

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Berdasarkan pembahasan maka pemberian kesejahteraan karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten Area Pelayanan Jaringan (APJ) Cimahi ada pada kategori efektif. Gambaran pemberian kesejahteraan karyawan yang ada di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten Area Pelayanan Jaringan (APJ) Cimahi dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu, (1) Ekonomis, (2) Fasilitas, dan (3) Pelayanan. Indikator yang memiliki persentase yang paling tinggi yaitu ekonomis, kemudian urutan selanjutnya indikator fasilitas. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam beberapa aspek pemberian kesejahteraan karyawan sudah dilaksanakan. Namun dilihat dari indikator lainnya seperti: indikator pelayanan seperti pelayanan kesehatan, bantuan hukum, dan bantuan tunjangan program kredit rumah bahwa pemberian kesejahteraan pada instansi ini belum diterapkan secara optimal.
2. Berdasarkan pembahasan mengenai tingkat semangat kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten Area Pelayanan Jaringan (APJ) Cimahi maka, tingkat semangat kerja karyawan berdasarkan perhitungan hasil skor kriterium berada pada kategori tinggi.

Hal tersebut dapat dilihat dari indikator-indikator semangat kerja karyawan yaitu disiplin, human relation, loyalitas, dan Antusias. Indikator yang memiliki persentase tertinggi yaitu indikator disiplin, selanjutnya indikator loyalitas dan Antusias. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi. Namun disisi lain masih ada indikator yang memiliki persentase terendah diantara yang lain yaitu human relation, karena indikator ini dirasakan belum optimal dalam pelaksanaannya.

3. Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data Efektivitas Pemberian Kesejahteraan karyawan berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji signifikan dan perhitungan determinasi. Hal ini menunjukkan Efektivitas pemberian kesejahteraan karyawan dirasakan memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap semangat kerja karyawan.

5.2 **Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan merujuk kepada persentase jawaban responden pada setiap indikator, saran yang dikemukakan mengacu kepada indikator yang memiliki persentase terendah diantara indikator yang lain untuk masing-masing variabel. Berdasarkan hal tersebut saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Indikator pelayanan dalam variabel pemberian kesejahteraan memiliki skor kriterium paling rendah jika dibandingkan dengan indikator lainnya. Berdasarkan hal tersebut saran untuk menanggulangi masalah tersebut

perusahaan perlu membuat perencanaan yang matang dan melibatkan karyawan dalam membuat perencanaan tersebut. Perusahaan harus mempertimbangkan keinginan atau kebutuhan karyawan yang sesungguhnya. Serta memperhitungkan biaya yang mungkin timbul dan mempertimbangkan apakah biaya yang dikeluarkan tidak lebih besar dari manfaat yang dihasilkan dari program pelayanan tersebut. dan yang tidak kalah penting, program ini harus dikomunikasikan secara jelas kepada karyawan agar karyawan dapat memanfaatkan program kesejahteraan ini dengan optimal tanpa merugikan perusahaan.

2. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa tingkat semangat kerja pada human relation memiliki skor terendah. Hal ini mengandung arti bahwa menurut persepsi responden tentang human relation yang ada di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten Area Pelayanan Jaringan (APJ) Cimahi ini, masih perlu adanya perbaikan. Berdasarkan hal tersebut rekomendasi untuk menanggulangi masalah dalam hal perusahaan harus membantu karyawan memahami bahwa pada hakikatnya *Human relation* dalam instansi merupakan hal yang penting karena merupakan jembatan antara karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan. Dengan demikian yang terpenting dalam mewujudkan human relation adalah bagaimana kita memahami hakekat manusia dan kemanusiaan serta bagaimana kita mampu menerima orang lain di luar diri kita dengan apa adanya agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan baik yang dapat

meningkatkan semangat kerja yang akan mempengaruhi juga hasil pekerjaan.

3. Pemberiaan kesejahteraan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut dengan variabel yang lebih banyak dan ukuran populasi yang lebih besar.

