

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh simpulan dan implikasi manajerial sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji dan analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai 9,679 (t-hitung) lebih besar dari 1.999125 (t tabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan PT Nusa Dharma Ekspresindo.
2. Berdasarkan hasil uji dan analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai 0,881 (t- hitung) lebih kecil dari pada 1.999125 (t tabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,381 lebih besar daripada 0,05. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa variabel Konflik Kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT Nusa Dharma Ekspresindo. Yang berarti bahwa konflik kerja dapat menurunkan kinerja karyawan PT Nusa Dharma Ekspresindo.
3. Berdasarkan hasil uji simultan telah diperoleh F hitung nilai F hitung sebesar 75,487 yang mana lebih besar daripada 3,11 (F tabel), berdasarkan nilai tersebut maka didapatkan sebuah kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil uji tersebut juga dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan kedua hal tersebut menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau simultan variable disiplin kerja dan konflik kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Implikasi Manajerial

Beberapa saran yang dapat peneliti berikan terkait dengan hasil penelitian ini antara lain :

1. Disiplin kerja perlu lebih diperhatikan lagi dan alangkah baiknya jika ada sistem reward and punishment bagi pegawai yang memiliki kedisiplinan baik dan buruk sehingga bisa meningkatkan kinerja pegawai.
2. Pengelolaan konflik yang baik akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik, salah satu hal yang dapat dilakukan oleh pimpinan yaitu dengan melakukan beberapa kegiatan yang bersifat positif dalam mengurangi beban atau stres karyawan seperti melakukan kegiatan relaksasi rutin bagi karyawan setiap minggunya.
3. Untuk Penelitian selanjutnya hendaknya menggunakan variabel yang ada difaktor-faktor lain selain Disiplin kerja dan konflik kerja sebagai predictor variabel bagi kinerja karyawan, sehingga dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti disiplin kerja dan konflik kerja dengan kinerja karyawan, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi daripada angket yang jawabannya telah tersedia.