BAB V

KESIMPULAN & SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Model kinerja karyawan melalui konflik kerja dan stres pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung, yang berlokasi di Jl. Perintis Kemerdekaan No.1 Bandung dengan responden yang merupakan karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung, dengan komposisi jenis kelamin laki-laki lebih banyak dari jenis kelamin perempuan, dan tingkat pendidikan tertingi pada responden adalah Strata Satu (S1). Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) termasuk dalam kategori “Baik”. Kinerja karyawan dinyatakan sudah sesuai dengan standar perusahaan. Konflik kerja lebih dominan di perbedaan individu dan stres kerja lebih disebabkan oleh kondisi pekerjaan karyawan.
2. Konflik Kerja pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung termasuk dalam kategori “Tinggi”. Skor tertinggi ada pada dimensi Konflik Fungsional (Konflik yang memicu dampak positif bagi perusahaan), dimana persaingan kerja di PT. Kereta Api Indonesia ternyata dapat memicu kreatifitas dan inovasi bagi karyawan. sedangkan skor terendah ada pada Konflik Disfungsional (Konflik yang memicu dampak negatif bagi perusahaan), dimana karyawan PT. Kereta Api Indonesia lebih senang bekerja sendiri dibanding kerjasama tim akibatnya sulit menerima

saran atau pendapat oranglain. Sehingga kerap kali menimbulkan negosiasi yang cukup lama dalam mencapai sasaran perusahaan. Maka konflik kerja pada PT.kereta Api Indonesia (Persero) Bandung, dapat menentukan kinerja karyawan. Semakin tinggi konflik kerja, maka kinerja karyawan semakin meningkat.

3. Stres Kerja pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung termasuk pada kategori "Rendah". Skor tertinggi ada pada dimensi Kondisi pekerjaan, dimana beban kerja terlalu banyak sehingga karyawan seringkali merasa kelelahan yang melemahkan daya tahan tubuh itu sendiri. Sedangkan skor terendah ada pada faktor interpersonal dimana karyawan merasa jenuh karna pekerjaan yang dikerjakan terlalu monoton. Maka stres kerja dapat menentukan kinerja karyawan. Hasil menunjukan apabila stres kerja tinggi maka kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) meningkat.
4. Konflik Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan secara simultan dalam menentukan Kinerja Karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan mengenai model kinerja karyawan melalui konflik kerja dan stres kerja pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung. Maka saran yang dapat disampaikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung dinilai perlu untuk mengelola sumber konflik kerja dan stres kerja yang terjadi pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung, dengan cara kolaborasi masing-masing dapat memberi dan menerima saran yang meminimalkan kekurangan dan menguntungkan semua pihak serta menghadapi stres dengan mengelola perilaku, mengatur waktu dan kesibukan degan cara yang baik sehingga menjadi lebih sehat dan berkembang
2. Sebaiknya kerjasama tim perlu ditingkatkan agar tujuan perusahaan tercapai dan menimbulkan pola keharmonisan di tengah ruang lingkup kerja pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung,
3. Sebaiknya pekerjaan dikerjakan sesuai dengan prioritas dari urutan yang paling penting hingga yang paling ringan agar dapat mengatur strategi dalam mengelola beban kerja yang terlalu banyak dan pekerjaan lebih efektif. Agar tidak bosan dan monoton sebaiknya perusahaan perlu sesekali memberikan reward seperti *tour* bagi seluruh karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung agar karyawan tidak merasa bosan dan mendorong semangat bekerja lebih efektif dan efisien dikemudian hari.
4. Sebaiknya Manajemen Konflik kerja dan manajemen stres ditingkatkan dengan cara mendiskusikan setiap masalah, rotasi personil dan pelatihan personil jika dibutuhkan dan membuat pendekatan individual atau organisasional seperti memperluas jaringan sosial dan olahraga kebugaran.