

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu sebagai berikut.

1. Insentif yang telah diterapkan oleh Kantor Regional V Bandung PT Pos Indonesia masih ada kekurangan. Kekurangan ini dikarenakan sebagian besar karyawan masih merasa insentif yang diberikan tidak secara adil dan belum memuaskan. Ketidakadilan ini dapat dikarenakan sistem insentif yang bersifat kolektif, dengan kata lain karyawan per divisi mendapatkan jumlah insentif yang sama apabila mencapai target walaupun ada salah satu karyawan yang sebenarnya tidak bekerja banyak, akan mendapatkan insentif yang serupa. Selain itu karyawan belum merasa puas karena adanya perbedaan harapan jumlah insentif yang diterima dengan kenyataannya. Pada sisi lain besarnya insentif yang telah diberikan menurut karyawan telah sesuai dengan kinerja mereka serta sesuai dengan jenis pekerjaan.
2. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa karyawan Kantor Regional V Bandung PT Pos Indonesia memiliki semangat kerja yang tinggi. Hal ini didapatkan dari hasil kuesioner yang menyatakan sebagian besar indikator sudah baik. Tetapi masih ada kekurangan seperti sebagian besar karyawan tidak menyukai tugas lembur. Kesimpulan ini didapatkan dari hasil jawaban kuesioner pada pernyataan “**Saya bersemangat apabila ada tugas lembur**” sebesar 41.9% menjawab tidak setuju (bobot 4), namun selain pernyataan tersebut, mayoritas pernyataan dijawab setuju dan sangat setuju (bobot 4 & 5).
3. Berdasarkan pengolahan SPSS, Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja di PT Pos Indonesia dengan kemampuan menjelaskan varian semangat kerja sebesar 25,8% . Sedangkan sisanya sebesar 74,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini. Dengan demikian

masih ada faktor-faktor selain insentif yang mampu menjelaskan varian semangat kerja.

5.2. Saran

1. Apabila Kantor Regional V Bandung PT Pos Indonesia ingin menerapkan kembali program insentif, ada baiknya perusahaan mencari informasi bagaimana keinginan dan harapan karyawannya mengenai insentif, sehingga karyawan bisa lebih puas dengan jumlah insentif yang diberikan. Selain itu memperbaiki penilaian pemberian insentif yang tadinya per divisi menjadi per individu, sehingga karyawan dapat merasa insentif yang diberikan telah adil sesuai dengan apa yang dikerjakan.
2. Kantor Regional V Bandung PT Pos Indonesia sebaiknya mencari faktor lain yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Dengan demikian perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan selain dengan pemberian insentif, seperti perubahan lingkungan kerja yang lebih nyaman.
3. Bagi peneliti selanjutnya ada baiknya menambahkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja selain pemberian insentif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, S. 2015. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Semangat Kerja Karyawan Pada PT Astra Internasional Tbk- Daihatsu Cabang Pekan Baru. *Jom FISIP Vol 2 No 2*.
- Anwar, S. 2002. *Sikap Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Atmaja, S. 2014. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Departemen Marketing Pada PT Federal International Finance Pekanbaru. *Jom FISIP Volume 1 No. 2*.
- Azwar S, 2010. Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Dessler, G.2013. *Human Resource Management* (Vol. 13). New Jersey: Prentice Hall.
- Ghozali, I.2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Grahayudha, G. R. 2014. Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1-7.
- Hariandja, M. T. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Harun Al. Rasyid, 2002. Metoda Sampling dan Penskalaan, Jurusan Statistika Universitas Padjajaran. Bandung
- Hasibuan, M. S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hayati, Y. H., & Verra. 2013. Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT BPR Parahabab Bogot. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Fakultas Ekonomi*.
- Heidjrachman. 2002. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Lukman, E. (016, 9 12. *Bagaimana kondisi e-commerce di Indonesia saat ini*. Diambil kembali dari id.techinasia.com:

<https://id.techinasia.com/bagaimana-kondisi-ecommerce-di-indonesia-saat-ini>

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. 2010. *Human Resource Management*. Mason: Cengage Learning.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. 2016. *Human Resource Management* (14th Edition ed.). Essex: Pearson Education.
- Mursani, A. 2014. Korelasi Antara Kepemimpinan dan Semangat Kerja Pegawai di Dinas Kesejahteraan Sosial Kota Samarinda. *eJurnal Ilmu Pemerintahan*, 3209-3221.
- Ngambi, H. 2011. The Relationship Between Leadership and Employee. *African Journal of Business Management*, 763-776.
- Oktarini, R. 2015. Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Seftya Utama Balikpapan. *eJurnal Administrasi Bisnis*, 638-649.
- Sekaran, U., & Bougie, R. 2013. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. UK: John Wiley & Sons.
- Slocum, J. W., Jackson, S. E., & Hellriegel, D. 2008. *Competency-Based Management*. Mason: Thomson Higher Education.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Ulber, S. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung : PT Refika Aditama
- Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Wexley, K. N., & YUKL, G. A. 1984. *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Homewood: Irwin.