

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian disimpulkan bahwa ada hubungan negatif konflik peran ganda terhadap kinerja pegawai wanita di LPP RRI Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} ($-0,667 > 0,235$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Artinya, semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin rendah kinerja pegawai wanita di LPP RRI Yogyakarta. Sebaliknya, semakin rendah konflik peran ganda maka semakin tinggi kinerja pegawai wanita di LPP RRI Yogyakarta.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran dari hasil penelitian diantaranya:

1. Bagi Karyawan LPP RRI Yogyakarta

- a. Karyawati di LPP RRI Yogyakarta hendaknya dapat membagi waktu antara pekerjaan dengan urusan keluarga supaya dapat berlaku adil antara pekerjaan dan tanggungjawabnya sebagai ibu rumah tangga.
- b. Dalam rangka meminimalisir konflik peran ganda karyawan maka pihak LPP RRI Yogyakarta lebih memperhatikan jam kerja karyawan wanita, yaitu dengan cara karyawan wanita dibatasi jam kerja lemburnya sehingga karyawan

wanita dapat membagi waktu untuk mengurus keluarganya serta dapat bekerja dengan lebih baik.

- c. Perlu dilakukan evaluasi secara berkala berkaitan dengan kinerja karyawan supaya dapat digali faktor-faktor yang mempengaruhinya dan jika ditemukan permasalahan dapat diatasi sedini mungkin.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya supaya menambahkan variabel lain dalam penelitian yang akan diteliti serta menambahkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kompetensi pegawai.