

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terkait pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di Rubie *Car Wash*, maka penulis dapat menyimpulkan berdasarkan analisis data sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja fisik di Rubie *Car Wash* Tasikmalaya

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap hasil kuesioner variabel lingkungan kerja fisik yang telah dilakukan oleh penulis, secara keseluruhan lingkungan kerja fisik yang dirasakan oleh karyawan adalah baik. Dari 6 dimensi dalam lingkungan kerja fisik yaitu dimensi pencahayaan, sirkulasi ruang kerja, dekorasi, dan fasilitas memiliki nilai rata - rata yang tinggi atau berada pada kategori baik, sedangkan untuk dimensi tata letak ruang dan kebisingan berada pada kategori cukup.

- Pada dimensi pencahayaan, diketahui mayoritas karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan penerangan yang cukup terang dan kondisi pencahayaan tersebut dapat mendukung aktivitas dalam pekerjaan.
- Pada dimensi sirkulasi ruang kerja, diketahui mayoritas karyawan merasakan sirkulasi udara yang sejuk serta tersedianya ventilasi udara yang cukup pada setiap ruangan di Rubie *Car Wash*.
- Pada dimensi dekorasi, diketahui mayoritas karyawan merasa mudah untuk mencari perlengkapan yang dibutuhkan di ruang kerja serta tata letak perlengkapan kerja yang dirancang oleh perusahaan sudah teratur.

- Pada dimensi fasilitas, diketahui mayoritas karyawan merasa peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan sudah cukup memadai.
- Pada dimensi tata letak ruang, diketahui mayoritas karyawan merasa tata letak ruangan yang dirancang oleh perusahaan kurang baik dan tidak sesuai dengan fungsinya serta kurangnya jumlah ruangan yang disediakan oleh perusahaan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dalam aktivitas pekerjaan.
- Pada dimensi kebisingan, diketahui mayoritas karyawan merasa terganggu dengan suara bising yang ditimbulkan dari penggunaan alat hidrolik serta dikarenakan ruangan kantor yang tidak kedap suara.

2. Lingkungan kerja non fisik di Rubie *Car Wash* Tasikmalaya

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap hasil kuesioner variabel lingkungan kerja non fisik yang telah dilakukan oleh penulis, secara keseluruhan lingkungan kerja non fisik yang dirasakan oleh karyawan adalah baik. Dari 2 dimensi dalam lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan kerja antara bawahan dengan atasan yang memiliki nilai rata - rata tinggi atau berada pada kategori sangat baik dan hubungan kerja karyawan dengan rekan kerja berada pada kategori cukup.

- Pada dimensi hubungan kerja antara bawahan dengan atasan, diketahui mayoritas karyawan merasakan adanya perlakuan yang cukup adil, adanya hubungan yang harmonis, saling menghargai, serta memiliki rasa kepercayaan satu sama lain antara atasan dan bawahan.
- Pada dimensi hubungan kerja karyawan dengan rekan kerja diketahui mayoritas karyawan tidak adanya rasa saling menghargai serta tidak adanya dukungan yang diberikan satu sama lain.

3. Kepuasan kerja karyawan di Rubie *Car Wash* Tasikmalaya

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap hasil kuesioner variabel kepuasan kerja yang telah dilakukan oleh penulis, secara keseluruhan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan adalah tinggi. Dari 5 dimensi dalam kepuasan kerja yaitu pekerjaan yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, rekan kerja yang memiliki nilai rata - rata tinggi atau berada pada kategori tinggi serta gaji berada pada kategori cukup.

- Pada dimensi pekerjaan yang secara mental menantang diketahui mayoritas karyawan memiliki kemampuan atau keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan serta karyawan merasa senang mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan tersebut.
- Pada dimensi kondisi kerja yang mendukung, diketahui mayoritas karyawan tidak merasakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga tidak mempermudah karyawan untuk melakukan pekerjaan serta sebagian karyawan merasa tidak mendapatkan fasilitas pribadi seperti toilet, musholla dan tempat istirahat dengan 13 orang kurang setuju dan 2 orang tidak setuju. Tetapi, sebagian karyawan lainnya merasa sudah mendapatkan fasilitas pribadi dengan 14 orang setuju dan 2 orang sangat setuju.
- Pada dimensi kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, diketahui mayoritas karyawan merasa perusahaan sudah memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian serta karyawan merasa hal tersebut mempermudah untuk melakukan pekerjaan.
- Pada dimensi rekan kerja, diketahui mayoritas karyawan merasa mendapatkan bantuan dari rekan kerja ketika sedang kesulitan serta merasakan adanya komunikasi yang baik antar rekan kerja di perusahaan. Namun, terdapat 19 orang kurang setuju akan hal tersebut, sehingga penulis berkesimpulan bahwa masih adanya karyawan yang

tidak merasakan hubungan yang harmonis dengan rekan kerja satu sama lain.

