

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Gambaran semangat kerja karyawan pada Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung yang ditunjukkan oleh hasil penelitian didapat bahwa semangat kerja yang terdiri dari indikator, disiplin, tanggung jawab, antusiasme, dan loyalitas, berada dalam daerah kontinum tinggi. Hasil analisis data tersebut mempunyai arti bahwa karyawan pada Direktorat SDM PT. Pos Bandung memiliki semangat kerja yang tinggi. Indikator yang berada pada kategori tertinggi adalah indikator disiplin kerja, sedangkan indikator yang berada pada kategori terendah adalah indikator tanggung jawab dan antusiasme.
2. Gambaran kinerja karyawan pada Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung yang ditunjukkan oleh hasil penelitian didapat bahwa kinerja karyawan yang terdiri dari indikator, (1) Kualitas kerja (*Quality of Work*); (2) Kuantitas kerja (*Quantity of Work*); (3) Pengetahuan tentang pekerjaan (*Job knowledge*); (4) Kreativitas (*Creativiness*); (5) Kerjasama (*Cooperation*); (6) Kesadaran (*Dependability*); (7) inisiatif

(*Initiative*); dan (8) Kualitas diri (*Personel Quality*), berada dalam daerah kontinum tinggi. Hasil analisis data tersebut mempunyai arti bahwa karyawan pada Direktorat SDM PT. Pos Bandung memiliki kinerja karyawan yang tinggi. Indikator yang berada pada kategori tertinggi adalah indikator kesadaran (*dependability*), sedangkan indikator yang berada pada kategori terendah adalah indikator kualitas kerja (*quality of work*).

3. Untuk hasil penelitian besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah 23.52%, sedangkan sisanya sebesar 76.48% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan hasil terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa dilihat dari hasil uji hipotesis dengan tingkat kesalahan $\alpha = 0.05$ dan db $80 - 2 = 78$ di dapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4.961 > 1.991$ maka H_0 yang menyatakan tidak ada pengaruh ditolak. Sebagai konsekuensinya harus menerima H_1 yang berarti terdapat pengaruh.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas dan merujuk kepada skor rata-rata setiap indikator, rekomendasi yang dikemukakan mengacu kepada indikator yang memiliki skor terendah di antara indikator yang lain untuk masing-masing variabel. Berdasarkan hal tersebut rekomendasi yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa tingkat semangat kerja pada indikator tanggung jawab dan indikator antusiasme memiliki skor terendah.

Berdasarkan hal tersebut rekomendasi untuk menanggulangi masalah dalam hal tanggung jawab, maka perlu adanya upaya dari perusahaan atau pimpinan untuk mengawasi dan memeriksa lebih terperinci hasil tugas yang telah dikerjakan karyawannya untuk menghindari terjadinya kesalahan dalam bekerja. Dengan demikian secara tidak langsung, akan membuat karyawan memiliki tanggung jawab terutama dalam hal pekerjaannya. Sedangkan untuk menanggulangi masalah rendahnya indikator antusiasme, maka upaya yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan dorongan pada karyawan agar memiliki minat mengejar prestasi kerja dan bila perlu dengan cara memberikan *reward* pada karyawan yang berprestasi. Hal ini akan menjadi motivasi untuk berprestasi, semangat untuk menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin dan mau mencari solusi dalam masalah pekerjaannya.

2. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa tingkat kinerja karyawan pada indikator kualitas kerja (*quality of work*) memiliki skor terendah. Berdasarkan hal tersebut, perlu adanya upaya dari perusahaan untuk memberikan motivasi kepada karyawan untuk peduli terhadap perusahaan. Dengan tingkat kepedulian yang tinggi, karyawan akan berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan dengan cara mengutamakan kualitas kerja mereka. Selain itu, untuk mengatasi rendahnya kualitas kerja dalam hal tingkat kemampuan mencapai standar kualitas kinerja yang diinginkan perusahaan, maka perusahaan perlu memberikan pelatihan dan pendidikan kepada karyawan, sehingga mereka dapat meningkatkan keahlian dan kemampuan kerjanya. Hal ini akan menjadi motivasi untuk berprestasi serta karyawan itu sendiri akan

beranggapan dan memiliki rasa malu jika kualitas kerja mereka lebih rendah dari rekan kerja yang lainnya.

3. Semangat kerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pihak Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung hendaknya senantiasa memperhatikan semangat kerja karyawannya untuk dijadikan indikator peningkatan kinerja karyawan.