

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel semangat kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini telah dibuktikan melalui uji-t, dimana hasil uji-t sebesar 12.31 sedangkan t_{tabel} sebesar 1.645. Jadi, $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yang berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara semangat kerja dengan produktivitas kerja. Dengan kata lain, hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti dan dapat diterima.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan dan hasil penelitian yang telah didapat bahwa semangat kerja memiliki peranan dalam menentukan besar kecilnya produktivitas kerja pada karyawan PT Nittoh Presisi Indonesia. Maka, dapat diperoleh implikasi yang menunjukkan peranan semangat kerja dalam mencapai tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Semangat kerja yang tinggi akan membuat karyawan selalu bekerja lebih baik dan cepat yang akan berdampak pada produktivitas kerjanya yang akan

semakin meningkat. Sebaliknya, jika semangat kerja rendah akan menimbulkan rasa malas dalam bekerja yang akan berdampak kepada produktivitas kerjanya yang akan semakin menurun. Dengan kata lain, bahwa semangat kerja sangat berkontribusi dalam menentukan tinggi – rendahnya tingkat produktivitas kerja pada karyawan PT Nittoh Presisi Indonesia.

Dilihat dari perhitungan skor indikator dan sub indikator yang menunjukkan bahwa skor terendah pada indikator antusiasme. Upaya yang dilakukan memperbaiki antusiasme karyawan yaitu dengan menciptakan kondisi yang membuat karyawan lebih antusias dalam bekerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan lebih cepat. Kondisi dimana terjalinnya komunikasi yang harmonis antara masing – masing karyawan maupun dengan atasannya. Lalu, perusahaan harus dapat memotivasi karyawannya dengan cara memberikan *feedback* atas apa yang telah dilakukan oleh karyawannya agar dapat mendorong antusiasme dari karyawan tersebut.

Selain semangat kerja, masih banyak faktor lain yang mempengaruhi tinggi – rendahnya tingkat produktivitas kerja pada karyawan PT Nittoh Presisi Indonesia. Namun, penelitian ini membuktikan secara empiris bahwa semangat kerja salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

C. Saran

1. Perusahaan harus lebih memperhatikan lagi mengenai masalah semangat kerja karyawannya, bagaimana mempertahankan semangat kerja karyawan agar tetap tinggi. Hal ini dikarenakan semangat kerja mempunyai hubungan dengan produktivitas karyawan, semakin tinggi semangat kerjanya, maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Begitupun sebaliknya, semakin rendah semangat kerjanya, semakin rendah pula produktivitas kerjanya.
2. Perlu dilakukannya penelitian-penelitian internal lebih lanjut oleh pihak PT. Nittoh Presisi Indonesia dalam hal peninjauan akan peningkatan ataupun menjaga tingkat produktivitas karyawan pada level yang sesuai dengan harapan perusahaan untuk mendukung usaha perusahaan dalam mencapai tujuannya.
3. PT Nittoh Presisi Indonesia harus dapat menciptakan kondisi yang membuat karyawan lebih antusias dalam bekerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan lebih cepat. Kondisi dimana terjalinnya komunikasi yang harmonis dari masing – masing karyawan maupun dengan atasannya. Lalu, perusahaan harus dapat memotivasi karyawannya dengan cara memberikan *feedback* atas apa yang telah dikerjakan oleh karyawannya sehingga akan mendorong antusiasme karyawan tersebut.