BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bayer Indonesia Cabang Jawa Barat, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Konflik pada PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat berada dalam kategori tinggi, dari ke tiga indikator yaitu Saling Ketergantungan, Perbedaan Tujuan Dan Meningkatnya Tuntutan Spesialisasi. Namun dari ke tiga indikator tersebut dengan kategori tinggi masih ada indikator yang memperoleh skor yang paling rendah, yaitu indikator meningkatnya tuntutan spesialisasi. Maka disarankan perusahaan perlu melakukan tindakan seperti diadaknnya gathering yang diikuti oleh para karyawan selain itu adanya pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan spesialisasi karyawan.
2. Stres Kerjapada PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat berada dalam kategori tinggi, dari ke tiga indikator yaitu beban kerja yang berlebihan, tingkat kebisingan dan pengawasan yang terlalu ketat dari atasan. Namun dari ke tiga indikator tersebut dengan kategori tinggi masih ada indikator yang memperoleh skor yang paling rendah, yaitu indikator pengawasan yang terlalu ketat dari atasan. Maka disarankan atasan perlu melakukan tindakan seperti lebih banyak komunikasi serta berinteraksi

mengenai pekerjaan dengan bawahan agar dapat saling memberikan informasi tentang pekerjaan sehingga para karyawan pun tidak merasa diawasi dan tidak merasa tergangguoleh atasannya sehingga para karyawan dapat bekerja dengan fokus.

3. Kinerja Karyawanpada PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat berada dalam kategori tinggi, dari ke tiga indikator yaitu kualitas mutu kerja, kauntitas hasil yang dicapai dan ketepatan waktu. Namun dari ke tiga indikator tersebut dengan kategori tinggi masih ada indikator yang memperoleh skor yang paling rendah, yaitu indikator ketepatan waktu. Maka disarankan perusahaan perlu melakukan tindakan seperti memberikan motivasi kepada karyawan agar para karyawan pada PT Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat lebih menghargai waktu sehingga hasil kinerjanya pun akan baik dan sesuai dengan keinginan perusahaan.
4. Konflik berpengaruh cukup tinggi terhadap stres kerja pada PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat. Konflik memberikan pengaruh sebesar 41,9%. Terhadap stres kerja, dimana semakin tinggi konflik, makan akan meningkatkan stres kerja. Maka disarankan PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Baratperlu melakukan tindakan – tindakan yang bersifat positif. Seperti dengan sengaja perusahaan membuat persaingan dalam pencapaian target perusahaan agar dengan sendirinya karyawan akan saling berlomba-lomba untuk melakukan terbaik agar target yang ditentukan tercapai.

5. Konflik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat. Secara total kontribusi atau pengaruh konflik dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bayer Indonesia Cabang Jawa Barat sebesar 39,4 persen. Maka disarankan PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat cukup dengan mempertahankan dan lebih menambah lagi dalam merencanakan konflik yang bersifat positif agar para karyawan dapat lebih meningkatkan kinerjanya. Semakin baik konflik yang dibuat oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja, makan akan semakin baik pula kinerja karayawan dalam mencapai tujuan perusahaan.
6. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat. Secara total kontribusi atau pengaruh stres kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bayer Indonesia Cabang Jawa Barathanya sebesar 15,9 persen. Walaupun berpengaruh tidak terlalu tinggi maka disarankan diadakannya outbound atau acara tahunan wisata bersama keluarga dari perusahaan.
7. Konflik dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat. Secara bersama-sama variabel konflik dan stres kerja memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 58,8% terhadap kinerja karyawan pada PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat. Maka disarankan PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat seyogyanya memperhatikan variabel-variabel tersebut. Karena dapat berguna bagi kelangsungan hidup

perusahaan, salah satunya yaitu variabel Konflik yang berperan penting dalam kegiatan perusahaan karena berdampak langsung terhadap stres kerja dan juga kinerja karyawan di PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel – variabel lain seperti seperti variabel kedisiplinan, budaya organisasi, motivasi, knowladge manajemen, lingkungan kerja, kompetensi, dan lain sebagainya yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat penulis maka selanjutnya penulis memberikan saran-saran yang dapat berguna mengenai pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat, diantaranya :

1. Konflik pada PT. Bayer Indonesia – Bayer Cropscience Area Jawa Barat secara keseluruhan dikategorikan tinggi. Namun dalam hal ini terutama pada meningkatnya tuntutan spesialisasi, agar PT. Bayer Indonesia – Bayer Cropscience Area Jawa Barat bisa melakukan pembenahan yang dilakukan dalam peningkatan spesialisasi karena peningkatan spesialisasi sangatlah penting dalam menjalankan suatu pekerjaan agar pekerjaan yang dikerjakan dapat dikerjakan dengan baik. Perusahaan perlu melakukan tindakan seperti diadaknnya gathering yang diikuti oleh para karyawan selain itu adanya pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan spesialisasi karyawan.

