

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan, kehidupan pribadi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan di Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur.

1. Kesejahteraan pekerja, kehidupan pribadi mereka, dan lingkungan kerja mereka secara signifikan mempengaruhi semangat kerja karyawan. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut menyumbang 77,1% dari total semangat kerja, sedangkan 22,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak terkait. Kesejahteraan karyawan, kehidupan pribadi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur. Karyawan yang merasa kesejahteraannya terpenuhi, baik dari aspek finansial, kesehatan, maupun dukungan sosial, menunjukkan tingkat semangat kerja yang lebih tinggi. Ketika perusahaan memberikan gaji yang layak, jaminan kesehatan, dan fasilitas yang memadai, karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja. Selain itu, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang didukung oleh perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Karyawan yang merasa sejahtera cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi dan berkontribusi lebih baik dalam organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan kesejahteraan karyawan untuk menjaga produktivitas dan loyalitas mereka. Dengan adanya kesejahteraan yang optimal, karyawan akan lebih produktif, memiliki komitmen yang tinggi, serta mampu memberikan kontribusi yang lebih baik bagi perusahaan. Oleh karena itu, Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur perlu terus memperhatikan kesejahteraan karyawan sebagai salah satu faktor utama dalam meningkatkan semangat kerja dan mencapai tujuan organisasi.

3. Kehidupan pribadi berpengaruh negatif terhadap semangat kerja karyawan. Ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat menyebabkan stres dan menurunkan motivasi dalam bekerja. Sebaliknya, karyawan yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih produktif dan semangat dalam bekerja. Stres yang berasal dari kehidupan pribadi sering kali terbawa ke lingkungan kerja, menyebabkan karyawan menjadi kurang produktif, kehilangan konsentrasi, dan bahkan mengalami kelelahan emosional. Jika masalah ini berlangsung dalam jangka panjang, dampaknya tidak hanya dirasakan oleh individu yang bersangkutan tetapi juga dapat memengaruhi suasana kerja secara keseluruhan.
4. Lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Faktor-faktor seperti hubungan antar karyawan, suasana kerja yang nyaman, serta ketersediaan fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Hubungan antar pegawai terjalin harmonis,

dengan komunikasi yang efektif dan lancar antar rekan kerja. Dalam hal fasilitas kerja, Sebagian besar karyawan berpendapat bahwa fasilitas yang disediakan Perusahaan memadai untuk mendukung produktivitas karyawan. Secara keseluruhan, lingkungan kerja di Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur mendukung terciptanya semangat kerja yang positif diantara karyawan.

5.2 Saran

Menurut hasil penelitian yang sudah dilakukan maka dapat diberikan beberapa saran untuk dijadikan dasar pertimbangan pengambilan sebuah keputusan yaitu sebagai berikut :

1. Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur perlu meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan memberikan kompensasi yang layak, fasilitas kerja yang memadai, serta program kesejahteraan mental dan fisik yang dapat membantu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan membangun hubungan kerja yang harmonis, memperbaiki sistem komunikasi internal, serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang dalam karier mereka. Perhatian terhadap keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan juga harus ditingkatkan, misalnya dengan menerapkan kebijakan fleksibilitas kerja atau menyediakan dukungan psikologis bagi karyawan yang mengalami permasalahan pribadi. Dengan menerapkan kebijakan-kebijakan ini, diharapkan semangat kerja karyawan dapat terus meningkat, sehingga produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan juga semakin baik.

2. Penelitian menggunakan tiga variabel, yaitu Kesejahteraan Karyawan, Kehidupan Pribadi, dan Lingkungan Kerja, sehingga disarankan bagi peneliti berikutnya untuk menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, atau budaya organisasi guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif. Selain itu, penggunaan metode kualitatif atau mixed methods juga dapat dipertimbangkan untuk menggali data yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerja. Penelitian di instansi atau wilayah yang berbeda juga dianjurkan agar hasilnya dapat diperbandingkan dan digeneralisasi.