

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data dari responden sebanyak 150 karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini, maka hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel merupakan valid dan reliabel. Dalam hasil uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan heterokedastisitas menunjukkan bahwa data mempunyai distribusi yang normal. Dengan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik dengan kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa secara parsial komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT OSI ELECTRONICS BATAM.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT OSI ELECTRONICS BATAM.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT OSI ELECTRONICS BATAM.

4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa secara simultan atau bersama-sama komunikasi organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT OSI ELECTRONICS BATAM.

5.2 Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran untuk perbaikan penelitian di masa yang akan datang sebagai berikut :

1. Penelitian selanjutnya, disarankan dapat menggunakan variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini atau juga dapat menambah dengan variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti motivasi, disiplin, stress kerja, iklim organisasi, produktivitas kerja, kompensasi, pengalaman kerja, lingkungan kerja, tata letak, kepuasan kerja dan loyalitas kerja, komitmen organisasi.
2. Penelitian selanjutnya, diharapkan memperbanyak jumlah sampel agar mendapatkan hasil penelitian yang maksimal serta lebih akurat lagi dan dapat dilakukan pada perusahaan yang lebih besar dimana jumlah

karyawannya lebih banyak dengan menggunakan analisis yang berbeda dengan analisis yang digunakan dalam penelitian ini.

3. Kontribusi teori penelitian ini, sebaiknya dapat dijadikan referensi, pelengkap, sumbangan konseptual penelitian sejenis untuk memperkaya menyempurnakan penelitian.
4. Pihak perusahaan, sebaiknya membangun komunikasi, budaya dan kepemimpinan yang baik agar dapat mencapai tujuan organisasi yang lebih maksimal.