

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang penulis lakukan pada PT. Buana Samudra Lestari maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh stress kerja, pengembangan karir dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh prestasi kerja karyawan sebesar 43,6% dan sisanya 56,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Disamping itu Pengaruh stress kerja, pengembangan karir dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Buana Samudra Lestari.
2. Pengaruh stress kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja yaitu sebesar 0,1% dan sisanya 99,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Penerapan stress kerja memiliki pengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Buana Samudra Lestari.
3. Pengaruh pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja yaitu sebesar 42,2% dan sisanya 57,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Buana Samudra Lestari.
4. Pengaruh kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup rendah terhadap prestasi kerja karyawan yaitu sebesar 6,8% dan sisanya 93,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja di PT. Buana Samudra Lestari.

5.2 Saran

Berdasarkan pengolahan data diatas, maka yang dapat penulis sarankan untuk PT. Buana Samudra Lestari adalah :

1. Pada pengaruh stress kerja, pengembangan karir dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh prestasi kerja karyawan sebesar 43,6%. Prestasi kerja di PT. Buana Samudra Lestari sudah tercipta cukup baik dan tetap harus diperhatikan stress kerja, pengembangan karir dan prestasi kerja agar prestasi kerja karyawan tetap bertahan bagus.

2. Pada pengaruh stress kerja tidak adaya pengaruh prestasi kerja. Memiliki pengaruh sebesar 0,1%, angka ini menunjukan pengaruh tapi tidak besar. Dengan tetap menerapkan kondisi dari pekerjaan dan waktu kerja seperti halnya yang dijelaskan pada sub bab diatas, pengaruh stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan tetap bisa dikendalikan.
3. Pada pengaruh pengembangan karir mempunyai pengaruh prestasi kerja. Memiliki pengaruh sebesar 42,2%. Dengan tetap memperhatikan kebutuhan karyawan bedasarkan mutasi ,seleksi, penempatan, pendidikan dan pelatihannya seperti yang dijelaskan pada sub bab sebelumnya, maka pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan tidak akan membesar.
4. Pada pengaruh kepuasan kerja mempunyai pengaruh prestasi kerja. memiliki pengaruh sebesar 6,8%. Dengan memperhatikan gaji dan promosi karyawan dan masih banyak lagi seperti yang dijelaskan pada sub bab diatas, maka pengaruh kepuasan kerja tidak akan memiliki pengaruh besar terhadap prestasi kerja.