

BAB V

KESIMPULAN SARAN DAN KETERBATASAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis (H1), kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel kompensasi sebesar 0,000 dan nilai t_{hitung} sebesar 4,306, serta nilai t_{tabel} sebesar 2,002. Karena nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,306 > 2,002$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis (H2), promosi jabatan tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel promosi jabatan sebesar 0,575 dan nilai t_{hitung} sebesar 0,562, serta nilai t_{tabel} sebesar 2,002. Karena nilai signifikansinya $0,575 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $0,562 < 2,002$, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis (H3), lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel lingkungan kerja sebesar 0,005 dan nilai t_{hitung} sebesar 2,892, serta nilai t_{tabel} sebesar 2,002. Karena nilai signifikansinya $0,005 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,892 > 2,002$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

4. Kompensasi (X1), Promosi Jabatan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3), secara bersama sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) bahwa nilai f_{hitung} adalah sebesar 25,213 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai f_{tabel} ($df = n-k-1$; $106-3-1 = 102$) sehingga nilai f_{tabel} pada tingkat kepercayaan 0,05 adalah sebesar 2,69. Karena nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ dan $f_{hitung} \ 25,213 > f_{tabel} \ 2,69$, dengan demikian maka dapat diartikan bahwa kompensasi, promosi jabatan dan lingkungan kerja atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang telah diperoleh pada kesimpulan, maka untuk saran yang dapat disampaikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi

- a. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, didapatkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan non tenaga kesehatan di RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu. Sebagai masukan bagi pihak rumah sakit, diharapkan dapat terus meningkatkan pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan, baik dalam bentuk gaji, insentif, bonus, maupun fasilitas kesejahteraan lainnya. Pemberian kompensasi yang sesuai akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih semangat, disiplin, dan optimal dalam menjalankan tugasnya.
- b. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa promosi jabatan tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan non tenaga kesehatan di RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu. Meskipun demikian, pihak rumah sakit tetap diharapkan mampu menerapkan sistem promosi jabatan yang lebih transparan, adil, dan berdasarkan prestasi kerja, pengalaman, serta kemampuan karyawan.

Kesempatan promosi yang jelas dapat meningkatkan motivasi kerja dan memberikan dorongan kepada karyawan untuk terus meningkatkan kualitas kerja mereka.

- c. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, didapatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan non tenaga kesehatan di RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu. Sebagai masukan bagi rumah sakit, diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif, baik dari segi fasilitas kerja maupun hubungan antar karyawan dan atasan. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas secara optimal.

2. Bagi Akademis

Bagi akademis, disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk meneliti variabel-variabel lain yang mungkin dapat berperan dalam memberikan pengaruh semangat kerja karyawan, sehingga dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan dan diusahakan sesuai dengan prosedur ilmiah yang berlaku, namun demikian masih terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya mencakup tiga variabel independen, yaitu kompensasi, promosi jabatan, dan lingkungan kerja. Sementara itu, masih terdapat faktor-faktor lain yang berpotensi mempengaruhi semangat kerja karyawan namun belum dijadikan variabel dalam penelitian ini.
2. Penggunaan instrumen kuesioner dalam penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu adanya kemungkinan perbedaan pemahaman responden terhadap isi pernyataan yang diberikan. Hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat konsistensi dan keakuratan jawaban responden dalam mengisi kuesioner penelitian.