

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang peneliti lakukan pada PT. Cipta Krida Bahari, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang cukup terhadap prestasi kerja sebesar 52,5% dan sisanya 47,5% dipengaruhi oleh variabel lain setelah melakukan uji hipotesis diketahui terdapat pengaruh antara kepuasan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Cipta Krida Bahari kepuasan kerja, lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif, yang berarti prestasi kerja akan meningkat jika kepuasan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan diberikan dengan baik.
2. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang lemah terhadap prestasi kerja sebesar 21,3% dan sisanya 78,7% yang dipengaruhi oleh variabel lain. Disamping itu kepuasan memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Cipta Krida Bahari, artinya prestasi kerja akan baik jika kepuasan yang diberikan juga dengan baik.
3. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang lemah terhadap prestasi kerja sebesar 30,5% dan sisanya 69,5% yang dipengaruhi oleh variabel lain. Disamping itu lingkungan memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Cipta Krida Bahari, artinya prestasi akan baik jika

lingkungan diberikan juga dengan baik.

4. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang lemah terhadap prestasi kerja sebesar 32,5% dan sisanya 67,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Disamping itu motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Cipta Krida Bahari yang berarti prestasi akan meningkat jika motivasi diberikan juga dengan baik.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian dan pengolahan data yang peneliti lakukan pada PT. Cipta Krida Bahari, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dalam memberikan kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja menunjang prestasi kerja karyawan pada PT. Cipta Krida Bahari hendaknya pihak manajemen lebih memperhatikan dan ditingkatkan kembali karena semakin baik pemberian kepuasan, lingkungan dan motivasi kerja maka semakin meningkat prestasi kerja karyawan sehingga dapat mewujudkan tujuan perusahaan.
2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja terhadap prestasi yang masih lemah pengaruhnya perlu adanya peningkatan kepuasan untuk karyawan apabila karyawan sudah merasa puas atas apa yang ia dapatkan selama bekerja maka prestasi kerja karyawan akan meningkat guna untuk mencapai tujuan dari perusahaan.
3. Untuk meningkatkan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja yang masih lemah pengaruhnya, perlu adanya peningkatan lingkungan kerja untuk

kenyamanan karyawan. Karyawan yang merasa nyaman dengan lingkungan sekitarnya akan meningkatkan prestasi kerjanya, mereka akan kerja dengan lebih maksimal.

4. Untuk mendorong motivasi karyawan melalui prestasi yang masih lemah pengaruhnya hendaknya perusahaan meningkatkan motivasi karyawan karena motivasi merupakan hal yang krusal bagi perusahaan untuk menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan mencapai tujuannya.

