

## **BAB V**

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

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Bank tabungan Negara (BTN) KCU Bogor dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh positif antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja sebanyak 7,035. Hal ini menunjukkan jika Lingkungan Kerja baik maka memperoleh Kepuasan kerja yang tinggi, dan sebaliknya jika Lingkungan Kerja tidak baik maka memperoleh Kepuasan Kerja yang rendah.
2. Terdapat pengaruh positif antara Motivasi dengan Kepuasan Kerja sebanyak 4,213. Hal ini menunjukkan jika Motivasi baik maka memperoleh Kepuasan kerja yang tinggi, dan sebaliknya jika Motivasi tidak baik maka memperoleh Kepuasan Kerja yang rendah.
3. Terdapat pengaruh positif antara Lingkungan Kerja dan Motivasi dengan Kepuasan Kerja sebanyak 73,1%. Hal ini menunjukkan jika Lingkungan Kerja dan Motivasi semakin baik maka memperoleh Kepuasan kerja yang tinggi, dan sebaliknya jika Lingkungan Kerja dan Motivasi semakin buruk maka memperoleh Kepuasan Kerja yang rendah.

## **B. Implikasi**

Setelah dilakukan penelitian dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif antara Motivasi terhadap Kepuasan kerja dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja.

Pada umumnya perusahaan ingin karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi agar mampu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya secara efisien. Maka dari itu, perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya kepuasan kerja atas pengawasan, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri dan peluang promosi karyawan akan merasa senang dalam bekerja. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan Lingkungan kerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang kondusif maka akan memberikan kepuasan tersendiri terhadap karyawan.

Perusahaan juga harus memberikan motivasi pada karyawan seperti penghargaan, aktualisasi diri. Sehingga karyawan memiliki motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya yang sudah diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh implikasi yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi dapat memicu kepuasan kerja pada karyawan. Karena dengan lingkungan kerja dan motivasi yang tinggi karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi juga.

### **C. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut;

1. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan memperbaiki lingkungan kerja pada perusahaan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) KCU Bogor. Lingkungan kerja yang kondusif akan menimbulkan motivasi pada karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan tercapai. Dilihat dari indikator kepuasan kerja yang paling rendah adalah peluang promosi. Hal ini menunjukkan karyawan kurang puas dengan peluang promosi yang dilaksanakan di perusahaan.
2. Karyawan diharapkan memiliki motivasi yang baik untuk mengoptimalkan kepuasan kerja. Karyawan harus memiliki keinginan sehingga tidak kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan. Karena, jika karyawan memiliki motivasi yang baik maka karyawan dapat menghadapi segala rintangan dalam pekerjaan yang akan berimbas pada kepuasan kerja.
3. Karyawan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik, nyaman dan kondusif sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan optimal. Selain itu, karyawan dapat mencapai kepuasan kerja yang diinginkan.