

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Setelah penulis melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan *outsourcing* PT. PLN (Persero) Rayon Dolok Masihul, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan *outsourcing* PT. PLN (Persero) Rayon Dolok Masihul. Hal ini menyatakan hipotesis yang dirumuskan penulis yaitu “Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan *outsourcing* PT. PLN (Persero) Rayon Dolok Masihul” telah diuji dan terbukti dapat diterima kebenarannya.
2. Selanjutnya lingkungan kerja fisik secara parsial menyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan *outsourcing* PT. PLN (Persero) Rayon Dolok Masihul. Hal ini menyatakan hipotesis yang dirumuskan penulis yaitu “Lingkungan kerja Fisik secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan *outsourcing* PT. PLN (Persero) Rayon Dolok Masihul” telah diuji dan terbukti dapat diterima kebenarannya.

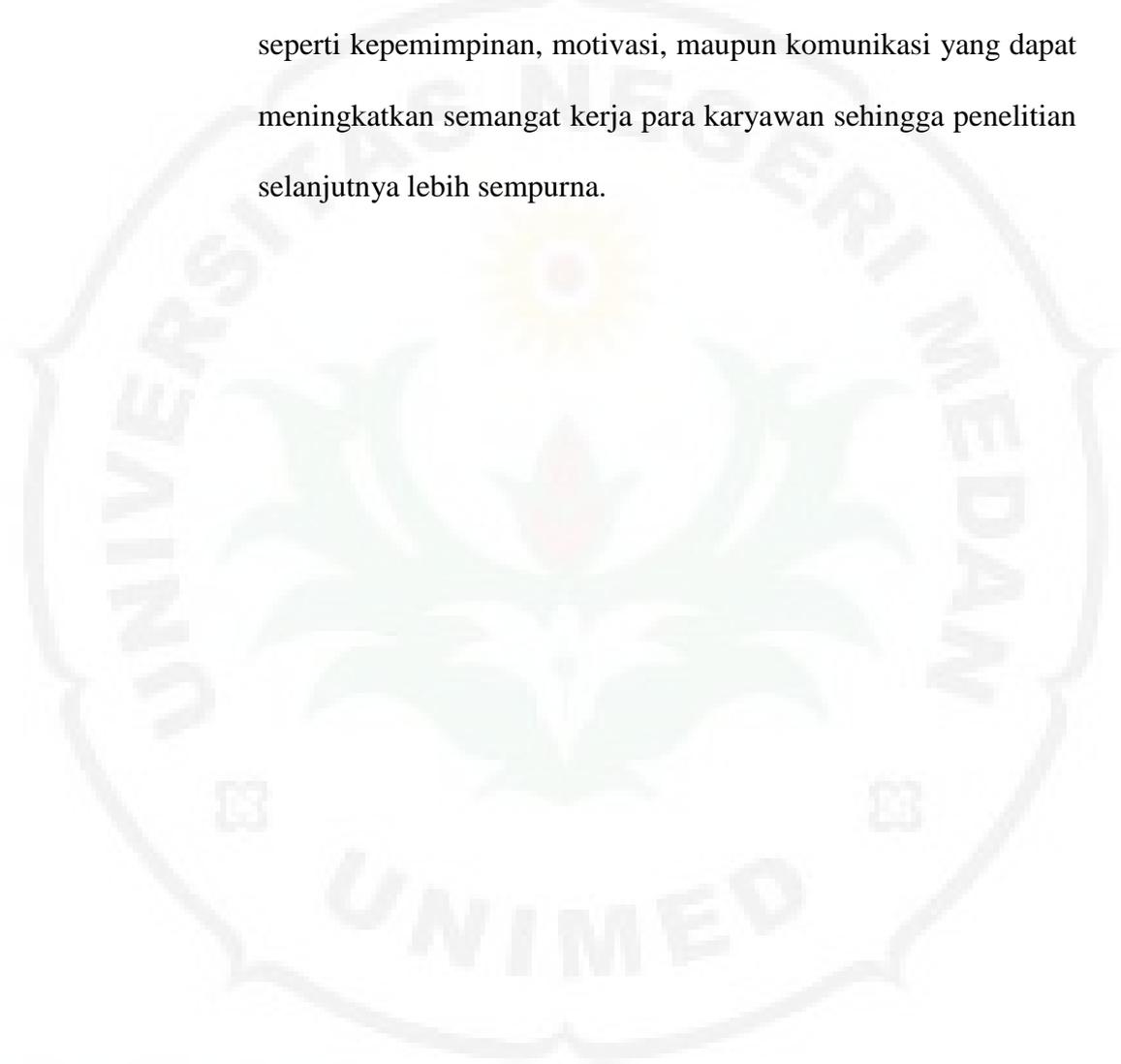
3. Setelah penulis melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan *outsourcing* PT. PLN (Persero) Rayon Dolok Masihul, maka dapat disimpulkan secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap semangat karyawan *outsourcing* (Y) pada PT. PLN (Persero) Rayon Dolok Masihul. Hasil ini sesuai dengan yang dinyatakan oleh Hasibuan (2007:19) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan meliputi kepemimpinan, motivasi, komunikasi, hubungan manusia, partisipasi, lingkungan kerja fisik, kompensasi, kesehatan dan keselamatan.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa variabel kompensasi yang layak dan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan dan lingkungan kerja yang nyaman perlu untuk diperhatikan lagi oleh perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan *outsourcing* pada PT. PLN (Persero) Rayon Dolok Masihul.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap

semangat kerja karyawan sebaiknya menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi, maupun komunikasi yang dapat meningkatkan semangat kerja para karyawan sehingga penelitian selanjutnya lebih sempurna.



THE
Character Building
UNIVERSITY