dilakukan terhadap karyawan dalam hal ini merupakan karyawan UMKM di Kabupaten Banyumas. Berdasarkan hasil yang diperoleh menyimpulkan bahwa karyawan yang mengalami stres kerja ternyata tidak menyebabkan peningkatan, penurunan, atau pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
3. *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dilakukan terhadap karyawan dalam hal ini merupakan karyawan UMKM di Kabupaten Banyumas, semakin tinggi *burnout* yang dialami oleh karyawan maka akan terjadi penurunan atau pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Konflik peran berpengaruh signifikan terhadap *burnout* yang dilakukan terhadap karyawan dalam hal ini merupakan karyawan UMKM di

Banyumas semakin tinggi konflik peran yang dialami oleh karyawan maka semakin tinggi pula *burnout* yang akan dirasakan oleh karyawan

5. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *burnout* yang dilakukan terhadap karyawan dalam hal ini merupakan karyawan UMKM di Banyumas semakin tinggi stres kerja yang muncul maka akan terjadi peningkatan atau pengaruh yang signifikan pada *burnout*.
6. *Burnout* tidak mampu memediasi pengaruh antara konflik peran dan kinerja hal ini menunjukkan bahwa *burnout* tidak dapat memediasi hubungan antara konflik peran terhadap kinerja karyawan.
7. *Burnout* mediasi pengaruh antara stres kerja dan kinerja artinya stres kerja dapat mempengaruhi *burnout* di mana *burnout* akan berimbas pada kinerja karyawan.

B. Implikasi

Untuk memberi manfaat bagi pihak yang memiliki kepentingan, penelitian dapat diimplikasikan ke dalam elemen-elemen berikut.

1. Implikasi praktis

- a. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka ada baiknya memberi dukungan dan perhatian terutama dari sisi psikologis kepada para karyawan agar dapat meningkatkan rasa semangat bekerja peningkatan produktivitas karyawan. Ini dapat dilihat dari nilai Beta tertinggi pada variabel *burnout* sebesar -0,246 dan disusul oleh variabel stress kerja sebesar 0,152.

- b. Para pemilik UMKM diharapkan memberikan perintah yang lebih jelas kepada para karyawan UMKM hal ini dijelaskan nilai item pernyataan tertinggi pada variabel konflik peran sebesar 3,677 dengan kategori tinggi.
- c. Para pemilik UMKM juga diharapkan memberikan waktu istirahat yang cukup agar karyawan tidak merasa tegang ketika menjalankan tugas-tugas yang diberikan hal ini dijelaskan oleh nilai item pernyataan yang tertinggi pada variabel stres kerja sebesar 3,750 dengan kategori tinggi.
- d. Pemilik UMKM diharapkan dapat lebih memperhatikan masa depan dari karyawan UMKM hal ini dijelaskan dari nilai item pernyataan yang paling tinggi pada variabel *burnout* sebesar 3,229 dengan kategori cukup.

2. Implikasi teoritis

Penelitian ini berkontribusi terhadap *Teori the Taking of Organizational Rules* dengan memberikan pemahaman baru tentang hubungan antara konflik peran, stres kerja dan kinerja karyawan, yang berkaitan dengan peningkatan kompleksitas, variasi, dan juga tanggung jawab pekerjaan yang akan diekspresikan melalui kinerja. Peningkatan kompleksitas, variasi, dan tanggung jawab tersebut harus berada di titik yang tepat sampai bisa mempengaruhi kinerja, sehingga teori ini dapat berintegrasi dengan teori *Individual Zone of Optimal Functioning* karya

Yuri L.Hanin yang menyebutkan bahwa tingkat kecemasan aktivasi atau gairah tertentu diperlukan agar dapat bekerja pada puncaknya bukan menjadi tenang sepenuhnya. Pada akhirnya penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai tingkat konflik peran dan stres kerja yang dialami untuk dapat mempengaruhi kinerja.

3. Keterbatasan penelitian

- a. Sebagian besar responden didominasi oleh perempuan yang menyebabkan adanya kemungkinan untuk sulit digeneralisasikan pada populasi yang lebih luas, sehingga pada penelitian berikutnya diharapkan dapat memberikan proporsi yang lebih besar pada responden laki-laki.
- b. Penelitian ini menggunakan metode survei, yang mana metode ini kurang dapat memberikan dukungan lebih kuat tentang hubungan sebab akibat, metode ini cenderung memberikan gambaran umum dan terbatas pada informasi yang diberikan oleh responden. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode lain seperti metode penelitian longitudinal dengan memasukan unsur waktu.
- c. Keterbatasan lain dalam penelitian ini adalah pencantuman identitas pada kuesioner yang berkemungkinan menyebabkan *social desirability bias* (bias kepentingan sosial), dimana responden cenderung memberikan jawaban yang dianggap sosial atau dapat diterima maupun dianggap positif, daripada memberikan jawaban sebenarnya. Penelitian selanjutnya dapat menghilangkan identitas

pada kuesioner agar jawaban responden lebih mengarah pada apa yang sebenarnya terjadi.

- d. Konflik peran dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja secara langsung walau stres kerja berkontribusi secara tidak langsung melalui *burnout*. Oleh karena itu penelitian selanjutnya dapat mengkaji ulang hubungan ini dengan sampel dan metode analisis yang berbeda. Selain itu, penelitian ini hanya berfokus pada variabel konflik peran, stres kerja, dan *burnout*, diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti ketidakpuasan kerja, beban kerja, insentif, dan lain sebagainya.

