

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan yang merupakan jawaban terhadap rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Hasil analisis jalur didapat nilai sig. 0,001 yang nilainya lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai  $0,05 > 0,001$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  terima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Jadi Program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja ( $X_3$ ), sehingga hipotesis pertama sudah terbukti dan dapat diterima. Karyawan Kompartemen SDM merasa sangat puas dengan program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis, hal ini dibuktikan dengan nilai *Grand Mean* tabel distribusi frekuensi variabel dari program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis sebesar 4,65.
2. Hasil analisis yang dilakukan diketahui didapat nilai probabilitas untuk analisis jalur, dengan nilai sig. 0,001,. Makna nilai sig. 0,001 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai  $0,05 > 0,001$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  terima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Jadi Program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja ( $Y$ ), sehingga hipotesis ke dua sudah terbukti dan dapat diterima.

3. Hasil analisis jalur didapat nilai sig. 0,007 yang nilainya lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai  $0,05 > 0,007$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  terima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Jadi Program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja ( $X_3$ ), sehingga hipotesis ke tiga sudah terbukti dan dapat diterima. Karyawan Kompartemen SDM merasa sangat puas dengan program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif, hal ini dibuktikan dengan nilai *Grand Mean* tabel distribusi frekuensi variabel dari program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif sebesar 4,69.
4. Hasil analisis yang dilakukan diketahui didapat nilai probabilitas untuk analisis jalur, dengan nilai sig. 0,030,. Makna nilai sig. 0,030 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai  $0,05 > 0,030$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  terima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Jadi Program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y), sehingga hipotesis ke empat sudah terbukti dan dapat diterima.
5. Hasil analisis yang dilakukan diketahui didapat nilai probabilitas untuk analisis jalur, dengan nilai sig. 0,001,. Makna nilai sig. 0,001 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai  $0,05 > 0,001$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  terima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Jadi Semangat kerja karyawan ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y), sehingga hipotesis ke empat sudah terbukti dan dapat diterima. Semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan kompartemen SDM PT. Petrokimia

Gresik sangat bagus, hal ini dibuktikan dengan nilai *Grand Mean* sebesar 4,51. Begitu pula prestasi kerja yang menunjukkan *Grand Mean* sebesar 4,63 yang berarti prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan Kompartemen SDM PT. Petrokimia Gresik sangat tinggi.

## B. Saran

Hasil dari temuan penelitian dapat direkomendasikan beberapa implikasi kebijakan sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi pihak pimpinan. Berikut ini diuraikan beberapa saran alternatif yang bersifat strategis :

1. Adanya pengaruh yang signifikan antara program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis terhadap semangat kerja pada karyawan kompartemen SDM PT. Petrokimia Gresik. Pernyataan ini mendeskripsikan bahwa program kesejahteraan karyawan memiliki peran yang penting sebagai landasan yang digunakan oleh pihak manajemen perusahaan dalam upaya membentuk semangat kerja karyawan di PT Petrokimia Gresik. Program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis disarankan untuk dikembangkan bentuknya secara lebih baik, agar di masa depan dapat tercipta semangat kerja yang lebih tinggi dibandingkan keadaan yang sekarang.
2. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis memiliki pengaruh yang paling besar terhadap prestasi kerja karyawan. pemberian program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis yang diterapkan perusahaan sudah sangat optimal sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan serta memiliki manfaat

untuk melengkapi kebutuhan karyawan diluar upah atau gaji. Tetapi meskipun pelaksanaan program kesejahteraan yang bersifat ekonomis di perusahaan sudah sangat maksimal, PT. Petrokimia Gresik disarankan untuk tetap konsisten dalam mengelola dan selalu berupaya untuk menciptakan inovasi sesuai dengan kondisi ekonomi secara aktual dan sesuai dengan apa yang sedang terjadi di era globalisasi saat ini. Sehingga karyawan selalu merasa diperhatikan dan terlindungi terhadap segala hal yang dapat memperburuk kondisi ekonomi mereka sewaktu-waktu.

3. Program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. program kesejahteraan fasilitatif sejatinya memang bermanfaat untuk meningkatkan semangat kerja karyawan diantaranya karena adanya fasilitas-fasilitas yang bersifat rekreasi atau menyenangkan seperti sarana olahraga dan darmawisata. Dalam hal ini perusahaan perlu meningkatkan kualitas atau bahkan menambah fasilitas-fasilitas menarik lainnya yang belum ada dan dirasa dibutuhkan oleh karyawan.

4. Berdasarkan Hasil penelitian, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif terhadap prestasi kerja karyawan. Penerapan program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif oleh PT. Petrokimia Gresik sebenarnya sudah sangat memadai, namun karena program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif ini merupakan pelayanan yang diberikan untuk memperhatikan kebutuhan karyawan sehari-hari maka PT Petrokimia Gresik perlu melakukan

upaya-upaya untuk meningkatkan kualitas dan melakukan perawatan secara berkala dan teratur dari sarana-sarana yang termasuk dalam program kesejahteraan fasilitas ini. Program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitas ini merupakan program kesejahteraan yang pelaksanaannya membutuhkan biaya yang cukup besar, karena itu pihak manajemen perusahaan diwajibkan untuk mampu mengukur kapasitas dan kemampuan perusahaan, sehingga tercipta program kesejahteraan karyawan yang ideal dan secara realita mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan, dan di masa mendatang seyogyanya dapat dipertahankan ataupun sebisa mungkin ditingkatkan baik dalam segi kualitas maupun pelayanannya.

5. Adanya pengaruh yang signifikan antara semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan, memiliki arti bahwa semangat kerja merupakan salah satu peran penting dalam proses pencapaian prestasi kerja karyawan. Semangat kerja karyawan kompartemen SDM PT. Petrokimia Gresik sudah cukup bagus, namun PT Petrokimia Gresik masih harus menindak lanjuti dengan mengelola dan mengarahkan semangat karyawan dalam bekerja yang sudah baik tersebut ke arah pencapaian tujuan-tujuan strategis yang ditetapkan manajemen puncak PT. Petrokimia Gresik, sehingga secara nyata implementasi Semangat kerja yang dimiliki karyawan dapat dijaga mommentumnya guna menjaga dan meningkatkan prestasi kerja masing-masing karyawan di setiap bagian.