

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

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

1. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada BKPPD Kota Kupang.
2. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada BKPPD Kota Kupang.
3. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada BKPPD Kota Kupang.

5.2. Implikasi Teoritis

Teori pertama yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Moenir (2014), “menyatakan bahwa pemenuhan sarana dan prasarana kerja secara otomatis akan mengdongkrak gairah serta semangat kerja pegawai. Implikasi teoritis dari temuan ini menunjukkan bahwa teori moenir tidak bersifat mutlak pada setiap karakteristik organisasi. pada objek penelitian ini,

fasilitas fisik (seperti komputer atau alat bantu kerja) hanya dipandang sebagai kepatuhan dasar minimum yang wajib ada”. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai, sehingga hasil penelitian ini dinyatakan tidak sejalan (bertolak belakang) dengan teori tersebut.

Teori kedua yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Sedarmayanti (2017), menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja tempat seseorang beraktivitas memegang kendali besar terhadap naik turunnya semangat kerja pegawai. Implikasi teoritis dari temuan ini memperkuat teori tersebut, dimana atmosfer tempat kerja baik kondisi fisik ruangan maupun keharmonisan hubungan antar rekan kerja, merupakan stimulus krusial bagi kondisi psikologis pegawai. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai, sehingga hasil penelitian ini sejalan (mendukung) dengan teori tersebut.

Teori ketiga yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Hasibuan (2016), menyatakan bahwa disiplin kerja dan semangat kerja adalah dua hal yang saling memiliki hubungan timbal balik, dimana penegakan aturan secara konsisten akan memicu iklim persaingan yang sehat. Implikasi teoritis dari temuan ini membuktikan bahwa kesadaran pegawai dalam menaati peraturan mampu menumbuhkan rasa dihargai yang mempertebal loyalitas kerja. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, sehingga hasil penelitian ini sejalan (mendukung) dengan teori tersebut.

5.3. Implikasi Terapan

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

1. Dilihat dari fasilitas kerja, nilai indeks terendah terdapat pada indikator “jaringan internet yang tersedia mendukung kelancaran pekerjaan” dengan Hasil 85,759. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun secara umum fasilitas kerja berada pada kategori tinggi, namun ketersediaan jaringan internet ditempat kerja masih kendalah. Artinya, jaringan internet yang kurang memadai dapat menghambat kelancaran tugas pegawai. Oleh karena itu, pihak instansi perlu meningkatkan kualitas dan kestabilan jaringan internet agar dapat menunjang produktivitas dan semangat kerja pegawai.
2. Dilihat dari lingkungan kerja, nilai indeks terendah terdapat pada indikator “tingkat kebisingan diruang kerja tidak mengganggu pelaksanaan pekerjaan” dengan Hasil 79,316. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun secara umum lingkungan kerja berada pada kategori tinggi, namun tingkat kebisingan diruang kerja menjadi kendalah. Artinya, kondisi ruang kerja yang bising dapat mengganggu konsentrasi dan kelancaran pelaksanaan tugas pegawai. Oleh karena itu, pihak instansi

perlu memperhatikan kondisi diruang kerja agar tidak mengganggu konsentrasi dan kelancaran pelaksanaan tugas pegawai.

3. Dilihat dari disiplin kerja, nilai indeks terendah terdapat pada indikator “standar operasional (SOP) diterapkan dalam pelaksanaan pekerjaan di BKPPD Kota Kupang” dengan Hasil 94,743. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun secara umum disiplin kerja berada pada kategori tinggi, namun tingkat kedisiplinan pegawai dalam menerapkan SOP masih perlu ditingkatkan. Artinya, masih terdapat pegawai yang belum bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan sehingga dapat mengurangi efektivitas dan kualitas pelayanan. Oleh karena itu, pihak instansi perlu melakukan sosialisasi SOP secara berkala, memberikan pelatihan, serta melakukan pengawasan untuk memastikan SOP diterapkan dengan konsiste, agar dapat meningkatkan disiplin kerja dan semangat kerja pegawai.
4. Dilihat dari semangat kerja, nilai indeks terendah terdapat pada indikator “target pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan” dengan Hasil 90,815. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun secara umum semangat kerja berada pada kategori tinggi, namun semangat pegawai dalam menyelesaikan target pekerjaan sesuai dengan ketentuan masih perlu ditingkatkan. Artinya, masih terdapat pegawai yang kurang bersemangat dan merasa terbebani dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Oleh karena itu, pihak instansi perlu memberikan motivasi, apresiasi atas pencapaian, dan

pembagian tugas yang jelas agar pegawai lebih bersemangat dalam mencapai target dan meningkatkan semangat kerja pegawai.

5. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas jumlah sampel penelitian serta melibatkan instansi atau organisasi yang berbeda agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dengan lebih baik. Selain itu, karena dalam penelitian ini variabel fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai, maka peneliti selanjutnya dapat mengkaji kembali variabel tersebut dengan menggunakan indikator yang berbeda atau menambahkan variabel lain yang diduga lebih memengaruhi semangat kerja, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kompensasi, budaya organisasi, atau kepemimpinan.