

## **BAB V. PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan rumusan masalah dari penelitian ini tentang pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Avrist Assurance Semarang maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Agen PT. Avrist Assurance memiliki tingkat stress kerja yang rendah. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata skor tanggapan responden sebesar 3,05. Sedangkan variabel kinerja karyawan termasuk dalam kategori tinggi, dengan rata-rata skor 3,95.
2. Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,960 dimana lebih besar dari  $\alpha$  (0,05), maka  $H_a$  ditolak.

### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat dijabarkan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi
  - a. Penelitian ini menggunakan satu variabel independent (stress kerja) dan variabel dependent (kinerja karyawan), saran untuk peneliti selanjutnya agar menambah variabel independent untuk mengetahui variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Penelitian ini dilakukan di PT. Avrist Assurance Semarang, saran untuk peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian di perusahaan lain.

## 2. Bagi Manajer

Dari hasil penelitian ini didapat hasil bahwa stress kerja termasuk dalam kategori rendah, namun ada beberapa gejala stress yang termasuk kategori tinggi yang dialami oleh agen PT. Avrist Assurance. Berikut adalah gejala stress kerja yang dialami oleh agen:

1. Saya merasa sakit kepala ketika pekerjaan saya belum memenuhi target yang ditentukan.
2. Saya merasa letih yang tidak beralasan ketika melakukan pekerjaan saya.
3. Muncul perasaan bingung, cemas, dan sedih ketika waktu sudah mendekati deadline.
4. Emosi saya menjadi meledak-ledak ketika pekerjaan saya belum selesai ataupun belum mencapai target.

Berdasarkan gejala-gejala stress kerja diatas maka saran untuk manajer adalah manajer dapat melakukan konseling terhadap agen yang didapati mengalami gejala stress kerja ataupun yang kinerjanya menurun guna memperbaiki mental dan psikologis agen tersebut. Dalam hal ini manajer dapat mengetahui kesulitan yang dialami oleh agen serta manajer dapat memberi motivasi dan pencerahan terhadap agen bahwa masalah yang dihadapi sebaiknya dianggap sebagai tantangan, bukan hambatan dalam bekerja.