

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT.Hayati Pratama Mandiri. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 79 karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian maka hipotesis pertama didukung, dimana hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Hayati Pratama Mandiri. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan tersebut pada PT.Hayati Pratama Mandiri.
2. Berdasarkan hasil penelitian maka hipotesis kedua didukung, dimana hasil penelitian menunjukkan konflik kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Hayati Pratama Mandiri. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah konflik kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT.Hayati Pratama.
3. Berdasarkan hasil penelitian maka hipotesis ketiga tidak didukung, dimana hasil penelitian menunjukkan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Hayati Pratama Mandiri. Hal ini

menunjukkan bahwa stres kerja tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT.Hayati Pratama Mandiri.

## 5.2 Implikasi

Berdasarkan temuan pada penelitian ini implikasi terhadap faktor disiplin kerja, konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT.Hayati Pratama Mandiri, yakni sebagai berikut :

1. Sesuai dengan hipotesis pertama yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Hayati Pratama Mandiri. Artinya semakin tinggi tingkat disiplin kerja seseorang, maka kinerjanya semakin meningkat. Untuk lebih meningkatkan lagi disiplin kerja pada karyawan sebaiknya adanya badan pengawas karyawan yang harus lebih aktif lagi untuk memperhatikan disiplin karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik harus diberi *reward*, pemberian penghargaan dapat berupa tunjangan kinerja, selain itu dapat juga memberikan penghargaan berupa pegawai teladan setiap bulannya. Dengan adanya imbalan tersebut maka karyawan akan berpacu dalam meningkatkan kedisiplinannya. Namun, bagi karyawan yang tidak memiliki disiplin kerja yang baik juga harus diberikan tindakan berupa hukuman ringan hingga berat sehingga dapat memberikan efek jera bagi karyawan.
2. Sesuai dengan hipotesis kedua menjelaskan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Hayati Pratama Mandiri. Artinya bahwa semakin rendah konflik kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT.Hayati Pratama Mandiri. Oleh karena itu,

pihak perusahaan harus dapat meminimalisasi konflik yang terjadi secara lebih cepat dengan manajemen konflik yang baik. Konflik-konflik yang harus dihindari terutama pada konflik yang bersifat individual atau disfungsional yang dapat mengganggu kenyamanan lingkungan kerja secara keseluruhan. Pihak perusahaan dapat menciptakan suasana kekeluargaan yang erat dan kondusif di antara karyawan, sehingga kinerja karyawan lebih baik lagi kedepannya. Selain itu untuk tetap mengetahui perkembangan konflik yang hidup di kalangan karyawan, perusahaan melakukan pendekatan atau pemimpin lebih dekat terhadap semua karyawannya, komunikasi yang baik antar pemimpin dan karyawan sebagai upaya untuk meminimalisir dan mengontrol terjadinya konflik besar yang bersifat negatif.

3. Sesuai dengan hipotesis yang ketiga yang menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Hayati Pratama Mandiri. Oleh karena itu diharapkan perusahaan dapat meminimalisir stres kerja pada setiap karyawan dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja seperti mengurangi tuntutan kerja yang banyak pada setiap karyawan dengan cara setiap pekerjaan yang diberikan harus dikerjakan secara maksimal, tuntutan peran karyawan dalam melakukan pekerjaan disesuaikan dengan baik, tuntutan antar pribadi setiap karyawan dan dukungan setiap karyawan terjalin dengan baik dan hubungan kepemimpinan organisasi dengan pegawai harus terjalin dengan baik, sehingga mencegah terjadinya stres karyawan yang dapat menurunkan kinerja setiap pegawai. Hal ini juga didukung sebagian besar responden dalam

penelitian ini adalah laki-laki yaitu sebanyak 56% hal ini dapat dilihat bahwa laki-laki sedikit berperan dalam urusan rumah tangga dibandingkan dengan peran perempuan yang sudah menikah sehingga stres kerja rendah. Sebagian besar responden berusia 31-35 tahun sebanyak 27,9%, hal ini menunjukkan bahwa semakin bertambah usia seseorang maka stres kerja semakin rendah. Sudah bekerja >2 tahun sebanyak 44,3% semakin lama karyawan bekerja akan lebih mudah memahami kondisi dan situasi di tempat kerja sehingga stres dapat dikelola. Dapat disimpulkan, bahwa stres kerja tinggi namun kinerja bisa tetap baik. Perusahaan dapat menambahkan program pelatihan *problem solving*, kegiatan olahraga dan hiburan kepada karyawan secara berkala untuk mengelola stres kerja karyawan

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sempurna dan memiliki keterbatasan-keterbatasan yang mungkin mempengaruhi hasil yang diinginkan. Oleh sebab itu diharapkan keterbatasan ini dapat diperhatikan pada penelitian selanjutnya. Beberapa keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner disampaikan melalui manajer HRD perusahaan sehingga responden tidak didampingi pada saat pengisian kuesioner.
2. Penelitian ini menggunakan variabel disiplin kerja, konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja, sedangkan masih banyak variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

3. Penelitian ini menggunakan PT.Hayati Pratama Mandiri sebagai objek penelitian.

#### **5.4 Saran Penelitian**

Berdasarkan keterbatasan dalam penelitian ini, diharapkan :

1. Untuk hasil yang lebih akurat penelitian selanjutnya bisa menambahkan teknik wawancara dalam analisis data, karena penelitian ini terkait dengan disiplin kerja, konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan yang perlu dilihat secara langsung dari karyawan sendiri.
2. Pada penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, beban kerja dan lain-lain.
3. Pada penelitian selanjutnya diharapkan objek yang diteliti tidak hanya terbatas pada perusahaan otomotif saja, namun juga dapat meneliti dari perusahaan lainnya.

