

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan yang sudah dijelaskan di bab sebelumnya dengan menggunakan software SmartPLS 4.0 terkait pengaruh kompetensi, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT JNE Cabang Bogor, maka disimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT JNE Cabang Bogor. Sehingga dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian stress kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT JNE Cabang Bogor. Sehingga dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti bahwa stress kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu terlihat bahwa stress kerja yang terjadi merupakan stress kerja yang bersifat positif artinya yang dapat memotivasi, membangun, serta menjadi pendorong karyawan untuk melakukan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik hingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT JNE Cabang Bogor. Sehingga dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Serta kompetensi, stress kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama – sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis 4 (H_4) diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka saran yang diberikan oleh peneliti yaitu sebagai berikut:

1. Dalam aspek teoritis, untuk penelitian selanjutnya, diharapkan penelitian dapat diperluas untuk mencakup variabel selain kompetensi, stres kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, sehingga menghasilkan hasil penelitian yang lebih beragam dan menyempurnakan penelitian ini.
2. Dalam aspek praktis, bagi pihak perusahaan untuk dapat lebih memperhatikan kebutuhan karyawan untuk menunjang kerja mereka, seperti merancang program pelatihan kepada karyawan yang sesuai dengan lingkup jabatan atau bidangnya guna meningkatkan kompetensi dan value karyawan untuk menjadi lebih baik kedepannya. Hal tersebut didasari oleh hasil penilaian indeks responden yang memiliki nilai paling tinggi pada indikator keahlian (*skills*) serta nilai indeks terendah pada indikator sikap (*attitude*).
3. Perusahaan perlu membentuk program untuk mengelola tingkat stres kerja karyawan, perusahaan dapat membuat berbagai program manajemen stres seperti *coaching counselling* yaitu kegiatan konseling dari pihak *human capital* untuk karyawan yang merasakan kendala dalam bekerja atau penurunan kinerja, serta membuat program kegiatan internal seperti *family gathering*, *bounding* antar karyawan, dan sebagainya. Kemudian perusahaan juga harus memahami dengan sangat baik mengenai stresor yang dapat mengakibatkan timbulnya stres pada karyawan, sehingga diharapkan stres yang timbul dapat dikelola dan dikendalikan dengan sangat baik.
4. Perusahaan juga perlu membentuk peraturan yang lebih tegas, memberlakukan tindak disiplin kepada karyawan selalu melakukan pengawasan terhadap karyawan, sehingga karyawan akan senantiasa mematuhi peraturan serta meningkatkan dan mempertahankan tingkat kedisiplinannya. Hal tersebut didasari oleh hasil penilaian indeks responden yang memiliki nilai terendah pada indikator keterlambatan kerja.