- Pada dimensi gaji, diketahui mayoritas karyawan tidak merasa gaji yang telah diberikan oleh perusahaan sesuai dengan beban kerja yang telah diberikan serta tidak sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan.

4. Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengolahan dan uji data , diketahui bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Rubie *Car Wash* Tasikmalaya, sehingga apabila semakin baiknya lingkungan kerja fisik yang dirasakan oleh karyawan, maka kepuasan kerja akan meningkat. Dalam hasil pengolahan data, diketahui sebesar 48,4% varian pada kepuasan kerja dijelaskan oleh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya dengan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka berikut adalah saran penulis yang dapat diberikan kepada Rubie *Car Wash* Tasikmalaya :

1. Dalam variabel lingkungan kerja fisik, terdapat dimensi tata letak ruang dan kebisingan yang memiliki nilai rata - rata lebih rendah dibandingkan dengan dimensi lain, sehingga perusahaan dapat meningkatkannya dengan hal hal sebagai berikut :
 - Perusahaan dapat mengupayakan penambahan sesuai dengan kebutuhan dan fungsinya masing - masing, dengan memisahkan ruang pencucian kendaraan yang akan dicuci dan yang sudah bersih, sehingga mobil yang sudah bersih tidak terkotori kembali. Begitu pula dengan tempat antrian kendaraan sebaiknya lebih diperluas agar tidak terjadi penumpukan kendaraan di area kedatangan mobil konsumen yang akan

dicuci di Rubie *Car Wash*.

- Untuk meminimalisir kebisingan, perusahaan sebaiknya dapat mengupayakan untuk ruang tertentu yang memakai alat kedap suara seperti kantor dan tempat menunggu untuk konsumen serta salon. Hal tersebut, dapat menciptakan kenyamanan bagi konsumen maupun karyawan serta dapat membangun semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat tercipta kepuasan kerja yang diharapkan.
2. Dalam variabel lingkungan kerja non fisik, terdapat dimensi hubungan kerja karyawan dengan rekan kerja yang memiliki nilai rata - rata lebih rendah dibandingkan dengan dimensi lain, sehingga perusahaan dapat meningkatkannya dengan hal - hal sebagai berikut :
 - Perusahaan sebisa mungkin dapat terus menciptakan lingkungan kerja yang saling menghargai antar sesama karyawan, dan berusaha memotivasi para karyawan untuk saling mendukung satu sama lain dalam melakukan aktivitas kerja. Perusahaan juga dapat berperan menjadi penengah yang baik tanpa melakukan diskriminasi terhadap setiap karyawan serta kedepannya perusahaan melakukan evaluasi secara berkala, sehingga bibit perselisihan tidak akan muncul ke permukaan.
 3. Dalam variabel kepuasan kerja, terdapat dimensi gaji yang memiliki nilai rata - rata lebih rendah dibandingkan dengan dimensi lain, sehingga perusahaan dapat meningkatkannya dengan hal - hal sebagai berikut :
 - Perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi secara berkala untuk membahas mengenai pemberian gaji karyawan, apakah sudah sesuai beban kerja yang telah diberikan atau tidak. Serta, mencari acuan dari perusahaan lain yang serupa, sehingga tidak terjadi ketimpangan dalam pemberian nominal gaji yang diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut diharapkan dapat memenuhi kriteria gaji yang diinginkan, sehingga

dapat menumbuhkan rasa kepuasan bagi semua karyawan tanpa terkecuali.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulhamid, N. J., & Zenab. (2020, October 22). *The Impact of Physical Work Environment on the Employee Job Satisfaction in Private Office Type: The Case of Erbil City. 4th International Symposium on Multidisciplinary Studies and Innovative Technologies, ISMSIT 2020 - Proceedings.* <https://doi.org/10.1109/ISMSIT50672.2020.9254817>
- Afandi, P., 2018. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA; Teori, Konsep dan Indikator*, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Agustini, F., Aidil, P., & Sastika, D. (2018). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. BANK TABUNGAN NEGARA CABANG MEDAN.* 7(1).
- Anasi, S. N. (2020). *Perceived influence of work relationship, work load and physical work environment on job satisfaction of librarians in South-West, Nigeria. Global Knowledge, Memory and Communication,* 69(6–7), 377–398. <https://doi.org/10.1108/GKMC-11-2019-0135>
- Anisya, W. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS.*
- Arif Sutanto, H. (2019). *JOB SATISFACTION MEDIATES RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENTS AND EMPLOYEE PERFORMANCE.*
- Azharuddin, R. A. (2019). *Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Bali Age Surabaya).* Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 72(2), 166–174.
- Chandra, K. L., & Vianita, S. (2020). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN “Z” HOTEL SURABAYA.*
- Collins, Leah. *Job unhappiness is at a staggering all-time high, according to Gallup.* (2022). www.cnbc.com. Diakses pada 21 Oktober 2022.
- FERONIKA, FINA DWI TRI (2019) *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA KINERJA KARYAWAN DI PT ASTRA INTERNATIONAL TBK. AUTO 2000 BANDAR LAMPUNG.* Skripsi thesis, IIB DARMAJAYA.

