

## V. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

### A. kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Menerima hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada PT. Nusaindo Intermedia Purwokerto. Hal ini dibuktikan dengan hasil hipotesis menggunakan uji t dimana diperoleh nilai t hitung sebesar 3,003 > t tabel 1,663 dan signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$ .
2. Menerima hipotesis kedua yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada PT. Nusaindo Intermedia Purwokerto. Hal ini dibuktikan dengan hasil hipotesis menggunakan uji t dimana diperoleh nilai t hitung sebesar 4,823 > t tabel 1,663 dan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .
3. Menerima hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada PT. Nusaindo Intermedia Purwokerto. Hal ini dibuktikan dengan hasil hipotesis menggunakan uji t dimana diperoleh nilai t hitung sebesar 2,021 > t tabel 1,663 dan signifikansi sebesar  $0,046 < 0,05$ .
4. Menerima hipotesis keempat yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada PT. Nusaindo Intermedia Purwokerto. Hal ini dibuktikan dengan hasil hipotesis menggunakan uji t dimana diperoleh nilai t hitung sebesar 2,088 > t tabel 1,663 dan signifikansi sebesar  $0,040 < 0,05$ .

### B. Implikasi

1. Sebagai upaya untuk meningkatkan semangat kerja pada karyawan, PT. Nusaindo Intermedia dituntut untuk mampu menerapkan kepemimpinan secara tepat. Mengacu pada rata-rata jawaban responden terhadap kepemimpinan pada lampiran 5 dapat diketahui bahwa indikator keempat yaitu kemampuan mengendalikan bawahan mempunyai nilai rata-rata skor terendah. Oleh karena itu, pemimpin harus bisa membuat bawahannya

mengikuti keinginannya dengan cara atasan lebih bisa membedakan antara pemimpin dan bawahan, antara serius dan bercanda serta lebih tegas dalam menyampaikan tugasnya.

2. Sebagai upaya untuk meningkatkan semangat kerja pada karyawan, PT. Nusaindo Intermedia dituntut untuk mampu menerapkan budaya organisasi secara tepat. Mengacu pada rata-rata jawaban responden terhadap budaya organisasi pada lampiran 5 dapat diketahui bahwa indikator pertama yaitu inisiatif dalam bekerja mempunyai nilai rata-rata skor terendah. Oleh karena itu, karyawan harus lebih bertanggung jawab dalam bekerja dan lebih dibebaskan atau lebih berkreatifitas dalam bekerja namun tetap dengan tujuan yang sama sehingga dapat membentuk budaya organisasi yang baik.
3. Sebagai upaya untuk meningkatkan semangat kerja pada karyawan, PT. Nusaindo Intermedia dituntut untuk mampu menerapkan komunikasi secara tepat. Mengacu pada rata-rata jawaban responden terhadap komunikasi pada lampiran 5 dapat diketahui bahwa indikator kelima yaitu perubahan sikap mempunyai nilai rata-rata skor terendah. Oleh karena itu, sebaiknya komunikator lebih memperhatikan pemahaman tentang pesan dan cara menyampaikannya sehingga dapat terjadinya perubahan sikap sesuai dengan yang diharapkan komunikator.
4. Sebagai upaya untuk meningkatkan semangat kerja pada karyawan, PT. Nusaindo Intermedia dituntut untuk mampu menerapkan lingkungan kerja fisik secara tepat. Mengacu pada rata-rata jawaban responden terhadap lingkungan kerja fisik pada lampiran 5 dapat diketahui bahwa indikator ketiga yaitu kebisingan ditempat kerja mempunyai nilai rata-rata skor terendah. Oleh karena itu, pemimpin lebih memperhatikan kebisingan dengan cara gunakan penghalang dan sket ruangan yang tinggi untuk memblokir jalur langsung suara.