

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasannya telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka di ambil Kesimpulan sebagai berikut.

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan sebelumnya maka ditarik Kesimpulan sebagai berikut.

1. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Di Kantor Sinode GMIT Kota Kupang,
2. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Di Kantor Sinode GMIT Kota Kupang.

5.2. Implikasi

5.2.1 implikasi Teoritis

Teori pertama yang di gunakan Adalah Hasibuan (2017:193) yang menyatakan bahwa Disiplin kerja yang baik tercermin dari ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, maka semakin tinggi pula semangat kerja yang ditunjukkan dalam menjalankan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Rivai dan Sagala (2013:825) yang menjelaskan bahwa

disiplin kerja berfungsi sebagai alat manajemen untuk mendorong pegawai meningkatkan kinerja dan semangat kerja secara berkelanjutan.

Teori kedua yang digunakan Adalah Sedarmayanti (2018:26) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya, serta pengaturan kerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga mendorong pegawai bekerja dengan lebih bersemangat. Temuan ini juga sejalan dengan pendapat Nitisemito (2015:183) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menurunkan motivasi dan produktivitas kerja.

Teori ketiga yang digunakan Adalah Terry dalam Sutrisno (2019:110) yang menyatakan bahwa semangat kerja merupakan kondisi psikologis yang dipengaruhi oleh sistem kerja, kebijakan organisasi, dan lingkungan tempat kerja. Dengan demikian, penelitian ini memperkaya model konseptual hubungan antara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan semangat kerja dalam kerangka manajemen sumber daya manusia.

1.2.2 Implikasi Terapan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka penelitian dapat mengemukakan beberapa hal penting sebagai berikut:

1. Dilihat dari Disiplin Kerja, nilai indeks terendah terdapat pada indikator “Saya jarang absen tanpa alasan yang jelas” dengan Hasil 75,37. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada sebagian karyawan yang belum konsisten dalam menjaga kehadiran sesuai aturan. Oleh karena itu karyawan harus terus meningkatkan kehadiran dengan berusaha datang tepat waktu dan menghindari absensi yang tinggi, untuk mendukung efektivitas kerja secara keseluruhan.
2. Dilihat dari Lingkungan kerja, nilai indeks terendah terdapat pada indikator “Tingkat kebisingan tidak mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja” dengan hasil 77,88. Hal menunjukkan bahwa sebagian karyawan tidak setuju dengan pernyataan tersebut dan merasa terganggu dengan kondisi kebisingan di lingkungan kerja. Oleh karena itu karyawan harus lebih tenang, konsentrasi agar dapat meningkatkan kualitas dan efektivitas pekerjaan.
3. Dilihat dari Semangat Kerja, nilai indeks terendah terdapat pada indikator “Saya merasa memiliki tanggung jawab emosional terhadap pekerjaan saya” dengan hasil 81,15. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun semangat kerja karyawan secara umum tergolong tinggi, masih terdapat sebagian karyawan yang belum sepenuhnya terikat secara emosional dengan pekerjaannya. Oleh karena itu harus Menciptakan iklim kerja yang positif dan mendukung, sehingga karyawan merasa nyaman dan bangga terhadap pekerjaannya.