

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan :

1. Stres kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT BPR NBP 20 Delitua dengan koefisien regresi 0,444. Hal ini menunjukkan jika stres kerja naik satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,444, artinya stres kerja dalam penelitian ini masih dalam tahap *eustress* karena pengaruh stres kerja masih positif terhadap kinerja.
2. Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPR NBP 20 Delitua dengan koefisien regresi 0,466. Hal ini menunjukkan bahwa, apabila semakin tinggi kompetensi karyawan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan sebaliknya apabila kompetensi rendah maka akan berdampak turunnya kinerja karyawan tersebut.
3. Stres kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPR NBP 20 Delitua sebesar 45,9 %. Dalam penelitian ini koefisien kompetensi lebih besar dibandingkan koefisien stres kerja, sehingga kompetensi lebih dominan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan variabel stres kerja, maka perusahaan harus memperhatikan yang lebih dominan untuk dapat meningkatkan

kinerja lebih baik. Ketika dalam kondisi perusahaan tidak memperhatikan stres kerja dan kompetensi maka ketercapaian tingkat kinerja karyawan sebesar 4,51 %.

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Perusahaan disarankan untuk selalu mengevaluasi pekerjaan dan lebih memperhatikan keluhan yang dirasakan karyawan sehingga dapat menjadi penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Perusahaan disarankan untuk tetap mempertahankan dan lebih meningkatkan setiap kompetensi yang dimiliki oleh karyawan salah satu caranya adalah dengan memberi pelatihan demi meningkatkan kompetensi sehingga dapat menaikkan kinerja karyawan.
3. Untuk dapat menghasilkan kinerja yang efektif, maka perusahaan harus memperhatikan stres kerja dan kompetensi karena tidak elastis, dan memperhatikan indikator-indikator stres kerja yang tinggi agar tidak menjadi *Distress*. Kemudian juga harus memperhatikan indikator-indikator kompetensi yang masih dalam kategori cukup agar karyawan mempunyai kompetensi yang baik.
4. Bagi peneliti selanjutnya, jika skripsi ini digunakan sebagai referensi maka perlu dilakukan penelitian pada perusahaan lain dalam bidang yang sama untuk kemudian dapat menggunakan variabel lain yang terbukti secara

teoritis mempengaruhi kinerja karyawan seperti disiplin kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan.



THE
Character Building
UNIVERSITY