**BAB V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menyimpulkan hal-hal berikut:

1. Kepuasan kerja yaitu Imbalan yang setimpal (X1), Lingkungan kerja (X2), Rekan kerja yang mendukung (X3) berpengaruh secara simultan maupun parsial yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Dari beberapa variabel bebas (*independent*) faktor kepuasan kerja maka, faktor kepuasan kerja terhadap rekan kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan. Selanjutnya, yang mempunyai pengaruh yang paling kecil dalam penelitian ini terhadap prestasi kerja karyawan yakni faktor imbalan yang setimpal.
3. Hasil uji koefisien determinasi (R-*Square*) diperoleh nilai R-*Square* sebesar 0,758 atau 75,8%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebesar adalah 75,8%.artinya sebesar 75,8% prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja yang terdiri dari imbalan yang setimpal (gaji), lingkungan kerja, dan rekan kerja sedangkan sisanya sekitar 24,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

52

1. **Saran – saran**

Berdasarkan hasil pembahasan dan pengalaman selama penelitian, terlepas dari kelemahan yang terdapat dalam penelitian ini, maka dapat diusulkan beberapa saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi Tribun Timur Makassar yaitu:

* 1. Dari hasil menunjukkan bahwa semua dimensi yang ada pada unsur kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap tingkat prestasi kerja karyawan. Untuk meningkatkan peranannya dalam mewujudkan prestasi kerja karyawan, hendaknya dalam memberi umpan balik kepada karyawan agar dapat bertindak objektif dalam memberikan penilaian serta menyampaikan umpan balik dengan cara pendekatan persuasif (mendidik), agar karyawan dapat menerimanya sebagai koreksi atas pekerjaan yang dilakukan.
	2. Untuk menumbuhkan rasa peduli yang tinggi pada karyawan, pimpinan perusahaan perlu menciptakan suasana di mana pekerja memiliki kesempatan untuk mencapai tujuan-tujuan yang berarti bagi dirinya sepanjang tujuan tersebut relevan dengan tujuan perusahaan. Selain itu dapat dilakukan beberapa perubahan terhadap pekerjaan mereka di mana pekerjaan yang memiliki otonomi dan tanggung jawab yang lebih besar, dan dapat lebih mengidentifikasi diri dengan tugas mereka yang sesungguhnya. Secara langsung identifikasi pekerjaan akan diarahkan pada pencapaian sasaran dan tujuan organisasi.