

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Variabel Konflik kerja yang memiliki 3 dimensi yaitu: 1) Konflik Tugas diperoleh persentase sebesar 72% dengan rata-rata WMS yaitu 2,87 dengan kriteria baik. 2) Konflik Hubungan diperoleh persentase sebesar 82% dengan rata-rata WMS yaitu 3,29 dengan kriteria baik. (3) Konflik Proses diperoleh persentase sebesar 87% dengan rata-rata WMS yaitu 3,47 dengan kriteria sangat baik
2. Variabel kinerja karyawan yang memiliki rata-rata sebesar 83,45 dan terdapat 5 dimensi yaitu: 1) Kuantitas dari hasil diperoleh persentase sebesar 73% dengan rata-rata WMS yaitu 2,90 dengan kategori baik. 2) Kualitas dari hasil diperoleh persentase sebesar 70% dengan rata-rata WMS yaitu 2,79 dengan kategori baik. (3) ketepatan waktu dalam bekerja diperoleh persentase sebesar 65% dengan rata-rata WMS 2,61 dengan kategori baik (4) Kehadiran diperoleh persentase sebesar 62% dengan rata-rata WMS 2,50 dengan kategori baik (5) Kemampuan bekerja sama diperoleh persentase sebesar 66% dengan rata-rata WMS 2,64 dengan kategori baik.

## 5.2 Implikasi

1. Pihak manajemen di hotel tersebut harus memperhatikan masalah konflik kerja yang terjadi dalam perusahaan. karena masalah konflik kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, yang artinya setiap konflik kerja meningkat maka akan menurunkan kinerja karyawan. Untuk itu, pihak manajemen harus mampu meminimalisir dan menyelesaikan masalah konflik kerja dengan manajemen konflik yang baik, salah satunya dengan cara menciptakan suasana kekeluargaan yang erat dan kondusif di antara karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat menjadi lebih baik kedepannya.
2. Implikasi pada penelitian ini adalah terdapatnya pengaruh negatif dan signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan hasil penelitian ini merupakan penguatan ataupun pembuktian dari teori-teori yang ada dan didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya.

## 5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Konflik kerja dapat menurunkan kinerja karyawan. Dengan demikian, untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan, perusahaan perlu menyelesaikan konflik yang terjadi pada karyawan, seperti konflik tugas, konflik hubungan dan konflik proses.
2. Hasil penelitian dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan program kinerja karyawan.

3. Sebaiknya pihak hotel memberikan pelatihan terkait dengan kinerja karyawan agar tidak menimbulkan permasalahan konflik yang berlanjut, seperti melakukan cara *guest complain*

