

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa :

1. Secara parsial kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. BPR Lengayang.
2. Secara simultan variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Lengayang.
3. Nilai koefisien determinasinya sebesar 0,485 hal ini berarti bahwa 48,5% variasi nilai kepuasan kerja ditentukan oleh peran dari variasi nilai Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi nilai Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik dalam mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebesar 48,5% sementara 51,5% adalah kontribusi variabel lain yang tidak termasuk di dalam penelitian ini.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat pada pihak-pihak yang terkait atas penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, perusahaan perlu memperhatikan Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik untuk dapat meningkatkan kepuasannya serta pihak perusahaan hendaknya lebih terbuka dalam memberikan arahan-arahan atau masukan kepada bawahan serta memperhatikan kritik dan saran dari karyawan.

2. Diharapkan kepada pimpinan untuk mampu memilih dan menyesuaikan sistem kepemimpinan di perusahaan agar mampu memberi dorongan dan semangat agar lebih maju dan berprestasi dalam bekerja kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan sehingga perusahaan mampu menghasilkan hasil produksi yang lebih baik dari sebelumnya.
3. Lingkungan kerja yang nyaman dapat menciptakan kepuasan kerja yang nyaman pula sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karenanya perusahaan hendaknya mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
4. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.