

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan pada bab-bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Tidak terdapat pengaruh antara variabel penyebab stres kerja terhadap kinerja di karena penyebab stres kerja yang didapat, tidak memengaruhi kinerja atau aktivitas administrasi yang lain, pekerjaan dapat dikerjakan dengan baik sesuai dengan waktu yang ditentukan. Penyebab stres kerja tersebut dapat diatasi dengan saling *support* dan saling bantu dalam hal pekerjaan.
2. Tidak terdapat pengaruh antara variabel komitmen normatif terhadap kinerja dikarenakan karyawan AJB Bumiputera 1912 sebagian besar masih berkomitmen bekerja dengan baik dan tetap tinggal didalam perusahaan atau manajemen dikarenakan tingginya rasa kekeluargaan yang dibangun dalam organisasi membuat antar karyawan nyaman berada di perusahaan walau dengan kondisi perusahaan yang sedang mengalami masalah likuiditas keuangan.
3. Terdapat pengaruh antara variabel kompetensi terhadap kinerja berarti menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kompetensi dan kinerja ini dapat diartikan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan AJB Bumiputera 1912 berpengaruh terhadap kinerja mereka, pengetahuan dan skill yang dimiliki pada individu karyawan mempengaruhi kinerja mereka, diantaranya seperti lebih mahir dalam menggunakan tools-tools pendukung dalam bekerja, dan inisiatif-inisiatif yang tidak terdapat disemua individu karyawan serta ide-ide yang diciptakan dapat mendukung kinerja..

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Untuk manajemen dan departemen SDM agar memperhatikan manajemen stres pada seluruh karyawan dikantor cabang Jabodetabek atau di luar Jabodetabek, dan dapat menetapkan jobdesk yang seharusnya dilakukan dikantor cabang, kantor wilayah dan kantor pusat, untuk meningkatkan layanan kepada nasabah dan membuat pekerjaan karyawan menjadi lebih efektif dan efisien.
2. Untuk mempertahankan komitmen normatif karyawan terhadap perusahaan dapat diminimalisir dengan memperbaiki pengelolaan SDM dengan memberikan training karyawan tentang peningkatan kemampuan dalam kinerja pada setiap individu karyawan dan pengarahan setiap ada perubahan peraturan atau mekanisme pelayanan agar satu visi dan misi. Dapat memberikan reward karyawan yang bekerja dengan kinerja baik untuk memicu sesuatu inisitif atau ide-ide yang positif.
3. Bagi peneliti lain diharapkan dapat menambahkan beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan memperluas objek penelitian agar diperoleh hasil yang lebih maksimal.