

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL, DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan hubungan antara manajemen konflik dengan kinerja kerja beserta kekuatan hubungan, sifat hubungan, dan signifikansi hubungan dari karyawan Program Studi Bisnis Perhotelan Universitas Agung Podomoro. Gambaran dari kesimpulan dan saran penelitian ini sebagai berikut,

Tabel 5.1 Gambaran Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan Penelitian	Implikasi Manajerial	Saran bagi Penelitian Selanjutnya
Manajemen konflik memiliki hubungan kuat dengan kinerja kerja.	Menggunakan manajemen konflik sebagai variabel tertentu dalam menilai kinerja kerja para karyawannya.	Melakukan penelitian lanjutan dengan sampel penelitian yang lebih luas, seperti beberapa Program Studi, satu Fakultas, satu universitas, beberapa universitas, dst.
Kompromi, kolaborasi, menghindari, serta akomodasi menjadi gaya manajemen konflik yang memiliki hubungan dengan kinerja kerja karyawan Program Studi bisnis perhotelan Universitas Agung Podomoro.	Meningkatkan kemampuan manajemen konflik baik secara individu maupun organisasi guna memperoleh kinerja kerja yang lebih baik berdasarkan temuan penelitian ini.	Menambahkan atau mengganti variabel yang digunakan untuk penelitian selanjutnya agar menemukan temuan baru yang berguna, terutama untuk meningkatkan performa karyawan.
Dominasi menjadi gaya manajemen konflik yang tidak memiliki hubungan dengan kinerja kerja karyawan Program Studi bisnis perhotelan Universitas Agung Podomoro.	Mengikutsertakan karyawan dalam menilai performa kerjanya berdasarkan cara menangani suatu konflik dalam lingkup kerjanya.	Menggunakan teori mengenai manajemen konflik dan kinerja kerja yang berbeda sehingga penelitian selanjutnya dapat melihat hubungan manajemen konflik dengan kinerja kerja dari perspektif yang berbeda.

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini ingin membuktikan 5 hipotesis mengenai hubungan antara manajemen konflik dengan kinerja kerja. Dari kelima hipotesis tersebut, hanya hipotesis mengenai hubungan manajemen konflik dominasi dengan kinerja kerja yang ditolak karena memiliki hubungan yang negatif atau tidak searah dan tidak

signifikan atau tidak berarti. Keempat hipotesis lainnya diterima, terutama manajemen konflik kompromi yang memiliki nilai koefisien korelasi tertinggi dengan kinerja kerja diantara responden. Sedangkan manajemen konflik akomodasi memiliki nilai koefisien korelasi terkecil, menjadikannya manajemen konflik yang memiliki hubungan terlemah dengan kinerja kerja diantara para responden. Beralaskan hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh Basri (2005), terbukti bahwa pengelolaan konflik atau manajemen konflik berhubungan dengan kinerja kerja dari sebuah organisasi. Penelitian ini juga searah dengan penelitian yang telah dilaksanakan oleh Shih (2010) yang menunjukkan bahwa manajemen konflik memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja kerja karyawan dalam sebuah organisasi.

## **5.2 Implikasi Manajerial**

Berdasarkan hasil penelitian ini, khususnya bagi institusi pendidikan dalam maupun luar negeri dan umumnya bagi seluruh organisasi yang memiliki struktur organisasi fungsional, untuk meningkatkan kemampuan manajemen konfliknya, baik secara individu maupun organisasi agar mampu meningkatkan kinerja kerja para karyawannya. Menggunakan manajemen konflik sebagai variabel penentu dalam menilai kinerja kerja karyawan dalam organisasinya, serta mengikutsertakan karyawan dalam menilai performa kerjanya dari sudut pandang bagaimana dia menangani suatu permasalahan dalam lingkup kerjanya,

## **5.3 Saran**

Saran bagi penelitian selanjutnya untuk menggunakan sampel yang berbeda dan lebih besar, seperti sampel dari Program Studi lain, Fakultas lain, universitas lain, organisasi, dan seterusnya. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat mencari sampel dari organisasi yang memiliki perbedaan barang atau jasa yang ditawarkan dibandingkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini, dengan budaya bekerja yang berbeda dan berbagai variabel-variabel lainnya. Menambahkan variabel lain dalam penelitian selanjutnya seperti kepemimpinan dan kepuasan karyawan.