

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Stress Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pencatatan Sipil Kabupaten Rote Ndao adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menggunakan SPSS maka diketahui stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Dinas Pencatatan Sipil Kabupaten Rote Ndao karena meskipun seorang pegawai mengalami stress karena pekerjaan yang ada namun dia masih mempunyai tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang ada sehingga stress kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja
- b. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menggunakan SPSS maka diketahui Konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Dinas Pencatatan Sipil Kabupaten Rote Ndao karena meskipun dalam suatu organisasi atau instansi tertentu terjadi konflik kerja antar sesama pegawai atau pegawai dengan atasan dan juga

terjadi karena perbedaan pendapat namun itu tidak mempengaruhi semangat kerja dari pegawai tersebut. Karena pada dasarnya semua elemen dalam organisasi tersebut akan bekerja keras untuk mensukseskan tujuan dari organisasi itu sendiri.

5.2. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini dapat menjadi bukti empiris yang menjelaskan pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rote Ndao, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kepentingan keilmuan yang kemudian dijadikan sebagai acuan maupun referensi untuk peneliti mendatang. Implikasi teoritis dalam penelitian ini adalah:

1. Teori stres kerja menentukan semangat kerja dikemukakan oleh Hasibuan (2012), suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, orang yang stress menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stress kerja suatu kondisi yang merefleksikan rasa tertekan, tegang yang mempengaruhi emosi proses berpikir seorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaan sehingga dapat menghambat tujuan organisasi. Hasil penelitian saya mendukung teori yang disampaikan oleh Hasibuan dan tidak mendukung penelitian dari Syaifuddin Fahmi (2016).
2. Teori konflik kerja menentukan semangat kerja dikemukakan oleh Gibson (2012) menyatakan bahwa konflik kerja merupakan pertentangan antara

individu, antara kelompok, dan antara organisasi yang disebabkan oleh perbedaan komunikasi, tujuan dan sikap. Hasil penelitian saya mendukung teori Gibson dan tidak mendukung penelitian dari Ahmad Rifki dkk (2019).

5.3. Implikasi Terapan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka penulis dapat memberi usul saran antara lain:

1. Saran untuk dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rote Ndao. Untuk menghindari sters kerja dan konflik kerja yang akan berdampak dan bahkan bisa mengurangi semangat kerja maka perlu mengenali diri sendiri bahwa semua orang itu berbeda. Selain itu perlu juga untuk menghargai setiap orang yang menjadi bagian dari rekan kerja kita agar semangat kerja tetap tumbuh dalam diri setiap orang.
2. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti lebih jauh indikator stress kerja dan konflik kerja yang memiliki kategori rendah dan hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai acuan untuk peneliti selanjutnya, agar melakukan penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel yang tidak dapat diteliti oleh penulis.