

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang didapatkan setelah diolah kembali, maka hasil penelitian tentang pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pangkalan Baru Kabupaten Bangka Tengah, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan Hasil deskriptif dari variabel konflik kerja dengan nilai rata-rata sebesar 2,56 kategori rendah, variabel stres kerja sebesar 2,52 kategori rendah, dan variabel kinerja pegawai sebesar 3,523 kategori tinggi.
2. Konflik kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pangkalan Baru Kabupaten Bangka Tengah, ini ditunjukkan dari hasil analisis T_{hitung} sebesar -2,436 lebih kecil dari T_{tabel} 2,018 dan dengan signifikansi sebesar 0,019 lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05.
3. Stres kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pangkalan Baru Kabupaten Bangka Tengah, ini ditunjukkan dari hasil analisis T_{hitung} sebesar -5,575 lebih kecil dari T_{tabel} 2,018 dan dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05.
4. Pengujian secara bersama-sama antara Konflik kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

pada Kantor Camat Pangkalan Baru Kabupaten Bangka Tengah, hal ini ditunjukkan hasil analisis yang didapat F_{hitung} sebesar 82,742 dan kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} yaitu 3,225, berarti F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , dan nilai signifikansinya adalah 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Ini menunjukkan bahwa konflik kerja dan stres kerja dibutuhkan dalam kinerja pegawai tetapi pada level yang rendah.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh dari hasil penelitian, maka ada beberapa saran yang penulis berikan agar dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan konflik kerja dan stres kerja, yaitu antara lain:

1. Saran untuk penelitian lanjutan

Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda serta dengan item pertanyaan pada kuesioner yang berbeda dengan pertanyaan kuesioner penelitian lainnya. Bagi peneliti selanjutnya dapat dimanfaatkan sebagai bahan rujukan dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan konflik kerja dan stres kerja.

2. Saran yang ditujukan untuk Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka Tengah

1. Kantor Camat Pangkalan Baru Kabupaten Bangka Tengah harus memperhatikan konflik kerja, dan stres kerja kepada pegawai disebabkan karena variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai. Hubungan antara pimpinan dan pegawai yang belum terjalin dengan baik dapat menghambat kinerja pegawai, karena pegawai merasa kurang adanya dukungan dari pimpinan, oleh karena itu untuk pimpinan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangka Tengah untuk lebih memberikan arahan serta dukungan yang baik agar pegawai merasa peran yang dimiliki sangat penting.

2. Kantor Camat Pangkalan Baru Kabupaten Bangka Tengah, lebih memperhatikan lagi konflik yang terjadi di instansi tersebut, supaya pegawai lebih nyaman dalam melakukan pekerjaan, dan tidak ada kesalah pahaman dan bisa meningkatkan kinerja pegawai, supaya bisa tercapai tujuan yang diinginkan Kantor Camat Pangkalan Baru Kabupaten Bangka Tengah.
3. Diharapkan dapat menjadi masukan pada Kantor Camat Pangkalan Baru dalam memberikan arahan kepada pegawainya, khususnya kepada Camatnya, bahwa mengingat tingginya tuntutan dari suatu pekerjaan, baik dari segi rutinitas dan jam kerjanya, maka pengaruh yang akan ditimbulkan oleh stres kerja akan langsung akan berpengaruh kepada kinerja pegawai.