

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan kepada uraian analisis statistik dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya maka diajukan beberapa kesimpulan penting yang merupakan jawaban dari permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja pegawai Kantor Camat Ranah Batahan
2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai Kantor Camat Ranah Batahan
3. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai Kantor Camat Ranah Batahan

#### **5.2 Implikasi Penelitian**

Berdasarkan kesimpulan hasil pengujian hipotesis terdapat implikasi dari hasil penelitian ini yaitu stres kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Camat Ranah Batahan, ini artinya saat pegawai merasakan stres kerja akan menurunkan semangat kerja pegawai sehingga produktifitasnya juga berkurang. Hasil penelitian ini bisa menjadi gambaran bagi camat agar lebih peka terhadap tekanan pekerjaan yang dirasakan pegawai agar bisa mengurangi stres kerja. Stres kerja dapat dikurangi dengan cara seperti mengajak pegawai untuk pergi berlibur di hari

libur kerja, sering berinteraksi dengan pegawai untuk memberikan solusi dalam masalah pekerjaan yang dihadapi, membagi sama rata beban kerja yang diberikan kepada setiap pegawai. Selain itu hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap semangat kerja, ini berarti pegawai Kantor Camat memiliki motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik yang baik, sehingga memberikan dampak yang baik juga terhadap semangat kerja mereka, dan hasil ini bisa menjadi pertimbangan bagi camat untuk lebih memotivasi pegawai dan meningkatkan lingkungan kerja fisik, sehingga semangat kerja pegawai juga bertambah.

### **5.3 Keterbatasan dan Saran untuk Peneliti Selanjutnya**

Hasil yang ditemukan dalam penelitian ini belum sempurna, ada beberapa keterbatasan dalam pembuatan penelitian ini dan saran yang diajukan untuk penelitian selanjutnya yaitu:

1. Responden penelitian lebih didominasi oleh pria sebanyak (56%), hal ini tentunya bisa menjadi bias dalam penelitian yang menyebabkan ketidakseimbangan pendapat yang menyebabkan hasil penelitian yang hanya berpedoman pada pemikiran dari sebelah sisi. Maka pada peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah responden perempuan untuk menghindari terjadinya bias dalam penelitian.
2. Ada beberapa variabel yang memiliki validitas yang rendah, sehingga banyak item-item yang harus di eliminasi. Dan dalam pengolahan data

awalnya peneliti menggunakan *factor loading* 0,75 dikarenakan banyak data yang tidak valid, peneliti memutuskan untuk mengganti *factor loading* menjadi 0,40.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. H. Maslow (1943) *A Theory of Human Motivation*. Originally Published in *Psychological Review*, 50, 370-396
- A. Usmara, *Motivasi Kerja ;Proses, Teori, dan Praktik*, Amara Books, Yogyakarta, 2006
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Afrizal, Poundra Rizky, dkk. 2014. Pengaruh Konflik Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Malang.*Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*| Volume 8 Nomor 1 Februari 2014.
- Agustina, A., & Sofian, E. (2019).Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Dexa Medica Cabang Medan.*Jurnal Bisnis Corporate*, 4(1).
- Akinlade, O. O., Ajegbomogun, F. O., & Okorie, N. (2022). Physical Work Environment and Job Satisfaction of Library Personnel in Academic Libraries in Ogun state, Nigeria. *Library Philosophy and Practice (e-journal)*.6864
- Amir, Taufiq. 2015. *Merancang Kuesioner:Konsep dan Paduan untk Penelitian Sikap, Kepribadian & Perilaku, Edisi I*. Penerbit: Pranamedia Group, Jakarta
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Arif, Amir 2009. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Ud Logam Jaya di Tambar Jogoroto.*Jurnal Nasional E. doc library*.Di unduh tanggal 12 Agustus 2013.
- Bachrudin,A.& Tobing,L.H.(2003). *Analisis data untuk penelitian Survai*. Bandung: FMIPA-UNPADA
- Banker, Rajiv D., dan Riger G. Schroeder, (1993), “*Reporting Manufacturing Measures to Workers: An Empirical Study*”, *JMAR*, Vol. 5, Fall. 33-55.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadmedia group.
- Cahyani, Ni Made, M. N. W. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja*. 8(5).

- Charles W. Lamb, Joseph F. Hair, Carl McDaniel. 2001. *Pemasaran*, Edisi pertama. Salemba Empat. Jakarta
- Cooper, Donald R., Dan Schindler, Pamela S. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*, Vol 2. Jakarta: Media Global Edukasi.
- Dewi, N. S., Rosyafah, S., & Noviandari, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Pengawasan terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada CV. Bintang Tex Indonesia-Tulangan Sidoarjo). *Benchmark*, 1(2), 40-48.
- Dharma, Surya.(2020). *Praktikum Analisis Statistik Dengan Stata 12 Jilid 2*. Bogor: In Media
- Djukic, M., Kovner, C., Budin, W., and Norman, R. (2014).“Physical Work Environment”.*Nursing Research*. 59, 441-451.
- Fahmi, S. (2016).Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Pt. Omega Mas Pasuruan.*Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, 12(3), 107-116.
- Fred. L. (2006).*Perilaku Organisasi*. (Edisi Sepuluh). Yogyakarta: PT. Andi
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan sumber daya manusia*. BPFE
- Hariyanti (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Hasanah, R. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Service Pada PT. United Tracktor Tbk. *Journal Of Management Fisip*, 3(1).
- Hasibuan, M. (2008).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksa.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Hidayat, A., Pramadewi, A., & Rifki, A. (2019).Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pabrik. *SOROT: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 14(2), 21-29.
- Jaya, I. G. M. K., Sudibya, I. G. A., & Sudharma, I. N. (2017).Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan.*E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(2), 533-564.

