

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang penulis lakukan pada PT Bank DKI Walikota Jakarta Timur, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konflik kerja, stres kerja dan beban kerja mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja sebesar 52,8% artinya ketiga variabel tersebut mempunyai pengaruh yang cukup tinggi terhadap semangat kerja. Disamping itu, konflik kerja, stres kerja dan beban kerja mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada PT Bank DKI Walikota Jakarta Timur artinya konflik kerja, stress kerja dan beban kerja yang semakin tinggi justru semakin meningkatkan semangat kerja karyawan dan begitupun sebaliknya.
2. Konflik Kerja mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan sebesar 34,4% artinya konflik kerja pengaruhnya rendah terhadap semangat kerja karyawan, namun mempunyai pengaruh yang positif artinya semakin tinggi konflik kerja maka semangat kerja juga tinggi dan sebaliknya.
3. Stres Kerja mempunyai pengaruh sebesar 56% terhadap semangat kerja artinya stres kerja cukup berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Disamping itu stres kerja mempunyai pengaruh yang positif artinya

semakin tinggi stres kerja maka semakin meningkat semangat kerja karyawan dan sebaliknya.

4. Beban kerja mempunyai pengaruh sebesar 33% artinya beban kerja pengaruhnya rendah terhadap semangat kerja. Beban kerja memiliki pengaruh yang positif artinya semakin tinggi beban kerja maka semakin meningkatkan semangat kerja karyawan dan sebaliknya.

5.2 Saran

Saran – saran yang dikemukakan mencakup temuan dari hasil pengolahan data dan kesempatan untuk manajemen PT Bank DKI Walikota Jakarta Timur dan penelitian lebih lanjut adalah sebagai berikut:

1. Konflik kerja, stres kerja dan beban kerja mempunyai pengaruh yang cukup tinggi terhadap semangat kerja karyawan pada PT Bank DKI Walikota Jakarta Timur. Untuk meningkatkan semangat kerja disarankan PT Bank DKI Walikota Jakarta Timur melakukan pengelolaan terhadap baik konflik kerja, stres kerja maupun beban kerja kearah yang positif, yaitu dengan menjadikan konflik kerja, stress kerja dan beban kerja sebagai suatu kompetitive kearah penilaian prestasi kerja.
2. Konflik kerja mempunyai pengaruh yang cukup rendah terhadap semangat kerja karyawan pada PT Bank DKI Walikota Jakarta Timur. Untuk meningkatkan semangat kerja perlu mengelola konflik kerja kearah yang positif yaitu menjadikan rekan kerja sebagai competitor.

3. Stres kerja mempunyai pengaruh yang cukup tinggi terhadap semangat kerja karyawan pada PT Bank DKI Walikota Jakarta Timur. Untuk meningkatkan semangat kerja disarankan PT Bank DKI Walikota Jakarta Timur melakukan pengelolaan terhadap stres kerja kearah yang positif.
4. Beban kerja mempunyai pengaruh yang cukup rendah terhadap semangat kerja karyawan pada PT Bank DKI Walikota Jakarta Timur. Untuk meningkatkan semangat kerja disarankan PT Bank DKI Walikota Jakarta Timur melakukan peninjauan terhadap beban kerja yang disesuaikan dengan kompetensi karyawan sehingga dapat berdampak pada semangat kerja karyawan melakukan penambahan pekerjaan kepada karyawan dan menuntut karyawannya agar menyelesaikan pekerjaan dengan batas waktu tertentu.

