

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan komitmen afektif terhadap kinerja dengan *effort* sebagai variabel mediasi.

5.1.1 Kesimpulan hasil Analisis Deskriptif

- 1 Kemampuan kerja secara umum pada agen asuransi takaful masih tergolong kategori cenderung rendah, hal ini terkait dengan kemampuan agen yang masih rendah dalam mengoperasikan fasilitas kerja dan kemampuan memahami sistem kerja perusahaan.
- 2 Komitmen Afektif secara umum dilihat dari penilaian yang dilakukan masih termasuk dalam kategori cenderung tinggi. hal ini agen masih merasa belum sepenuhnya menjadi “bagian dari keluarga” perusahaan dan belum merasa bahwa organisasi ini adalah menjadi jati diri agen.
- 3 *Effort* secara umum dilihat dari penilaian agen yang dilakukan termasuk dalam kategori cenderung rendah, hal ini karena masih rendahnya agen dalam menggunakan potensi yang dimiliki dan rendahnya upaya agen dalam menyelesaikan target kerja.
- 4 Kinerja secara umum dilihat dari kategori penilaian agen termasuk dalam kategori rendah, hal ini dapat dilihat dari kinerja agen yang belum mampu meng efisiensi anggaran yang diberikan organisasi dan belum mampu menjaga citra baik organisasi.

5.1.2 Kesimpulan uji hipotesis

1. Kemampuan kerja memiliki pengaruh terhadap *Effort*. Hal ini dibuktikan dengan diterimanya hipotesis yang pertama, dimana kemampuan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap *effort*.
2. Komitmen Afektif memiliki pengaruh terhadap *Effort*. Hal ini dibuktikan dengan diterimanya hipotesis yang ke dua, dimana komitmen afektif memiliki pengaruh yang positif terhadap *effort*.
3. Kemampuan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja. Hal ini dibuktikan dengan diterimanya hipotesis ke tiga, dimana kemampuan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja
4. Komitmen Afektif tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja. Hal ini dibuktikan dengan ditolaknya hipotesis ke empat, dimana komitmen afektif memiliki tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja.
5. *Effort* memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan diterimanya hipotesis kelima, dimana *effort* memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja.
6. Kemampuan kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja yang dimediasi oleh *effort*. Hal ini dibuktikan dengan terjawabnya rumusan masalah yang ke enam. Dari hasil terlihat bahwa Asuransi Takaful Yogyakarta memiliki kemampuan kerja yang cukup bagus yang dapat membantu *effort* mereka dalam mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.

7. Komitmen Afektif memiliki pengaruh terhadap Kinerja yang dimediasi *Effort*. Hal ini terbukti dengan terjawabnya rumusan masalah yang ke tujuh. Meskipun komitmen afektif secara hipotesis tidak terbukti memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja, tetapi secara pengaruh tidak langsung melalui *effort* komitmen afektif bisa memberikan dampak yang cukup baik terhadap kinerja.
8. *Effort* berperan sebagai variabel mediasi. Hal ini dapat dilihat dari pengaruh tidak langsung kemampuan kerja dan komitmen afektif terhadap kinerja lebih besar dibandingkan dari pengaruh langsung.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil yang telah didapatkan dalam penelitian ini maka peneliti mengajukan beberapa sarang yang dapat dikembangkan oleh Asuransi Takaful Yogyakarta:

1. Pada pihak manajemen melakukan perbaikan pada indikator yang dinilai paling rendah yaitu mengenai kemampuan kerja agen masih membutuhkan pelatihan yang berhubungan dengan penggunaan teknologi. Untuk Komitmen Afektif diharapkan organisasi untuk lebih sering melakukan pertemuan yang berguna untuk memper erat hubungan antara agen dan organisasi sehingga dapat timbul perasaan memiliki organisasi oleh agen. Selanjutnya untuk meningkatkan *Effort* diharapkan organisasi memberikan fasilitas dengan mengadakan workshop atau seminar yang berkaitan dengan meningkatkan semangat kerja agen agar mampu

memaksimalkan potensi yang dimiliki. Peningkatan Kinerja masih sangat diperlukan dengan memberikan motivasi dan pengarahan yang baik dari organisasi.

2. Tidak kalah pentingnya adalah *effort* sebagai variabel mediasi, dengan adanya *effort* ini akan meningkatkan komitmen afektif dan kemampuan kerja agen asuransi. selain itu *effort* menjadi penting karena upaya kerja muncul melalui dorongan dari dalam individu seperti adanya keinginan, harapan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Sehingga hal ini harus mendapatkan perhatian yang lebih bagi pihak manajemen Asuransi Takaful Yogyakarta untuk ditingkatkan dengan berbagai cara salah satunya dengan memberikan mereka reward atau memberikan mereka tanggung jawab kerja yang jelas terhadap pekerjaan yang harus dilakukan.
3. Saran yang terakhir untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan indikator-indikator yang telah digunakan dalam penelitian ini. Tetapi tidak menutup kemungkinan untuk menambahkan faktor-faktor lain yang belum tercakup dalam penelitian ini seperti motivasi kerja. Motivasi juga merupakan salah satu faktor yang cukup penting yang dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Selain itu penelitian selanjutnya juga lebih dapat mengembangkan penelitian ini bagi dari segi teori, jumlah responden, dll.

5.3 Implikasi Manajerial

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan terlihat bahwa komitmen afektif secara langsung belum memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja. Tetapi melalui upaya yang telah dilakukan oleh para karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka. Sehingga Asuransi Takaful Yogyakarta melalui HRD dapat melakukan langkah-langkah atau strategi-strategi yang dapat meningkatkan komitmen para karyawan terhadap perusahaan. Seperti memberikan reward kepada para karyawan yang memiliki kinerja yang bagus sehingga karyawan lainnya akan mencoba untuk meningkatkan kinerja mereka.