- Komarudin.& Sarkadi.(2017). *Evaluasi Pembelajaran*. Jakarta: Laboratium Sosial Politik Press.
- Kusuma, Y. W. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. F.A Management.*Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(2).
- Larasati, S. (2018).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Deepublish.
- Martoyo. Susilo.. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE. Yogyakarta.
- Mas'Ud, F. (2004).*Survei diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Moekijat, 2007.*Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Mandar Maju.
- Mulya, M., Sukomo, S., & Kasman, K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Studi Pada DPPKB Kota Banjar). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 240-251.
- Munandar (2006).*Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Mursalin.(2019). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai Universitas PGRI Palembang.*Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 16(2), 158–169.
- Namawi (2013) *Organisasi dan Motivasi: Pasar Peningkatan Produktivitas*”, Bumi Angkasa, Jakarta.
- Nawawi, H. (2015). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Nitisemito, A. S. (2007). *Manajemen Personalia: (Manajemen sumber daya manusia)*.Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia*. Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan. Jakarta
- Norianggono.(2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya).*Jurnal Administrasi Bisnis*, 3.
- Noviansyah dan Zunaidah. 2011. Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*Volume 9 Nomor 18 Desember 2011.

- Octaviani, L. P., & Suana, I. W. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bello Desain Di Singaraja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(12), 7115.
- Omolo, P. A. (2015). Effect Of Motivation On Employee Performance Of Commercial Banks In Kenya: A Case Study Of Kenya Commercial Bank In Migori County. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(2), 87–103.
- Robbins Stephen P, 2007, *Perilaku Organisasi*, Jilid 1 & 2, Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins Steven P, Timothy Judge. 2012. *Organization Behavior*. 12<sup>th</sup> edition. *McGraw-Hill*, Irwin.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Roberts, James A, Richard S. Lapidus dan Lawrence B. Chanko (1997), “Salespeople and Stress: The Moderating Role of Locus of Control on Work Stressors and Felt Stress”. *Journal of Marketing: Theory and Practice. Summer*, 93-109
- Sarwono.(2005). *Psikologi Lingkungan*. Jakarta: PT Gramedia Grasindo.
- Sedarmayanti.(2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Shaban, O. (2017). The Effect of Low Morale and Motivation on Employees’ Productivity & Competitiveness in Jordanian Industrial Companies. *International Business Research*, 10(7), 1–12.
- Shidhaye R.V, Divekar D.S, Gaurav Goel, dan Shidhaye Rahul. 2011. Influence Of Working Condition On Job Satisfaction In Indian Anesthesiologists: A Cross Sectional Survey. *Indian Institute Of Public Health Journal*. 15(1):pp:30-37.
- Siagian.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siagian.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudibya, I. G. A., & Sudharma, I. N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja serta Kompensasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(2), 533–564.
- Sugara, F., Adji, S., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan Ud. Sukri Dana Abadi Ponorogo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1), 47.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta,CV.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sunyoto, Danang. 2016. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Tunjungsari, Peni. 2011. Pengaruh Stresss Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.*Jurnal Universitas Komputer Indonesia*.Vol.1 No. 1, Maret 2011.
- Utamajaya, I., & Sriathi, A. (2015). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Fuji Jaya Motor Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(6).
- Wahjono, Sentot Imam, 2010. "*Perilaku Organisasi*". Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Waluyo, Minto. (2009). *Psikologi Teknik Industri*.Yogyakarta; Graha Ilmu.
- Wesra, P. 2010. *Beberapa Masalah Dalam Hubungan Kerja Manusia Kemanusiaan*. Yogyakarta: BPA UGM
- Wibowo (2016).*Perilaku dalam Organisasi*.Edisi 2.Cetakan Ke-4. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Wibowo.(2017). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi 1-2. Jakarta: Rajawali Pers
- Yasa, I. K. M. S., & Wibawa, I. M. A. (2015). Pengaruh Kompensasi Finansial, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(3), 1–20.
- Yasa,A.P.I.,Suciptawati,P.L.N & Susilawati,M. (2017). Implementasi Analisis Faktor Dalam Menganalisis Kepuasan Nasabah Terhadap Kualitas Layanan(Studi Kasus: LPD Sidakarya). *E-Jurnal Matematika*. Vol 6.No. 2