2. Stres Kerja pada PT. Bayer Indonesia – Bayer Cropscience Area Jawa Barat secara keseluruhan dikategorikan tinggi. Namun dalam hal ini terutama pada pengawasan yang ketat dari atasan, agar PT. Bayer Indonesia – Bayer Cropscience Area Jawa Barat bisa melakukan pembenahan yang dilakukan pengawasan ketat dari atsan karena pengawasan ketat dari atasan sangatlah penting dalam menjalankan suatu pekerjaan agar pekerjaan yang dikerjakan dapat dikerjakan dengan baik. Namun, pengawasan yang terlalu ketat membuat para karyawan tidak merasa nyaman dan merasa selalu diawasi sehingga kurang fokus dalam menjalankan pekerjaan. Oleh karena itu atasan perlu melakukan tindakan seperti lebih banyak komunikasi serta berinteraksi mengenai pekerjaan dengan bawahan agar dapat saling memberikan informasi tentang pekerjaan sehingga para karyawan pun tidak merasa diawasi dan tidak merasa tergangguoleh atasannya sehingga para karyawan dapat bekerja dengan fokus.
3. Kinerja Karyawan pada PT. Bayer Indonesia – Bayer Cropscience Area Jawa Barat secara keseluruhan dikategorikan tinggi. Namun dalam hal ini terutama pada ketepatan waktu, agar PT. Bayer Indonesia – Bayer Cropscience Area Jawa Barat bisa melakukan pembenahan yang dilakukan tentang ketepatan waktu karena ketepatan waktu sangatlah penting dalam menjalankan suatu pekerjaan agar pekerjaan yang dikerjakan dapat dikerjakan dengan baik. Namun, para karyawan dalam ketepatan waktu

perlu adanya pembenahan. Oleh karena itu perusahaan perlu melakukan tindakan seperti memberikan motivasi kepada karyawan agar para karyawan pada PT Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat lebih menghargai waktu sehingga hasil kinerjanya pun akan baik dan sesuai dengan keinginan perusahaan.

4. Konflik memiliki pengaruh yang cukup tinggi terhadap Stres Kerja pada PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat. Oleh karena itu, PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Baratperlu melakukan tindakan – tindakan yang bersifat positif. Seperti dengan sengaja perusahaan membuat persaingan dalam pencapaian target perusahaan agar dengan sendirinya karyawan akan saling berlomba-lomba untuk melakukan terbaik agar target yang ditentukan tercapai.
5. Konflik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat. Oleh karena itu, PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Baratcukup dengan mempertahankan dan lebih menambah lagi dalam merencanakan konflik yang bersifat positif agar para karyawan dapat lebih meningkatkan kinerjanya. Semakin baik konflik yang dibuat oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja, makan akan semakin baik pula kinerja karayawan dalam mencapai tujuan perusahaan.
6. Stres kerjaberpengaruh rendah terhadap kinerja karyawan pada PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat, cukup mempertahankan dan melakukan tindakan lebih agar stres terhadap kinerja karyawan PT.

Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat lebih berkurang. Salah satunya dengan diadakannya outbound atau acara tahunan wisata bersama keluarga dari perusahaan.

7. Melihat dari keseluruhan variabel yang telah diteliti yaitu konflik dan stres kerja serta kinerja karyawan secara keseluruhan memiliki keterkaitan dan pengaruhnya secara signifikan, maka dri itu PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat seyogyanya memperhatikan variabel-variabel tersebut. Karena dapat berguna bagi kelangsungan hidup perusahaan, salah satunya yaitu variabel Konflik yang berperan penting dalam kegiatan perusahaan karena berdampak langsung terhadap stres kerja dan juga kinerja karyawan di PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel – variabel lain seperti seperti variabel kedisiplinan, budaya organisasi, motivasi, knowladge manajemen, lingkungan kerja, kompetensi, dan lain sebagainya yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.