

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti menyimpulkan bahwa:

1. Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar individu pada saat ia bekerja, yang berbentuk fisik dan dapat mempengaruhi individu tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Berdasarkan perhitungan setiap indikator maka dapat disimpulkan bahwa indikator sirkulasi udara merupakan indikator tertinggi yaitu sebesar 17,18%. Sedangkan penerangan sebesar 16,93%, tata ruang sebesar 16,72%, peralatan sebesar 17,07%, kebersihan sebesar 16,63%, dan keamanan di tempat kerja sebesar 15,46%.
3. Semangat kerja adalah suatu keinginan dan reaksi mental individu untuk melaksanakan pekerjaan secara lebih giat agar pekerjaan yang diberikan dapat terselesaikan dengan lebih cepat dan memperoleh hasil yang lebih baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.
4. Berdasarkan perhitungan setiap indikator maka dapat disimpulkan bahwa mencapai tujuan memiliki persentase tertinggi yaitu sebesar 25,69%. Sedangkan bekerja dengan baik sebesar 25,51%, bekerja dengan giat sebesar 23,87 % dan melaksanakan tugas sebesar 24,94%.

5. Teknik analisis data yang digunakan pertama kali adalah dengan mencari persamaan regresi. Dari analisis tersebut diperoleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 3,54 + 0,659 X$ .
6. Berdasarkan uji persyaratan analisis dengan uji normalitas galat taksiran dengan rumus Liliefors, diperoleh  $L_{hitung} < L_{tabel}$  atau  $0,047 < 0,129$  dengan demikian dapat disimpulkan bahwa galat taksiran Y atas X berdistribusi normal.
7. Berdasarkan hasil hitung uji kelinieran regresi, diperoleh  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $0,96 < 2,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi adalah linier.
8. Untuk uji koefisien korelasi digunakan rumus *Product Moment* dari Pearson dihasilkan koefisien korelasi sebesar 0,545 yang berarti bahwa terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja Fisik dengan Semangat Kerja. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kondusifitas Lingkungan Kerja Fisik maka semakin tinggi pula Semangat Kerja.
9. Semangat Kerja pada karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja Fisik sebesar 29,73%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

## **B. Implikasi**

Dari kesimpulan yang telah peneliti simpulkan, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik dengan Semangat Kerja pada karyawan PT. Astra International Tbk. – Daihatsu Sales Operation. Dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah Lingkungan Kerja Fisik merupakan salah satu faktor yang bisa mempengaruhi tinggi rendahnya Semangat Kerja. Semakin tinggi tingkat kondusifitas Lingkungan Kerja Fisik, maka akan semakin tinggi pula Semangat Kerja.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah untuk meningkatkan Semangat Kerja maka perusahaan harus memperhatikan kenyamanan karyawan pada saat bekerja, dilihat dari lingkungan kerja yang kondusif, seperti penerangan yang memadai, penataan ruang kerja yang ergonomis, peralatan yang juga menunjang, kebersihan ruang kerja serta keamanan di tempat kerja.

Walaupun masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi Semangat Kerja pada karyawan PT. Astra International Tbk. – Daihatsu Sales Operation, namun berdasarkan penelitian ini dapat dibuktikan bahwa faktor Lingkungan Kerja Fisik merupakan salah satu faktor yang cukup signifikan yang dapat mempengaruhi Semangat Kerja.

### **C. Saran**

Berdasarkan implikasi yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain:

1. PT. Astra International Tbk. – Daihatsu Sales Operation harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kondusifitas Lingkungan Kerja bagi karyawan, terutama dari segi fisik dan lebih memperhatikan Semangat Kerja para karyawan yang bekerja, apakah mereka sudah cukup nyaman dan aman dengan lingkungan tempat mereka bekerja.
2. Sirkulasi udara merupakan indikator yang paling besar dalam menyebabkan kurang kondusifnya lingkungan kerja fisik, oleh karena itu akan lebih baik apabila perusahaan lebih memperhatikan hal tersebut agar lingkungan tempat karyawan bekerja akan semakin kondusif.
3. Bagi peneliti agar dapat mencari lagi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi Semangat Kerja pada karyawan, sehingga penelitian selanjutnya akan lebih lengkap dan relevan sehingga menjadi masukan bagi perusahaan.