

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Setelah mengadakan penelitian dan analisis dari data yang diperoleh di KPRI RSUD Majalaya “Mulia” mengenai lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan analisis data dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil penelitian dalam analisis deskriptif ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan berada dalam kategori baik, dengan hasil skor total rata-rata dari masing-masing variabel yakni sebesar 61,71. Kepuasan kerja karyawan berada dalam kategori baik dengan hasil skor total rata-rata dari masing-masing variabel yakni sebesar 61,25.
2. Nilai koefisien Variabel Lingkungan Kerja (X) dari hasil uji reliabilitas adalah sebesar 0,863 disesuaikan dengan kriteria uji Guilford, berada diantara 0,80-1,00 maka hasil kuesioner memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi atau dengan kata lain hasilnya sangat dapat dipercaya.
3. Nilai koefisien variabel Kepuasan Karyawan (Y) dari hasil uji reliabilitas adalah sebesar 0,707 disesuaikan dengan kriteria uji Guilford, nilai diatas berada diantara 0,60-0,80 maka hasil kuesioner memiliki tingkat reliabilitas tinggi atau dengan kata lain hasilnya dapat dipercaya.
4. Hasil uji normalitas variabel Lingkungan Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Y) dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* pada tingkat kepercayaan 95% diperoleh

tingkat signifikansi sebesar 0,054 yang berarti lebih besar dari 0,05, artinya hipotesis yang diterima adalah H_0 .

5. Hasil uji Scatterplot dapat dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas karena plot/titik-titik tidak saling berkumpul atau saling menumpuk dan tidak membentuk pola tertentu.
6. Berdasarkan uji Glejser diperoleh nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja (X) sebesar 0,848 lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas sehingga analisis regresi linear sederhana bisa diterapkan untuk penelitian ini.
7. Nilai t-hitung sebesar 8,511 lebih besar dari t tabel (2,131) dan nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan.
8. Berdasarkan uji koefisien determinasi (r^2) Kepuasan kerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja (X) sebesar 0,828 atau 82,8%. Sisanya 17,2% kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti motivasi, gaji dan sebagainya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan serta hasil pengamatan terhadap kondisi di KPRI “Mulia” RSUD Majalaya, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi KPRI “Mulia” RSUD Majalaya dalam pengambilan keputusan, kebijaksanaan demi

kemajuan dan perkembangan KPRI “Mulia” RSUD Majalaya. Adapun saran-saran dari penulis sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh positif lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan menyebabkan KPRI “Mulia” RSUD Majalaya harus dapat memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan aman maka karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih giat dan lebih serius dari sebelumnya sehingga mereka dapat mengerjakan pekerjaan mereka dengan lebih teliti. Dari hasil penelitian penulis mengambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja yang ada pada KPRI “Mulia” RSUD Majalaya menurut karyawan sudah baik. Koperasi diharapkan tetap mempertahankan kondisi yang ada sekaligus berusaha untuk lebih meningkatkan kenyamanan tersebut, misalnya dengan penambahan fasilitas ruang kerja seperti AC pada setiap ruangan, dan menambah peralatan kerja yang lebih baik.
2. Adanya pengaruh lingkungan kerja non fisik (hubungan dengan atasan dan rekan kerja) terhadap kepuasan kerja karyawan memberikan gambaran bahwa di KPRI “Mulia” RSUD Majalaya sudah terjalin relasi yang baik antara karyawan dengan rekan kerjanya dan hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Dengan melihat hal ini maka penting bagi KPRI “Mulia” RSUD Majalaya untuk mempertahankan lingkungan kerja non fisik yang sudah baik atau lebih ditingkatkan, misalnya dengan cara mengurangi rasa iri dengan rekan kerja agar rasa persaudaraannya semakin erat, mengadakan liburan bersama dan saling bersilaturahmi pada hari-hari besar keagamaan.

3. Pada dasarnya penulis dapat menyimpulkan bahwa pada saat ini lingkungan kerja yang ada di KPRI “Mulia” RSUD Majalaya sudah baik. Oleh karena itu, KPRI “Mulia” RSUD Majalaya harus senantiasa dituntut untuk mempertahankan bahkan berusaha untuk selalu meningkatkan kondisi yang sudah ada, demi pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
4. Untuk penelitian yang selanjutnya, hendaknya melakukan penelitian ulang. Hal ini bertujuan untuk memastikan kebenaran data yang diperoleh dari peneliti mengungkap faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja.