

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

Hasil penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah konflik dan stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji parsial (Uji-t) menunjukkan bahwa variabel konflik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan nilai signifikansi t hitung sebesar 4,199, nilai ini lebih besar dari t tabel sebesar 1,995.
2. Hasil uji parsial (Uji-t) menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan nilai signifikansi t hitung sebesar 4,514, nilai ini lebih besar dari t tabel sebesar 1,995.
3. Dari hasil (Uji-t) dapat diketahui bahwa nilai t hitung variabel konflik sebesar 4,199 dan variabel stres kerja sebesar 4,514. Hal ini menunjukkan variabel stres kerja memberikan pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan daripada konflik.

## 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian tersebut maka dapat diajukan beberapa saran yang layak untuk dipertimbangkan, yakni:

1. Konflik karyawan pada PT. Telkom Tbk Bekasi harus dapat dikelola dengan baik karena keberadaannya juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Upaya yang dapat dilakukan antara lain manajer atau pimpinan harus mampu mendiagnosis sumber konflik serta memilih strategi pengelolaan konflik yang sesuai sehingga diperoleh solusi tepat atas konflik tersebut sehingga kinerja karyawan terus meningkat. Karena dengan pola pengelolaan konflik yang baik maka akan diperoleh pengalaman dalam menangani berbagai macam konflik yang akan selalu terjadi dalam organisasi.
2. Begitu pula stres kerja karyawan pada PT. Telkom Tbk Bekasi keberadaannya berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu perlu dilakukan strategi manajemen stres oleh pihak manajemen PT. Telkom Tbk Bekasi. Adapun langkah-langkah manajemen stres ini, antara lain melalui pengembangan program-program yang dapat membantu karyawan mengatasi masalahnya. Misalnya mengadakan konseling pribadi, pendidikan mengenai bagaimana mengelola stres dan mengatasinya, konseling perubahan karir, introspeksi dalam mengorganisir pekerjaan, istirahat serta pengendalian waktu. Sehingga karyawan juga mampu mengelola stres di tempat kerja dan

menjadikannya sebagai suatu tantangan untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.

3. Untuk menindaklanjuti hasil penelitian ini ada baiknya dilakukan penelitian lanjut dengan pendekatan dan metode serupa tetapi dengan obyek yang berbeda dan jumlah sampel yang lebih besar sehingga dapat digeneralisasikan dengan hasil penelitian yang lebih baik dari sekarang ini.

