

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang penulis lakukan pada PT. Aica Indria maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Konflik kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh sebesar 34,1% dan sisanya 65,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Setelah melakukan uji hipotesis diketahui terdapat pengaruh antara konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aica Indria. Konflik kerja dan stres kerja memiliki arah pengaruh yang positif, yang berarti kinerja karyawan akan meningkat jika konflik kerja dan stres kerja tinggi.
2. Variabel konflik kerja mempunyai pengaruh sebesar 28,6% dan sisanya 71,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Setelah melakukan uji hipotesis diketahui terdapat pengaruh antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aica Indria. Konflik kerja memiliki arah pengaruh yang positif, yang berarti kinerja karyawan akan meningkat apabila konflik kerja tinggi.
3. Variabel stres kerja mempunyai pengaruh sebesar 11% dan sisanya 89% dipengaruhi oleh variabel lain. Setelah melakukan uji hipotesis diketahui terdapat pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aica Indria. Stress kerja memiliki arah pengaruh yang positif, yang berarti kinerja akan meningkat apabila stress kerja tinggi.

## 5.2 Saran

Berdasarkan pengolahan data diatas, maka yang dapat penulis sarankan untuk PT. Aica Indria adalah :

1. Dalam menerapkan konflik kerja dan stres kerja untuk kinerja karyawan yang lebih baik pada PT. Aica Indria, hendaknya pihak manajemen lebih memperhatikan konflik kerja dan stress kerja yang terjadi didalam perusahaan yang walaupun tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun harus tetap diperhatikan agar terciptanya rasa nyaman dan kondusif dalam melakukan pekerjaan, seperti adanya ketentuan dalam pembagian tugas yang jelas untuk menghindari konflik dalam pekerjaan serta kesesuaian penugasan kerja dan tidak keluar jalur dari apa yang menjadi tugas karyawan atau sesuai dengan posisi dan porsinya.
2. Untuk mempertahankan kinerja karyawan melalui konflik kerja yang ada didalam perusahaan, hendaknya perusahaan harus dapat menetapkan ketentuan dalam pembagian tugas agar dapat meminimalisir dan menghindari konflik dalam pelaksanaan pekerjaan dan agar dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga para karyawan nyaman saat melaksanakan pekerjaannya.
3. Untuk mempertahankan kinerja karyawan melalui stres kerja yang ada didalam perusahaan, perusahaan hendaknya harus menyesuaikan penugasan kerja dan tidak keluar dari tugas pokok atau tidak keluar dari jalur apa yang menjadi

tugas karyawan sesuai dengan posisi dan porsinya untuk menghindari dari timbulnya stress yang dirasakan oleh karyawan pada saat bekerja.

