

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Taspen Persero.
2. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yang pertama adalah mencari persamaan regresi. Dan analisis tersebut adalah untuk menganalisis antara lingkungan kerja (variabel X) dengan kepuasan kerja (variabel Y) yang memiliki persamaan regresi yaitu $\hat{Y} = 51,13 + 0,799X$
3. Berdasarkan uji persyaratan analisis dengan uji normalitas galat taksiran dengan rumus *Liliefors*, diperoleh kesimpulan bahwa data berdistribusi normal, yaitu $L_{hitung} = 0,087$ sedangkan $L_{tabel} = 0,092$. Ini berarti $L_{hitung} < L_{tabel}$.
4. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 61,94%.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan PT. Taspen Persero. Dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian ini adalah :

1. Berdasarkan hasil pengolahan data dari indikator lingkungan kerja, maka diperoleh skor terbesar adalah sirkulasi udara. Sirkulasi udara yang ada pada lingkungan kerja di sebuah perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan lebih baik, karena dengan hal itu karyawan merasa bahwa tempat bekerja adalah sebagai rumah kedua. Dengan demikian setiap karyawan yakin bahwa sirkulasi udara di dalam lingkungan kerja dapat memberikan kepuasan kerja pada karyawan.
2. Salah satu indikator dari kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu promosi jabatan menjadi indikator dengan skor terbesar. Hal ini membuktikan bahwa promosi jabatan menjadi hal yang penting bagi karyawan demi mencapai kepuasan kerja. Promosi jabatan menjadi motivasi untuk karyawan agar dapat tercapai kepuasan kerja.
3. kebisingan merupakan indikator terendah dari variabel lingkungan kerja. Dalam hal ini karyawan PT. Taspen Parsero Jakarta tidak terlalu memerhatikan masalah kebisingan .
4. Rekan kerja merupakan indikator dari variabel kepuasan kerja dengan skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa rekan kerja tidak terlalu berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

5. Meskipun hasil penelitian ini berhasil menguji hipotesis, akan tetapi disadari bahwa kepuasan kerja pada karyawan masih harus lebih ditingkatkan agar karyawan dapat memberikan kinerja yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan keuntungan bagi perusahaan tersebut. Penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun pihak perusahaan tetap harus memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan, karena tidak hanya lingkungan kerja saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran kepada PT. Taspen Parseo Jakarta :

1. Pihak perusahaan baiknya memperhatikan sirkulasi udara yang ada pada lingkungan kerja. Karena jika di lihat pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa sirkulasi udara menjadi indikator dengan skor terbesar. Oleh sebab itu baiknya sirkulasi udara pada lingkungan kerja ditingkatkan agar dapat menimbulkan rasa nyaman untuk karyawan pada saat bekerja.
2. Dilihat dari indikator kepuasan kerja, indikator yang mendapat skor terkecil adalah menjadi Promosi pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Taspen Persero Jakarta sangat membutuhkan promosi jabatan dalam pekerjaan, dan dijadikan juga sebagai motivasi untuk

meningkatkan kualitas dalam bekerja dan juga untuk mencapai kepuasan dalam bekerja, Lebih baik jika PT. Taspen Persero rutin untuk mengadakan promosi jabatan untuk karyawan agar kinerja mereka dapat meningkat.