

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian yang telah dibahas sebelumnya dijabarkan dalam poin-poin berikut:

1. Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BNI KCP Purbalingga, sehingga hipotesis pertama ditolak.
2. *Locus of control* memoderasi pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan BNI KCP Purbalingga sehingga hipotesis kedua diterima.
3. Kecerdasan emosional tidak memoderasi pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan BNI KCP Purbalingga, sehingga hipotesis ketiga ditolak.

B. Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan ilmu atau acuan untuk penelitian sejenis yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan *locus of control* memoderasi pengaruh antara stres kerja dan kinerja karyawan, sedangkan kecerdasan emosional tidak memoderasi pengaruh stres kerja dan kinerja karyawan. Penelitian yang akan

datang diharapkan dapat mempertimbangkan variabel dependen lain misalnya komitmen kerja, kompensasi, dan sebagainya. Selain itu, objek penelitian juga bisa diperluas pada bidang pekerjaan lain dengan karakteristik yang berbeda seperti karyawan PNS maupun dosen.

2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian hal-hal yang dapat diimplikasikan untuk manajemen BNI KCP Purbalingga diantaranya adalah:

- a. Perlunya pembuatan kebijakan manajemen stres kerja yang meliputi pengaturan beban kerja secara optimal sehingga stres kerja dapat tetap berdampak positif bagi kinerja karyawan serta menciptakan suasana kerja yang saling mendukung dengan senantiasa memberikan dukungan sosial dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi setiap pegawai.
- b. Proses rekrutmen dan seleksi karyawan di masa yang akan datang dengan perlu memperhatikan tingkat stres kerja dengan internal *locus of control* yang dimiliki oleh calon karyawan agar kinerja yang dihasilkan tinggi.