

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Non-fisik, Komunikasi Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Megalopolis Manunggal Industrial Development (PT. MMID)”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara parsial atau yang disebut dengan uji t pada hipotesis pertama (H1) untuk variabel Lingkungan Kerja Non-fisik (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil regresi pada penelitian ini mendukung hipotesis satu yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Non-fisik (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Lingkungan kerja non-fisik berkedudukan cukup penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja non-fisik dapat berjalan dengan baik apabila dalam melakukan pekerjaan secara bahagia, tenang, dan optimal

2. Hasil pengujian secara parsial atau yang disebut dengan uji t pada hipotesis kedua (H2) untuk variabel Komunikasi Kerja (X2) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil regresi pada penelitian ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Komunikasi Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Komunikasi dapat berjalan dengan benar yaitu seperti mengembangkan hubungan komunikasi atau berinteraksi dengan sopan dan berperilaku baik, dan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Hasil pengujian secara parsial atau yang disebut dengan uji t pada hipotesis ketiga (H3) untuk variabel Semangat Kerja (X3) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil regresi pada penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Semangat Kerja (3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada umumnya.

Karyawan akan merasa semangat dalam melakukan pekerjaan apabila karyawan senang dengan tugas yang diberikan dan mendapat dorongan atau motivasi dari orang sekitarnya.

4. Hasil pengujian secara simultan atau yang disebut dengan uji F pada hipotesis keempat (H4) secara bersama-sama Variabel Lingkungan Kerja Non-fisik, Variabel Komunikasi Kerja dan juga Variabel Semangat Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dapat dijelaskan dari adjusted R square yang tinggi sedangkan sisanya dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam model penelitian ini. Dari sini dapat disimpulkan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja Non-fisik, serta dukungan variabel Komunikasi Kerja dan juga dengan adanya dukungan variabel Semangat Kerja dari instansi akan menghasilkan kinerja yang optimal bagi karyawan.

## 5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan dari peneliti ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak khususnya bagi pihak perusahaan PT. Megalopolis Manunggal Industrial Development (PT. MMID). Implikasi majerial dari peneliti ini adalah sebagai berikut:

1. Dari segi lingkungan kerja non-fisik yaitu perlu dilakukan koordinasi dari atasan kepada karyawan *security* yang pada masa kerja 1-2 tahun supaya ketika menjalankan pekerjaan dalam penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) dapat memenuhi ketentuan atau peraturan perusahaan.
2. Dari segi komunikasi kerja yaitu perlu terjalin komunikasi yang baik dari atasan kepada karyawan *security* yang berpendidikan SMA/SMK dalam mengevaluasi kembali serta memberikan informasi supaya dapat diterima dan dipahami dengan jelas oleh karyawan *security*.
3. Dari segi semangat kerja yaitu pemimpin perlu memperhatikan serta memberikan dorongan motivasi kepada karyawan *security* yang sudah berusia di atas 45 tahun supaya lebih giat atau semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.