

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Pegawai PDAM memiliki konflik kerja yang sedang, ini berdasarkan dengan jumlah persentase 60% responden atau 18 responden dari 30 pegawai berada tingkat sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai PDAM mempunyai hambatan komunikasi yang kecil, perbedaan tujuan yang tidak seberapa besar, dan ketergantungan aktivitas kerja yang bisa dikatakan tidak berlebihan serta perbedaan sikap yang bisa diminimalisir.
2. Pegawai PDAM Malang memiliki etos kerja yang tinggi, ini berdasarkan dengan jumlah presentase 100 % responden atau 30 responden keseluruhan berada pada tingkat etos kerja yang tinggi. Hal ini mengindikasikan adanya penilaian positif terhadap hasil kerja, menempatkan pandangan tentang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia dan kerja dihayati sebagai proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan aktualisasi diri.
3. Hasil analisa yang menggunakan *product momen* diketahui bahwa ada sebesar -0.339 hubungan negatif antara konflik kerja dengan etos kerja

pegawai PDAM Malang, akan tetapi hubungan antara konflik kerja dengan etos kerja tidak signifikan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dipaparkan di atas, maka dapat disarankan beberapa hal berikut :

1. Bagi Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Malang

Bagi perusahaan diharapkan bisa menciptakan lingkungan yang kondusif serta mewujudkan komunikasi yang baik antar pegawai, karena hal itu merupakan salah satu cara untuk mengatasi dan meningkatkan kesejahteraan sosial pegawai PDAM Kabupaten Malang.

2. Bagi Pegawai (PDAM Kabupaten Malang)

Bagi pegawai PDAM kabupaten malang perlu meningkatkan etos kerja yang baik untuk meningkatkan loyalitas dan hubungan yang baik terhadap antar pegawai sehingga dapat membentuk perilaku yang sesuai dan selaras di dalam menjalin interaksi sosial yang baik dengan melakukan hal-hal sebagai berikut:

- a. Memiliki Moralitas yang bersih (ikhlas), ikhlas merupakan bentuk-bentuk dari cinta, bentuk kasih sayang dan pelayanan tanpa ikatan.
- b. Memiliki komitmen, komitmen adalah sebuah keyakinan yang memikiat sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hatinuraninya dan kemudian mengerjakan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya.

- c. Adanya komunikasi atau proses interaksi sosial yang baik didalam perusahaan dan pribadi masing-masing pegawai, sehingga terciptanya lingkungan yang kondusif bagi pegawai di dalam perusahaan tersebut.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a). Penelitian ini memiliki jumlah subjek penelitian/respnde yang kurang banyak sehingga peneliti selanjutnya diharapkan mengambil responden yang cukup atau lebu karena hal tersebut sangat menentukan hasil segnifikan dan tidaknya penelitian.
- b). Sebaiknya peneliti selanjutnya bisa mengambil variabel yang berbeda, tidak hanya berputat pada konflik kerja dan etos kerja saja. Sehingga di dapat juga hasil dari konflik kerja dengan variabel yang lain.