

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya yang membahas penelitian yang berjudul Hubungan antara Semangat Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Mugi Jaya Bintara, Bekasi maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan hasil perhitungan pada koefisien determinasi, dapat diketahui bahwa semangat kerja memiliki pengaruh pada produktivitas kerja sebesar 29,03%, dan sisanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja.
2. Berdasarkan indikator dari variabel semangat kerja, indikator dengan pengaruh serta presentase tertinggi adalah tanggung jawab sebesar 35% dan indikator dengan skor terendah adalah kerjasama yaitu 32%.
3. Dari hasil uji keberartian korelasi (uji t) didapatkan t_{hitung} sebesar 5,97, sedangkan t_{tabel} sebesar 1,662. Hal itu berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara semangat kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi CV. Mugi Jaya Bintara, Bekasi. Dengan kata lain, variabel semangat kerja berpengaruh positif bagi variabel produktivitas kerja. Semakin tinggi semangat kerja karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitasnya, begitu pula sebaliknya.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka implikasi yang didapatkan yaitu semangat kerja mempunyai peran penting yang dapat menentukan besar atau kecilnya sebuah produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Mugi Jaya Bintara, Bekasi. Semangat kerja yang baik akan mempengaruhi tingkat produktif masing-masing karyawan.

Jika dilihat berdasarkan perhitungan pada rata-rata hitung skor indikator semangat kerja, indikator yang memiliki presentase tertinggi yaitu tanggung jawab sebesar 35% yang berarti bahwa karyawan dikatakan memiliki semangat kerja yang tinggi apabila ia melaksanakan seluruh tanggung jawabnya dengan baik dan maksimal.

Indikator yang memiliki presentase terendah yaitu indikator kerjasama sebesar 32% dengan skor pernyataan terendah pada pernyataan nomor 16 yang berisi “saya tidak keberatan untuk bekerja lembur”. Hal tersebut berarti bahwa karyawan merasa keberatan apabila mereka harus bekerja lembur untuk mencapai target yang telah ditentukan.

Upaya yang dapat dilakukan untuk membuat karyawan cepat menyelesaikan pekerjaannya tanpa perlu lembur yaitu dengan membuat karyawan bekerja secara bersama-sama dalam waktu-waktu tertentu untuk menciptakan rasa kerjasama yang baik guna karyawan itu sendiri, juga untuk mempererat hubungan antarkaryawan.

Masih terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja selain semangat kerja karyawan CV. Mugi Jaya Bintara, Bekasi.

Namun, penelitian ini telah membuktikan bahwa berdasarkan pengalaman selama melakukan penelitian atau secara empiris, semangat kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dipaparkan, maka didapatkan saran-saran yang dapat menjadi sebuah masukan, yaitu:

1. Berdasarkan hasil perhitungan pada skor indikator, skor terendah dimiliki oleh indikator kerja sama. Peneliti menyarankan agar perusahaan membuat program kerja yang membuat karyawan dapat bekerja secara bersama-sama dalam waktu tertentu. Kemudian peneliti juga menyarankan agar perusahaan lebih memperhatikan kegiatan lain di luar kegiatan operasional seperti mengadakan *gathering* untuk karyawan agar tercipta rasa kebersamaan sehingga dapat berpengaruh ketika bekerja di kemudian hari.
2. Perusahaan dapat melakukan peninjauan mengenai besar kecilnya produktivitas karyawan dalam waktu tertentu agar target perusahaan dapat tercapai bahkan dapat meningkat dengan baik.
3. Peneliti menyarankan agar perusahaan juga lebih memperhatikan seberapa besar semangat kerja yang dimiliki karyawan agar karyawan dapat terus memproduksi barang sesuai dengan target.