

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini secara keseluruhan bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh budaya organisasi (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam. Setelah melakukan serangkaian uji, maka penulis merangkum beberapa kesimpulan yang diperoleh yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa, variabel yang termasuk dalam model memiliki nilai F hitung sebesar 14,808 karena F hitung kedua variabel $14,808 > F \text{ tabel } 3,09$ dan nilai signifikan kedua variabel $0,00 < 0,05$, maka hal ini menunjukkan bahwa H_3 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Schneider Electric Manufacturing Batam.
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 3,318, karena nilai t hitung budaya organisasi $3,318 > t \text{ tabel } 1,984$ dan nilai signifikan variabel budaya organisasi $0,001 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh

signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Schneider Electric Manufacturing Batam.

3. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa variabel stres kerja memiliki nilai t hitung sebesar $4,136 > t$ tabel $1,984$ dan nilai signifikan variabel stres kerja $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa H_2 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Schneider Electric Manufacturing Batam.

5.2 Saran

Saran pada penelitian ini ditujukan kepada penelitian dan pihak-pihak yang mungkin membaca hasil penelitian ini. Dimana hasil penelitian ini tidaklah sempurna, karena keterbatasan dari peneliti. Adapun saran-saran yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- 1 Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam sudah cukup baik, sehingga pimpinan perusahaan perlu mempertahankannya dengan membangun iklim kerja yang lebih mendukung karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.
- 2 Stres kerja dari hasil penelitian terbukti mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam. Untuk itu sebaiknya pihak perusahaan memberikan timbal balik yang sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan, sehingga karyawan tidak merasa terintimidasi dan tertekan dalam melakukan pekerjaannya

- 3 Dalam skripsi ini persentase sumbangan budaya organisasi dan stres kerja sebesar 23,4% terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti 76,6% dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam metode penelitian ini, seperti: gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja. Oleh karena itu, untuk peneliti selanjutnya hendaknya dapat mengembangkan dan menyempurnakan penelitian ini.