

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan pengetahuan deskripsi, analisis, interpretasi data dan pengetahuan data statistik yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Semangat kerja adalah kesediaan karyawan untuk bekerja keras agar dapat menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
- b. Promosi jabatan adalah salah satu jenis pengembangan karir yang ada diperusahaan atau di organisasi dimana jabatan seorang karyawan akan meningkat dari jabatan sebelumnya. Karyawan yang mendapatkan promosi jabatan biasanya diikuti juga dengan adanya kenaikan gaji.
- c. Pada perhitungan sub indikator pada X_1 diperoleh data bahwa sub indikator bekerja keras mempunyai pengaruh terbesar terhadap semangat kerja pada karyawan dengan rata-rata = 32,83. Sedangkan pada X_2 perhitungan sub indikator bekerja keras mempunyai pengaruh paling besar terhadap semangat kerja pada karyawan dengan rata-rata = 384.
- d. Hipotesis nol ditolak karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $15,90 > 1,9879$. Artinya, terdapat perbedaan semangat kerja pada karyawan yang mendapatkan promosi jabatan dengan karyawan yang tidak mendapatkan promosi jabatan.

2. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan penelitian ini, maka terdapat perbedaan semangat kerja pada karyawan yang mendapatkan promosi jabatan dengan karyawan yang tidak mendapatkan promosi jabatan di PT Serasi Tunggal Mandiri Jakarta. Maka jelaslah bahwa program promosi jabatan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, sedapat mungkin semangat kerja pada karyawan harus dipacu dan dibina melalui program pengembangan karir karyawan.

Banyak cara yang dapat digunakan oleh perusahaan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, salah satu caranya adalah dengan mengadakan program pengembangan karir seperti promosi jabatan. Dengan adanya program promosi jabatan maka karyawan memiliki semangat lebih untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Meskipun hasil penelitian ini berhasil menguji hipotesis, akan tetapi disadari bahwa semangat kerja pada karyawan harus lebih ditingkatkan agar para karyawan bisa bekerja dengan giat demi terwujudnya tujuan perusahaan.

3. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian yang disampaikan di atas, maka penulis menyampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Di dalam pelaksanaan promosi jabatan, hendaknya pihak perusahaan mempertimbangkan faktor kemampuan kerja, masa kerja, serta pengalaman kerja karyawan sehingga kinerja dan semangat kerja karyawan meningkat.

2. Pada karyawan yang tidak mendapatkan promosi jabatan hendaknya di berikan motivasi, arahan dan menciptakan hubungan baik antara karyawan dan perusahaan agar karyawan tersebut mempunyai loyalitas dalam mengejar tujuan organisasi.