

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada variabel peran *gender* diketahui berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu pembagian peran perempuan dan laki-laki jika tidak ada diskriminasi dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan walaupun fisik laki-laki lebih kuat dari pada perempuan akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan
2. Pada variabel beban kerja diketahui berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu beban kerja yang tinggi akan membuat karyawan terbebani hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat peran *gender* dan beban kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **B. Saran**

### **1. Bagi Perusahaan**

Dalam penelitian ini bahwa variabel peran *gender* dan beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XYZ Bogor. Sebaiknya perusahaan memberikan beban pekerjaan yang tidak melebihi kemampuan karyawan karena ada beberapa karyawan yang merasa hasil pekerjaannya belum rapih dan teliti. Karyawan laki-laki dan perempuan walaupun secara fisik berbeda tetapi dalam pekerjaan tidak ada perbedaan waktu. Dapat dilihat perempuan memiliki peran ganda karena perempuan yang telah menikah ketika sedang bekerja akan memikirkan 2 hal yaitu rumah dan pekerjaan. Sedangkan laki-laki pada hakikatnya bekerja dan yang telah menikah bekerja untuk menafkahi keluarganya.

Pada hasil distribusi frekuensi pada indikator pelaksanaan yaitu pada pernyataan karyawan laki-laki dan perempuan memiliki hak yang sama untuk memperoleh fasilitas dari perusahaan, ada beberapa karyawan yang belum merasa cukup pada fasilitas yang disediakan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan agar perusahaan memperhatikan masalah upah yang sesuai untuk karyawan yang tidak menjadi *the best operator* tetapi telah mencapai target perusahaan. Jika fasilitas yang memadai karyawan akan merasa puas atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya tentunya karyawan akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya dan perusahaan mentoleransi bagi karyawan perempuan

yang sudah berkeluarga dan memiliki anak, agar dapat menyesuaikan jam kerja dan jika karyawan tersebut diharuskan lembur maka perusahaan bisa mengganti jam lembur dengan jam *shift* pada saat bekerja.

## **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan untuk ilmu pengetahuan dan wawasan serta menjadi informasi tambahan dan bahan referensi pembelajaran selanjutnya dengan variabel yang berbeda. Peneliti menyarankan untuk meneliti atau menambahkan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan lainnya yaitu peran *gender* dan stres kerja.

Dalam penelitian ini kinerja karyawan dipengaruhi oleh peran *gender*. *Gender* sendiri merupakan peran antara laki-laki dan perempuan yang mempunyai sifat dan karakter yang tidak sama. Perempuan yang bekerja memiliki peran yang lebih dari satu yaitu sebagai istri, ibu dan karyawan. peran ganda yang dimiliki oleh perempuan ini diduga akan berdampak pada tingkat stres kerja yang berbeda dengan laki-laki.

Variabel peran *gender* dan dampaknya terhadap stres menjadi ide penelitian selanjutnya. Hal ini disarankan mengingat dampak pandemi terhadap perekonomian keluarga, yang tidak sedikit istri atau seorang ibu harus memutuskan untuk bekerja guna membantu perekonomian keluarga.

