

BAB V PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan atas dasar hasil pengujian hipotesis maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian statistik konflik kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($-2,062 < 1,689$) dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,047 ($0,047 < 0,025$), sehingga H_1 diterima, artinya konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS MADE Demak.
2. Hasil pengujian statistik beban kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($-2,288 < 1,689$) dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,028 ($-2,288 < 0,05$), sehingga H_2 diterima, artinya beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS MADE Demak.
3. Hasil pengujian statistik lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,544 > 1,689$) dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,016 ($0,016 < 0,05$), sehingga H_3 diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS MADE Demak.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh konflik kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS MADE Demak peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak KSPPS MADE Demak dalam meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya:

1. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu bagi pimpinan untuk melakukan pendekatan yang berbeda dalam hal memberikan arahan kepada setiap karyawan agar tidak terjadinya konflik.
2. Pihak pimpinan KSPPS MADE Demak sebaiknya memperhatikan pemberian beban pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahlian dari masing-masing karyawan. Hal ini akan memacu karyawan untuk meningkatkan

kinerjanya serta diharapkan mampu membuat karyawan merasa betah dan loyal.

3. Lingkungan kerja di KSPPS MADE Demak dinilai sudah baik dan akan lebih baiknya lagi apabila lingkungan kerja untuk ditingkatkan lagi. Mengingat bahwa lingkungan kerja merupakan pendorong atau penyemangat karyawan agar dapat bekerja lebih baik dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya menggunakan variabel-variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena masih banyak variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

C. Penutup

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayahnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada Rasulullah SAW yang telah memberikan pelajaran kepada kita semua bagaimana menjadi seorang pakar ekonomi islam yang baik dan diridhoi Allah SWT, semoga kita selalu mengikuti jejaknya dan ilmu yang kita dapat bisa bermanfaat.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Hal ini disebabkan karena ketearbatasan ilmu dan kemampuan yang penulis miliki. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran pembaca demi kesempurnaan dalam skripsi ini. Semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi penulis khususnya dan semua pembaca pada umumnya. Sebagai penutup, penulis mohon maaf atas segala kesalahan dan kekurangan.