

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka dapat ditarik kesimpulan, yaitu:

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan semangat kerja pada karyawan Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Madiun. Kepuasan kerja memberikan sumbangan terhadap semangat kerja sebesar 21,8%.

#### **B. Saran**

##### **1. Bagi subjek penelitian**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan semangat kerja. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula semangat kerja. Oleh karena itu disarankan agar subjek penelitian tetap mempertahankan iklim kepuasan kerja yang sudah tercipta pada diri masing-masing individu dalam lingkungan kerja baik dengan sesama karyawan maupun pimpinan sehingga akan menumbuhkan semangat kerja. Dengan demikian, hambatan yang berupa menurunnya semangat kerja kemungkinan dapat teratasi.

## **2. Bagi Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Madiun**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Madiun memiliki tingkat kepuasan kerja dan semangat kerja yang tinggi. Oleh karena itu disarankan agar perusahaan tetap mempertahankan tingkat kepuasan kerja karyawannya supaya semangat kerja karyawan tidak menurun. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan pihak perusahaan perlu memberikan motivasi, antara lain bisa dilakukan dengan pemberian gaji yang tepat, peningkatan kemampuan pemimpin, kondisi kerja yang mendukung, hubungan dengan rekan sekerja yang saling mendukung, peningkatan keamanan kerja, dan adanya kesempatan bagi karyawan untuk berkembang. Tujuan perusahaan akan tercapai dengan cara mempertahankan iklim tersebut yaitu adanya pelaksanaan yang baik dan tepat dari iklim tersebut.

## **3. Bagi instansi kerja**

Meskipun penelitian ini dilakukan pada karyawan Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Madiun, hasil penelitian ini dapat digeneralisasikan pada instansi kerja yang memiliki ciri yang sama dengan kriteria pengambilan subjek penelitian. Yang dimaksudkan ciri yang sama adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi atau perusahaan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu dengan mendapatkan gaji atau upah. Kepuasan kerja sangat diperlukan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, instansi kerja diharapkan mampu memenuhi kebutuhan karyawan dan diharapkan mampu

menciptakan kondisi kerja yang baik sehingga tercipta suatu perasaan puas pada diri karyawan. Dengan demikian diharapkan karyawan yang merasa puas dapat meningkatkan semangat kerjanya.

#### **4. Bagi peneliti selanjutnya**

Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa tingkat semangat kerja tidak hanya disebabkan oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja mempengaruhi semangat kerja sebesar 21,8%. Sementara 78,2% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mencari variabel-variabel yang lain dan memasukkannya sebagai salah satu variabel penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P & Suyati, S. (1995). *Psikologi Industri dan Sosial*. Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya.
- Anwar, S. (1999). Analisa Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Rokok Alang-Alang Madiun. *Skripsi (tidak diterbitkan)*. Madiun: Fakultas Manajemen WIMA.
- Arikunto, S. (2003). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2001). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, S. (2002). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Davis, K & Newstrom, J, W. (1993). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Doelhadi, E, M, A, S. (2001). Kerja Dalam Dimensi Tinjauan Psikologi. *Journal INSAN*. 3 (1), 32.
- Gibson, J, L., Ivancevich, J, M., & Donnely, J, H. (1993). *Organisasi Dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Hadi, S. (1987). *Statistik Jilid 2*. Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Psikologi UGM.
- Handoko, H, T. (1992). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hick, H, G. & Gullet, R, G. (1996). *Organisasi Teori dan Tingkah Laku*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayati, R, A. Pengaruh Faktor Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Tetap Operasional PT. Petrokimia Gresik:  
<http://Unmuh.Gresik.Com/Journal/7html>
- Indriati, M, N. (2001). Hubungan Antara Perilaku Asertif dan Pengelolaan Konflik Secara Konstruktif Pada Karyawan Administratif Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. *Skripsi (tidak diterbitkan)*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma.

- Indriantoro, N & Supomo, B. (2002). *Metodologi Penelitian bisnis untuk akuntansi dan manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Innovani, N. (2002). Hubungan Antara Efikasi Diri dan Dukungan Sosial dengan Semangat Kerja. *Skripsi (tidak diterbitkan)*. Solo: Fakultas Psikologi UMS.
- Moeliono, A, M. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (1988). Jakarta: Balai Pustaka.
- Kartasapoetra, G. (1992). *Sosiologi Industri*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kompas. (2004). Direksi Inka Ikut Mogok di Madiun. *6 Februari 2004*. Jakarta.
- Munandar, A, S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Nitisemito, A, S. (1988). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurgiyantoro, B, Gunawan & Marzuki. (2000). *Statistik Terapan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Robbins, S, P. (1996). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Siagian, S, P. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siahaan, E, E,E. (2002). *Kepuasan Kerja dan Produktivitas Karyawan*. Index Berita Tenaga Kerja.
- Suara Merdeka. (2002). Negoisasi Buruh-Manajemen MSTI di Semarang. *16 Februari 2002*. Jakarta.
- Suhariadi, F. (2001). Produktivitas Sebagai Bentuk Perilaku (Sebuah Upaya Alternatif Pengukuran Psikologik). *Journal INSAN*. 3 (3), 119-137.
- . (2002). Pengaruh Intelegensia dan Motivasi Terhadap Semangat Penyempurnaan Dalam Membentuk Perilaku Produktif Efisien. *Journal ANIMA*. 17 (4), 348.
- Suharti. (2002). Analisis Peranan Tingkat Upah Terhadap Kepuasan Karyawan Ditinjau Dari Karakteristik Karyawan Pada Perusahaan Kerajinan Kulit "KARTIKA" Magetan. *Skripsi (tidak diterbitkan)*. Madiun: Fakultas Manajemen Wima.

Terry, G. R. (1988). *Asas-Asas Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksra.

Umar, H. (2003). *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama

Wexley, K. N. & Yukl, G. A. (1992). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta.

