

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diperoleh berdasarkan hasil analisis pengolahan data penelitian adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Konflik Triple Burden adalah -1,721 dan nilai t_{tabel} untuk $n=25$ adalah 2,060. Oleh karena itu, $t_{hitung} < t_{tabel}$, yaitu $-1,721 < 2,060$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel Kinerja Pegawai (Y) terhadap variabel Konflik Triple Burden (X).
2. Dari gambar Model Summary gambar 4.6, menunjukkan koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,114 menunjukkan bahwa Konflik Triple Burden memiliki pengaruh sebesar 11,4% terhadap kinerja pegawai, dengan 88,6% dipengaruhi banyak faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini.
3. Kesimpulan terkait kondisi konflik triple burden yang dapat peneliti ambil adalah konflik *triple burden* yang dialami oleh ibu bekerja tidak selalu mengakibatkan penurunan kinerjanya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi rendah atau menurunnya kinerja ibu bekerja.
4. Ibu bekerja pada Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat dapat mengatasi konflik *triple burden* yang dialaminya, sehingga ibu bekerja mampu mempertahankan tingginya capaian kinerja dan mendukung perkembangan organisasi.

B. Saran

Berdasarkan temuan peneliti tentang pengaruh konflik *triple burden* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat, diberikan saran sebagai berikut:

1. Organisasi dapat mengembangkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-keluarga, seperti fleksibilitas jam kerja, program dukungan psikologis, dan fasilitas yang memudahkan ibu bekerja dalam memenuhi tugas-tugas domestik tanpa mengorbankan kinerja profesional mereka. Dengan demikian, dapat diharapkan bahwa upaya ini akan meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas ibu bekerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung bagi semua anggota organisasi.
2. Organisasi memberikan sosialisasi mengenai disiplin dan manajemen waktu bagi pegawai terkhususnya pada pegawai perempuan demi meningkatkan pemahaman pegawai akan pentingnya kedisiplinan dan meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengelola waktu.
3. Saran kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel lain yang mempengaruhi kinerja ibu bekerja yang mengalami beban peran ganda, peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan jumlah responden yang lebih banyak pada penelitian dengan metode kuantitatif, mengingat jumlah responden dapat mempengaruhi hasil penelitian. Selain itu, untuk analisis yang lebih mendalam peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian kualitatif atau mix method.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Anshori, M., Iswati, S. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya. Airlangga University Press.
- Davis, K & Newstrom, J., W., (2002) *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi ke Tujuh, Erlangga, Jakarta.
- Dwi R., Herachwati N., (2012., *Perilaku Organisasi*. Universitas Terbuka
- Edy, Sutrisno, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Fahmi, Irham, (2014). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung. Alfabeta.
- Mathis, R L., Jackson, J H. (2006). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta. Salemba Empat.
- Priansa, D., J. (2017). *Manajemen Kinerja Pegawai*. Bandung. CV Pustaka Setia.
- Rivai, Veithzal, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta. PT. Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal, Sagala E., (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, Alfabeta.
- Siregar S., (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta, Kencana.

B. Jurnal dan Skripsi

- Apollo, Cahyadi A., (2012). Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah Yang Bekerja Ditinjau Dari Dukungan Sosial Keluarga dan Penyesuaian Diri. *Universitas Katolik Widya Mandala Madiun*. 254 – 271

- Dewanta, E. B. (2018). *Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Greenhauss JH, dan Beutell, NJ, (2011). *Sources Of Conflict Between Work and Family Roles, Academy of Management Review*, 10(1) 76-88.
- Hennessy, T. (2005). *Work-family conflict selfefficacy: A scale validation study. Journal of Manageril Psychology*.
- Ismiati N., Zusmawati., (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita Di Polresta Padang, *STIE KBP Padang Vol. 1*, 1 – 11
- Murtiana T, Hidayah N, (2017). Kompleksitas Peran Wanita Pada Keluarga Dengan Pola Karir Ganda. *Jurnal Pendidikan Sosiologi*, Vol 6, No 6. 1 – 17
- Nasekhah D. A., (2017). Pengaruh Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Tempat Kerja Di LPP RRI Yogyakarta. *Diklus: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*. 1(2), Universitas Negeri Yogyakarta. 137 – 149
- Pasaribu M. T. A., (2018). Peranan Perempuan Pesisir Dalam Meningkatkan Daya Tahan Ekonomi Keluarga Nelayan. Medan, Universitas Sumatera Utara (Studi Kasus di Kelurahan Tanjung Leidong Kabupaten Kualuh Leidong Kecamatan Labuhanbatu Utara). *Universitas Sumatera Utara*. 1 – 87
- Patana R., Chairy, S. L., (2003). Peran Gender dan Fear Of Success Pada Perempuan Desa dan Kota yang Bekerja Sebagai Pegawai Negeri. *Jurnal Psikologi Sosial*. Vol 8. N0 2. 105 - 114
- Riskasari, (2016). Konflik Peran Ganda Wanita Berkarir. *Al-Qalb: Jurnal Psikologi Islam*, Vol. 7, No 2. 74 – 81
- Riyanni K., Herawati J., (2018). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawati Hamzah Batik Malioboro Yogyakarta. *Universitas Sarjanawiyata Tamansiwa*. 28 – 37
- Said, D. H. (2020). Peran Istri Dalam Membangun Ekonomi Keluarga Menurut Perspektif Hukum Islam Di Kecamatan Peanyabungan Kota. *At-Tawassuth: Jurnal Ekonomi Islam*, 5(2), 268.
- Sutisna, A., J., (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *The Asia Pacific: Journal of Management Studies*, 8 (3). 175-186.

- Tanihaha P., (2016). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervenin Pada BPS Sulawesi Barat. Masters thesis, *Universitas Terbuka*.
- Triningsih, N. N., Suputra, G. A., & Agustina, M. D. P., (2021). Pengaruh Konflik Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita RSUD Wangaya Denpasar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(1), 412-430.
- Tuwu D., (2018). Peran Pekerja Perempuan Dalam Memenuhi Ekonomi Keluarga: Dari Peran Domestik Menuju Sektor Publik. *Universitas Haluoleo*. 63 – 75
- Yavas, U., Babakus, E. and Karatepe, O.M., (2008). "Attitudinal and behavioral consequences of work-family conflict and family-work conflict: Does gender matter?", *International Journal of Service Industry Management*, Vol. 19 No. 1, pp. 7-31
- Yulianti Y., Syahriyah U. U., (2023) "Melawan Konstruksi Sosial dan Budaya Terhadap Perempuan: Mewujudkan Keadilan Gender Dalam Rumah Tangga. *Jurnal Ilmu Sosial Inonesia. Universitas Islam Raden Rahmat Malang*. Vol 4, No 2. 79 – 86

C. Peraturan

Permen PANRB No. 6 tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.

Politeknik STIA LAN Jakarta. (2022). Peraturan Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta Nomor 28 Tahun 2022 tentang Pedoman Penyusunan Tugas Akhir. Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta. Jakarta.

D. Website

<https://biroumum.sulbarprov.go.id/>

POLITEKNIK
STIA LAN
JAKARTA