

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji analisis dan pembahasan di atas , dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Ada hubungan yang negatif dan signifikan antara komunikasi antar pribadi dengan konflik kerja karyawan PDAM Kota Madiun. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t sebesar -2.874 dan signifikansi $0.006 < 0.05$ maka hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa semakin rendah komunikasi antar pribadi maka semakin tinggi pula konflik kerja karyawan PDAM Kota Madiun. Sebaliknya, semakin tinggi komunikasi antar pribadi maka semakin rendah pula konflik kerja karyawan PDAM Kota Madiun.
2. Tidak ada hubungan antara kepemimpinan transformasional dan konflik kerja Karyawan PDAM Kota Madiun. Hasil uji hipotesis didapatkan bahwa t sebesar 0.602 dan signifikansi $0.550 > 0.05$ maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti bahwa tidak ada hubungan signifikan antar kepemimpinan transformasional dengan konflik kerja karyawan PDAM Kota Madiun.
3. Ada perbedaan konflik kerja karyawan PDAM Kota Madiun berdasarkan bagian kerja. Hasil uji hipotesis didapatkan bahwa F hitung $16.247 > F$ tabel 3.195 dan signifikansi $0.000 < 0.05$ maka hipotesis diterima. Hal ini berarti ada perbedaan konflik kerja dilihat dari bagian kerja.

B. Saran

1. Bagi PDAM Kota Madiun diharapkan menggunakan hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam mengatasi konflik kerja karyawan untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi semua karyawan yang tergabung dalam satu lingkungan kerja. Kerja sama karyawan sebagai tim kerja memerlukan komunikasi antar pribadi yang efektif sehingga perlu dijaga agar dapat meminimalkan konflik kerja karyawan karena kelancaran komunikasi berpengaruh pada konflik kerja karyawan.
2. Bagi karyawan PDAM Kota Madiun diharapkan bahwa penelitian ini dapat memberikan masukan informasi terkait dengan konflik kerja terutama pada bidang umum sebagai subyek penelitian serta karyawan bidang kerja lain. Selain itu menurut hasil penelitian ini diketahui bahwa tidak ada hubungan signifikan tetapi diharapkan dapat memberi masukan tentang nilai-nilai positif dalam kepemimpinan transformasional yang kemudian dapat mulai diterapkan dalam pelaksanaan proses kerja. Misalnya keteladanan dari pimpinan terhadap karyawan untuk memberikan contoh kedisiplinan kerja, memperbarui informasi pada konsumen jika ada gangguan dalam distribusi air maupun pada masyarakat saat ada program khusus PDAM dalam pengadaan jaringan baru, untuk meningkatkan kualitas SDM dengan menerapkan kriteria tertentu dalam penerimaan karyawan baru disesuaikan dengan kebutuhan serta memberikan pelatihan bagi pegawai baru agar SDM yang diterima mempunyai kualitas yang baik.

3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan meneliti lebih lanjut terhadap faktor–faktor lain yang berpengaruh pada konflik kerja karyawan yang bisa dipakai untuk penelitian karena masih banyak faktor, yakni: faktor disiplin kerja, persepsi individu, prosedur kerja, latar belakang budaya, jenis kelamin, tingkat pendidikan, kohesivitas kelompok dan waktu penelitian, mengingat penelitian ini memiliki keterbatasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abror (2008). *Hubungan Komunikasi Organisasi Dengan Konflik Kerja di PT Merapi Utama Pharma*. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang.
- Azwar. (1997). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- , (1995). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- , (2003). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Arikunto .S (1989). *Prosedur Penelitisn Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Bina Aksara
- Chaplin (2002). *Kamus Lengkap Psikologi*. Ed. Kartono. Jakarta: Raja Grafindo
- De Vito. (1997). *Komunikasi Antar Manusia kuliah Dasar*. Ed. Maulana. Profesional Book.
- Dewi & Herachwati (2010). *Analisis Dampak kepemimpinan transaksional Dan transformasional terhadap Pembelajaran organisasi pada PT Bangun Satya Wacana Surabaya*. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan, Vol 3, Nomor 3, Desember 2010.
- Edelmann. (1997). *Konflik Interpersonal di tempat kerja*. Yogyakarta. Kanisius
- Effendy (2004). *Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktek*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Handajani. (2007). *Kajian Tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Kinerja pegawai (Studi pada PDAM Kota Malang)*. Jurnal ekonomi dan manajemen, vol. 8, Nomor 2, Juni 2007.
- J. Charles (1986). *Kepemimpinan Teori dan Pengembangan*. Ed. Mangunhardjana. Yogyakarta: Kanisius
- Liliweri, Dr. (1994). *Perspektif Teoritis Komunikasi Antar Pribadi (Suatu Pendekatan Ke Arah Psikologi Sosial Komunikasi)*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Rahardja (2004). *Hubungan antara Komunikasi antar Pribadi guru dan Motivasi Kerja Guru dengan kinerja Guru SMUK BPK Penabur Jakarta*. Jurnal Pendidikan Penabur. Th 3. Nomor 3. Desember 2004.

- Raimona Y (2003). *Peran Komunikasi Organisasi Dalam Pengelolaan Konflik (kasus hubungan antara manajer dan buruh pada organisasi perusahaan kabel di Cimanggis Bogor)*. Skripsi fakultas Pertanian Institut Pertanian Bogor.
- Rakhmat. (1994). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Riduwan, Dr, Enas & Rusyana (2013). *Cara Mudah Belajar SPSS Versi 17.0 dan Aplikasi Statistika Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins (1996). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Rozikin (2006). Pengaruh Konflik Peran dan Stress kerja Terhadap kinerja Karyawan pada Bank Pemerintah di Kota Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol.4. Nomor 2. Agustus 2006
- Sogiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha. (1995). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Utami T (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Trade Servistama Indonesia-Tangerang*. *Jurnal Akademi Sekretari Universitas Budi Luhur*.
- Wexley & Yukl. (1992). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wijono (1993). *Konflik Dalam Organisasi Industri dengan Strategi Pendekatan Psikologis*. Semarang: Satya Wacana.
- Winardi Prof.Dr. (2007). *Manajemen Konflik (Konflik Perubahan dan Pengembangan)*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Yukl A. Gary. (1994). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Ed. Udaya. Jakarta: Prehalindo.
- Yusuf Ely .M (2008). *Hubungan Antara Penyesuaian Diri Dalam lingkungan Kerja Dengan Manajemen Konflik di Kalangan Karyawan UD. Sido Muncul Blitar*. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang.