

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan peneliti pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Konflik kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Yavindo Sumber Persada.
2. Komunikasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Yavindo Sumber Persada.
3. Konflik kerja dan komunikasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Yavindo Sumber Persada.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian dan rekomendasi yang dapat diberikan untuk penelitian yang akan datang sebagai berikut:

1. Konflik kerja memiliki peranan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, bagi perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawan harus lebih memperhatikan keadaan organisasi dalam masalah konflik misalnya dengan melakukan suatu kegiatan yang dapat mempererat hubungan antara karyawan satu dengan karyawan yang lain, sehingga kemungkinan terjadinya konflik menjadi lebih minim.

2. Komunikasi kerja memiliki peranan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu bagi perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawan hendaknya selalu melaksanakan pengendalian dan evaluasi kinerja karyawan serta mencari solusi yang sesuai dengan situasi dan kondisi di lapangan. Hal ini dipandang perlu karena memudahkan didalam merumuskan, merencanakan dan melaksanakan langkah perbaikan.
3. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh konflik kerja dan komunikasi kerja sebesar 36,2% sisanya 63,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan tema yang sama dapat mengembangkan model dengan memasukan kontruk-kontruk baru misalnya untuk lembaga yang berbeda dilihat dari kondisi perbedaan kepemimpinan dan lingkungan kerja.
4. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, mengenai masalah banyaknya kerjaan yang tidak selesai tepat waktu pada bagian identifikasi masalah, diharapkan agar perusahaan dapat membagi kerjaan untuk masing-masing karyawan secara rata. Dan tidak menerima kerjaan melebihi dari pada kapasitas karyawan, apabila kerjaan melebihi kapasitas karyawan, maka perlu untuk menambah jumlah karyawan.
5. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, mengenai masalah lambatnya karyawan dalam melayani permintaan pelanggan pada bagian identifikasi masalah, diharapkan agar perusahaan giat dalam melaksanakan pelatihan terhadap karyawan agar segala sesuatu yang dikerjakan sesuai dengan

prosedur perusahaan, sehingga lebih cepat dan cekat dalam melayani permintaan pelanggan.

6. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, mengenai masalah tingginya tingkat perputaran (*turn over*) karyawan pertahun pada bagian identifikasi masalah, diharapkan agar perusahaan lebih memperhatikan hubungan antar sesama karyawan apabila ada masalah segera diselesaikan dengan baik, dan untuk manajer agar dapat terus memotivasi bawahannya seperti memberi apresiasi ataupun sejenis lainnya.
7. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, mengenai masalah kerumitan dalam pencapaian target pada bagian identifikasi masalah, diharapkan agar perusahaan dapat menambah karyawan sesuai dengan kapasitas pekerjaan yang diterima perusahaan.