

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Tujuan awal dari penelitian ini ialah guna mengetahui pengaruh dari variabel Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Penempatan Kerja terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi XYZ. Berdasarkan perolehan data dan penghitungan statistika yang telah dilakukan yang kemudian diinterpretasikan di bab sebelumnya, ada beberapa hal yang bisa dijadikan konklusi dari penelitian ini sebagai berikut.

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi XYZ. Hal ini didukung dengan hasil dari penghitungan statistika di atas yang mana menunjukkan Disiplin Kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja yang diimplementasikan maka kinerja karyawan akan ikut mengalami kenaikan.
2. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi XYZ. Hal ini didukung dengan hasil dari penghitungan statistika di atas yang mana menunjukkan Beban Kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan maka dapat menurunkan kinerja karyawan.
3. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi XYZ. Hal ini didukung dengan hasil dari penghitungan statistika di atas yang mana menunjukkan Penempatan Kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi/sesuai Penempatan Kerja yang diimplementasikan pada para karyawan maka kinerja karyawan akan ikut mengalami kenaikan karena ada keselarasan kemampuan yang dimiliki saat bekerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian dan kesimpulan di atas, maka terdapat saran untuk perusahaan sebagai berikut.

1. Untuk PT Asuransi XYZ guna memaksimalkan kinerja para karyawannya disarankan memerhatikan beberapa hal.
 - a. Pertama adalah pertahankan kedisiplinan saat bekerja, karena dari segala aspek untuk mencapai suatu kesuksesan yang direncanakan adalah dengan berjalan sesuai *rule* atau aturan, saat mengimplementasikan kedisiplinan perlu diiringi dengan ketegasan untuk menjunjung tinggi keprofesionalan para karyawan dan juga supaya tidak keluar dari rencana awal untuk mencapai tujuan bersama. Akan tetapi ketegasan itu harus secara preventif untuk memberi stimulus para karyawan seperti arahan apa yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan, manajemen hanya boleh menerapkan ketegasan korektif atau sanksi apabila karyawan tersebut terbukti melakukan pelanggaran berat dan sudah diberikan peringatan sebelumnya.
 - b. Kedua adalah harus memerhatikan beban kerja yang diterima para karyawannya. Beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja karyawan, hal ini disebabkan kapasitas yang diterima pekerja melebihi batas kemampuannya dan menyebabkan kondisi psikologis pekerja melemah yang dikarenakan tenaga baik fisik maupun secara pikiran yang dikeluarkan lebih banyak dari biasanya.
 - c. Ketiga adalah dengan memerhatikan penempatan kerja. Penempatan kerja dalam hal ini ialah bagaimana perusahaan memperkerjakan karyawannya dengan menyesuaikan kemampuan yang dimiliki dengan kebutuhan posisi yang dibutuhkan perusahaan dari informasi analisis pekerjaan yang sudah didapat. Perlu diperhatikan saat penerimaan karyawan baru disarankan saat tes masuk untuk tidak terpaku pada peikotes saja tetapi perlu dilengkapi dengan *pre test* guna mengetahui kemampuan apa yang cocok untuk mengisi posisi kerja yang ada di perusahaan, tentunya sesuai dengan standard yang berlaku di

perusahaan. Selain itu, untuk promosi dan mutasi, manajemen juga perlu melihat kemampuan dan kesanggupan dari karyawan yang bersangkutan.

2. Untuk penelitian selanjutnya

Disarankan bagi penelitian yang akan datang untuk meneliti perusahaan jasa keuangan lainnya dengan membandingkan permasalahan yang serupa dengan mengambil contoh perusahaan yang berbeda dan variabel yang berbeda. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan mencari ruang lingkup populasi yang berbeda dan lebih luas dari populasi dengan begitu penelitian berikutnya bisa memberikan ilustrasi yang lebih akurat mengenai pengaruh variabel Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

