

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Mengacu pada hasil analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan positif serta kuat antara keterikatan kerja dengan manajemen konflik pada karyawan serta karyawan di usia dewasa madya. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi keterikatan kerja seseorang, semakin ia memiliki kemampuan untuk mengatasi konflik yang dalam penelitian ini disimpulkan juga bahwa manajemen konflik yang paling mendominasi keterikatan kerja seseorang ialah gaya manajemen konflik yang *compromising*.

Setelah mendapatkan hasil analisis data, dapat dikatakan bahwa karyawan serta karyawan usia dewasa madya memiliki tingkat keterikatan kerja yang relatif tinggi, hal ini menunjukkan adanya kapabilitas dalam penanganan konflik yang baik. Selain itu pun dapat dilihat bahwa perbedaan mean variabel diantara kedua variabel tidak signifikan.

#### **5.2 Implikasi**

Dengan adanya hasil penelitian yang menyatakan bahwa keterikatan kerja berhubungan positif signifikan dengan manajemen konflik, diharapkan dapat memberikan bahan evaluasi bagi perusahaan agar dapat terus meningkatkan keterikatan kerja para karyawan serta karyawatnya serta dapat semakin mengarahkan dan mengembangkan kemampuan tiap individu dalam mengatasi konflik, terlebih dengan cara *compromising*, dimana setelah dilakukan penelitian didapati bahwa cara tersebut merupakan yang paling kuat berhubungan dengan keterikatan kerja. Selain itu, bagi para atasan juga agar semakin turut terlibat dalam berkompromi dengan bawahan-bawahannya dalam mengatasi konflik yang ada, karna keterlibatan atasan tersebut akan membangkitkan semangat, menjadi motivasi serta dorongan bagi para karyawan serta karyawan dalam melibatkan diri

pada setiap konflik yang ada, dan tentu akan membangun keterikatan kerja yang diharapkan oleh perusahaan dalam membantu memperkuat visi serta misi yang dimiliki.

### 5.3 Saran

Dalam bagian ini, peneliti akan memberikan saran seputar penelitian yang telah dilakukan dan yang mungkin kelak akan dilakukan terkait topik yang telah peneliti jalankan. Baiknya, dalam melakukan penelitian selanjutnya untuk melakukan estimasi dalam setiap alur kerja yang ada, terlebih dalam pembahasan instrument. Akan sangat baik jika instrumen yang akan digunakan merupakan modifikasi atau instrument baru, hal tersebut tentunya akan melatih kemampuan peneliti dalam membuat instrument yang tepat guna, sesuai dengan topik serta subyek yang akan diteliti, sediakan dan siapkan lebih banyak waktu untuk instrument tes.

Selain itu, juga penting untuk menambahkan responden agar hasil penelitian semakin dapat dipercaya akurasi, semakin dapat mewakili. Penting untuk selanjutnya diadakan penelitian untuk dewasa awal, guna melihat perbandingan diantara dewasa awal dan dewasa madya, sehingga penelitian selanjutnya dapat menjelaskan ada atau tidaknya transisi gaya manajemen konflik yang mengakibatkan semakin munculnya keterikatan kerja di dewasa madya.

Disamping itu, peneliti juga menyarankan untuk melakukan penelitian yang lebih mendetail untuk penelitian selanjutnya. Hal ini dimaksudkan agar penelitian selanjutnya mampu menggambarkan hasil yang jauh lebih rinci untuk setiap dimensi terlibat dalam variabel dependen mau pun independen. Peneliti juga menganjurkan untuk turut mengukur setiap hasil tiap dimensi serta variabel berdasarkan data nominal yang telah dilakukan *crosstab* sehingga hasil yang didapatkan lebih akurat.

Saran selanjutnya yang dapat diberikan oleh peneliti kepada pihak-pihak terkait berdasarkan penelitian yang telah dilakukan ialah terkait dengan responden yang telah dipilih oleh peneliti, maka peneliti dapat menyumbangkan ide atau gagasan mengenai pentingnya pengadaan seminar atau pun pelatihan yang dapat mempertajam intuisi serta meningkatkan kemampuan karyawan serta karyawan

dalam suatu organisasi mau pun perusahaan. Berdasarkan pada responden, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen konflik yang baik serta keterikatan kerja yang tinggi terlihat pada individu dewasa madya, hal ini sejalan dengan latar belakang yang telah disampaikan oleh peneliti. Oleh karena itu, peneliti mengajukan saran bagi organisasi mau pun perusahaan untuk mengadakan suatu *sharing session* yang bertujuan untuk membagikan pengalaman baik dan buruk yang telah dilalui oleh para karyawan serta karyawan dewasa madya dalam upayanya menghadapi konflik-konflik selama masa kerja yang telah dilalui hingga saat ini. Hal ini dapat menjadi kesempatan untuk mempererat hubungan setiap individu mau pun memperbaiki hubungan serta keadaan yang mengakibatkan lingkungan kerja tidak kondusif. Selain ini kesempatan tersebut sekaligus menekan biaya pengeluaran, dikarenakan pelatihan yang dilakukan tersebut menggunakan pihak-pihak internal yang tidak memakan biaya.

Manajemen konflik selanjutnya dapat disebut sebagai keahlian yang mana dimiliki oleh tiap individu dalam tingkat serta jenis yang berbeda-beda. Sementara keterikatan kerja merupakan suatu aspek dalam diri individu dalam melakukan pekerjaannya, dan hal tersebut sangat dibutuhkan oleh organisasi atau pun perusahaan yang ingin memperoleh keuntungan dan kemajuan. Dengan mengacu pada hasil penelitian yang memperlihatkan bahwa penanganan manajemen konflik yang paling berperan dalam keterikatan kerja karyawan ialah *compromising*, maka peneliti menyarankan untuk setiap organisasi mau pun perusahaan yang ingin meningkatkan keterikatan kerja karyawan serta karyawatnya untuk membuat silabus serta perencanaan pelatihan manajemen konflik yang dapat mengarahkan individu kearah manajemen *compromising*. Selain itu, penelitian ini merupakan penelitian yang meneliti tentang hubungan antara kedua variabel, maka dari itu, selain memberikan pengarahan dan pembelajaran manajemen konflik pada para karyawan serta karyawan, akan sangat baik jika suatu organisasi atau pun perusahaan, khususnya bagian manajemen sumber daya manusia, untuk menyediakan fasilitas yang mendukung, lingkungan kerja yang kondusif, serta segala hal yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya.