

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel konflik kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten TTS.
2. Variabel stres kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten TTS.

#### **5.2 Implikasi Teoritis**

1. Variabel konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten TTS. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Azizah 2019) dengan judul pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Makasar.
2. Variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor dinas sosial kabupaten TTS. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Romli (2010) dengan judul pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT.BPRS.PNM.AI.Ma Some, Stres memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.BPRS.PNM.AI.Ma Some,dengan besar pengaruh 0,3927,berarti 15,42% kinerja karyawan ditentukan oleh factor stres kerja dan sisanya sebesar 84,58% yang disebabkan oleh factor lainnya dan tidak diteliti dalam penelitian ini

### **5.3 Implikasi Terapan**

#### **1. Bagi Kantor Dinas Sosial Kabupaten TTS**

- a. Perlu memperhatikan konflik kerja antar pegawai agar dapat meminimalisir konflik yang terjadi dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Dapat mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pekerjaan seorang pegawai sehingga tidak terjadi stres kerja yang dapat menurunkan kinerja pegawai.
- c. Hubungan kepemimpinan dengan pegawai harus terjalin dengan baik sehingga mencegah terjadinya stres pegawai yang dapat menurunkan kinerja setiap pegawai.

#### **a. Bagi Peneliti selanjutnya**

1. Peneliti selanjutnya perlu menambah variabel-variabel lainnya seperti semangat kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir atau dapat juga mengembangkan indikator-indikator dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga dapat lebih memperkaya pengetahuan dan penelitian tentang kinerja pegawai atau karyawan di suatu instansi pemerintah atau perusahaan.
2. Hasil dari penelitian ini dapat menjadi tambahan sumber referensi untuk penelitian selanjutnya pada bidang yang sama.