

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan pada karyawan menunjukkan bahwa di PT. Surya Kencana Agung Plantation di Kabupaten Tanjung Jabung Timur disimpulkan bahwa:

1. Ada hubungan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja dengan sig sebesar 0.001 ( $\text{sig} < 0.05$ ) dengan nilai *pearson correlation* sebesar 0.575 sehingga diketahui arah hubungan positif dan kekuatan hubungan sedang.
2. Mayoritas responden menilai lingkungan kerja berada pada tingkat sedang hingga tinggi, dengan 7 orang (21,9%) berada pada kategori sedang dan 10 orang (31,3%) berada pada kategori tinggi. Skor ekstrem, yaitu sangat rendah atau sangat tinggi, hanya dimiliki oleh 1 orang (3,1%) masing-masing. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menilai lingkungan kerja mereka cukup baik hingga baik.
3. Mayoritas responden memiliki semangat kerja pada kategori sedang hingga tinggi, yakni 12 orang (37,5%). Sementara itu, semangat kerja yang sangat rendah atau sangat tinggi hanya dimiliki oleh 3 orang (9,4%). Kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki semangat kerja yang cukup tinggi, sedangkan kondisi ekstrem jarang terjadi.

#### **5.2. Saran**

##### **5.2.1. Bagi Perusahaan / Manajemen PT. Surya Kencana Agung Plantation**

Bagi Perusahaan/Manajemen PT. Surya Kencana Agung Plantation diharapkan dapat meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik secara fisik (pencahayaannya, ventilasi, kebersihan, tata ruang) maupun non fisik (komunikasi, hubungan kerja, suasana kerja kondusif), menyusun program peningkatan semangat kerja, seperti pelatihan motivasi, pemberian penghargaan atas kinerja, dan kegiatan kebersamaan (outing, gathering) untuk mempererat hubungan antar karyawan dan melakukan evaluasi rutin terhadap kondisi lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan secara berkala (misalnya tiap 6 bulan) untuk mengetahui

perkembangan dan kebutuhan perbaikan.

### **5.2.2. Bagi Karyawan**

Bagi karyawan dapat meningkatkan semangat kerja dengan cara mengembangkan sikap positif, menjaga hubungan kerja yang harmonis, dan aktif mengikuti kegiatan atau pelatihan yang diadakan perusahaan, menjaga serta merawat lingkungan kerja bersama-sama agar tetap nyaman, bersih, dan kondusif.

### **5.2.3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Peneliti selanjutnya bisa memperdalam variabel lain seperti gaya kepemimpinan, beban kerja, kompensasi, atau kepuasan kerja agar diperoleh pemahaman komprehensif terkait yang mempengaruhi semangat kerja dan menambahkan kuantitas dan variasi responden, misalnya dari beberapa divisi atau perusahaan berbeda, untuk memperkuat generalisasi hasil penelitian.