- Ghozali, I. (2016). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, M. (2017). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN SOPPENG (The Influence of Physical Work Environment, Work Environment Non Physical and Communication to Employee Job Satisfaction in General Regional Secretariat Soppeng Regency)*. In *Jurnal Mirai Management* (Vol. 2, Issue 1).
- Intan, T. (2018). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi kasus pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan)*.
- Kurniati, T., & Jaenab. (2020). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN KOTA BIMA*. <https://sultanist.ac.id/index.php/sultanist>
- Kusuma, A. (2018). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN PT. MITRA PINASTHIKA MUSTIKA RENT TANGERANG SELATAN)*.
- Maharani, L. (2020). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDIKASUS PADA KARYAWAN PT.DINAMIKA BUAH NUSANTARA)*.
- Mondy, R. W., & Joseph J Martocchio. (2016). *Human Resource Management* (14th ed.). Pearson.
- Munandar, Ashar S. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta.
- Novita, Mila. *Ciri-ciri Tempat Kerja yang Bisa Bikin Karyawan Stres dan Depresi*. (2020). Tempo.co. Diakses pada 21 Oktober 2022.
- Nurzanah, N. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bulog Kantor Cabang Makassar*.
- Pawirosumarto, S., Purwanto, K., & Rachmad, G. (2017). *The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia*. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>

- Priyatno, D. 2016. *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya dengan SPSS*. Gava Media. Yogyakarta
- Qomariah, N. (2020). SSRG International Journal of Economics and Management Studies. *Effect of Organizational Climate, Compensation and Satisfaction on Turnover Intention*, 7(11), 112-117.
- Riski Damayanti, A. H. A. C. (2018). *PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN NON MEDIS RS ISLAM SITI KHADIJAH PALEMBANG)*.
- Rismawati. (2019). *PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PJB UNIT PEMBANGKIT CIRATA KABUPATEN PURWAKARTA*.
- Robbins, S. P., & Timothy A Judge. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Rumbang, E. (2018). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT bukalapak.com)*.
- Sitinjak, L. (2018). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN PT. MITRA PINASTHIKA MUSTIKA RENT TANGERANG SELATAN)*.
- Sihaloho Donra, R., & Hotlin, S. (2019). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUPER SETIA SAGITA MEDAN*.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* (7th ed.). Wiley.
- Sitepu, F., Ritha, D., & Beby, K. (2020). Effect of Physical Work Environment and Non-Physical Work Environment on Employee Performance through Job Satisfaction at PT. MNC Sky Vision Tbk Medan. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 7(5), 5.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: ALFABETA.
- Suifan, T. S. (2019). THE EFFECTS OF WORK ENVIRONMENTAL FACTORS ON JOB SATISFACTION: THE MEDIATING ROLE OF WORK MOTIVATION.

Business: Theory and Practice, 20(0), 456–466.
<https://doi.org/10.3846/btp.2019.42>

Sunarta. (2019). *PENTINGNYA KEPUASAN KERJA*.

Sunarto, A., & Darmawan, M. (2021). *The Effect of Discipline and Physical Work Environment on Employee Productivity At PT. Liebra Permana Gunung Putri Bogor*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 318–335.

Surijadi, H., & Yuslan, I. (2020). *Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. In *Public Policy* (Vol. 1, Issue 1). <http://www.medanbisnisdaily.com>

Triamanda, Viola. *Pasca Lebaran, Jumlah Karyawan Berpindah Kerja Makin Meningkat*. (2022). www.idxchannel.com. Diakses pada 21 Oktober 2022.

Yani, A., Jamal, B., & Sahrun. (2020). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) AREA KABUPATEN BUTON UTARA* (Vol. 5, Issue 2).

Zhafira, Arnidhya. *Survei JobStreet: Ada penurunan kualitas kehidupan pekerja saat pandemi*. (2021). Jabar.antaranews.com. Diakses pada 21 Oktober 2022.