# BAB V

# KESIMPULAN DAN SARAN

1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah disajikan sebelumnya pada Bab IV, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Tanjung Priok.
2. Hasil penelitian motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Tanjung Priok.
3. Lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Tanjung Priok.
4. **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka terdapat beberapa saran yang diberikan peneliti sebagai berikut:

1. Bagi pihak PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Tanjung Priok
2. Pernyataan yang memiliki skor terendah dalam kuesioner ialah pernyataan Kerjasama antar karyawan di perusahaan ini belum berjalan dengan baik. Lingkungan kerja yang berkaitan dengan membangun kerjasama antar karyawan harus dibangun dan diterapkan perusahaan PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Tanjung Priok. Untuk membangun kerjasama antar karyawan tersebut dapat dilakukan kegiatan seminar motivasi yang berkaitan dengan *teamwork* atau sinergisitas perusahaan atau kegiatan *character building* yang mendorong kerjasama tim misalnya adalah *employee gathering* dengan membuat semacam kompetisi olahraga antar divisi atau seksi dalam perusahaan sehingga karakter *teamwork* untuk mencapai tujuan bersama dapat terlatih dengan cara yang menyenangkan. Selanjutnya adalah selalu melibatkan musyawarah dan mufakat dalam setiap pengambilan keputusan agar semua pihak dalam perusahaan dapat merasa dilibatkan yang nantinya akan terbangun suasana kekeluargaan dan rasa saling memiliki dalam perusahaan.
3. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Tanjung Priok sudah baik. Namun mengingat indikator dengan skor terendah karyawan dihormati dan dihargai oleh orang lain atas prestasi kerja mereka, Alangkah baiknya jika karyawan-karyawan diberikan penghargaan atau *reward* berupa bonus, fasilitas transportasi, kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dan diberikan promosi jabatan jika dianggap memiliki kapasitas yang mumpuni jika diberikan tanggung jawab jabatan dan pekerjaan yang lebih tinggi.
4. Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, lingkungan kerja dan motivasi kerja merupakan salah dua faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena motivasi kerja tidak akan terdongkrak tanpa kondisi lingkungan kerja yang mendukung kinerja karyawan. Serta tanpa motivasi kerja yang baik dari karyawan di dalamnya maka kinerja perusahaan tidak dapat ditingkatkan ke tingkat yang lebih tinggi.
5. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dilakukan dengan lebih memerhatikan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di luar lingkungan kerja dan motivasi kerja seperti budaya organisasi, disiplin kerja, pelatihan dan sebagainya. Selain itu juga disarankan untuk meningkatkan jumlah responden menjadi lebih besar agar memperoleh gambaran yang lebih detail, sehingga hasil penelitian yang akan datang menjadi lebih baik dari penelitian ini.