

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab tiga rumusan permasalahan yang diajukan penulis yaitu pertama, Bagaimanakah kondisi lingkungan kerja di PT. PLN Distribusi Jabar Banten cabang Bandung ?, kedua, Seberapa besar semangat kerja karyawan di PT. PLN Distribusi Jabar Banten cabang Bandung, dan ketiga Seberapa jauh hubungan lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan di PT. PLN Distribusi Jabar Banten cabang Bandung.

Setelah penulis mengadakan penelitian dengan menggunakan metode deskriptif dengan menggunakan beberapa instrumen penelitian, maka penulis mendapatkan data yang kemudian oleh penulis dengan secara kuantitatif dilakukan penghitungan statistik sehingga diperoleh hasil sebagai berikut :

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan yang telah penulis lakukan dapat disimpulkan bahwa :

1. Dari hasil penelitian diperoleh gambaran mengenai lingkungan kerja di PT. PLN Distribusi Jabar Banten cabang Bandung termasuk pada kategori tinggi dengan jumlah skor rata-rata yang diperoleh sebesar 3,72 dan bila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden, maka angka sebesar itu berada pada rentang 3,40 – 4,19 atau berada pada kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan lingkungan kerja di PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat Banten, berada pada kategori baik/tinggi. Tetapi hal ini masih terdapatnya beberapa faktor yang masih belum optimal,

antara lain lingkungan kerja dengan indikator suara masih belum terasa nyaman yang memiliki skor terendah yaitu dengan rata-rata 2,94 dibandingkan dengan indikator lainnya seperti penerangan dengan skor rata-rata 3,71, indikator suhu udara dengan skor rata-rata 4,09, indikator warna dengan skor rata-rata 4,39, indikator ruang gerak dengan skor rata-rata 3,44, dan indikator keamanan dengan skor rata-rata 3,60. artinya jika lingkungan kerja dapat dikelola dengan baik atau lingkungan kerja terasa nyaman, maka tingkat semangat kerja karyawan akan baik atau tinggi.

2. Dari hasil penelitian diperoleh gambaran mengenai semangat kerja karyawan di PT. PLN Distribusi Jabar Banten cabang Bandung termasuk pada kategori tinggi dengan jumlah skor rata-rata yang diperoleh sebesar 3,62 dan bila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden, maka angka sebesar itu berada pada rentang 3,40 – 4,19 atau berada pada kategori baik/tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan di PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat Banten, berada pada kategori baik/tinggi. Tetapi hal ini masih terdapatnya beberapa faktor yang masih belum optimal, antara lain pada indikator antusiasme yang memiliki skor terendah yaitu dengan rata-rata 3,04 dibandingkan dengan indikator lainnya seperti disiplin dengan skor rata-rata 3,81, indikator tanggung jawab dengan skor rata-rata 3,57, indikator loyalitas dengan skor rata-rata 3,74, indikator inisiatif dengan skor rata-rata 3,59, dan indikator kerjasama dengan skor rata-rata 3,74.

3. Berdasarkan angka korelasi yang dihasilkan dari pengolahan data melalui perhitungan statistik menunjukkan adanya hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan. Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi variabel lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan diperoleh angka sebesar 0.663, di mana kondisi yang demikian tersebut mendukung dengan kondisi yang sebenarnya ditemukan pada objek penelitian. Apabila angka tersebut dikonsultasikan dengan batas-batas nilai r_s terletak pada 0.600 – 0.799 di mana angka tersebut berada pada kategori kuat/tinggi. Hal ini berarti bahwa antara lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan terdapat hubungan yang kuat/tinggi. Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan menunjukkan hasil t_{hitung} 7.359, sedangkan dalam t_{tabel} dengan derajat kebebasan (dk) $N - 2 = 69$, didapat nilai 1.994 maka $t_{hitung} (7.359) > t_{tabel} (1.994)$. Dengan demikian berarti H_0 ditolak artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu “Terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan”, dapat diterima

5.2 Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dan kesimpulan yang diperoleh maka ada beberapa saran yang bisa dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Penilaian karyawan terhadap lingkungan kerja di PT. PLN sudah baik, akan tetapi manajemen harus tetap memperhatikan kondisi lingkungan kerja

tersebut, misalnya tata ruang kerja dibuat sedemikian rupa sehingga dapat menimbulkan rasa nyaman bagi setiap karyawan, karena dengan tata ruang yang dapat membuat nyaman para karyawan, maka para karyawan akan mempunyai perasaan betah di tempat kerja yang hampir kebanyakan orang menganggap bahwa kantor atau tempat bekerja adalah tempat yang menakutkan.

2. Semangat kerja karyawan di PT. PLN Distribusi Jabar&Banten sudah tinggi, namun sebaiknya disiplin harus diperhatikan juga misalnya absensi. Bagi perusahaan sebaiknya membuat peraturan yang ketat tentang absensi untuk meningkatkan kedisiplinan para karyawan. Misalnya untuk karyawan yang terlambat atau bahkan bolos, maka pihak perusahaan harus tegas menyikapi permasalahan tersebut, bias saja karyawan tersebut mendapat sanksi yang seberat-beratnya. Hal tersebut dapat meningkatkan semangat karyawan untuk tetap bekerja tepat waktu.
3. Saran selanjutnya adalah diharapkan kepada seluruh karyawan akan tetap semangat dan sadar akan setiap tugas yang diwajibkan kepadanya. Karena dengan menumbuhkan sikap sadar akan kewajiban (tugas), maka akan tumbuh sikap semangat akan menjalankan tugas.