

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dijelaskan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Konflik kerja memperoleh skor sebesar 2242 dengan rata-rata skor 224. Hal ini menunjukkan bahwa variabel konflik kerja pada unit verifikasi pita cukai Perum Peruri Karawang kategori cukup tinggi.
2. Stres kerja memperoleh 3145 dengan skor rata-rata 224,6. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja pada unit verifikasi pita cukai Perum Peruri Karawang kategori cukup tinggi.
3. Kinerja karyawan memperoleh total skor sebesar 4254 dengan skor rata-rata 283,6. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Unit Verifikasi Pita Cukai Perum Peruri Karawang berada dalam kategori yang baik.
4. Terdapat pengaruh parsial sangat signifikan dan arah negatif antara konflik kerja terhadap kinerja Karyawan Pada Unit Verifikasi Pita Cukai Perum Peruri Karawang
5. Terdapat pengaruh parsial sangat signifikan dan arah negatif antara stres kerja terhadap kinerja Karyawan Pada Unit Verifikasi Pita Cukai Perum Peruri Karawang
6. Terdapat pengaruh simultan antara Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Verifikasi Pita Cukai Perum Peruri Karawang.

5.2 Saran

1. Berdasarkan indikator terendah pada variabel konflik kerja yaitu terjadinya perselisihan antar rekan kerja dan adanya suasana ketegangan antar karyawan. Perselisihan ketegangan ini membutuhkan peran atasan untuk membantu menyelesaikan perselisihan yang terjadi antar karyawan. Atasan diharapkan mampu merangkul para karyawan untuk lebih harmonis dan rukun.

2. Berdasarkan indikator terendah pada variabel stres kerja yaitu kualitas udara di tempat kerja karyawan dan kesulitan memahami tugas yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas udara di tempat kerja harus ditingkatkan lagi dengan menambahkan *air conditioner* (ac) sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman dan atasan juga dapat memberikan arahan kepada karyawan yang kurang memahami tugas yang diberikan agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik.
3. Berdasarkan indikator terendah variabel kinerja karyawan hubungan karyawan dengan atasan dan karyawan dapat mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan karyawan masih harus ditingkatkan lagi dengan cara saling menghargai satu sama lain dan bekerja sama guna memaksimalkan kinerja karyawan.
4. Variabel konflik kerja memiliki pengaruh yang signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Maka unit verifikasi pita cukai lebih peduli lagi mengenai penanganan konflik yang ada di tempat kerja yaitu dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mampu menerima perbedaan antar karyawan.
5. Variabel stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Maka hal ini menjadi perhatian atasan agar meminimalisir adanya stres yang terjadi pada karyawan dengan diadakannya rekreasi bersama atau yang lain sebagainya.
6. Variabel konflik dan stres kerja secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka sebaiknya konflik kerja atau stres kerja yang ada di Unit Verifikasi Pita Cukai Harus lebih diperhatikan agar konflik kerja dan stres kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan dan menghambat target perusahaan.