

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Variabel Stres Kerja (X1) dan Konflik Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y1), berdasarkan temuan yang diolah SPSS dari kajian dan pembahasan bab sebelumnya. Hal ini didukung oleh temuan uji t yang menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja signifikan secara statistik ($p = 0,044$). Variabel Stres Kerja dianggap dapat diterima karena nilai signifikansinya kurang dari 0,05 (atau 0,050). Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Samarinda kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh stres kerja. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat stres kerja maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Karya Muhammad Ekhsan dan Burhan (2021) sebelumnya mendukung hal ini. Didapatkan p-value sebesar 0,025 untuk variabel konflik kerja. Variabel Konflik Kerja dianggap dapat diterima karena nilai signifikansinya berada di bawah 0,05 atau 0,050. Di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Samarinda, kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh konflik kerja. Secara khusus, seiring dengan meningkatnya jumlah konflik kerja, kinerja pegawai menurun. Hal ini sesuai dengan apa yang ditemukan oleh I Putu dan I Ayu pada penelitian sebelumnya (2020).

Pada saat yang sama, tingkat signifikansi 0,077 dicapai dengan menggunakan uji f. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka hipotesis nol menyatakan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Stres Kerja dan Konflik Kerja dengan variabel Kinerja Pegawai. Salah satu penyebab penelitian ini tidak signifikan adalah karena adanya pola sebaran data yang tidak sama antara variabel yang diuji.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas karena adanya pengaruh signifikan Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (X2) serta Konflik Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (X2), maka saran yang dapat diberikan oleh penulis kepada kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Kota Samarinda adalah menciptakan suasana kerja yang nyaman antar sesama pegawai agar memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, meningkatkan kerja sama tim untuk membangun semangat kerja dan mempermudah pekerjaan sesama pegawai, memperhatikan serta mengelola stres kerja dan konflik kerja pada pegawai dan pegawai diharapkan mampu mengontrol emosi agar tidak terciptanya konflik terhadap sesama pegawai yang menimbulkan suasana kerja tidak nyaman.