

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab IV mengenai pengaruh Konflik Peran Ganda, Kelelahan Emosional dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Dosen Perempuan Universitas Bangka Belitung, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Konflik Peran Ganda masuk kedalam kategori rendah dengan skor rata-rata 1,84, Variabel Kelelahan Emosional masuk kedalam kategori sangat rendah dengan skor rata-rata 1,72, Variabel Kecerdasan Emosional masuk kedalam kategori tinggi dengan skor rata-rata 4,10 dan Variabel Kinerja Dosen Perempuan masuk kedalam kategori tinggi dengan skor rata-rata 4,04.
2. Konflik Peran Ganda mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja dosen perempuan universitas bangka belitung. Hal ini berarti bahwa variabel Konflik Peran Ganda tidak mempunyai peranan yang rendah dalam mempengaruhi kinerja dosen perempuan Universitas Bangka Belitung.
3. Kelelahan Emosional mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja dosen perempuan Universitas Bangka Belitung. Hal ini berarti bahwa variabel Kelelahan Emosional mempunyai peranan

rendah dalam mempengaruhi kinerja dosen perempuan Universitas Bangka Belitung.

4. Kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dosen perempuan Universitas Bangka Belitung. Hal ini berarti bahwa variabel kecerdasan emosional mempunyai peranan tinggi dalam meningkatkan kinerja dosen perempuan Universitas Bangka Belitung.
5. Pengujian secara bersama-sama menunjukkan bahwa konflik peran ganda, kelelahan emosional dan kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dosen perempuan Universitas Bangka Belitung.

## **5.2 Saran**

1. Saran untuk penelitian ke depan adalah sebagai berikut :
  - a. Menambah variabel penelitian selain konflik peran ganda, kelelahan emosional dan kecerdasan emosional sebagai variabel independen dan kinerja dosen perempuan sebagai variabel dependen karena masih banyak faktor atau variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja dosen perempuan yaitu faktor kepuasan kerja atau faktor internal yang ada pada sebuah universitas.
  - b. Menggunakan lebih banyak sampel karena dengan semakin banyak sampel akan memberikan hasil yang lebih akurat mengenai penelitian yang dilakukan.

- c. Menggunakan metode analisis lain yang mungkin dapat memberikan hasil yang lebih baik lagi seperti analisis jalur (AMOS), *Partial Least Square* dan *Structural Equation Model*.
2. Saran untuk universitas bangka belitung
    - a. Universitas Bangka Belitung diharapkan lebih memperhatikan beban kerja dan jam pulang untuk dosen khususnya bagi dosen perempuan, karena lebih dari setengah dari jumlah dosen perempuan yang ada di Universitas Bangka Belitung berstatus sudah menikah dan mempunyai anak serta mempunyai tanggung jawab sebagai istri untuk mengurus rumah tangga.
    - b. Universitas Bangka Belitung diharapkan dapat menambah jumlah dosen khususnya dosen perempuan, karena dari total 157 jumlah dosen yang ada di Universitas Bangka Belitung hanya terdapat 69 dosen perempuan.