

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai rotasi kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Perkreditan Supra Artapersada Sukabumi, maka pada bagian akhir penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. a). Rotasi kerja pada PT BPR Supra Artapersada diukur dengan 3 indikator yaitu kemampuan karyawan, kejenuhan karyawan dan pengetahuan karyawan seluruhnya tergolong baik, indikator dengan skor tertinggi yaitu kemampuan karyawan dan indikator dengan skor terendah adalah indikator pengetahuan karyawan.
 - b). Stress kerja pada PTR BPR Supra Artapersada Sukabumi diukur dengan 3 indikator yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individual. Indikator dengan skor tertinggi adalah faktor individual dan skor terendah adalah faktor organisasi dengan kategori cukup baik
 - c). Kinerja karyawan pada PT. BPR Supra Artapersada diukur dengan 8 indikator yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, Kerjasama, pemahaman tugas, penyesuaian diri, inisiatif. Secara keseluruhan skor menunjukkan baik dengan skor terendah pada indikator kuantitas.
2. Penelitian ini menemukan bahwa rotasi kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan PT. BPR Supra Artapersada Sukabumi.

3. Penelitian ini menemukan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Supra Artapersada Sukabumi.
4. Penelitian ini menemukan bahwa rotasi kerja dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Supra Artapersada Sukabumi.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian diatas mengenai Rotasi Kerja dan Stres Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Supra Artapersada Sukabumi, penulis mengemukakan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan dalam hal meningkatkan kinerja karyawan:

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel rotasi kerja nilai indikator terendah pada variabel rotasi kerja yaitu pengetahuan karyawan, maka sebaiknya perusahaan melakukan pelatihan sebelum proses rotasi kerja tentang tanggung jawab dan tugas yang harus dilakukan agar karyawan tidak kesulitan saat di tempatkan di divisi yang berbeda. Perusahaan sebaiknya melakukan program pembelajaran secara kolaboratif untuk mendapat pengetahuan serta pengalaman dalam bekerja. Perusahaan sebaiknya membuat forum diskusi antar karyawan untuk berbagi pengalaman dan pengetahuan. Langkah – Langkah tersebut diharapkan dapat meningkatkan kejenuhan karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel stress kerja nilai indikator terendah pada variabel stress kerja yaitu faktor organisasi. Maka sebaiknya perusahaan tidak memberikan tuntutan tugas yang cukup berat bagi karyawan, ketika ada pekerjaan yang berat sebaiknya tidak dibebankan pada satu karyawan saja dan perlu adanya komunikasi yang baik antar seluruh karyawan. Selain itu perlu adanya kejelasan peran oleh atasan agar tidak membuat karyawan bingung dalam melakukan pekerjaan. Langkah – Langkah tersebut diharapkan dapat mengurangi stres kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan
3. Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan nilai indikator terendah yaitu kuantitas, tanggung jawab dan pemahaman tugas maka sebaiknya perusahaan menetapkan target sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan agar karyawan tidak melakukan pekerjaan diluar jam kerjanya. Perusahaan perlu melakukan pelatihan yang teratur agar seluruh karyawan memahami tugas yang dilakukan dan tidak terjadi kesalahan. Dengan hal itu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Perusahaan juga sebaiknya memberikan bonus ketika seorang karyawan membantu pekerjaan sesama rekan kerja atau ketika karyawan telah mencapai target. Langkah – langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti lebih lanjut dengan menggunakan variabel-variabel atau faktor – faktor lain selain Rotasi Kerja dan Stres Kerja yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan, serta

menggunakan jenis pendekatan dan analisis lainnya.