

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Puskesmas Cihampelas Kabupaten Bandung Barat, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Non Fisik di Puskesmas Cihampelas Kabupaten Bandung Barat berada pada kategori baik. Dimana skor tertinggi berada pada indikator Kerja sama antar karyawan, sedangkan skor terendah masuk pada kategori cukup baik adalah pada indikator Hubungan pimpinan dan karyawan. Sehingga dirasa perlu bagi Puskemas Cihampelas untuk pimpinan agar bisa lebih mendekatkan diri kepada karyawan.
2. Motivasi Kerja di Puskesmas Cihampelas Kabupaten Bandung Barat berada pada kategori baik. Dimana skor tertinggi berada pada indikator Perlu Afiliasi sedangkan skor terendah masuk pada kategori cukup baik adalah pada indikator Perlu Penghargaan Sehingga dirasa perlu bagi Puskemas Cihampelas pimpinan lebih peduli dan menghargai hasil kerja karyawannya.
3. Gaya Kepemimpinan Demokratis di Puskesmas Cihampelas Kabupaten Bandung Barat berada pada kategori baik. Dimana skor tertinggi berada pada indikator Keputusan dibuat bersama sedangkan skor terendah masuk pada kategori cukup baik adalah pada indikator Mendengarkan kritik, Saran, dan Pendapat dari bawahan. Sehingga dirasa perlu bagi Puskemas Cihampelas pimpinan lebih bisa mendengar aspirasi karyawannya.

4. Kepuasan Kerja di Puskesmas Cihampelas Kabupaten Bandung Barat berada pada kategori baik. Dimana skor tertinggi berada pada indikator Kondisi Kerja sedangkan skor terendah masuk pada kategori cukup baik adalah pada indikator Gaji. Sehingga dirasa perlu bagi Puskesmas Cihampelas
5. Dari hasil penelitian parsial menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Lingkungan Kerja Non Fisik (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Gaya Kepemimpinan Demokratis (X3), berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Puskesmas Cihampelas Kabupaten Bandung Barat berikut hasilnya :
  - a. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa hubungan antara Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) masuk dalam kategori tinggi. Arah hubungan positif antara Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) yang makin tinggi dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) yang makin tinggi. Dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dengan arti lain Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh penting dalam Kepuasan Kerja Karyawan.
  - b. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa hubungan antara Motivasi Kerja (X2) dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) masuk dalam kategori tinggi. Arah hubungan positif antara Motivasi Kerja (X2) dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X2) yang makin tinggi dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) yang makin tinggi. Dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dengan arti lain Motivasi Kerja memiliki pengaruh penting dalam Kepuasan Kerja Karyawan.

- c. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa hubungan antara Gaya Kepemimpinan Demokratis (X3) dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) masuk dalam kategori tinggi. Arah hubungan positif antara Gaya Kepemimpinan Demokratis (X3) dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis (X3) yang makin tinggi dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) yang makin tinggi. Dan Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dengan arti lain Gaya Kepemimpinan Demokratis memiliki pengaruh penting dalam Kepuasan Kerja Karyawan.
6. Hasil penelitian secara simultan diketahui memperoleh nilai hasil korelasi, bahwa korelasi simultan antara Lingkungan kerja Non Fisik (X1), Motivasi Kerja (X2) Gaya Kepemimpinan Demokratis (X3) terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) secara bersamaan mempunyai hubungan yang kuat. Lingkungan Kerja Non Fisik (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Gaya Kepemimpinan Demokratis (X3) memberikan kontribusi yang besar terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Gaya Kepemimpinan Demokratis (X3) secara bersama-sama dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

## **5.2 Saran**

Berdasarkan pada kesimpulan di atas maka penulis memberikan beberapa saran yang kiranya dapat berguna bagi perusahaan untuk dipertimbangkan dimasa yang akan datang:

1. Lingkungan kerja non fisik di puskesmas cihampelas sudah tergolong baik namun masih ada permasalahan dilapangan yang perlu diperbaiki salah satunya yang berkaitan dengan hubungan pimpinan dengan karyawan contohnya karyawan yang masih belum

- lama bekerja di puskesmas cihampelas masih merasa canggung bekerja sama dengan pimpinan. Pimpinan puskesmas harus sering mengadakan *gathering* agar bisa menjalin hubungan baik antara pimpinan dan karyawan yang belum lama bekerja.
2. Motivasi Kerja di puskesmas cihampelas masih ada permasalahan dilapangan yang perlu diperbaiki kedepannya salah satunya yang berkaitan dengan perlunya penghargaan contohnya jika ada salah satu karyawan yang berhasil mengerjakan pekerjaannya dengan cepat, baik dan benar pimpinan seharusnya memberikan *reward* kepada karyawannya.
  3. Gaya Kepemimpinan Demokratis di puskesmas cihampelas masih ada permasalahan dilapangan yang perlu diperbaiki kedepannya salah satunya yang berkaitan dengan pimpinan selalu membuat keputusan bersama, pimpinan puskesmas harus merundingkan atau mengadakan rapat untuk semua karyawannya jika pimpinan akan mengambil sebuah keputusan.
  4. Kepuasan Kerja Karyawan di puskesmas cihampelas masih ada permasalahan dilapangan yang perlu diperbaiki kedepannya salah satunya yang berkaitan dengan gaji dan upah, karyawan honorer di puskesmas cihampelas belum merasa puas dengan gaji yang didapat dikarenakan masih dibawah UMR maka dari itu puskesmas cihampelas harus menaikkan gaji karyawan honorer untuk menciptakan rasa kepuasan kerja karyawannya.