

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini mencoba untuk menjawab tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Sumber Karindo Sakti. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan analisis jalur menunjukkan bahwa :

1. Hipotesis pertama ditolak, artinya variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian kantor PT Sumber Karindo Sakti Serdang Bedagai.
2. Hipotesis kedua diterima, artinya variabel stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian kantor PT. Sumber Karindo Sakti Serdang Bedagai.
3. Hipotesis ketiga ditolak, artinya variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan bagian kantor PT. Sumber Karindo Sakti Serdang Bedagai.
4. Hipotesis keempat ditolak, artinya variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan bagian kantor PT. Sumber Karindo Sakti Serdang Bedagai.
5. Hipotesis kelima diterima, artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan bagian kantor PT. Sumber Karindo Sakti Serdang Bedagai.

6. Hipotesis keenam diterima, artinya variabel kepuasan kerja dapat memediasi hubungan budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan bagian kantor PT. Sumber Karindo Sakti Serdang Bedagai.
7. Hipotesis ketujuh diterima, artinya variabel kepuasan kerja dapat memediasi hubungan stres kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan bagian kantor PT. Sumber Karindo Sakti Serdang Bedagai.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti memberikan saran atau masukan sebagai berikut :

1. PT Sumber Karindo Sakti disarankan melakukan evaluasi budaya organisasi secara terus menerus untuk meningkatkan kepuasan karyawan, hal ini dikarenakan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja namun berpengaruh terhadap kepuasan kerja, maka disarankan perusahaan dapat melakukan kegiatan untuk mengatasi masalah ini seperti memberikan karyawan suasana kantor yang mendukung.
3. Untuk penelitian selanjutnya disarankan mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel lain guna mengembakan penelitian variabel yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan.