

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dijelaskan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Motivasi kerja memperoleh skor sebesar 10.936 dengan rata-rata skor 729,0667 pada kriteria sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan PT. Muliaglass Float Division 3 sudah berjalan dengan sangat baik.
2. Lingkungan kerja memperoleh skor sebesar 10.843 dengan rata-rata skor 722,8667 pada kriteria sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja PT. Muliaglass Float Division 3 dapat dikatakan sangat baik.
3. Kinerja karyawan memperoleh skor sebesar 10.863 dengan rata-rata skor 724,2 pada kriteria sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Muliaglass Float Division 3 sudah berjalan sangat baik.
4. Terdapat pengaruh parsial motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Muliaglass Float Division 3.
5. Terdapat pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Muliaglass Float Division 3.
6. Terdapat pengaruh secara simultan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PT. Muliaglass Float Division 3.

1.2 Saran

1. Berdasarkan indikator dengan skor terendah pada variabel motivasi kerja yaitu kebebasan dalam mengambil keputusan, maka sebaiknya PT. Muliaglass Float Division 3 memberikan kebebasan kepada karyawan dalam mengambil keputusan agar keputusan tersebut dapat digabungkan bersama

antar karyawan sehingga dapat menghasilkan keputusan yang terbaik untuk perusahaan agar dapat lebih baik lagi.

2. Berdasarkan indikator dengan skor terendah pada variabel lingkungan kerja yaitu kesejukan udara ditempat kerja maka sebaiknya PT. Muliaglass Float Division 3 untuk memperbaiki sirkulasi udara dan pendingin ruangan agar karyawan merasa nyaman saat bekerja sehingga hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan harapan.
3. Berdasarkan indikator dengan skor terendah pada variabel kinerja karyawan yaitu pemecahan masalah maka sebaiknya PT. Muliaglass Float Division 3 mengharuskan pada setiap karyawan dalam hal pemecahan masalah agar perusahaan mengetahui sejauh mana karyawan memahami tantangan dalam bekerja untuk menemukan solusi yang efektif
4. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka sebaiknya motivasi kerja di PT. Muliaglass Float Division 3 lebih ditingkatkan.
5. Mengingat lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka sebaiknya lingkungan kerja di PT. Muliaglass Float Division 3 lebih diperhatikan.
6. Variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka sebaiknya motivasi kerja dan lingkungan kerja harus lebih diperhatikan.
7. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk menyebarkan kuisioner secara langsung kepada setiap karyawan dan tidak melalui atasan atau pemimpin diperusahaan.