

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pengolahan deskripsi, analisis interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan mengenai hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja pada karyawan PT Surya Semesta Perkasa, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja adalah perasaan, sikap dan keadaan emosional dari kondisi sejauh mana karyawan merasakan secara positif atau negatif dari tugas-tugas yang dikerjakannya. Kepuasan kerja meliputi lima dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan untuk maju/promosi jabatan, supervisi dan rekan kerja.
2. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang ada di sekitar kantor yang berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik meliputi indikator penerangan, sirkulasi udara, peralatan/fasilitas kantor, kebersihan kantor, dan kebisingan.
3. Skor rata-rata dimensi tertinggi pada lingkungan kerja fisik (variabel X) terdapat pada indikator kebersihan kantor sebesar 24%. Sehingga dapat dikatakan bahwa kebersihan kantor sangat menentukan kepuasan pada karyawan PT Surya Semesta Perkasa.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari

$t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $7,70 > 1,684$ ) yang menandakan adanya hubungan yang signifikan berarti antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja.

5. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa variasi kepuasan kerja ditentukan oleh lingkungan kerja fisik sebesar 79,7%, dan sisanya sebesar 20,3% dipengaruhi oleh faktor lain seperti gaya kepemimpinan, hubungan kerja dan lain-lain.
6. Dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik yang diterapkan atau diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan. Demikian juga sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja fisik yang diterapkan atau diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya maka semakin rendah atau buruk kepuasan kerja yang dimiliki karyawan.

## **B. Implikasi**

Implikasi hasil penelitian ini berupa:

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang menjadi perhatian untuk meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Hal ini terjadi karena lingkungan kerja fisik yang kondusif dan nyaman akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja kemudian meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.

2. Penelitian ini juga memberikan implikasi kepada pimpinan di PT Surya Semesta Perkasa untuk dapat menciptakan lingkungan kerja fisik yang kondusif untuk menunjang karyawan dapat bekerja dengan puas, sikap kepuasan inilah yang akan tampak dari perilaku pegawai yang akan menunjukkan sikap disiplin yaitu dengan lingkungan kerja fisik yang baik maka karyawan akan betah dalam bekerja dengan lingkungan kerja fisik yang baik pegawai juga akan teliti dalam bekerja dengan lebih akurat dalam bekerja dengan tingkat emosi yang stabil.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain yaitu::

1. Bagi perusahaan PT Surya Semesta Perkasa sebaiknya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka perusahaan harus memperbaiki lingkungan kerja perusahaan khususnya bagian lingkungan kerja fisik. Memperbaiki lingkungan kerja fisik seperti melakukan perbaikan sarana dan prasarana gedung sesuai standar yang berlaku, tata letak peralatan kantor, kebersihan ruang kerja, mengurangi kebisingan di kantor.
2. Di dalam lingkungan kerja fisik skor rata-rata indikator terendah adalah kebisingan sebesar 11,54%. Untuk itu perusahaan seharusnya dapat memperbaiki kebisingan yang terjadi di lingkungan kerjanya dengan

memberikan alat peredam suara yang dapat meminimalkan suara mesin-mesin dari proyek pembangunan. Selain indikator lingkungan kebisingan, indikator peralatan kantor juga menjadi indikator terendah dari lingkungan kerja fisik sebesar 15,38%, maka peralatan kantor juga harus mendapat perhatian dari perusahaan. Perusahaan harus menyediakan peralatan kantor yang lengkap dan memadai juga dapat digunakan kapan saja.

3. Di dalam kepuasan kerja skor rata-rata indikator terendah adalah gaji sebesar 16%. Untuk itu perusahaan seharusnya dapat memberikan gaji yang sesuai dengan beban kerja yang ditanggung oleh pegawai. Selain dimensi gaji, promosi jabatan juga menjadi dimensi terendah dari kepuasan kerja sebesar 19%. Dalam hal ini perusahaan sebaiknya dapat memberikan promosi jabatan sesuai dengan prestasi yang dicapai karyawan secara merata.
4. Bagi penelitian selanjutnya sebaiknya hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam melakukan penelitian yang sejenis, serta memberikan kesempatan kepada peneliti lain untuk mengembangkan penelitian ini. Selanjutnya, walaupun pada penelitian ini jumlah sampel memenuhi syarat penelitian, pada penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan sampel dengan jumlah yang lebih banyak, sehingga hasil jawaban yang diambil bisa lebih bervariasi.