BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung, secara keseluruhan berada dalam kategori baik. Penerangan atau pencahayaan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung sudah baik, demikian juga pengaturan temperatur udara, kelembaban udara, sirkulasi udara, aroma, tata warna dekorasi sudah baik. Kemudian untuk lingkungan non fisik, seperti keamanan ditempat kerja juga sudah terjamin. Demikian juga hubungan atasan bawahan dan hubungan sesama rekan kerja sudah terjalin dengan baik. Namun kebisingan di tempat kerja yang terbilang tinggi di sinyalir merusak keseimbangan lingkungan kerja yang terjalin di tempat kerja.

2. Semangat kerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung, secara keseluruhan berada dalam kategori tinggi. Karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung memiliki ketelitian yang tinggi dalam bekerja, didukung dengan hasrat yang tinggi untuk maju. Disamping itu karyawan memiliki kebanggan bekerja di PT.Pos Indonesia, sehingga perputaran tenaga kerja rendah dan tingkat absensi karyawan

menjadi rendah. Namun sayangnya konsentrasi karyawan dalam bekerja berada pada ketegori cukup.

3. Kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung secara keseluruhan berada dalam kategori tinggi. Artinya karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung, sebagian besar karyawan sudah memiliki kualitas kerja yang tinggi karena didukung dengan pengetahuan kerja yang baik serta kreativitas dan kemandirian yang tinggi. Disamping itu para karyawan juga memiliki inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, namun sangat disayangkan kuantitas kerja karyawan belum optimal, demikian juga kerjasama dan kualitas personal karyawan belum maksimal.

4. Secara simultan lingkungan kerja dan semangat kerja memberikan pengaruh sebesar 72,3% terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung dan 27,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan semangat kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 34,7% terhadap kinerja karyawan, semangat kerja secara parsial memberikan pengaruh sebesar 37,5% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 32,9% terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung dalam klasifikasi baik, namun tingkat keramaian yang begitu tinggi setiap harinya dengan tujuan bertamu dan meneliti sehingga diperlukan pengawas untuk meminimalisir jumlah tamu agar tidak mengganggu aktifitas kerja karyawan yang berada di sekitar kantor.

2. Semangat kerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung berdasarkan hasil penelitian berada pada klasifikasi baik. Namun ada beberapa hal penting yang perlu diperhatikan untuk permasalahan penyelesaian pekerjaan. Penulis menyarankan agar perusahaan sebaiknya dapat lebih memperhatikan hal-hal yang mempengaharuhi nilai semangat juang sehingga konsentrasi dapat berjalan dengan selayaknya dalam diri karyawan, yang kemudian dapat disesuaikan dengan kemampuan dari karyawannya tersebut sehingga karyawan akan memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, serta dapat meningkatkan kemampuan dan semangat juang.

3. Kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung berdasarkan hasil penelitian berada pada klasifikasi baik. Namun ada beberapa hal penting yang perlu diperhatikan untuk permasalahan penyelesaian pekerjaan. Penulis menyarankan agar pimpinan bisa

mengakrabkan diri dengan karyawan dibawahnya sehingga kerjasama bisa tercapai, kemudian pimpinan juga harus bertindak tegas terhadap karyawan yang suka lalai dalam bekerja sehingga kuantitas yang dalam hal ini target menjadi tercapai, tindakan tersebut bisa berupa teguran,hukuman, dan yang terberat adalah pemecatan. Kemudian yang berikutnya kualitas personal yang masih dalam kategori cukup, penulis menyarankan agar pimpinan dapat memberikan arahan sehingga masalah pekerjaan yang dalam hal ini adalah pergantian penugasan karyawan yang berangkat dinas atau permintaan ijin dikarenakan keperluan mendesak dapat terselesaikan, dan penggantinya di alihkan kepada karyawan yang mempunyai kemampuan yang sama dan dalam satu bidang profesi, yang nantinnya akan berujung kepada intensitas keberhasilan, kemudian menuju pada tahap kesuksesan pada perusahaan

4. Lingkungan kerja dan semangat kerja berdampak terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan diharapkan lebih memberikan perhatian mengenai lingkungan kerja yang sesuai dengan standar guna menjaga keberhasilan dan juga menjaga agar nilai-nilai semangat kerja tetap terbina dalam diri karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.