

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut :

1. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa Variabel Konflik peran (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada RSUD Naibonat.
2. Hasil uji regresi secara parsial menunjukkan bahwa variabel wewenang pekerjaan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada RSUD Naibonat.

5.2. Implikasi

5.2.1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menjelaskan tentang teoritis motivasi belanja, perilaku konsumen dan keputusan pembeli yang telah diperkuat keadaannya dengan konsep-konsep teoritis dan dukungan empiris mengenai pengaruh variabel-variabel tersebut sebagai berikut :

1. Variabel konflik kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Naibonat. Hasil penelitian ini sejalan Harnadi yang berjudul pengaruh konflik peran dan wewenang pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pengrajin batik berkah lestari di desa guriloyo wukirsari imogiri bantul (2015) yang menyatakan bahwa

konflik peran dan wewenang pekerjaan secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kelompok batik berkah lestari imogiri bantul

2. Variabel wewenang pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Naibonat. Hasil penelitian ini sejalan dengan Selly Andreani yang berjudul pengaruh konflik peran dan wewenang pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) unit induk pembangunan pembangkit sumatera (2019) yang menyatakan bahwa konflik peran dan wewenang pekerjaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) unit induk pembangunan pembangkit sumatera.

5.2.2. Implikasi Terapan

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan pada sub bidang pertama dalam bab ini, peneliti dapat mengemukakan beberapa hal penting sebagai saran yakni

1. Konflik peran memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga pihak pengelolaan sebaiknya tetap memperhatikan konflik peran secara maksimal lagi kepada karyawan RSUD Naibonat agar memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan

2. Wewenang pekerjaan memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga pihak pengelola sebaiknya memberikan wewenang pekerjaan itu dengan job diskripsi yang sesuai dengan keahliannya.