

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dibuktikan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil X1 (Konflik Kerja) terhadap Y (Kinerja Pegawai) secara parsial :

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Konflik Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($3,678 > 1,658$). Hal ini berarti variabel Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Stasiun Manggarai.

Konflik kerja merupakan hal yang dapat menurunkan kinerja pegawai di Stasiun Manggarai, banyak pegawai yang hilang fokus dalam bekerja saat memiliki konflik baik, konflik yang terjadi di rumah ataupun konflik yang terjadi di tempat kerja. Hal tersebut menjadikan kurangnya semangat bekerja pegawai dan membuat kurangnya kinerja pegawai. Itu artinya semakin sering terjadi konflik kerja akan berakibat semakin menurunnya hasil kerja maka dari itu dibutuhkan cara untuk menghindari konflik terutama konflik kerja tersebut.

2. Hasil X2 (Stres Kerja) terhadap Y (Kinerja Pegawai) secara parsial :

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($0,796 < 1,658$). Hal ini berarti variabel Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Stasiun Manggarai.

Stres kerja yang dialami pegawai Stasiun Manggarai tidak terlalu banyak mempengaruhi kinerja pegawai tersebut dikarenakan para pegawai di Stasiun Manggarai dapat mengorganisir/meminimalisir tingkat stres yang dialami dengan berbagai cara yang dilakukan.

3. Hasil X1 (Konflik Kerja) dan X2 (Stres Kerja) terhadap Y (Kinerja Pegawai) secara simultan :

Hasil dalam penelitian ini bahwa variabel konflik kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Stasiun Manggarai, karena diperoleh nilai F hitung sebesar $11,117 > F$ tabel $3,08$.

4. Faktor dominan yang mempengaruhi Y (Kinerja Pegawai) yaitu :

Faktor dominan yang mempengaruhi Y adalah X_1 (Konflik Kerja) dimana t hitung $> t$ tabel ($3,678 > 1,658$) itu berarti Konflik Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Stasiun Manggarai. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Stasiun Manggarai bahwasannya benar jika Konflik Kerja yang sangat mempengaruhi Kinerja Pegawai di Stasiun Manggarai.

5.2 Implikasi Manajerial

Penelitian ini adalah untuk memberikan bahan pertimbangan dan masukan bagi Stasiun Manggarai maupun perusahaan lain yang ada sehingga penelitian ini bermanfaat. Adapun implikasi manajerial ini adalah sebagai berikut :

1. Konflik Kerja perlu diperhatikan dikarenakan terbukti memberikan pengaruh negatif dalam kinerja pegawai. Banyak cara yang dapat dilakukan untuk mengatasi konflik kerja yaitu dengan cara kompromi untuk memecahkan suatu masalah, saling terbuka baik, antara atasan kepada bawahan, atasan dengan atasan, bawahan dengan bawahan.
2. Stres Kerja juga perlu diperhatikan walaupun tidak berpengaruh secara signifikan. Memperhatikan stres kerja yang dialami pegawai merupakan suatu tindakan mencegah berkurangnya kinerja pegawai.
3. Kinerja Pegawai perlu ditingkatkan dengan cara mengurangi konflik kerja dan stres kerja para pegawai, supaya para pegawai dapat bekerja dengan maksimal dan perusahaan mencapai tujuannya dan memperoleh laba yang optimal.
4. Untuk penelitian lebih lanjut perlu adanya tambahan variabel seperti motivasi kerja karena adanya motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.