

BAB IV

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diungkapkan pada bagian selanjutnya, maka peneliti dapat menyimpulkannya sebagai berikut:

1. Agen Asuransi memiliki *Resilience at work* dengan derajat yang tinggi
Hal ini berarti, *Resilience at work* yang ditunjukkan dalam lingkungan kerja masih bersifat situasional, dan tidak ditampilkan setiap saat.
2. Agen Asuransi memiliki Stress Kerja dengan derajat yang rendah dalam kegiatan kerja yang dilakukan sebagai Agen Asuransi.
3. Agen Asuransi memiliki Turnover Intention dalam dengan derajat yang rendah dalam kegiatan kerja yang dilakukan sebagai Agen Asuransi saat ini
4. Agen Asuransi dapat dianggap memiliki kinerja dengan derajat yang tinggi, bahwa kinerja yang mereka tampilkan dalam lingkungan kerja sudah cukup baik.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Resilience at Work* dengan Kinerja karyawan pada para agen asuransi PT. Prudential Life Assurance di kota Bandung sebesar sebesar 7.9%. pada saat *Resilience at Work* memiliki nilai nol, maka Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 2.311.

Sementara, penambahan satu nilai untuk *Resilience at Work* akan meningkatkan nilai Kinerja Karyawan sebesar .222.

6. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Stress Kerja dengan Kinerja karyawan pada para agen asuransi PT. Prudential Life Assurance di kota Bandung sebesar 10.5%. pada saat Stress Kerja memiliki nilai nol, maka Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 3.894. Sementara, penambahan satu nilai untuk Stress Kerja akan mengurangi nilai Kinerja Karyawan sebesar .443. Dengan demikian, semakin besar Stress Kerja yang dialami oleh para responden, maka akan semakin rendah Kinerja Karyawan yang ditampilkan.
7. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *Turnover intention* dengan Kinerja karyawan pada para agen asuransi PT. Prudential Life Assurance di kota Bandung. Pengaruh yang ada dapat diabaikan, karena hanya sejumlah sebesar 0.1%
8. Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Resilience at Work*, stress kerja, dan *Turnover intention* dengan Kinerja karyawan pada para agen asuransi PT. Prudential Life Assurance di kota Bandung sebesar 19.8%. Peneliti menemukan persamaan regresi sebagai berikut:

Kinerja Karyawan

$$= 3.114 + .224 \times \text{Resiliency At Work} + .090 \\ \times \text{Turnover Intention} - .480 \times \text{Stress Kerja}$$

Yang berarti:

- pada saat semua variabel lain memiliki nilai nol, maka Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 3.114.
- penambahan satu nilai untuk *Resilience at Work* akan menambah nilai Kinerja Karyawan sebesar .224
- penambahan satu nilai untuk *Turnover intention* akan menambah nilai Kinerja Karyawan sebesar .090
- penambahan satu nilai untuk Stress Kerja akan mengurangi nilai Kinerja Karyawan sebesar .480

5.2. KETERBATASAN PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti memiliki keterbatasan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang didapatkan, merupakan gambaran pada para sampel agen asuransi, yang memiliki pendapatan yang bersifat *commission base*. Hal ini berarti, kinerja yang ditampilkan oleh para responden merupakan syarat yang harus dipenuhi untuk mendapatkan gaji. Untuk itu, hasil penelitian ini hanya dapat mewakili profesi-profesi yang bersifat *commison base* juga.
2. Hasil penelitian ini diarahkan pada para responden dengan status agen (*agency*), dimana mereka merupakan bagian yang dapat bertindak mandiri dalam ruang lingkup kerjanya, dan berbeda dengan karyawan tetap yang terikat secara kontekstual terhadap perusahaan.
3. Hasil penelitian ini dibatasi pada variabel-variabel yang menjadi

Independen Variabel dan Dependen Variabel saja, sedangkan masih terdapat berbagai variabe yang dapat memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja yang diteliti

5.3. SARAN

5.3.1. Saran Teoretis

1. Peneliti menyarankan pada peneliti selanjutnya untuk dapat menggunakan metode statistik yang dapat digunakan untuk mengukur pengaruh moderasi atau intermediasi antara variabel-variabel yang diteliti dengan teknik perhitungan yang lebih mutakhir, seperti pengujian model dengan menggunakan SEM (Structural Equation Modelling), sehingga interaksi antar variabel yang dapat diteliti menjadi lebih akurat pengukurannya
2. Peneliti menyarankan pada peneliti selanjutnya untuk dapat melakukan penelitian dengan jumlah sampel yang lebih besar dan lebih beragam, yang diarahkan pada para karyawan (employee) selain agen (agency) yang sudah peneliti lakukan. Dengan demikian, peneliti selanjutnya dapat melihat pengaruh kebijakan perusahaan dalam memperlakukan karyawan tetap (employee) dalam variabel-variabel yang diteliti
3. Peneliti menyarankan pada peneliti selanjutnya untuk dapat melakukan penelitian yang melibatkan variabel kontrol yang lebih banyak dan

beragam, sehingga pengaruh antara variabel dapat dipastikan dengan lebih akurat

4. Peneliti menyarankan pada peneliti selanjutnya untuk dapat menguji pengaruh antarvariabel dengan teknik longitudinal, dimana pengambilan data dilakukan dalam selang waktu tertentu, sehingga peneliti selanjutnya dapat melihat bagaimana lama kerja dan tingkat jabatan dari responden dapat mempengaruhi variabel-variabel yang diteliti.

5.3.2. Saran Praktis

1. Stress kerja memiliki pengaruh negatif yang besar dalam mempengaruhi kinerja agen asuransi di PT. Prudential Life Assurance, di kota Bandung. Penelit menyarankan kepada perusahaan untuk dapat menekan tingkat stress yang muncul dalam aktivitas kerja sebagai seorang agen asuransi dengan rutin memberikan *Coaching* untuk dapat menjaga kinerja pada agen yang sudah baik, dan melakukan *Counselling*, terutama pada para agen asuransi yang merasa bahwa kegiatan kerja sebagai agen asuransi memunculkan konflik dalam kegiatannya sehari-hari. Harapannya, dengan semakin kecil stress kerja yang dimiliki oleh para agen asuransi, maka akan meningkatkan kinerja yang mereka miliki.
2. Peneliti menyarankan kepada para agen asuransi yang memiliki posisi *Leader* (JUM, SUM, dan AM) untuk dapat mendorong kinerja yang lebih besar pada para agen asuransi dengan mendorong mereka untuk memiliki *Resilience at Work* yang baik. Untuk itu, para Agen harus dilatuh untuk

memiliki komitmen kerja yang baik, merasa bahwa mereka memiliki kemampuan untuk mengendalikan hasil kerja yang dimiliki, dan dapat menganggap berbagai masalah yang terjadi ketika menjalankan tugas sebagai agen asuransi sebagai tantangan, dan bukan hambatan. Dengan demikian, para *Leader* dapat mengembangkan munculnya *Resilience at Work* yang positif dalam diri para agen asuransi. Dengan meningkatnya *Resilience at Work*, diharapkan para agen asuransi dapat memunculkan kinerja yang lebih baik dalam aktivitas kerjanya.

