

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

- 1) Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa Kondisi Kerja pada Divisi Sumber Daya Manusia PT KAI (Persero) Bandung, yang meliputi indikator: (1) kondisi kerja fisik; (2) kondisi kerja temporal dan (3) kondisi kerja psikologis, secara keseluruhan berada pada kategori tinggi. Hal ini mengandung persepsi bahwa menurut responden, sebagian besar karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT KAI (Persero) Bandung merasakan kondisi kerja telah efektif.
- 2) Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Sumber Daya Manusia PT KAI (Persero) Bandung, yang meliputi indikator: (1) kemandirian; (2) kreativitas; (3) pemanfaatan kemampuan; (4) prestasi; (5) aktivitas dan (6) variasi berada pada kategori cukup. Hal ini mengandung persepsi bahwa sebagian besar kepuasan kerja karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT KAI (Persero) Bandung dipersepsi cukup puas.
- 3) Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Kondisi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan, artinya jika kondisi kerja baik maka kepuasan kerja akan meningkat. Hal ini ditunjukkan dari hasil korelasi sebesar 0,639. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi berada pada kategori tinggi. Pengaruh Kondisi Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 40,8% sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh Kondisi Kerja (X) terhadap

Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada Divisi Sumber Daya Manusia PT KAI (Persero) Bandung.

5.2 Saran

Kesimpulan di atas merujuk kepada skor rata-rata setiap indikator. Saran yang dikemukakan mengacu kepada indikator yang memiliki skor rata-rata terendah dengan indikator yang lain untuk masing-masing variabel. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan saran mengenai Kondisi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan indikator yang dijadikan kajian pada variabel Kondisi Kerja, indikator kondisi kerja fisik memiliki skor rata-rata terendah. Mengatasi hal tersebut, penulis menyarankan untuk melakukan perbaikan pada tempat kerja khususnya memperbaiki kondisi fisiknya agar produktivitas kerja meningkat. Hal yang disarankan penulis untuk perusahaan, berkaitan dengan:
 - a) Melakukan pergantian warna dinding kantor dikarenakan warna dapat mempengaruhi perasaan saat bekerja. Penggantian warna dinding kantor harus disesuaikan agar tidak bosan dan monoton.
 - b) Penambahan ventilasi udara dapat menambah kualitas udara serta menghemat penggunaan AC.
 - c) Menggunakan alat peredam untuk mengurangi kebisingan kantor khususnya yang berasal dari suara kereta api.
 - d) Penggunaan musik dalam bekerja sebaiknya digunakan secara wajar. Penggunaan yang berlebihan dapat mengganggu fokus kerja karyawan sehingga aktivitas kerja dapat terganggu.

Hendiana, 2013

Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Sumber Daya Manusia PT KAI (Persero) Bandung

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

- 2) Berdasarkan indikator yang dijadikan kajian pada variabel Kepuasan Kerja Karyawan, indikator aktivitas memiliki skor rata-rata terendah. Mengatasi hal tersebut, penulis menyarankan:
 - a) Memberikan variasi tugas secara berkala kepada karyawan agar tidak monoton.
 - b) Menciptakan jadwal kerja yang menyenangkan, melalui penempatan karyawan kerja sesuai dengan keahlian dan kemampuan karyawan sehingga menghindarkan karyawan dari kebosanan
- 3) Mengetahui Kondisi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Sumber Daya Manusia PT KAI (Persero) Bandung, diperlukan adanya perhatian dari pihak perusahaan untuk dijadikan bahan pertimbangan yang berkaitan dengan Kondisi Kerja sehingga dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini bisa dilakukan dengan melakukan perbaikan tempat kerja karyawan, seperti: perbaikan warna dinding kantor, perbaikan ventilasi udara, penggunaan alat peredam.