

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Kesimpulan berikut dapat dibuat berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan:

1. Berdasarkan Uji deskriptif menunjukkan bahwa, persepsi tentang Lingkungan Kerja, Keadilan Bekerja dan Motivasi Kerja adalah baik. Dengan persentase masing-masing sebesar 73,43%, 75,27% dan 73,43% sehingga Gambaran tentang Lingkungan Kerja, Keadilan Bekerja dan Motivasi Kerja adalah baik. Jika dibandingkan dengan hipotesis pertama yang dibuat dalam penelitian ini adalah tidak terbukti karena pada hipotesis yang di buat adalah Cukup Baik dan pada hasil penelitian ini adalah Baik.
2. Pada uji hipotesis secara Parsial, variabel Lingkungan, Keadilan Bekerja Dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
3. Pada uji hipotesis secara Simultan, variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan, Keadilan Bekerja, dan Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

#### **B. Saran**

Rekomendasi yang dibuat dalam penelitian ini didasarkan pada temuan penelitian sebelumnya dan meliputi:

- i. Bagi PT Taspen (Persero) Cabang Kupang agar lebih meningkatkan lagi pengakuan terhadap kinerja karyawan berupa bonus sehingga karyawan

lebih semangat akan bekerja dan juga yang lebih penting adalah agar karyawan lebih merasakan kepuasan saat bekerja di PT.Taspen.

- ii. Bagi Peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sama seperti dengan penelitian ini diharapkan agar dapat menggunakan metode dan menambah variabel penelitian yang lain dalam meneliti Kepuasan Karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU :

Abdullah,S.,&Sutato, T.E. (2015). StatistikTanpa Stress. Jakarta: Trans Media Pustaka.

Afandi Pandi. 2006. ConceptAnd Indikator Human Resources Management For Management Research Yogyakarta Deepublish

Edy, Sutrisno 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia Kencana Prenada Media Group Jakarta

Noah Levis, L. R Dan Steve (2007). . Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jakarta PT. Madura Baru. Yogyakarta

Hasibun, Sayuti, Melayu, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sutrisno Edi, 2019 Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta Kencana Permata Media Group

Mangkuprawira S Dan Adia V. Hubies. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia Bogor

Kreiter dan Kinici (2010: 221) Organizational Behavior

Noah dan Steve (2017: 37) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla)

Levis, (2010). Teknik Analisis Data: Jakarta

### Skripsi Dan Jurnal

Adveni A. & Hans Lao (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Taspen (persero) Cabang Kupang

Bintoro, Leonardus S. 2020. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Sehat Semarang

Margaret, Lia (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (studi literatur manajemen sdm). Jurnal Ilmu Manajemen Vol.3, No.3 ISSN : 2686-4924

- Kristina Aloywisa (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Swasti Sari Kota Kupang
- Dewa G. Wiratama & I W. Suasana (2015) Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan The Jayakarta Bali
- Luh P. C. Indrayani Dan I. G.M. Suwanda (2016) Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Karyawan
- Mathoni, Muhamad, Amabara Eka, dan Kusum astute Afriani. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di UPT pengelolaan kawasan cagar budaya Dinas Kebudayaan Kota Yogyakarta, Jurnal riset akuntansi dan bisnis Vol.2,No.4,ISSN : 2808-1617.