

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT Telkomsel *Branch* Malang tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediator kepuasan kerja dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kondisi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik PT Telkomsel *Branch* Malang sudah baik dan menunjang serta kinerja karyawan dan kepuasan kerja juga sudah baik.
2. Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa hal yang dapat penulis sarankan, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi PT Telkomsel *Branch* Malang
  - a. Berdasarkan dua belas indikator yang dijadikan pengukuran kepada responden pada variabel lingkungan kerja fisik, indikator tentang kesadaran karyawan dalam menjaga kebersihan ruang kerja memiliki skor rata-rata terendah namun masih dalam kategori baik, diharapkan seluruh karyawan untuk terus berpartisipasi dalam menjaga kebersihan lingkungan di ruang kerja karena sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan itu sendiri.
  - b. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai (0,451), lebih besar jika dibandingkan dengan pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja sebesar (0,388). Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan lingkungan kerja non fisik agar karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Cara yang dapat dilakukan misalnya selalu menjaga hubungan kerja yang baik sesama karyawan. Hal tersebut perlu dilakukan karena berdasarkan penelitian item ( $X_{2,9}$ ) adanya rasa kepercayaan dengan rekan kerja menunjukkan rata-rata yang rendah dibanding item lainnya.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
  - a. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk lebih mengembangkan penelitian dengan cara melakukan penelitian di tempat lain sebagai objek penelitian dan mengganti atau menambahkan indikator lain yang bisa dikaitkan dengan kinerja karyawan.

- b. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.