

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan Bank bjb Cabang Sukajadi Bandung untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gambaran persepsi karyawan mengenai lingkungan kerja pada Bank bjb Cabang Sukajadi Bandung yang terdiri dari lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja temporer dan lingkungan kerja psikologis berada pada kategori sedang, dengan lingkungan kerja psikologis yang paling baik dibandingkan dengan dua lingkungan kerja lainnya. Sedangkan sub variabel yang terendah adalah lingkungan kerja temporer.
2. Gambaran kepuasan kerja karyawan Bank bjb Cabang Sukajadi Bandung diantaranya adalah kepercayaan, kepedulian, komitmen, loyalitas dan produktif berada dalam kategori sedang dengan loyalitas yang tinggi dibandingkan dengan keempat dimensi kepuasan kerja lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Bank bjb Cabang Sukajadi Bandung telah memiliki keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan, bersedia untuk tetap bekerja dalam jangka waktu yang lama, memiliki keinginan untuk bekerja keras demi kepentingan perusahaan serta memiliki keyakinan yang kuat dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan. Sedangkan dimensi

**Regina Silviana, 2013**

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Persepsional Karyawan Bank bjb Cabang Sukajadi Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

kepuasan kerja yang paling rendah adalah kepedulian dengan indikatornya kepedulian karyawan terhadap kualitas kerjanya.

3. Diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank bjb Cabang Sukajadi Bandung. Artinya, bahwa kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Koefisien korelasi yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui lingkungan kerja.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis mengemukakan beberapa saran yang dapat digunakan bagi pihak manajemen dalam menentukan kebijakan perusahaannya dimasa yang akan datang yakni sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan lingkungan kerja yang berkaitan dengan lingkungan kerja temporer, perusahaan perlu meninjau kembali upaya-upaya yang harus dilakukan agar lingkungan kerja temporer sesuai dengan apa yang diinginkan karyawan. Karena pada indikator waktu jumlah jam kerja yang diukur dari tingkat kesesuaian jam kerja yang diberikan dengan beban tugas yang diterima mendapat skor yang rendah. Perusahaan perlu memotivasi para karyawannya dengan memberikan *reward* dan *punishment*, hal ini bertujuan agar karyawan dapat memanfaatkan waktu kerjanya secara optimal sehingga mereka termotivasi untuk bekerja

**Regina Silviana, 2013**

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Persepsional Karyawan Bank bjb Cabang Sukajadi Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

dengan sebaik-baiknya. Dengan begitu tidak ada lagi karyawan yang merasa beban tugas mereka sangat banyak (*overload*) namun mereka terdesak dengan jam kerja mereka yang bisa dikatakan pendek.

2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan Bank bjb Cabang Sukajadi Bandung, perusahaan perlu memperhatikan indikator-indikator yang mempengaruhinya. Hal itu dapat dilakukan dengan cara memberikan penghargaan dari setiap pekerjaan yang diselesaikan karyawan, agar tercipta kepuasan kerja dan pada akhirnya tingkat kepedulian karyawan terhadap kualitas kerjanya lebih tinggi.
3. Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti faktor-faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja. Secara teoritis masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja. Sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja yang tidak diteliti oleh penulis.