

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Konflik dan stress kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Malang. Artinya adanya pengaruh signifikan tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya perubahan yang terjadi pada konflik dan stress kerja secara bersama-sama maka juga terjadi perubahan pencapaian kinerja para karyawan.
2. Konflik dan stress kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Malang. Artinya adanya pengaruh signifikan tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya perubahan yang terjadi pada konflik dan stress kerja secara parsial maka juga mempengaruhi perubahan pencapaian kinerja para karyawan.
3. Variabel konflik mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Malang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa konflik yang terjadi dalam hal ini mengenai perbedaan sikap pribadi, sikap ketidakpuasan atas pekerjaan rekan kerja,

4. terjadi perselisihan antar kelompok, dan perbedaan tujuan, dan skala prioritas berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

5.2 SARAN

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, maka diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan.
 - a. Diharapkan perusahaan selalu berusaha untuk mengendalikan konflik yang terjadi pada karyawan, yaitu dengan memberikan solusi setiap permasalahan yang terjadi pada karyawan.
 - b. Diharapkan perusahaan selalu berusaha memberikan kebebasan bagi karyawan dalam beraktivitas di perusahaan sehingga mereka memiliki keinginan untuk bekerja secara maksimal di perusahaan dan berusaha untuk menciptakan keharmonisan hubungan kerja antar karyawan di perusahaan.
 - c. Dalam rangka untuk memberikan jaminan bahwa kondisi stress kerja para karyawan memberika dukungan atas pencapaian tujuan perusahaan maka diharapkan untuk tetap melakukan evaluasi atas hasil yang telah dicapai oleh karyawan, hal tersebut dalam rangka untuk proses pengendalian atas stress kerja yang terjadi pada karyawan.
 - d. Bagi Pihak Lain

Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini diharapkan untuk menggunakan variabel lain yang mempengaruhi kinerja

karyawan, yaitu mengenai kompensasi kerja karyawan, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan serta variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

