

BAB V

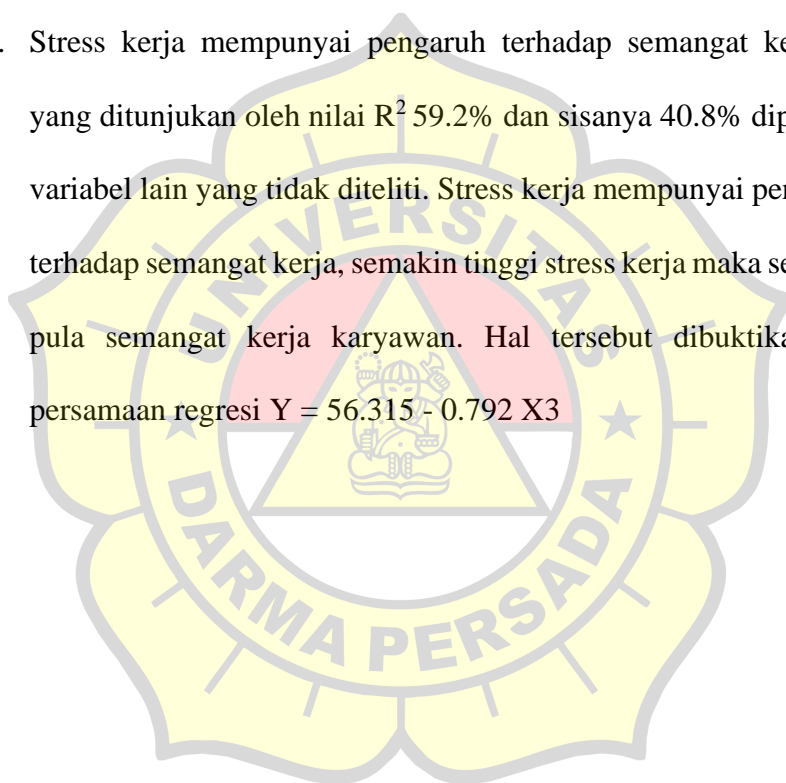
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang penulis lakukan pada PT. ID Express Indonesia bagian gudang transit Jakarta Timur, maka kesimpulan yang dapat diuraikan adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja, budaya organisasi, dan stress kerja mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Yang ditunjukkan oleh nilai R^2 sebesar 84% dan sisanya 16% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Beban kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan semakin tinggi beban kerja dan budaya organisasi maka semakin tinggi pula semangat kerja karyawan, disamping itu stress kerja berpengaruh negative terhadap semangat kerja karyawan maka semakin tinggi stress kerja maka semakin rendah semangat kerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan oleh hasil persamaan regresi $Y = 13.993 + 0.240 X_1 + 0.611 X_2 + -0.289 X_3$
2. Beban kerja mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai R^2 55.9% dan sisanya 44.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Beban kerja mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja, semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula semangat kerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan oleh hasil persamaan regresi $Y = 4.786 + 0.818 X_1$

3. Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai R^2 72% dan sisanya 28% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Beban kerja mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja, semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi pula semangat kerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan oleh hasil persamaan regresi $Y = 0.173 + 0.956X_2$
4. Stress kerja mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai R^2 59.2% dan sisanya 40.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Stress kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap semangat kerja, semakin tinggi stress kerja maka semakin rendah pula semangat kerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan oleh hasil persamaan regresi $Y = 56.315 - 0.792 X_3$



5.2 Saran

Berdasarkan pengolahan data diatas, maka penulis bermaksud untuk memberikan saran kepada PT. ID Express Indonesia yaitu sebagai berikut:

1. Pada pengaruh beban kerja, budaya organisasi, dan stress kerja terhadap semangat kerja, maka perusahaan perlu meningkatkan beban kerja dan budaya organisasi apabila beban kerja sudah sesuai dengan kemampuan karyawan. Jika beban kerja sudah sesuai dengan kemampuan karyawan maka hal tersebut dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, lalu pada budaya organisasi perusahaan perlu mengevaluasi kembali budaya organisasi pada perusahaan agar diterapkan dengan baik, apabila perusahaan merapkan budaya organisasi dengan baik maka hal tersebut dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, lalu pada stress kerja perusahaan perlu menurunkan stress kerja yang dialami oleh karyawan, hal tersebut dapat meningkatkan semangat kerja karyawan
2. Pada pengaruh beban kerja ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan agar semangat kerja karyawan meningkat yaitu kemampuan karyawan untuk mengevaluasi setiap proses kerja yang telah ditetapkan perusahaan, sebaiknya perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan mengenai bagaimana proses penyelesaian pekerjaan dengan baik dan benar. Lalu perusahaan harus menyeimbangkan volume pekerjaan yang diterima oleh karyawan dengan target yang telah ditetapkan, agar karyawan dapat dengan efektif memperoleh target dari volume pekerjaan yang diterima, kemudian perusahaan harus menyeimbangkan target waktu kerja dengan

pelaksanaan pekerjaan, karena target waktu lead time yang terlalu sempit karyawan menjadi lebih sering telat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Pada pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan agar semangat kerja karyawan meningkat yaitu Agar karyawan dapat mematuhi peraturan perilaku perusahaan sebaiknya perusahaan memberikan lebih dari satu atribut seragam perusahaan. Dan sebaiknya perusahaan menyediakan fasilitas ruangan istirahat di perusahaan agar karyawan tidak beristirahat di area pekerjaan. Kemudian mutu produk perusahaan yang perlu di tingkatkan, Agar mutu produk perusahaan meningkat ada baiknya perusahaan menghindari atau setidaknya meminimalkan isu – isu yang mengarah ke proses tahapan pekerjaan (paket pending, paket late), lalu yang harus di tingkatkan adalah tingkat efisiensi perusahaan, Agar dapat meningkatkan efisiensi perusahaan ada baiknya perusahaan memastikan bahwa karyawan merasa nyaman menawarkan umpan balik dan menyuarakan keprihatinan mereka. Selain menciptakan tenaga kerja yang lebih puas, komunikasi terbuka antar departemen dapat meningkatkan efisiensi bisnis karena mengurangi miskomunikasi, memungkinkan berbagi ide dan mendorong umpan balik yang dapat membantu manajemen mewujudkan peluang untuk perbaikan lalu memberi karyawan waktu kerja tanpa gangguan dapat meningkatkan fokus dan efisiensi mereka.
4. Pada pengaruh stress kerja berpengaruh negative terhadap semangat kerja, maka dari itu perusahaan harus menurunkan tingkat stress yang dialami

karyawan agar semangat kerja karyawan meningkat, beberapa hal yang harus diturunkan pada stress kerja yaitu stress karena beban pekerjaan yang terlalu banyak. Hal tersebut disebabkan oleh beban pekerjaan yang banyak tetapi waktu dan target pekerjaannya tidak seimbang yang dapat berdampak kepada kesehatan fisik karyawan yang mengakibatkan banyak karyawan yang sakit, dan kurang prima dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk mengurangi stress tersebut perusahaan harus meningkatkan tingkat efisiensi perusahaan. Kemudian stress karena ketidakpastian politik hal tersebut dapat dilihat dari keresahan karyawan karena perusahaan yang menerapkan UU Omnibus Law. Yang dimana UU tersebut tidak menjamin Hak para karyawan, dan hal yang dinilai paling dikhawatirkan oleh karyawan yaitu karyawan tidak diberikan kepastian masa kerjanya oleh perusahaan, dimana perusahaan mempunyai hak untuk memutuskan hubungan kerja kapanpun. Dan tentu saja hal tersebut sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Oleh karena itu sebaiknya perusahaan tidak menerapkan sistem UU Omnibus Law. stress yang dialami karyawan karena tertekan terhadap tuntutan tugas pekerjaan sangat tinggi. Agar karyawan mendapat gaji dan insentif yang maksimal, karyawan dituntut harus menyelesaikan tugas pekerjaan dalam jumlah dan waktu tertentu, sedangkan volume tugas dan waktu pekerjaan belum seimbang dengan target yang diberikan, hal tersebut sangat membuat karyawan kesulitan untuk mencapai hasil yang maksimal, oleh karena itu banyak karyawan yang setiap bulannya memperoleh gaji dan insentif

yang kurang untuk memenuhi kebutuhannya. Oleh karena itu sebaiknya perusahaan mengevaluasi tuntutan tugas dan penyesuaian antara volume pekerjaan, waktu pekerjaan, dan target yang ditetapkan agar karyawan dapat memperoleh hasil yang maksimal untuk mencukupi kebutuhan hidupnya.

