BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis stres kerja dan konflik kerja pengaruhmya terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari tiga indikator/ukuran stres kerja, faktor lingkungan memiliki persentase skor tertinggi, sedangkan faktor individual memiliki skor yang paling rendah. Namun, secara umum semua ukuran stres kerja masuk dalam kategori cukup. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja pada Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat sudah ditanggulangi dan dikelola oleh perusahaan meskipun ada beberapa aspek yang perlu ditingkatkan.
2. Dari tiga ukuran konflik kerja, indikator saling bergantungan memiliki persentase skor paling tinggi, sedangkan indikator perbedaan persepsi memiliki persentase skor yang paling rendah. Secara umum konflik kerja masuk dalam kategori cukup. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat konflik kerja sudah berada pada tingkat yang fungsional.
3. Dari tiga indikator/ukuran prestasi kerja karyawan, kemampuan teknis memiliki persentase skor tertinggi, sedangkan kemampuan konseptual memiliki skor yang paling rendah. Namun, secara umum semua ukuran

prestasi kerja masuk dalam kategori cukup. Hal ini mengindikasikan bahwa Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat sudah mampu membuat prestasi kerja karyawan sesuai yang diharapkan.

4. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dan konflik kerja termasuk dalam kategori sedang. Hal ini dapat diartikan bahwa stres kerja dan konflik kerja karayawan Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat memiliki hubungan. Hal ini senada dengan teori Frone (2000) dalam triaryati (2003:86) mengenai keterkaitan stres kerja dan konflik kerja
5. Korelasi antara stres kerja dan prestasi kerja karyawan bersifat positif, maksudnya jika semakin tinggi tingkat stres kerja maka prestasi kerja karyawan di prediksi akan meningkat pula. Hasil pengujian menunjukan bahwa stres kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat. Hal ini senada dengan teori Stephen P. Robbins (2011:383) mengenai keterkaitan stres kerja dengan prestasi kerja karyawan.
6. Korelasi antara konflik kerja dan prestasi kerja karyawan bersifat positif, maksudnya jika semakin tinggi tingkat konflik kerja maka prestasi kerja karyawan di prediksi akan meningkat pula. Hasil pengujian menunjukan bahwa konflik kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat. Hal ini memperkuat teori Stephen P. Robbins (1999) dalam Sopiah

(2008:63) mengenai keterkaitan konflik kerja dengan prestasi kerja karyawan.

7. Korelasi antara stres kerja dan konflik kerja terhadap prestasi kerja karyawan bersifat positif, maksudnya jika semakin tinggi tingkat stres kerja dan konflik kerja maka prestasi kerja karyawan di prediksi akan meningkat pula. Hasil pengujian menunjukan bahwa stres kerja dan konflik kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat. Hal ini memperkuat teori Sopiah (2008:95) mengenai keterkaitan stres kerja dan konflik kerja dengan prestasi kerja karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan di atas, penulis mencoba memberikan saran bagi Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat sebagai bahan pertimbangan perusahaan maupun untuk pihak lainnya mengenai stres kerja, konflik kerja dan prestasi kerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Stres kerja pada Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat sudah dapat dikelola oleh perusahaan, oleh karenanya pihak manajeman perusahaan dapat harus menjaga tingkat stres kerja tersebut. Namun dilihat secara keseluruhan, faktor individual merupakan indikator dengan nilai paling rendah, oleh karena itu perusahaan harus lebih memperhatikan dan mencoba melakukan perbaikan dalam hal kondisi dan situasi yang ada disekitar perusahaan.

2. Konflik kerja pada Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat sudah cukup, hal ini ditunjukkan dengan terlihat minimnya gesekan negatif antar karyawan. Namun untuk jangka panjangnya pihak manajemen perusahaan harus tetap memperhatikan segala hal yang berhubungan dengan konflik kerja karyawan.
3. Prestasi kerja karyawan Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat secara umum sudah cukup, hal ini didukung dengan terpenuhinya target prestasi kerja perusahaan. Untuk terus mempertahankan bahkan meningkatkan prestasi kerja karyawan pihak manajemen perusahaan harus selalu memberikan motivasi dari segala aspek dan memberikan pelatihan kepada karyawan baru ataupun karyawan yang sudah lama bekerja yang dinilai kemampuannya masih rendah.
4. Stres kerja pada Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat telah berhasil untuk mencegah tingkat konflik kerja pada tingkat disfungsional. Untuk terus mempertahankan konflik kerja, pihak manajemen perusahaan harus berusaha mengelola stres kerja yang dibutuhkan karyawan agar konflik kerja pun tetap berada pada tingkat yang fungsional.
5. Stres kerja pada Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat telah berhasil untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Untuk terus mempertahankan bahkan meningkatkan prestasi kerja karyawan pihak manajemen perusahaan harus berusaha mengelola stres kerja yang dibutuhkan karyawan agar prestasi kerja pun terus meningkat.

6. Konflik kerja pada Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat telah berhasil untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Untuk terus mempertahankan bahkan meningkatkan prestasi kerja karyawan pihak manajemen perusahaan harus berusaha merangkul para karyawan dan selalu memberikan motivasi dari segala aspek.
7. Stres kerja dan konflik kerja pada Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat telah berhasil untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Untuk terus mempertahankan bahkan meningkatkan prestasi kerja karyawan pihak manajemen perusahaan harus berusaha mengelola stres kerja dan menjaga tingkat konflik kerja agar prestasi kerja pun terus meningkat.