

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik tentang kepuasan kerja dan semangat kerja yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan semangat kerja pada pegawai PT.Total Petrogas Persada
2. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yang pertama adalah mencari persamaan regresi. Dan analisis tersebut antara kepuasan kerja (variabel X) dengan semangat kerja (variabel Y) memiliki persamaan regresi yaitu $\hat{Y} = 27,131 + 0,658X$, artinya setiap kenaikan satu skor X akan meningkatkan Y sebesar 0,658 pada konstanta 27,131
3. Berdasarkan uji persyaratan analisis dengan uji normalitas galat taksiran dengan rumus *Liliefors*, diperoleh kesimpulan bahwa data berdistribusi normal, yaitu $L_{hitung} = 0,068$ sedangkan $L_{tabel} = 0,125$. Ini berarti $L_{hitung} < L_{tabel}$, artinya data yang diperoleh dari sampel mewakili populasi yang diteliti

4. Perhitungan uji keberartian dan linieritas regresi disimpulkan bahwa model persamaan regresi berarti (signifikan), karena $F_{hitung} (22,51) > F_{tabel} (4,03)$; dan juga linier karena $F_{hitung} (1,35) < F_{tabel} (1,93)$
5. Untuk uji koefisien korelasi dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari Pearson dihasilkan koefisien korelasi sebesar 0,561 yang berarti terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan semangat kerja. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula semangat kerja
6. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja sebesar 31,47% sedangkan sisanya 68,53% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti

B. Implikasi

Berdasarkan yang telah diuraikan kepuasan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja pada pegawai PT. Total Petrogas Persada. Dari hasil penelitian tersebut, maka diperoleh implikasi yang menunjukkan peranan kepuasan kerja dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Kepuasan kerja yang tinggi membuat semangat kerja pegawai dalam menjalankan nilai-nilai yang terkandung didalamnya semakin tinggi akan terlihat ketika pegawai merasakan apa yang seharusnya ia terima dalam pekerjaannya.

Berdasarkan rata-rata hitung skor pada dimensi kepuasan kerja, diperoleh nilai yang terendah adalah dimensi rekan kerja. Rekan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam kepuasan kerja karena rekan kerja menunjukkan bagaimana hubungan antara pegawai di PT. Total Petrogas Persada. Hal yang terjadi adalah masih banyaknya pegawai yang bersifat senioritas dan menjatuhkan / memprovokasi sesama pegawai kepada atasannya, misalnya berbicara buruk dibelakang antar pegawai mengenai hasil kerjanya dan merendahkan pegawai yang jabatannya lebih rendah serta diskriminasi dalam hal *emblem* kampus sehingga masih kurangnya sikap saling membantu dalam bekerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja dalam hubungan rekan kerja ini dapat menyebabkan rendahnya semangat kerja pada pegawai.

Sedangkan pada indikator semangat kerja diperoleh nilai yang paling rendah adalah inisiatif. Rendahnya indikator inisiatif dikarenakan pegawai kurang melakukan tindakan-tindakan yang lebih aktif dalam bekerja, misalnya ketika pekerjaannya kurang memuaskan atasan, pegawai tidak langsung memperbaikinya dan ketika memiliki waktu luang, tidak diisi dengan hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan.

Semangat kerja pada pegawai PT. Total Petrogas Persada tidak hanya dipengaruhi oleh kepuasan kerja saja, tetapi masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Namun penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja pada pegawai.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan implikasi penelitian yang telah diuraikan, maka peneliti memberikan saran:

1. Untuk meningkatkan semangat kerja, semua aspek yang terkandung didalamnya harus benar-benar diperhatikan. Dalam hal ini yang perlu diperhatikan adalah kemampuan bekerja pegawai salah satunya adalah inisiatif. Pegawai seharusnya dapat melakukan pekerjaan lebih giat, misalnya ketika ada waktu luang, mereka dapat mengisinya dengan pekerjaan, selain itu ketika atasan tidak puas dengan hasil kerja pegawai seharusnya segera memperbaikinya, sehingga penyelesaian pekerjaan dapat selesai tepat waktu. Inisiatif menjadi penting dalam melakukan pekerjaan, karena dengan adanya inisiatif pegawai berarti memiliki kesungguhan dalam bekerja dan tidak ada kata malas ketika melakukan pekerjaan.
2. Kepuasan kerja juga harus lebih diperhatikan lagi terutama pada hubungan dengan rekan kerja. Perusahaan seharusnya juga memperhatikan bagaimana kondisi atau keadaan antara sesama pegawai ketika bekerja, apakah dalam kondisi yang baik dan memberikan suasana nyaman untuk bekerja. Misalnya, hubungan pegawai dalam hal pekerjaan, pegawai seharusnya dapat mendahulukan kepentingan bersama dan selalu siap membantu ketika dibutuhkan, serta seharusnya sesama rekan kerja saling mendukung untuk maju bukannya menjatuhkan hasil kerja / kinerjanya.

Karena hubungan dengan rekan kerja sesama pegawai apabila tidak tercipta dengan baik maka akan menimbulkan ketidaknyaman dalam diri pegawai. Sehingga rekan kerja menjadi faktor yang sangat penting dalam membangun rasa puas dan semangat pegawai.

3. Bagi peneliti selanjutnya, masih banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja. Penelitian ini hanya dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya bagi para peneliti yang berminat melakukan penelitian tentang hubungan kepuasan kerja dan semangat kerja di masa mendatang.