

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Semangat kerja adalah keseluruhan sikap terhadap pekerjaan karyawan yang dipengaruhi oleh adanya kerja sama antar karyawan yang memiliki rasa percaya diri dan optimis dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya.
2. Kompensasi adalah balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan dibawah organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang lembur, uang premi, uang makan, uang cuti, dan lain-lain.
3. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, bahwa variabel kompensasi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini telah dibuktikan melalui uji-t, dimana hasil uji-t sebesar 1,947 sedangkan t_{tabel} sebesar 1.658. Jadi, $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan

antara kompensasi dengan semangat kerja. Dengan kata lain, hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti dan dapat diterima.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya bahwa kompensasi dapat mempengaruhi semangat kerja pada karyawan PT Surya Barutama Mandiri. Oleh karena itu, berdasarkan hasil penelitian implikasi yang diperoleh menunjukkan bahwa peranan kompensasi berpengaruh dalam mencapai semangat kerja karyawan. Besarnya kompensasi dapat memberikan semangat kerja bagi para karyawan. Begitu juga sebaliknya, jika kompensasinya tidak sesuai dapat menurunkan semangat karyawan dalam bekerja. Dengan kata lain, bahwa kompensasi sangat berkontribusi dalam menentukan tinggi – rendahnya semangat kerja pada karyawan PT Surya Barutama Mandiri.

Selain itu, kompensasi harus terus ditingkatkan agar karyawan bisa semangat dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan. Namun kompensasi yang baik dapat dipenuhi perusahaan apabila karyawannya dapat meningkatkan kemampuan, keahlian, disiplin dan produktivitas kerjanya.

Semangat kerja pada karyawan PT Surya Barutama Mandiri tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi saja, tetapi masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhinya. Namun penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa kompensasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja pada karyawan.

Dengan penelitian yang telah dilakukan, bahwa penelitian tentang hubungan antara kompensasi dengan semangat kerja dapat dilakukan di tempat lain dengan mengacu bahwa kompensasi mempengaruhi semangat kerja namun hasil dari penelitian yang akan dilakukan selanjutnya belum tentu sama dengan hasil penelitian saat ini.

C. Saran

Mengacu pada hasil analisis data, maka peneliti menyampaikan saran-saran kepada PT Surya Barutama Mandiri, yaitu:

1. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan khususnya agar karyawan dapat lebih giat dalam bekerja, seharusnya perusahaan memberikan uang tambahan berupa biaya transportasi sebagai penunjang dalam bekerja.
2. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dalam hal ini menyangkut disiplin para karyawan, seharusnya perusahaan memberikan *punishment* kepada karyawan yang melanggar disiplin.
3. Dalam memberikan tambahan kompensasi, hendaknya perusahaan memberikan tambahan misalnya uang malam dan uang tanggung jawab kepada karyawannya.