

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan dan rekomendasi, yaitu sebagai berikut:

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada karyawan Bagian Logistik dan Teknologi PT. POS Indonesia Kantor Pos 40000 Bandung untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja terhadap etos kerja karyawan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tunjangan kinerja di bagian Logistik dan Teknologi PT. POS Indonesia Kantor Pos 40000 Bandung yang ditunjukkan oleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tunjangan kinerja yang terdiri dari indikator besarnya tunjangan dan sifat tunjangan berada pada kategori sedang, terutama pada indikator bentuk tunjangan yang memperoleh skor tertinggi. Adapun skor terendah yaitu pada indikator prinsip tunjangan.
2. Gambaran etos kerja bagian Logistik dan Teknologi PT. POS Indonesia Kantor Pos 40000 Bandung yang ditunjukkan oleh hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator Kesadaran, Semangat, Kemauan, Komitmen dan Inisiatif berada pada kategori sedang, terutama pada indikator kesadaran yang memperoleh skor tertinggi. Adapun skor terendah yaitu pada indikator kemauan.

3. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa tunjangan kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan, artinya jika pelaksanaan tunjangan kinerja baik maka etos kerja karyawan pun akan tinggi dan sebaliknya jika tunjangan kinerja rendah maka etos kerja karyawan pun akan rendah. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji korelasi yang menunjukkan korelasi berada pada kategori sedang atau cukup kuat. Dan juga bahwa variabel tunjangan kinerja memberikan pengaruh yang sedang terhadap kinerja karyawan

1.2 Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas saran yang dikemukakan mengacu kepada indikator yang memiliki terendah di antara indikator yang lain untuk masing-masing variabel.

1. Berdasarkan penjelasan sebelumnya bahwa indikator prinsip tunjangan adalah indikator terendah pada variabel tunjangan kinerja. Berdasarkan hal tersebut disarankan untuk PT Pos Indonesia meninjau kembali besaran anggaran tunjangan kinerja yang harus diberikan kepada para karyawan yang belum sesuai dengan kebutuhan karyawannya. Tunjangan kinerja yang diberikan harusnya kepada seluruh karyawan yang bekerja di PT. Pos Indonesia sersuai dengan hasil kinerja dan tingkat jabatannya, karena tunjangan kinerja hanya diberikan kepada karyawan tetap PT. Pos Indonesia.
2. Hasil penelitian ditemukan bahwa tingkat etos kerja pada indikator kemauan memiliki terendah. Berdasarkan hal tersebut, perlu adanya upaya dari

perusahaan khususnya manajer untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan memberikan pelatihan kesetiap karyawan sehingga karyawan memiliki kemauan berkreaitif dan berinovatif lebih baik. Dengan demikian, karyawan akan berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan dengan cara menyelesaikan tugas secara tepat waktu mencapai atau menyelesaikan tugas tanpa menunda-nunda. Hal ini akan menjadi motivasi serta menanamkan tingkat kesadaran kepada para karyawan bahwa berkreaitif dan berinovatif dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan

