

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah menguji dan menganalisis data hasil penelitian mengenai “Pengaruh motivasi dan lingkungan terhadap semangat kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi”, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi motivasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi, dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis deskriptif adalah :

- 1.1. Motivasi pada PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi tergolong dalam kategori rendah, dimensi yang berkontribusi paling besar dalam rendahnya motivasi ialah dimensi motivasi secara intrinsik, karena karyawan kurang diapresiasi atas apa yang telah mereka kerjakan dalam bentuk finansial dan non finansial.

- 1.2. Lingkungan kerja pada PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi tergolong dalam kategori buruk, dimensi yang memberikan kontribusi paling besar dalam buruknya lingkungan kerja ialah dimensi fisik, karena fasilitas yang diberikan karyawan belum cukup lengkap, terdapat beberapa fasilitas yang masih kurang di perusahaan diantaranya toilet yang sangat sedikit, dari 150 karyawan toilet yang dimiliki perusahaan hanya sebanyak 5 toilet, selanjutnya koneksi *wifi* yang kurang kencang yang akan membuat pekerjaan menjadi lebih lambat.

- 1.3. Semangat kerja yang dimiliki karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi tergolong dalam kategori rendah, dimensi yang memberikan kontribusi paling besar ialah dimensi kompensasi, karena perusahaan memiliki *income* yang terbatas, dengan semakin tingginya tingkat persaingan pada sektor usaha ini sehingga gaji yang diterima juga semakin rendah.
2. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi, yang artinya jika motivasi tinggi maka semangat kerja karyawan tinggi, begitupun sebaliknya.
3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi, yang artinya jika lingkungan kerja di tempat kerja baik, maka tingkat semangat kerja karyawan tinggi, begitupun sebaliknya.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, peneliti dapat mengungkapkan beberapa saran yaitu sebagai berikut :

1. Saran untuk peneliti selanjutnya :

- 1.1. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel independen (bebas) lain yang mendukung variabel semangat kerja antara lain, pelatihan, budaya organisasi, kompensasi dan beban kerja.

1.2. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek peneliti yang berbeda dengan variabel yang sama, atau dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan objek/tempat penelitian yang sama.

2. Saran untuk PT Indonesia (Persero) Bekasi

2.1 Perusahaan seharusnya memberikan apresiasi kepada karyawan dengan mengucapkan terima kasih apabila karyawan mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan benar.

2.2 Perusahaan seharusnya memperbaiki fasilitas diantaranya meningkatkan koneksi *wifi* agar pekerjaan berjalan lancar dan memperbanyak toilet di dalam perusahaan.

2.3 Perusahaan seharusnya menegakkan peraturan dan pengawasan untuk meningkatkan kedisiplinan dalam kehadiran karyawan.