

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil deskripsi variabel – variabel penelitian yang dilaksanakan mengenai pengaruh stress dan konflik terhadap prestasi kerja pada divisi Carpooling – BCA PT. Serasi Autoraya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa stress kerja yang terjadi pada divisi Carpooling – BCA PT. Serasi Autoraya berada pada kategori tinggi. Indikator beban kerja mendapat skor yang tertinggi, hal ini berarti stress kerja yang dialami karyawan sering terjadi dikarenakan banyaknya beban tugas yang diberikan. Sedangkan indikator peralatan kerja memiliki skor terendah, hal ini berarti gangguan yang terjadi akibat peralatan kerja tidak terlalu menjadi pemicu faktor stress.
2. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa konflik yang terjadi pada divisi Carpooling – BCA PT. Serasi Autoraya berada pada kategori tinggi. Indikator perasaan dirugikan mendapat skor tertinggi. Hal ini berarti konflik yang dialami karyawan sering terjadi dikarenakan perasaan dirugikan yang rekan kerja lakukan dan sering menimbulkan konflik. Sedangkan indikator ego manusia mendapat skor terendah, hal ini berarti kecenderungan suatu ego tidak terlalu menjadi pemicu konflik.

3. Dilihat dari hasil penelitian menyatakan bahwa tingkat prestasi kerja juga tinggi. Indikator kepribadian memiliki skor tertinggi, hal ini dikarenakan selalu berpikir positif akan menciptakan optimis dalam bekerja sehingga akan berpengaruh terhadap penilaian prestasi kerja. Sedangkan indikator tanggung jawab mendapatkan skor terendah, hal ini dapat terjadi kemungkinan dikarenakan banyak karyawan yang kurang menjalani tata cara dan prosedur yang ditentukan.
4. Stres kerja karyawan pada divisi Carpooling – BCA PT. Serasi Autoraya dipengaruhi secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan tingkat korelasi tinggi.
5. Konflik karyawan pada divisi Carpooling – BCA PT. Serasi Autoraya dipengaruhi secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan tingkat korelasi tinggi.
6. Stres dan konflik pada divisi Carpooling – BCA PT. Serasi Autoraya dipengaruhi secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
7. Pengaruh yang terjadi merupakan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel stress dan konflik dengan prestasi kerja. Apabila hubungan antara stres dan konflik dengan prestasi kerja mempunyai hubungan yang positif berarti walaupun tekanan stres dan konflik kemungkinan besar namun para karyawan dapat mengatasinya sehingga dapat menciptakan prestasi kerja yang tinggi pula.

5.2. Saran

Adapun saran untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, pihak perusahaan PT. Serasi Autoraya sebaiknya harus terus berusaha mengelola stress dan konflik dengan baik, sehingga tingkat prestasi kerja dapat terus meningkat. Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis merekomendasikan hal – hal berikut :

1. Stress kerja pasti terjadi pada setiap karyawan, hal ini dapat terjadi karena factor internal maupun eksternal. Berdasarkan tanggapan responden indikator beban kerja yang memiliki skor tertinggi, oleh karena itu pembagian dalam beban tugas harus seimbang di antara karyawan agar kendala stress dapat dikendalikan.
2. Konflik dapat terjadi pada siapapun dan dimanapun, bahkan didalam perusahaan terjadinya konflik tidak dapat dihindari. Sedangkan berdasarkan penelitian yang memberikan pengaruh terkecil adalah indikator ego manusia. Oleh karena itu perusahaan dapat membuat iklim kerja yang bersaing secara sehat agar tercipta pencapaian prestasi yang baik.
3. Prestasi kerja didalam perusahaan sangat penting, dari sudut pandang perusahaan prestasi kerja menjadi suatu catatan penting untuk mengetahui tingkat kinerja suatu karyawannya. Berdasarkan tanggapan responden indikator tanggung jawab memiliki skor terendah. Oleh karena itu, disarankan kepada perusahaan untuk melakukan pengecekan kepada

karyawan apakah pengelolaan pool sudah sesuai dengan metode kerja yang ditentukan.

4. Berdasarkan hasil dapat diketahui bahwa stress dan konflik berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dalam suatu perusahaan, pimpinan perlu mengetahui hasil kerja yang sudah dilakukan oleh karyawannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengetahui tingkat prestasi kerja yang sudah dicapai. Hal ini diperlukan agar dapat mengetahui apakah karyawan telah melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Pada umumnya prestasi kerja dilakukan antara lain bertujuan untuk membantu manajer dalam mengambil keputusan penting dalam hal promosi, transfer, pemberhentian, dan gaji. Prestasi kerja juga dilakukan untuk menentukan pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan karyawan.

