

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Kesimpulan yang diperoleh berdasarkan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja di usaha UD. Sumber Tani Lamongan. Hal ini berarti semakin memadai dan kondusif Lingkungan Kerja yang ada, maka akan semakin meningkatkan Kepuasan Kerja dari karyawan yang ada.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di usaha UD. Sumber Tani Lamongan. Ini berarti karyawan yang ada pada perusahaan tersebut memiliki rasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan sehingga karyawan akan timbul rasa puas (kepuasan) dengan apa yang sudah dilakukan karyawan tersebut.
3. Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja di usaha UD. Sumber Tani Lamongan. Hal ini membuktikan bahwa, jika adanya pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja yang semakin baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

#### **B. Saran**

Penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi manajemen UD. Sumber Tani Lamongan, hasil analisis nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja memiliki pengaruh sangat kecil. Sehingga dapat

dijadikan masukan bagi UD. Sumber Tani Lamongan agar dapat meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan seperti lingkungan kerja fisik yaitu tempat kerja yang selalu bersih dan rapi dan peralatan kerja/saranan/fasilitas yang memadai. Serta Lingkungan Kerja Non Fisik, yaitu terjalinnya hubungan rekan kerja yang sehat serta kerja sama yang menyenangkan.

2. Bagi manajemen UD. Sumber Tani Lamongan, hasil analisis nilai koefisien regresi Motivasi Kerja memiliki pengaruh paling besar sehingga dapat menjadi bahan evaluasi bagi pihak UD. Sumber Tani Lamongan dalam meningkatkan Kepuasan Kerja dengan cara terus meningkatkan dan mempertahankan Motivasi Kerja yang dirasakan karyawan seperti gaji yang layak, tunjangan yang sesuai, hubungan kerja sama yang baik pengawasan pimpinan dan factor lainnya, sehingga dapat diperoleh variabel-variabel lain yang berguna bagi pengembangan UD. Sumber Tani Lamongan.
3. Pada hasil koefisien determinasi, diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,767 atau 76.7%. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja di usaha UD. Sumber Tani Lamongan dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel independen penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, beban kerja, stress kerja, komitmen, budaya organisasi dan lainnya. Oleh karena itu, disarankan bagi peneliti yang akan datang, penelitian ini hanya memfokuskan pada kajian mengenai Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja di UD. Sumber Tani Lamongan, diharapkan peneliti dapat menambahkan variabel-

variabel baru sehingga dapat memberikan nilai indeks yang lebih tinggi serta dapat menghasilkan gambaran yang lebih luas mengenai masalah yang sedang diteliti.

