

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Kesimpulan dari pembahasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Konflik kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Pelestarian Kebudayaan wilayah XIX di Sulawesi Selatan. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu dilakukan upaya untuk mengurangi konflik kerja di lingkungan perusahaan.
2. Stres kerja tidak memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Bahkan, pada tingkat stres, stres kerja dapat memberikan dampak positif dengan mendorong karyawan untuk melakukan tugas dengan lebih baik dan meningkatkan pemikiran kritis. Oleh karena itu, manajemen tidak perlu terlalu khawatir jika karyawan mengalami stres.
3. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan keinginan untuk mencapai tujuan, memperkuat tekad untuk mengatasi hambatan, meningkatkan fokus dan produktivitas, serta memicu kreativitas dan inovasi. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai guna meningkatkan kinerja mereka.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa konflik kerja, stres kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang berbeda terhadap kinerja pegawai, yang perlu dipertimbangkan dalam manajemen sumber daya manusia untuk mencapai kinerja yang optimal.

B. Saran

1. Saran untuk Pegawai

- a. Pegawai perlu meningkatkan kesadaran akan pentingnya manajemen konflik dalam lingkungan kerja. Ini bisa dilakukan dengan meningkatkan keterampilan komunikasi, pemecahan masalah, dan kemampuan untuk bekerja sama secara efektif dengan rekan kerja.
- b. Pegawai perlu belajar teknik pengelolaan stres yang efektif untuk mengatasi tantangan dan tekanan dalam pekerjaan mereka. Ini termasuk mengidentifikasi sumber stres, mengambil istirahat yang cukup, dan mencari dukungan dari rekan kerja atau manajemen jika diperlukan.
- c. Pegawai dapat meningkatkan motivasi pribadi mereka dengan menetapkan tujuan yang jelas, menemukan arti dalam pekerjaan mereka, dan mencari dukungan dari manajemen atau mentor untuk mencapai tujuan tersebut.

2. Saran untuk Penulis Selanjutnya

- a. Penulis selanjutnya dapat melakukan penelitian lebih lanjut untuk menghubungkan lebih dalam Pengaruh konflik, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan menambahkan variable dan indikator yang berbeda.
- b. Untuk menghasilkan temuan yang lebih umum dan relevan, penulis dapat mempertimbangkan untuk menyertakan variasi sampel dan konteks dalam penelitian mereka, misalnya dengan mengambil sampel dari berbagai industri institusi dengan parameter yang lebih menarik untuk di

teliti.

- c. Penulis selanjutnya dapat meningkatkan validitas dan reliabilitas penelitian mereka dengan menggunakan metode penelitian yang lebih canggih, seperti desain penelitian longitudinal atau eksperimen lapangan, dan dengan memperhatikan aspek metodologi yang lebih teliti.

Dengan menerapkan saran-saran ini, pegawai dapat meningkatkan kinerja mereka sementara penulis selanjutnya dapat menghasilkan penelitian yang lebih berkualitas dan relevan bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di berbagai organisasi.