

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian tentang pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan PT PJB Unit Pembangkitan Gresik dengan menggunakan alat analisis statistik regresi linier berganda, maka peneliti dapat menyimpulkan hasil sebagai berikut:

1. Secara individual (parsial) variabel program kesejahteraan karyawan (program kesejahteraan bersifat ekonomis, fasilitatif dan pelayanan) yang berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT PJB Unit Pembangkitan Gresik adalah variabel program kesejahteraan karyawan bersifat ekonomis (X1) dan program kesejahteraan karyawan bersifat pelayanan (X3).
2. Secara bersama-sama (simultan) variabel program kesejahteraan karyawan (program kesejahteraan bersifat ekonomis, fasilitatif dan pelayanan) mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT PJB Unit Pembangkitan Gresik.
3. Dari variabel program kesejahteraan karyawan (program kesejahteraan bersifat ekonomis, fasilitatif dan pelayanan) yang mempunyai nilai beta terbesar adalah variabel program kesejahteraan karyawan bersifat ekonomis. Hal ini menunjukkan bahwa variabel program kesejahteraan bersifat ekonomis mempunyai pengaruh atau kontribusi yang paling dominan terhadap semangat kerja karyawan PT PJB Unit Pembangkitan Gresik.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan dan kesimpulan penelitian maka saran dari peneliti yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

5.2.1. Bagi Aspek Manajerial

Program kesejahteraan karyawan memiliki peran yang cukup penting sebagai landasan yang digunakan oleh pihak manajemen perusahaan dalam upaya membentuk semangat kerja karyawan di PT PJB Unit Pembangkitan Gresik.

Berdasarkan hasil penelitian, maka diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Variabel program kesejahteraan karyawan yang diberikan kepada karyawan PT PJB Unit Pembangkitan Gresik memberikan pengaruh yang berbeda-beda terhadap semangat kerja karyawan, untuk itu manajemen PT PJB Unit Pembangkitan Gresik sebaiknya memprioritaskan pada variabel yang memberikan pengaruh yang paling besar, yaitu program kesejahteraan karyawan bersifat ekonomis.

Program kesejahteraan karyawan bersifat ekonomis salah satunya adalah uang pengobatan. PT PJB Unit Pembangkitan Gresik menyadari bahwa karyawan yang sehat jasmani merupakan aset yang berharga. Untuk itu diperlukan berbagai macam fasilitas kesehatan karyawan, namun demikian pimpinan perusahaan juga menyadari bahwa biaya kesehatan tidak kecil. Jumlah dana pembiayaan harus cukup untuk membiayai upaya kesehatan yang telah direncanakan. Bila biaya tidak mencukupi maka jenis dan bentuk pelayanan kesehatannya harus diubah sehingga sesuai dengan biaya yang disediakan.

Salah satu cara menjaga agar karyawan tetap dalam keadaan sehat adalah dengan gaya hidup yang bersih dan sehat, karena mencegah lebih baik daripada mengobati. Selain itu, upaya yang dapat dilakukan dalam menjaga kesehatan karyawan adalah dengan terus meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya menerapkan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) di lingkungan kerja.

2. Variabel program kesejahteraan bersifat fasilitatif pada penelitian ini menunjukkan tidak adanya pengaruh dalam meningkatkan semangat kerja karyawan PT PJB Unit Pembangkitan Gresik, oleh karena itu sebaiknya PT PJB Unit Pembangkitan Gresik sebagai penyelenggara kebutuhan program kesejahteraan karyawan bersifat fasilitatif hendaknya mengkaji ulang fasilitas apa saja yang tepat bagi karyawannya. Hal ini bertujuan agar fasilitas yang telah ada di perusahaan dapat sepenuhnya dimanfaatkan dengan baik dan tepat sehingga mempunyai pengaruh dalam meningkatkan semangat kerja mereka.

Fasilitas pendidikan dan pelatihan, karyawan sebaiknya mempunyai gairah untuk terus belajar dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan perusahaan, karena di era kini teknologi terus berkembang dan untuk mengantisipasi hal tersebut perlu diadakannya pelatihan yang berkelanjutan.

5.2.2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti masih terdapat keterbatasan, adapun saran bagi peneliti yang akan datang diantaranya:

1. Semangat kerja tidak hanya dipengaruhi oleh program kesejahteraan karyawan, melainkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhinya. Pada penelitian yang akan datang sebaiknya variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini ditambahkan, karena dari analisis determinasi (R^2) semangat kerja dipengaruhi oleh variabel di luar program kesejahteraan karyawan sangat tinggi, yaitu sebesar 65,6%. Variabel lain yang dimaksud misalnya kedudukan, pangkat, dan kepuasan kerja.
2. Dalam melakukan penelitian dengan responden lebih dari 100, dalam Uji Asumsi Klasik untuk menguji ada atau tidaknya autokorelasi sebaiknya tidak menggunakan analisis Durbin Watson. Hal ini sesuai dengan pendapat Ghozali (2005;98) yang menyatakan bahwa Uji autokorelasi dengan LM test digunakan untuk sampel di atas 100 observasi. Uji Lagrange Multiplier (LM Test) lebih tepat digunakan dibandingkan uji DW terutama bila sampel yang digunakan relatif besar.