

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis mengenai pengaruh Konflik (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) studi kasus pada PT XYZ cabang Bogor, dengan jumlah responden sebanyak 86 karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Konflik terhadap Kinerja Karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Konflik terhadap Kepuasan Kerja.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Konflik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan pada bab sebelumnya, terdapat beberapa saran yang diberikan oleh Peneliti, yaitu:

1. Bagi Perusahaan
  - a) Disarankan untuk dapat melakukan manajemen konflik dengan baik. Diperlukan kepekaan dari pihak manajemen untuk melihat intensitas Konflik yang terjadi diantara karyawan, sehingga Konflik tersebut tetap berada pada intensitas *managable*. Pengelolaan konflik yang tepat dengan menciptakan atmosfir kerja yang nyaman dan memuaskan bagi karyawan, perusahaan dapat memperoleh hasil kinerja optimal dari mereka.
  - b) Disarankan untuk lebih sering melakukan *meeting* mingguan atau *class meeting* yang dihadiri oleh seluruh atau beberapa tim/bagian. Hal ini bertujuan untuk melakukan evaluasi pada setiap pekerjaan masing-masing

tim/bagian, sehingga diharapkan hasil dari *meeting* tersebut akan mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

- c) Disarankan kepada seluruh kepala bagian, atau karyawan yang memiliki bawahan, untuk selalu melakukan *briefing* singkat secara rutin dan konsisten untuk menyelaraskan seluruh karyawan dalam tujuan yang sama. Hal ini perlu dilakukan karena mengingat hasil kuesioner penelitian menyatakan bahwa mayoritas karyawan merasakan adanya perbedaan pendapat, sehingga proyek pekerjaan terhambat.
- d) Disarankan kepada seluruh kepala bagian, atau karyawan yang memiliki bawahan, untuk lebih peduli terhadap kondisi yang terjadi pada personil tim. Lakukan perbincangan secara empat mata kepada personil yang terlibat konflik, dan cobalah untuk menggali sumber permasalahan konflik tersebut, sehingga pimpinan dapat melakukan *treatment* yang bijaksana.
- e) Disarankan pada manajemen perusahaan untuk melakukan analisis kesesuaian beban kerja karyawan dengan kompensasi yang diberikan. Atau juga dapat melakukan perbandingan jumlah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan lain yang sejenis. Hal ini penting untuk dilakukan karena mengingat hasil kuesioner penelitian menyatakan bahwa mayoritas karyawan merasa pemberian gaji, insentif, dan kompensasi tidak setimpal dengan tuntutan beban kerja.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a) Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat memakai metode kualitatif atau campuran (kuantitatif+kualitatif) agar memperoleh hasil yang sebaik-baiknya untuk menyelidiki dan menghasilkan data yang tidak mampu diakomodir oleh metode kuantitatif, mengingat penelitian ini memakai metode kuantitatif yang hanya didasari oleh data primer yang terkumpul melalui penyebaran kuesioner.
- b) Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian. Hal ini akan sangat bermanfaat untuk mengetahui konsistensi hasil analisis pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

- c) Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel independen lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Hal ini akan sangat bermanfaat untuk mengetahui berbagai variabel yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

