

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil Analisa dan pengolahan data pada penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan mengenai pengaruh Konflik Peran Ganda dan Efikasi Diri terhadap Pengembangan Karier Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan sebagai berikut:

1. Konflik Peran Ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karier Karyawan PT Perkebunan IV Regional 1 Medan. Karyawan dengan konflik peran yang tinggi akan menurunkan kesempatan pengembangan karier senilai 0,451 satuan (Hipotesis 1 dapat diterima).
2. Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karier Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan. Karyawan dengan efikasi diri yang tinggi akan meningkatkan kesempatan pengembangan karier senilai 0,394 satuan (Hipotesis 2 dapat diterima).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka peneliti memberikan saran yang sekiranya dapat menjadikan masukan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian mengenai variabel Konflik Peran Ganda, diketahui bahwa tingginya indikator *time-based conflict* pada karyawan

di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar pimpinan menyediakan layanan bantuan untuk karyawan dengan memfasilitasi konseling untuk meminimalkan tekanan/stress yang dialami karyawan. Selain itu, jika memungkinkan memberikan keringanan fleksibilitas jam kerja dengan kesempatan *remote work* yang dapat membantu karyawan yang mengalami konflik peran ganda.

2. Berdasarkan penelitian tentang variabel Efikasi Diri, diketahui bahwa indikator *vacarius experiences* masih rendah pada karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar pimpinan memberikan perhatian lebih terhadap kesiapan mental karyawan dengan memberikan mentorship program. Program ini akan menghadirkan karyawan yang sudah berhasil mencapai kedudukan yang tinggi. Dengan demikian, diharapkan karyawan akan termotivasi dan dapat meningkatkan efikasi diri mereka. Perusahaan akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kemajuan karier mereka.
3. Berdasarkan penelitian tentang variabel Pengembangan Karier, diketahui bahwa indikator kejelasan karier karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan masih rendah. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar pihak Perusahaan menerapkan sistem evaluasi kinerja yang memberikan umpan balik konstruktif pada karyawan mengenai kemajuan mereka dalam jalur karier. Selain itu, dapat dilakukan

perhatian yang lebih besar terhadap proses penurunan konflik peran dan kesehatan mental para pegawai untuk dapat meningkatkan arah karier mereka. Sehingga hal tersebut secara langsung akan berpengaruh terhadap peningkatan Efikasi Diri dan penurunan Konflik Peran Ganda.

