

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, kepercayaan diri dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Pusat Sumatera Barat. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 125 karyawan, namun yang diolah sebanyak 110. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Pusat Sumatera Barat. Hal ini disebabkan karena sebagian besar karyawan dapat mengelola emosi dalam situasi apapun dan dapat memotivasi diri sendiri untuk tetap maju, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi maka kinerjanya akan meningkat.
2. Variabel kepercayaan diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Pusat Sumatera Barat. Hal ini disebabkan karena karyawan memiliki komitmen yang tinggi dalam mengerjakan tugas serta memiliki keyakinan diri yang kuat dalam menyelesaikan tugas dimana akan berdampak baik terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi maka kinerjanya akan meningkat.

3. Variabel stres kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Pusat Sumatera Barat. Hal ini disebabkan karena sedikitnya responden yang mengisi kuesioner pada divisi Dana & Treasury, dan divisi Kredit & Mikro Banking, sehingga dalam penelitian ini memiliki stres kerja rendah, dan beban kerja yang karyawan rasakan tidak terlalu berat, ini disebabkan karena karyawan bekerja sesuai dengan keterampilannya, sehingga tidak terlalu jenuh atau bosan dengan rutinitas pekerjaannya, dan pekerjaan yang karyawan lakukan sebanding dengan gaji yang diterima, salah satunya juga didukung dengan pengalaman bekerja selama 6-10 tahun dimana karyawan sudah memahami kondisi dan situasi kerja di Bank, jadi meskipun stres kerja rendah namun kinerja tetap baik.

5.2 Implikasi

Berdasarkan temuan pada penelitian ini implikasi terhadap faktor kecerdasan emosional, kepercayaan diri dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Pusat Sumatera Barat, yakni sebagai berikut :

1. Sesuai dengan hipotesis pertama yang menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Pusat Sumatera Barat. Artinya semakin tinggi kecerdasan emosional seseorang, maka kinerjanya semakin meningkat. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dapat mengelola emosi dalam situasi apapun dan dapat memotivasi diri

sendiri untuk tetap maju, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik, jadi dapat dinyatakan bahwa kecerdasan emosional karyawan Bank Nagari Pusat Sumatera Barat tergolong tinggi dan kinerja meningkat. Untuk meningkatkan kecerdasan emosional karyawan dapat melakukan program pelatihan dan seminar tentang kecerdasan emosional guna meminimalisir kemungkinan terjadinya kebosanan dan stres kerja, konflik di tempat kerja, bahkan kekerasan di tempat kerja, dapat juga melakukan seleksi karyawan, dimana tolak ukur potensi kecerdasan emosional calon karyawan bisa digunakan untuk proses seleksi promosi karyawan yang dinilai mampu mengatasi interaksi-interaksi stres tinggi dan tekanan tinggi.

2. Sesuai dengan hipotesis kedua menjelaskan bahwa kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Pusat Sumatera Barat. Hal ini disebabkan karena karyawan memiliki komitmen yang tinggi dalam mengerjakan tugas serta memiliki keyakinan diri yang kuat dalam menyelesaikan tugas dimana akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu karyawan yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi maka kinerja akan meningkat. Untuk mempertahankan kepercayaan diri karyawan, Bank dapat membuat pelatihan cara meningkatkan kepercayaan diri dalam bentuk *outbound*, melatih psikologi karyawan, dan seminar.

3. Sesuai dengan hipotesis yang ketiga yang menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Pusat Sumatera Barat. Dengan melakukan penelitian ini dapat diketahui bahwa tingkat stres kerja yang paling tinggi di Bank Nagari Pusat Sumatera Barat adalah pada divisi yang setiap tahunnya harus mencapai target yang baik yaitu terdapat pada divisi Dana & Treasury dan divisi Kredit & Mikro Banking, divisi ini besar kemungkinan akan mengalami stres kerja tinggi, dikarenakan harus mencapai target dalam bekerja, sedangkan pada penelitian ini untuk divisi Dana & Treasury yang mengisi kuesioner sebanyak 15 orang, dan divisi Kredit & Mikro Banking sebanyak 10 orang hasil ini tergolong rendah, hal ini menunjukkan bahwa stres kerja rendah diakibatkan karena sedikitnya yang mengisi kuesioner pada divisi tersebut, selain itu berdasarkan hasil kuesioner menunjukkan bahwa beban kerja yang karyawan rasakan tidak terlalu berat, ini disebabkan karena karyawan bekerja sesuai dengan keterampilannya, sehingga tidak terlalu jenuh atau bosan dengan rutinitas pekerjaannya, dan pekerjaan yang karyawan lakukan sebanding dengan gaji yang diterima. Hal ini juga didukung sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki yaitu sebanyak 57,3% hal ini dapat dilihat bahwa laki-laki sedikit berperan dalam urusan rumah tangga dibandingkan dengan peran perempuan yang sudah menikah sehingga stres kerja rendah. Sebagian besar

responden berusia >30 tahun sebanyak 51,8%, hal ini menunjukkan bahwa semakin bertambah usia seseorang maka stres kerja semakin rendah. Sudah bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 34,5% semakin lama karyawan bekerja akan lebih mudah memahami kondisi dan situasi di Bank sehingga stres dapat dikelola. Dapat disimpulkan, bahwa stres kerja rendah namun kinerja bisa tetap baik. Perusahaan dapat menambahkan program pelatihan *problem solving*, kegiatan olahraga dan hiburan kepada karyawan secara berkala untuk mengelola stres kerja karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sempurna dan memiliki keterbatasan-keterbatasan yang mungkin akan mempengaruhi hasil yang diinginkan. Oleh sebab itu diharapkan keterbatasan ini dapat diperhatikan pada penelitian selanjutnya. Beberapa keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner disampaikan kepada perwakilan masing-masing divisi di Bank Nagari Pusat Sumatera Barat, sehingga responden tidak didampingi pada saat pengisian kuesioner.
2. Penelitian ini hanya mempertimbangkan pengaruh kecerdasan emosional, kepercayaan diri dan stres kerja terhadap kinerja, sedangkan masih banyak variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

3. Penelitian ini hanya menggunakan teknik analisis statistik dengan program SPSS 23.

5.4 Saran Penelitian

Berdasarkan keterbatasan dalam penelitian ini, diharapkan :

1. Untuk hasil yang lebih akurat penelitian selanjutnya bisa menambahkan teknik wawancara dalam analisis data, karena penelitian ini terkait dengan kecerdasan emosional, kepercayaan diri dan stres kerja terhadap kinerja karyawan yang perlu dilihat secara langsung dari karyawan sendiri.
2. Pada penelitian selanjutnya diharapkan objek yang diteliti tidak hanya terbatas pada Bank saja, namun juga dapat meneliti dari perusahaan lainnya.
3. Pada penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas keberagaman sampel sehingga benar-benar dapat mewakili populasi dalam penelitian ini agar hasil penelitian bisa lebih akurat.

