

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan regresi linear sederhana mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja serta implikasi pada kepuasan kerja karyawan Shafira Corporation Bandung, maka berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gambaran mengenai lingkungan kerja pada Shafira Corporation dapat dilihat dari dimensi-dimensi yang terdiri dari (1) Lingkungan Kerja Fisik, (2) Lingkungan Kerja Sosial (Non Fisik). Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan lingkungan kerja sudah berjalan dengan baik, akan tetapi belum optimal. Lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu faktor penunjang keberhasilan perusahaan karena dapat meningkatkan motivasi karyawan, lingkungan kerja yang baik dapat diusahakan dengan membuat kondisi fisik dan non fisik (sosial) di dalam suatu organisasi menjadi kondusif. Dimensi lingkungan kerja fisik yang memiliki penilaian paling tinggi dalam mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan dengan skor 4.316 atau sebesar 72,5%, sedangkan dimensi yang memiliki penilaian paling rendah dalam mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja adalah dimensi lingkungan kerja sosial dengan skor 2.522 atau sebesar 65,4%.
2. Gambaran mengenai motivasi kerja karyawan pada Shafira Corporation Bandung diukur berdasarkan (1) *Need for achievement*, (2) *Need for power*, (3) *Need for affiliation*. Dimensi yang memiliki penilaian paling tinggi yaitu *need for achievement* (kebutuhan berprestasi) dengan skor 3400 atau sebesar 73,9% sedangkan dimensi yang memiliki penilaian

paling rendah yaitu *need for affiliation* (kebutuhan memperluas pergaulan) dengan skor 1241 atau sebesar 73%.

3. Gambaran mengenai kepuasan kerja karyawan pada Shafira Corporation Bandung di ukur berdasarkan (1) *The work it self* (Pekerjaanitusendiri), (2) *Pay* (Gaji), (3) *Promotion* (Promosi), (4) Supervisi, dan(5) *Co-Workers* (RekanKerja) termasuk berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan sudah terpenuhi dengan kata lain kepuasan karyawan Shafira Corporation dinilai cukup tinggi. Dimensi yang memiliki penilaian paling tinggi yaitu *Pay* (Gaji) dengan skor 983 atau sebesar 77.1% sedangkan dimensi yang memiliki penilaian paling rendah yaitu *the work it self* (pekerjaan itu sendiri) dengan skor 611 atau sebesar 71,9%.
4. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja karyawan Shafira Corporation dan tingkat korelasi yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kondusif kondisi lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan tersebut.
5. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan Shafira Corporation dan tingkat korelasi yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka akan semakin tinggi pula kepuasan karyawan tersebut.
6. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan Shafira Corporatiouon dan tingkat korelasi yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik atau kondusif lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan tersebut.

## 5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis merekomendasikan beberapa hal mengenai pelaksanaan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, motivasi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yaitu :

Rosalina, 2015

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASI PADA KEPUASAN KERJA KARYAWAN SHAFIRA CORPORATION BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1. Lingkungan kerja pada Shafira Corporation dapat ditingkatkan pada aspek lingkungan kerja sosial, dengan cara memberikan pengarahan kepada karyawan agar lebih mempererat hubungan. Terus meningkatkan keakraban antar karyawan baik dengan atasan maupun bawahan.
2. Berdasarkan tanggapan responden karyawan mengenai variabel motivasi menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang baik, namun masih ada beberapa penilaian responden terhadap motivasi yang masih rendah yaitu pada dimensi *need for affiliation* (kebutuhan memperluas pergaulan). Pada dasarnya hampir seluruh pegawai sangat akrab dan kompak dalam menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu dan sesuai target kerja. Namun karyawan seringkali jenuh terhadap pekerjaan yang berulang dan suasana tempat kerja dengan sesama rekan kerja yang membosankan. Karyawan perlu diberikan motivasi yang lebih agar terpacu untuk mengerjakan pekerjaannya melebihi target yang telah ditentukan. Seperti dengan memberikan rekreasi perusahaan agar menambah rasa kekeluargaan antar sesama rekan kerja dan membuat karyawan tidak jenuh terhadap beban kerja.
3. Kepuasan karyawan pada Shafira Corporation dapat ditingkatkan pada aspek *the work it self* (pekerjaan itu sendiri). Salah satu faktor penentu dalam suatu perusahaan adalah melihat sikap karyawan apakah puas dengan pekerjaannya. Apabila seorang karyawan puas terhadap pekerjaannya maka kualitas kerja karyawan akan tinggi dan hal tersebut akan dianggap baik oleh perusahaan dan dapat memberikan hasil yang positif pada perusahaan.
4. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan, motivasi karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dengan demikian penulis merekomendasikan supaya perusahaan tetap menjaga, meningkatkan kembali motivasi dan kepuasan kerja karyawan melalui lingkungan kerja yang kondusif demi mewujudkan tujuan perusahaan.

5. Pada perhitungan hasil pengolahan data terdapat korelasi yang rendah pada lingkungan kerja terhadap motivasi hanya sebesar 11,4% dan sisanya sebesar 90,6% dipengaruhi faktor lain, pada kenyataan di lapangan masih banyak faktor yang diduga berpengaruh. Oleh karena itu untuk penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan rumusan item-item yang dibatasi dan pertanyaan yang lebih terperinci dan tidak selalu searah sehingga responden dapat menjawab dengan lebih teliti dan memungkinkan hasil penelitian akan lebih akurat. Selanjutnya dikarenakan pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pada penelitian ini mempunyai pengaruh rendah, diharapkan pula untuk penelitian selanjutnya dapat meneliti faktor lain yang lebih berpengaruh yang tentunya belum diteliti pada penelitian ini.
6. Diharapkan penelitian ini dapat membantu kepada peneliti berikutnya dalam melakukan penelitian mengenai lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan dengan indikator serta objek yang berbeda dan adanya tambahan pada teori-teori yang digunakan.