

BAB V

KESIMPULAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kupang.
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kupang.

5.2 IMPLIKASI

5.2.1 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini yaitu terdapat menjadi bukti empiris yang menjelaskan pengaruh stres kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi kepentingan keilmuan yang kemudian dapat dijadikan sebagai acuan maupun referensi untuk penelitian mendatang.

Implikasi teoritis dalam penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis di mana variabel Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat (TLM) Kupang. Hal ini menunjukkan

bahwa hasil uji yang diperoleh sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Wulandari dan Prasetyo (2021) pada PT.Arta Boga Cemerlang Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis bahwa variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat (TLM) Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa hasil uji yang diperoleh selaras dengan teori yang disampaikan oleh Ramadani dan Hadya (2020) pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Syariah Cabang Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

5.2.2 Implikasi Terapan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka peneliti dapat mengemukakan beberapa hal penting sebagai berikut :

1. **Stres Kerja**

Dilihat dari stres kerja, nilai indeks terendah terdapat pada indikator "Saya merasa kurang mendapat dukungan dari atasan saat menghadapi masalah pekerjaan". Dengan hasil 90,891. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih merasakan tekanan

yang cukup tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan upaya untuk mengelola stres kerja melalui pembagian beban kerja yang seimbang, peningkatan dukungan dari atasan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan dapat bekerja dengan lebih tenang dan produktif.

2. Kecerdasan Emosional

Dilihat dari kecerdasan emosional, nilai indeks terendah terdapat pada indikator "Saya mampu mengatur prioritas kerja berkat pengaturan diri yang baik." dengan hasil 82,67. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang belum sepenuhnya mampu mengelola diri dan menentukan prioritas kerja secara efektif. Oleh karena itu, perusahaan perlu mendorong peningkatan kemampuan pengendalian diri dan manajemen waktu melalui pelatihan pengembangan diri, pembinaan emosional, serta dukungan dari atasan agar karyawan dapat bekerja lebih fokus, terarah, dan produktif.

3. Kinerja Karyawan

Dilihat dari kinerja karyawan, nilai indeks terendah terdapat pada indikator "Saya dapat menyelesaikan tugas sebelum atau tepat pada tanggat waktu." dengan hasil 88,57. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas tepat

waktu sudah berada pada kategori baik dan perlu dipertahankan. Perusahaan dapat menjaga pencapaian ini dengan terus memberikan dukungan, memastikan alur kerja yang efektif, serta mempertahankan lingkungan kerja yang mendorong profesionalisme sehingga konsistensi kinerja karyawan tetap terjaga.