

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, penggunaan analisis data dan pembahasan, maka diambil kesimpulan:

1. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja.
2. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja.
3. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja.
4. Berdasarkan uji hipotesis secara simultan (uji f) menunjukkan bahwa variabel yaitu penempatan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang disajikan diatas, maka penulis dapat mengemukakan beberapa saran kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini dengan harapan dapat bermanfaat dan menjadi acuan perbaikan. Adapun saran-saran tersebut sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Sebaiknya Perusahaan selalu memperhatikan hubungan kerja antar karyawan didalam perusahaan, dan kondisi didalam ruangan setiap karyawan, dimana dengan melakukan ini bertujuan untuk dapat membuat nyaman para karyawan sehingga semangat karyawan dapat meningkat. Perusahaan diharapkan agar lebih

mengoptimalkan penempatan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi karena ketiga variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Pengoptimalan kompensasi dapat dilakukan dengan penyesuaian upah pegawai yang didasarkan pada jam kerja dan pemberian insentif kepada pegawai yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Dari aspek penempatan hendaknya pimpinan dalam menempatkan pegawai pada posisi jabatan harus memperhatikan usia pegawai, karena usia yang tergolong tidak produktif akan mempengaruhi kinerja pegawai. Kesesuaian keterampilan juga merupakan persyaratan penempatan pegawai yang sangat penting, karena dengan keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai akan lebih mudah melaksanakan tugas-tugasnya. Dari aspek semangat kerja, hendaknya pimpinan harus memberikan teguran dan sanksi terhadap pegawai yang tidak hadir dalam bekerja. Semangat kerja berkaitan erat dengan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Untuk itu diharapkan pimpinan harus terus memperhatikan semangat kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi penelitian yang akan datang diharapkan mampu meneliti secara lebih mendalam dan lebih luas terhadap permasalahan yang dihadapi, misalnya dengan menambah variabel-variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap semangat kerja. Sebab masih banyak variabel diluar penelitian ini yang mungkin mempengaruhi semangat kerja, seperti variabel komunikasi, kepemimpinan, dan beban kerja.