BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis penelitian dapat diketahui tanggapan responden mengenai pelaksanaan program promosi jabatan pada PT. PLN (Persero) Bandung dapat dikatakan baik, hal ini terlihat dari hasil yang diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden dengan indikator : kejujuran, disiplin, prestasi kerja, loyalitas, pendidikan, kepemimpinan, komunikatif.
2. Berdasarkan hasil analisis penelitian dapat diketahui semangat kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Bandung dapat dikatakan baik, hal ini terlihat dari hasil pengolahan kuesioner yang telah dibagikan kepada responden dengan indikator : absensi, kualitas, disiplin, kreativitas karyawan, sikap dan minat kerja.
3. Pelaksanaan program promosi jabatan berdampak terhadap semangat kerja karyawan, dengan tingkat korelasi cukup yaitu sebesar 0.501, dan kontribusi dampak sebesar 25.10%, dan sisanya sebesar 74.90% merupakan dampak faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis seperti, kompensasi, konflik dengan rekan kerja, kepuasan kerja, pelatihan, dan lain-lain. Hasil uji hipotesis menyebutkan bahwa $_{H0}$ ditolak dan $_{H1}$ diterima,

yang berarti “pelaksanaan program promosi jabatan berdampak dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Bandung”.

5.2. Saran

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya maka penulis mencoba memberikan masukan guna memperbaiki dan memecahkan masalah pelaksanaan program promosi jabatan dampaknya terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Bandung. Adapun masukan dari penulis kepada perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian dari hasil kuesioner ditemukan beberapa indikator yang masih belum optimal dari pelaksanaan program promosi jabatan, seperti : kejujuran, pendidikan dan kepemimpinan. Dengan demikian penulis menyarankan bagi PT. PLN (Persero) Bandung diharapkan kembali mempertimbangkan ketiga indikator tersebut secara proporsional dalam pelaksanaan program promosi jabatan agar terciptanya keseimbangan dalam pelaksanaannya. Salah satu contohnya adalah dari indikator pendidikan dengan cara memperhatikan kesesuaian antara pendidikan dengan pekerjaan dalam dasar pelaksanaan program promosi jabatan agar dapat terciptanya hasil yang optimal dengan penempatan setiap karyawan sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Selanjutnya perusahaan diharapkan tetap dan terus atau bahkan lebih meningkatkan dalam memperhatikan aspirasi-aspirasi yang

muncul dari setiap karyawan dengan tidak melihat posisi, status, dan jabatan seseorang demi perbaikan di masa datang.

2. Berdasarkan tanggapan responden masih ditemukan indikator semangat kerja yang belum berjalan dengan baik, hal itu terlihat dari belum optimalnya disiplin, kreativitas karyawan, sikap dan minat kerja dimana ketiga indikator ini berada pada kriteria cukup. Sehingga perusahaan diharapkan lebih memperhatikan dan meningkatkan sistem pengawasan yang ada, seperti atasan memberikan teguran apabila ada karyawan yang tidak langsung bekerja sesuai jam kerja yang berlaku dan memberikan dorongan bagi setiap karyawan untuk berkreativitas terutama dalam pengembangan kompetensi individu. Karena dengan hal ini maka semangat kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Bandung dapat terjaga secara baik atau meningkat.
3. Pelaksanaan program promosi jabatan berdampak terhadap semangat kerja karyawan, oleh karena itu perusahaan diharapkan untuk lebih memberikan perhatian mengenai kebijakan pelaksanaan program promosi jabatan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sehingga semangat kerja karyawan dapat meningkat. Karyawan hendaknya dapat memprioritaskan pentingnya pelaksanaan program promosi jabatan sehingga karyawan dapat mengembangkan diri dan tidak terjadi penurunan semangat kerja yang dapat menghambat proses kerja, kemudian agar visi dan misi karyawan dan perusahaan dapat tercapai, walaupun keterkaitan kedua variabel ini cukup/sedang, tetapi faktor ini merupakan salah satu faktor terpenting bagi penciptaan semangat kerja karyawan yang optimal.