

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Mitsubishi Krama Yudha Motors and Manufacturing. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) antara stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh t hitung sebesar $-2.003 >$ dari 1.6566 dan nilai signifikansi sebesar $0,047 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, maka menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Mitsubishi Krama Yudha Motors and Manufacturing. Berdasarkan hasil regresi linear berganda dari stres kerja yaitu -0.145. Hal tersebut sesuai fakta dilapangan, dimana pihak perusahaan selalu memberikan tuntutan pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas dan juga balas jasa terlalu rendah, yang mengakibatkan karyawan menjadi tidak nyaman dengan hal tersebut dan mengalami stres kerja sehingga berdampak terhadap menurunnya kinerja
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh t hitung sebesar $4.695 >$ 1.6566 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a1} diterima, maka menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara konflik kerja dan kinerja karyawan bagian produksi pada PT Mitsubishi Krama Yudha Motors and Manufacturing. Berdasarkan hasil regresi berganda dari konflik kerja yaitu 0.311. Hal tersebut sesuai fakta dilapangan, dimana terjadinya perbedaan persepsi atau tujuan diantara karyawan, koordinasi kerja yang tiak dilakukan dan tugas yang tidak jelas. Namun hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Dengan adanya konflik yang terungkap pihak manajemen dapat segera menganalisis bahwa ada sesuatu yang tidak benar, dan mereka

akan merancang menyelesaikan konflik yang ada. Selain itu konflik dapat lebih membuat karyawan dapat berfikir lebih tajam mengenai sasaran-sasaran mereka yang menyebabkan meningkatnya pemahaman kelompok tentang tujuan yang ingin dicapainya, serta membuat karyawan lebih kritis dalam menyampaikan dan mendengarkan informasi yang lebih tepat. Konflik kerja juga membuat para karyawan lebih bisa menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja.

3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji f) antara stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil sebesar $36.977 > f$ tabel yaitu 3.07 dan memiliki nilai signifikan $0,000 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa F hitung $> F$ tabel dan memiliki nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Mitsubishi Krama Yudha Motors and Manufacturing.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.353 atau 35,3%. Nilai tersebut dikatakan dalam kategori rendah.. Meskipun dikatakan dalam kategori rendah tetapi pihak manajemen perusahaan tetap harus lebih memerhatikan dan peka terhadap keadaan karyawan seperti mengadakan konsultasi bagi karyawan, mengadakan komunikasi organisasional secara memadai, dan memberikan kebebasan pegawai untuk memberikan masukan dalam pemberian keputusan. Karena jika stres kerja dan konflik tetap dibiarkan tanpa adanya penanganan, maka akan lebih menurunkan tingkat kinerja karyawan.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapat, maka implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah:

1. Dari Stres Kerja, berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan di perusahaan memiliki nilai tertinggi yaitu pernyataan no.8 balas jasa yang terlalu rendah ” Balas jasa berupa bonus yang saya terima terlalu rendah menyebabkan saya kurang termotivasi” dan pernyataan no.1 beban

kerja “Beban kerja yang dihadapi melebihi kemampuan kerja saya, sedangkan pekerjaan harus cepat selesai”. Hal tersebut menyebabkan terjadinya stres kerja yang berlebih terhadap karyawan, berkurangnya tingkat ketelitian karyawan pada saat mengerjakan tugas dan menurunkan tingkat kinerja karyawan. Hal yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan adalah lebih memerhatikan tingkat balas jasa seperti bonus atau *reward*, pelatihan keahlian, pendidikan, promosi jabatan, penambahan cuti ataupun *family gathering* untuk meningkatkan semangat kerja dan menghilangkan stres pada karyawan.

2. Dari Konflik Kerja, berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan di perusahaan memiliki nilai terendah yaitu pernyataan no.1 perbedaan persepsi ” Perbedaan persepsi dalam kerja menambah hubungan kerja yang kurang baik antara saya dan rekan kerja” dan pernyataan no.2 perbedaan dalam memahami tujuan ” Target pekerjaan sulit dicapai karena adanya perbedaan dalam memahami tujuan antara saya dan rekan kerja “. Hal tersebut dapat menyebabkan kesalahpahaman diantara karyawan dan pekerjaan yang sudah ditargetkan oleh perusahaan menjadi sulit dicapai karena adanya perbedaan persepsi dan tujuan. Hal ini dapat menurunkan rasa kekeluargaan diantara karyawan dan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dalam hal pembagian tugas, pihak manajemen harus lebih adil dalam pembagian tugas diantara karyawan dan memberikan waktu yang sesuai dalam menyelesaikan tugas tersebut, agar dapat menghindari konflik antar karyawan dan karyawan menjadi lebih teliti dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen juga harus lebih sering mengadakan rapat terbuka atau pertemuan tatap muka antara karyawan untuk mengidentifikasi masalah dan menetapkan tujuan secara bersama, agar tidak terjadi kesalahpahaman diantara karyawan.
3. Dari Kinerja Karyawan, berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan di perusahaan memiliki nilai terendah yaitu pernyataan no.7 inisiatif “Saya menemukan cara terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan serta masalah yang dihadapi” dan pernyataan no.1 kuantitas pekerjaan “Pekerjaan atau tugas yang saya kerjakan dapat selesai sesuai waktu yang

telah ditentukan”. Hal tersebut berakibat pada berkurangnya tingkat produksi yang dihasilkan oleh karyawan. Hal yang harus diperhatikan pihak manajemen perusahaan yaitu memberikan lingkungan kerja yang baik, memberikan pelatihan yang ataupun memberikan hukuman atau *punishment*, hukuman diterapkan supaya karyawan bekerja sesuai dengan aturan khusus yang ada dalam manajemen waktu.

