

## BAB V

### KESIMPULAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari analisa data dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Maxim Indowood hal ini dibuktikan dengan koefisien X (b1) sebesar 0,262 (Sig.= 0,002). Maka hipotesis pertama dapat diterima. Jadi, jika lingkungan kerja pada karyawan PT. Maxim Indowood meningkat maka akan terjadi peningkatan semangat kerja karyawan.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Maxim Indowood hal ini dibuktikan dengan koefisien X (b2) sebesar 0,215 (Sig.= 0,041). Maka hipotesis kedua dapat diterima. Jadi, jika komunikasi pada karyawan PT. Maxim Indowood meningkat maka akan terjadi peningkatan semangat kerja karyawan.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Maxim Indowood hal ini dibuktikan dengan koefisien X (b3) sebesar 0,484 (Sig.= 0,000). Maka hipotesis ketiga dapat diterima. Jadi, jika motivasi pada karyawan PT. Maxim Indowood meningkat maka akan terjadi peningkatan semangat kerja karyawan.
4. Secara simultan atau bersama-sama semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi dapat dilihat pada Fhitung

$(10,819) > F_{\text{tabel}} (2,72)$  dengan nilai signifikan  $0.000 < 0.005$ , sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

5. Hasil uji *Adjusted R Square* menunjukkan angka 0.274. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan PT. Maxim Indowood sebesar sedangkan sisanya sebesar 27,4% sedangkan sisanya 72,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

## 5.2. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Maka berdasarkan hal tersebut maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Dari data di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja yang mempunyai pengaruh paling tinggi terhadap semangat kerja karyawan. Dengan hasil ini diharapkan menjadi perhatian perusahaan untuk terus memberikan dukungan, motivasi dan jaminan dari perusahaan terhadap karyawannya agar dapat mempertahankan kinerjanya dan meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga harapan dari perusahaan dapat dicapai. Sedangkan komunikasi kerja mempunyai pengaruh paling rendah maka perlu diperhatikan lagi seperti informasi dari pimpinan yang harus dipahami, mampu menyelesaikan pekerjaan secara personal maupun tim, sesama karyawan dapat melakukan komunikasi secara baik, membangun kedekatan dengan rekan kerja tanpa membeda-bedakan, bekerja sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

2. Penelitian yang akan datang disarankan untuk menambah variabel independen lainnya selain lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen semangat kerja supaya lebih melengkapi penelitian ini karena masih ada variabel-variabel independen lain diluar penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi semangat kerja, seperti pengalaman kerja, kompensasi, disiplin kerja, budaya kerja yang diduga dapat mempengaruhi variabel semangat kerja karyawan supaya lebih melengkapi penelitian ini.

