

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Stres Kerja (X1) secara parsial dapat memengaruhi Loyalitas Karyawan (Z) pada PT. Batrisyia Kosmetika Indonesia. Data yang diperoleh yaitu $t\text{-hitung } 2,340 > t\text{-tabel } 1,96$ atau nilai $\text{sig. } 0,019 < 0,05$.
2. Variabel Stres Kerja (X1) secara parsial tidak dapat memengaruhi Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Batrisyia Kosmetika Indonesia. Data yang diperoleh yaitu $t\text{-hitung } 1,762 < t\text{-tabel } 1,96$ atau nilai $\text{sig. } 0,078 < 0,05$.
3. Variabel Konflik Kerja (X2) secara parsial dapat memengaruhi Loyalitas Karyawan (Z) pada PT. Batrisyia Kosmetika Indonesia. Data yang diperoleh yaitu $t\text{-hitung } 2,514 > t\text{-tabel } 1,96$ atau nilai $\text{sig. } 0,012 < 0,05$.
4. Variabel Konflik Kerja (X2) secara parsial dapat memengaruhi Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Batrisyia Kosmetika Indonesia. Data yang diperoleh yaitu $t\text{-hitung } 2,340 > t\text{-tabel } 1,96$ atau nilai $\text{sig. } 0,019 < 0,05$.
5. Variabel Loyalitas Karyawan (Z) secara parsial dapat memengaruhi Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Batrisyia Kosmetika Indonesia. Data yang diperoleh yaitu $t\text{-hitung } 3,858 > t\text{-tabel } 1,96$ atau nilai $\text{sig. } 0,000 < 0,05$.
6. Variabel Loyalitas Karyawan (Z) mampu memediasi hubungan antara Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Batrisyia

Kosmetika Indonesia. Data yang diperoleh yaitu (*T-statistics* 2,082 > *t*-tabel 1,96) dan (*P-values* 0,037 < 0,05).

7. Variabel Loyalitas Karyawan (*Z*) mampu memediasi hubungan antara Konflik Kerja (*X*₂) terhadap Kinerja Karyawan (*Y*) pada PT. Batrisyia Kosmetika Indonesia. Data yang diperoleh yaitu (*T-statistics* 1,984 > *T*abel 1,96) dan (*P-values* 0,047 < 0,05).

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun masih memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dijadikan bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya agar mendapatkan hasil penelitian yang maksimal dan lebih baik lagi. Maka, keterbatasan tersebut diantaranya:

1. Dalam penelitian ini data yang dihasilkan tanpa dilengkapi dengan data wawancara karyawan sehingga kurang memperkuat data penelitian ini.
2. Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini hanya fokus dilakukan secara online saja tanpa dilakukan dengan penyebaran secara offline agar lebih maksimal melaksanakan penelitian secara langsung.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, peneliti bermaksud untuk memberikan implikasi manajerial seperti berikut:

1. Bagi Perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat mengevaluasi bagaimana penerapan stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas karyawan khususnya dalam memberikan pengambilan keputusan kepada para karyawan yang melakukan kesalahan saat bekerja dengan meningkatkan lingkungan kerja yang positif agar kinerja karyawan terus meningkat sehingga dapat diimplementasikan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi di dalam perusahaan.
2. Bagi Peneliti, perkembangan yang dilakukan dalam penelitian semakin meningkat khususnya terkait stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas karyawan. Hal ini dilakukan atas dasar kondisi para karyawan yang ada di perusahaan. Sehingga, diharapkan kepada penelitian selanjutnya agar lebih berinovasi lagi dalam melakukan penelitian sehingga sangat menarik untuk dilakukan dan menjadi referensi terbaik bagi semua orang.
3. Bagi Akademis, peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat berguna untuk mahasiswa yang membutuhkan referensi dalam melakukan penelitian yang serupa ataupun melanjutkan topic ini dengan inovasi terbarunya.