

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis pada bab IV diperoleh bahwa budaya organisasi, stres kerja dan kecerdasan emosional mempunyai suatu hubungan antara satu sama lain. Begitu juga *proxy* terhadap masing-masing variabel laten mempunyai pengaruh yang signifikan, selengkapnya dijelaskan sebagai berikut:

1. Deskripsi Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kecerdasan Emosional Karyawan Tetap Divisi Produksi PT. Yamaha Indonesia
  - a. PT. Yamaha Indonesia memang menerapkan pencampuran budaya Jepang dan Indonesia, namun amat disayangkan dari hasil wawancara didapatkan keterangan bahwa beberapa karyawan mengaku belum memahami budaya organisasi yang diterapkan perusahaan, bahkan beberapa karyawan pun mengaku tidak mengerti dengan maksud penyebaran *flyer* untuk mensosialisasikan budaya perusahaan tersebut. Dari hasil penyebaran kuesioner, karyawan menilai pihak manajemen PT. Yamaha Indonesia sudah menerapkan pengambilan keputusan dengan cara musyawarah, namun masih ada sedikit karyawan yang beranggapan adanya jarak antara atasan dan bawahan. PT. Yamaha Indonesia menciptakan suasana kompetitif untuk memacu karyawannya untuk mendapatkan promosi, perusahaan juga dinilai peduli dengan cara kerja karyawan. Perusahaan

afiliasi ini memang didominasi oleh laki-laki sebagai karyawan produksinya. Kedislipinan pada perusahaan ini terlihat dari kegiatan operasionalnya yang harus berjalan sesuai jadwal. Pencapaian ISO 9001 dan ISO 14001 membuktikan PT. Yamaha Indonesia sangat memperhatikan kualitas sistem produksi dan keamanan juga kesehatan lingkungan.

- b. Dari empat dimensi stres kerja yang digunakan untuk meneliti stres kerja karyawan tetap divisi produksi PT. Yamaha Indonesia, satu diantaranya mendapatkan rata-rata jawaban sangat setuju sebesar 47%, yaitu stres organisasi. Stres organisasi diindikatori dengan sulitnya mendapat kebijakan cuti dan tuntutan untuk disiplin dalam bekerja. Hal ini menandakan bahwa 47% karyawan tetap produksi merasakan adanya perasaan tertekan dikarenakan kebijakan dan kedislipinan (budaya organisasi) yang diterapkan perusahaan. Sementara tiga dimensi dari stres kerja lainnya, seperti ekstraorganisasi, kelompok dan individu hanya memperoleh nilai rata-rata jawaban kurang dari 30%, yang menandakan bahwa karyawan merasa tidak ada masalah dengan *stressor* lain selain dari organisasi.
- c. Karyawan tetap produksi PT. Yamaha Indonesia menilai dirinya sudah memiliki kecerdasan emosional yang cukup, hal ini ditandai oleh nilai rata-rata jawaban Sangat Setuju pada kecerdasan emosional sebesar 70%. Sementara dua dimensi yang peneliti gunakan pada variabel kecerdasan

emosional mendapatkan rata-rata jawaban sangat setuju yang tinggi yakni pada *intrapersonal* (sebesar 76%) dan *interpersonal* (sebesar 64%).

2. Terbukti secara empiris bahwa kecerdasan emosional dan budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan, dengan perolehan nilai probabilitas sebesar 0.007.
3. Terbukti secara empiris bahwa budaya organisasi dan stres kerja memiliki hubungan yang signifikan. dengan perolehan nilai probabilitas sebesar 0.009.
4. Terbukti secara empiris bahwa kecerdasan emosional dan stres kerja memiliki hubungan dengan perolehan nilai probabilitas sebesar 0.043.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan temuan dan analisis serta pembahasan yang telah dilakukan, berikut dikemukakan beberapa saran yang dianggap relevan:

### **5.2.1 Saran untuk PT. Yamaha Indonesia**

1. Pengenalan budaya organisasi masih dirasa kurang efektif jika hanya menggunakan *flyer*, dengan hasil penelitian ini peneliti berharap agar PT. Yamaha Indonesia mengadakan kegiatan rutin berkala untuk merangkul seluruh karyawan agar mengenali dan mengakrabkan diri dengan budaya organisasi perusahaannya sendiri. Sekaligus membangun hubungan baik antar lapisan karyawan (presdir-manajer-staff) sudah dirasa baik, kedepannya diharapkan agar seluruh karyawan terus menjaga hubungan baik tersebut.
2. Jika dilihat dari hasil penelitian, didapat bahwa penyebab stres kerja yang paling tinggi berasal dari stres organisasi, yang menandakan bahwa masih

terdapat kebijakan perusahaan yang tidak cocok atau mungkin masih belum melekat oleh karyawan berkewarganegaraan Indonesia. Tidak dapat dipungkiri adanya perbedaan bisa menjadi peretak hubungan, tapi juga bisa menjadi perekat. Tinggal bagaimana kita mengatasi, mengkomunikasikan dan mengantisipasinya. PT. Yamaha Indonesia sudah melakukan pendekatan untuk menangani stres kerja karyawan dengan sangat baik, hal ini dibuktikan oleh sedikitnya karyawan yang mengaku mengalami gangguan fisik maupun psikis penanda stres. Peneliti menyarankan diadakannya kegiatan kekeluargaan semacam *outbond* atau *gathering* guna menangani tekanan atau kejenuhan yang dirasa ketika bekerja.

3. Dari hasil penelitian, diketahui bahwa karyawan sudah mengenali diri dan lingkungannya dengan baik, namun PT. Yamaha Indonesia sudah selayaknya menjaga kinerja kemampuan karyawannya, sebab kecerdasan emosional bersifat *unstable* dan mudah terpengaruh oleh berbagai faktor. Peneliti menyarankan diadakannya acara seminar atau sejenisnya sebagai salah satu sarana yang tepat untuk memupuk kepercayaan diri dan meningkatkan kemampuan karyawan untuk memahami diri dan sekitarnya, seperti pemberian *training public speaking*, motivasi, dan sebagainya.

## **5.2 Saran Untuk Penelitian Lanjutan**

Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan *proxy* (dimensi) lebih lengkap dan variabel yang lebih banyak, agar dapat menghasilkan suatu bentuk model struktural yang lebih kompleks dan dapat menjawab lebih banyak pertanyaan-pertanyaan ilmiah lainnya. Selain itu, penelitian ini bisa dilakukan

kembali dengan *proxy* dan variabel yang sama, namun menggunakan objek penelitian yang berbeda. Selanjutnya akan semakin menarik bila perusahaan yang diteliti adalah perusahaan asing lain di Indonesia, selain Jepang. Sehingga nantinya bisa dibandingkan bagaimana *treatment* budaya organisasi dari perusahaan asing mampu memberikan dampak pada stres kerja dan kecerdasan emosional karyawannya.