

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada karyawan Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) PT. INTI (Persero) Bandung untuk mengetahui pengaruh pemeliharaan karyawan terhadap semangat kerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran kualitas pemeliharaan karyawan pada Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) PT. INTI (Persero) Bandung yang ditunjukkan oleh hasil penelitian didapat bahwa pemeliharaan karyawan yang terdiri dari indikator, (1) komunikasi, (2) insentif, (3) kesejahteraan karyawan dan (4) keselamatan dan kesehatan kerja (KKK) berada dalam daerah kontinum tinggi. Hasil analisis data tersebut mempunyai arti bahwa usaha perusahaan/organisasi dalam rangka mempertahankan, membina, dan meningkatkan loyalitas karyawan, sebagian besar karyawan pada Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) PT. INTI (Persero) Bandung sudah terpelihara dengan baik oleh perusahaan. Indikator yang berada pada kategori tertinggi adalah indikator keselamatan dan kesehatan kerja (KKK), sedangkan indikator yang berada pada kategori terendah adalah indikator kesejahteraan karyawan.
2. Gambaran tingkat semangat kerja karyawan pada Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) PT. INTI (Persero) Bandung yang ditunjukkan oleh hasil

penelitian didapat bahwa semangat kerja karyawan yang terdiri dari indikator, (1) disiplin, (2) kerjasama, (3) loyalitas, (4) antusiasme, (5) kreativitas, dan (6) kebanggaan terhadap organisasi, berada dalam daerah kontinum tinggi. Hasil analisis data tersebut mempunyai arti bahwa karyawan pada Divisi SDM PT. INTI (Persero) Bandung telah memiliki semangat kerja karyawan yang tinggi. Indikator yang berada pada kategori tertinggi adalah indikator kreativitas, sedangkan indikator yang berada pada kategori terendah adalah indikator loyalitas.

3. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis dapat diperoleh kesimpulan bahwa pemeliharaan karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) di PT. INTI (Persero) Bandung. Artinya semakin tinggi pemeliharaan karyawan yang dimiliki oleh perusahaan, maka akan diikuti oleh semakin tingginya tingkat semangat yang dimiliki karyawan pada Divisi Sumber Daya Manusia. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih meningkatkan pemeliharaan karyawannya agar mampu meningkatkan semangat karyawan menjadi lebih baik lagi.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan dan merujuk kepada persentase jawaban responden pada setiap indikator, rekomendasi yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa indikator kesejahteraan karyawan pada variabel pemeliharaan karyawan memiliki persentase yang paling rendah diantara indikator yang lainnya. Rendahnya persentase indikator kesejahteraan karyawan perlu mendapat perhatian dari perusahaan dalam hal ini karyawan pada Divisi Sumber Daya Manusia PT. INTI (Persero) Bandung. Kesejahteraan karyawan sangat penting untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat sehingga tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai dengan optimal. Hal yang perlu diperhatikan perusahaan berkaitan dengan indikator kesejahteraan karyawan, adalah memberikan tunjangan dan gaji dengan tepat waktu dan sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga terpenuhinya kebutuhan fisik maupun mental karyawan beserta keluarganya, program kesejahteraan karyawan harus diinformasikan secara terbuka dan jelas sesuai dengan asas adil dan layak yang berpedoman kepada kemampuan perusahaan agar tidak terjadi perselisihan atau kesalahpahaman yang tidak diinginkan karyawan maupun perusahaan, memberikan fasilitas baik fisik maupun nonfisik yang memadai untuk karyawan, seperti musola, kantin, pendidikan/seminar, kegiatan olahraga sehingga karyawan dapat menikmatinya dan meningkatkan kegairahan dalam bekerja, serta

memberikan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, misalnya, adanya asuransi dan kredit rumah agar karyawan merasa aman dalam bekerja.

2. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa indikator loyalitas pada variabel semangat kerja memiliki persentase yang paling rendah diantara indikator yang lainnya. Rendahnya persentase indikator loyalitas perlu mendapat perhatian dari perusahaan dalam hal ini karyawan pada Divisi Sumber Daya Manusia PT. INTI (Persero) Bandung, sehingga semangat kerja dapat meningkat. Hal yang perlu diperhatikan perusahaan berkaitan dengan indikator loyalitas, adalah menjelaskan dan memberikan arahan serta motivasi kepada karyawan tentang pentingnya sebuah organisasi/perusahaan untuk mereka, memberikan keyakinan kepada karyawan bahwa loyalitas yang mantap dan semangat kerja yang tinggi akan memungkinkan mereka mencapai sesuatu yang dibutuhkan dalam kehidupannya, seperti karier yang mantap, penghasilan yang memadai, perolehan kedudukan, dan aktualisasi diri. Dengan demikian, semangat kerja karyawan yang tinggi dapat tercipta dengan baik jika pimpinan benar-benar menempatkan dirinya bersama-sama dengan karyawan dan berusaha memperbaiki kondisi kerja agar kondusif sehingga suasana kerja turut mendukung terbinanya semangat kerja yang tinggi.
3. Pemeliharaan karyawan memiliki hubungan yang kuat terhadap semangat kerja karyawan. Selain itu penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh pemeliharaan karyawan terhadap semangat kerja karyawan pada

Divisi SDM PT. INTI (Persero) Bandung. Oleh karena itu, penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut dengan variabel yang lebih banyak dan ukuran sampel yang lebih besar. Selanjutnya rekomendasi penulis tentang permasalahan yang dihadapi perusahaan tentang pengaruh pemeliharaan karyawan dan semangat kerja karyawan, diperlukan adanya perhatian dari pihak perusahaan untuk dijadikan bahan pertimbangan bagi pengambilan keputusan maupun kebijaksanaan perusahaan yang berkaitan dengan pemeliharaan karyawan sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan untuk menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan lebih bertindak hati-hati dan selektif serta efektif mendorong terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan beserta keluarganya sehingga tercipta semangat kerja karyawan yang tinggi dan dapat dipertahankan oleh karyawan itu sendiri dan perusahaan.

