BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan dari bab sebelumnya, serta pembahasan yang disertai dengan teori dan konsep yang mendukung mengenai penelitian ini yang berjudul pengaruh gender dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Paragon Technology and Innovation Bandung, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut

1. Tanggapa responden yang merupakan karyawan PT. Paragon Technology and Innovation Bandung mengenai gender masuk dalam kriteria baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemerataan gender telah baik dilakukan oleh PT. Paragon Technology and Innovation Bandung. Kondisi tersebut didasari oleh baiknya perilaku, peran, karakteristik emosional, dan kurang baiknya mentalitas karyawan. Dari keempat indikator tersebut terdapat indikator dengan skor tanggapan responden yang tertinggi yaitu perilaku. Disamping itu adapula indikator yang memiliki skor terendah dalam variabel ini yaitu mentalitas.
2. Tanggapa responden yang merupakan karyawan PT. Paragon Technology and Innovation Bandung mengenai stres kerja berada dalam kriteria baik. Hal tersebut menandakan bahwa karyawan memiliki pengelolaan terhadap stress kerja yang baik. Kondisi tersebut didasari oleh baiknya diukur melalui 3 faktor-faktor lingkungan, faktor-faktor personal dan kurang baiknya faktor-

faktor organisasi . Pada variabel ini juga terdapat indikator dengan skor teringgi yaitu pada indikator faktor –faktor lingkungan. Sedangkan indikator dengan skor terendah adalah indikator faktor-faktor organisasional.

3. Tanggapa responden yang merupakan karyawan PT. Paragon Technology and Innovation Bandung mengenai kinerja karyawan berada dalam kategori baik. Hal tersebut menandakan bahwa karyawan perusahaan telah memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan. Kondisi tersebt didasari oleh baiknya *quality, timeliness, cost effectiveness, need for supervision, interperson impact, dan kurang baiknya quantity*. Terdapat skor tanggapan responden tertinggi ada pada indikator *interperson impact* Sementara skor terendah ada pada indikator *quantity.*
4. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari gender terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal tersebut berarti jika semakin baiknya pemerataan tugas antar gender yang dilakukan oleh perusahaan, maka akan menyebabkan semakin meningkatnya kinerja karyawan
5. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan dari stres kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal tersebut berarti jika semakin rendahnya stres kerja yang dirasakan karyawan, maka akan menyebabkan semakin meningkatnya kinerja karyawan.
6. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gender dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara

simultan dan parsial. Hal ini didasarkan pada adanya hubungan antara kedua variabel independen yaitu gender dan stres kerja terhadap variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan melalui uji hipotesis secara statistik.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka penulis memberikan sedikit masukan agar dapat diterima, yang antara lain adalah sebagai berikut :

1. Gender pada karyawan PT. Paragon Technology and Innovation Bandung terbilang sudah baik, namun terlebih lagi hal yang disarankan untuk ditingkatkan oleh perusahaan dan seluruh anggota organisasi, yaitu mentalitas kerja dalam menghadapi tekanan, perusahaan dapat melaksanakan program *Character Building* ataupun acara pemberian motivasi agar karyawan dapat memiliki mental yang kuat dalam mengahadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi, karena dengan bertambahnya mentalitas karyawan dalam bekerja, maka akan membuat kinerja karyawan akan lebih maksimal
2. Stres kerja pada PT. Paragon Technology and Innovation Bandung masuk kedalam kategori baik. Namun ada juga hal yang perlu ditingkatkan oleh para karyawan dan perusahaan, yaitu dengan membuat faktor organisasi yang lebih nyaman, perusahaan dapat mendesain lingkungan kerja yang nyaman tata letak yang baik, tidak terdapat suara yang bising, dan pengaturan suhu atau cahaya yang cukup.

3. Kinerja karyawan pada PT. Paragon Technology and Innovation Bandung telah memiliki kategori baik, namun lebih baik lagi jika dilakukan peningkatan dalam hal *quantity*, yang berupa penambahan waktu penyelesaian tugas bagi karyawan, ada jadwal yang jelas untuk karyawan dalam penyelesaian tugas yang perlu karyawan lakukan sehingga membuat kinerja karyawan secara individu dapat lebih maksimal.
4. Pengaruh gender terhadap kinerja karyawan sudah memiliki keterkaitan yang signifikan, pada saat inilah pihak perusahaan yaitu PT. Paragon Technology and Innovation Bandung dapat lebih memaksimalkan mentalitas karyawan dari berbagai gender yang dapat meningkatkan kinerja karyawan contohnya dengan melakukan kegiatan *Character Building*, seminar motivasi ataupun kegiatan positif lainnya yang mampu membuat karyawan memiliki mental yang kuat.
5. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan sudah memiliki keterkaitan yang signifikan, pada saat inilah pihak perusahaan yaitu PT. Paragon Technology and Innovation Bandung dapat lebih memaksimalkan faktor organisasional yang membuat stress kerja menurun dan meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat mengatur ulang tata letak kantor atau ruangan, dengan pangaturan suhu udara, cahaya ataupun tingkat kebisingan yang timbul sehingga dapat memberikan kenyamanan bekerja pada setiap karyawan.
6. Pengaruh antara ketiga variabel sudah memiliki keterkaitan yang kuat dan signifikan, pada saat inilah PT. Paragon Technology and Innovation Bandung

lebih dapat memaksimalkan mentalitas karyawan dan memaksimalkan faktor organisasional untuk memaksimalkan kinerja secara keseluruhan.

Namun dibutuhkan penelitian lebih lanjut lagi untuk melihat hasil – hasil lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Paragon Technology and Innovation Bandung.