BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berikut adalah beberapa kesimpulan dan rekomendasi yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian mengenai "Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Sikap Kerja Karyawan di PT. Bahana Muda Idea Bandung".

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Bahana Muda Idea Bandung untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap sikap kerja karyawan maka akan ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gambaran secara umum, variabel fasilitas kerja di PT. Bahana Muda Idea Bandung dinyatakan ada pada kategori lengkap. Indikator tertinggi pada variabel fasilitas kerja terdapat pada indikator perlengkapan kantor, sedangkan indikator terendah pada variabel fasilitas kerja terdapat pada indikator tanah.

2. Gambaran secara umum, variabel sikap kerja di PT. Bahana Muda Idea Bandung dinyatakan cukup baik. Hal ini terlihat dari analisis deskriptif tentang sikap kerja pada jawaban responden variabel sikap kerja karyawan ada pada kategori cukup baik. Indikator tertinggi pada variabel sikap kerja terdapat pada indikator menerima (*receiving*) sedangkan indikator terendah pada variabel sikap kerja terdapat pada indikator bertanggung jawab (*responsible*).

3. Fasilitas kerja di PT. Bahana Muda Idea Bandung mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap sikap kerja karyawan di PT. Bahana muda Idea Bandung karena korelasi antara variabel terletak pada kategori cukup tinggi.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, rekomendasi yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk variabel fasilitas kerja yang perlu ditingkatkan adalah indikator tanah dan alat transportasi sehingga dapat meningkatkan kesiapan sikap kerja para karyawan. Indikator ini dapat ditingkatkan kualitasnya oleh perusahaan dengan cara memperluas tanah atau lahan yang ada agar karyawan lebih leluasa untuk bekerja. Kemudian memperbanyak lagi alat transportasi yang digunakan agar memperlancar jalannya suatu pekerjaan. Seperti yang diungkapkan oleh Suad Husnan (2002:187) "Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan".
2. Untuk variabel sikap kerja yang perlu ditingkatkan adalah indikator merespon (*responding)* dan bertanggung jawab (*responsible)* karena jika tingkat merespon pada karyawan rendah, pekerjaan yang harusnya berjalan dengan cepat akan terhambat karena lambatnya respon karyawan. Kemudian jika rasa tanggung jawab setiap karyawan rendah maka jalannya kegiatan perusahaan akan terhambat. Seperti yang diungkapkan oleh Kenneth (1992:129)

menjelaskan bahwa “Sikap kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan”.