BAB V
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Stres Kerja terbukti secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jingdong Indonesia (JD.ID) kantor cabang marunda center. Maka hipotesis pertama diterima, sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh langsung dari variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Konflik kerja terbukti secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jingdong Indonesia (JD.ID) kantor cabang marunda center. Maka hipotesis kedua diterima, sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh langsung dari variabel konflik kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil analisis hipotesis ketiga menunjukkan bahwa stres kerja dan konflik kerja secara bersama - sama (simultan) berpengaruh dengan kuat terhadap kinerja karyawan.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa masukkan yang bermanfaat untuk PT. Jingdong Indonesia (JD.ID) kantor cabang marunda center dalam menentukan kebijakan Perusahaan yang berkaitan dengan stres kerja, konflik kerja, kinerja karyawan dimasa yang akan datang yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

   Penelitian ini menunjukkan stres kerja dan konflik kerja memiliki peranan penting untuk menurunkan kinerja karyawan di perusahaan. Implikasi dari penelitian ini adalah agar PT. Jingdong Indonesia (JD.ID) kantor cabang marunda center diharapkan dapat lebih memberikan

kesempatan bagi seluruh karyawan untuk mendapatkan kerja lembur bukan hanya pada karyawan kontrak saja sehingga karyawan merasa dibedakan dengan karyawan tetap.

Selanjutnya, PT. Jingdong Indonesia (JD.ID) kantor cabang marunda center diharapkan dapat terus memperhatikan faktor konflik kerja, karena variabel ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Diharapkan PT. Jingdong Indonesia (JD.ID) kantor cabang marunda center dapat lebih bersikap adil kepada karyawan kontrak dan tidak membeda – bedakan dengan karyawan tetap diantaranya yaitu dengan tidak menekan karyawan kontrak untuk terus menerus bekerja lembur serta memberikan upah yang sesuai dengan waktu kerja yang dijalankan karyawan kontrak sehingga karyawan akan merasa lebih dihargai dan lebih bersemangat untuk meningkatkan kinerja nya