

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab terdahulu, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Analisis perhitungan data yang telah dibahas penulis menunjukkan bahwa faktor-faktor internal dari sumber daya manusia dan lingkungan eksternal dari organisasi meliputi *motivation*, *ability*, dan *opportunity* secara simultan mempunyai hubungan dan pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru. Kesimpulan tersebut didasarkan pada hasil analisis statistik dengan menggunakan uji F.
2. Diantara ketiga variabel yang dianalisis maka variabel motivasi secara parsial mempunyai hubungan dan pengaruh yang paling dominan terhadap semangat kerja karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru. Kesimpulan tersebut didasarkan atas hasil perhitungan analisis statistik melalui uji t.
3. Variabel kemampuan (*ability*) merupakan variabel yang mempunyai hubungan dan pengaruh yang bermakna atau signifikan terhadap semangat kerja karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru. Hal ini didasarkan atas hasil uji t.
4. Variabel kesempatan (*opportunity*) merupakan variabel yang mempunyai hubungan dan pengaruh yang bermakna atau signifikan terhadap semangat kerja karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru. Hal ini didasarkan atas hasil uji t.

6.2. Saran-Saran

Berdasarkan hasil analisis pembahasan penelitian yang telah diuraikan dimuka, serta bertitik tolak dari kesimpulan yang dikemukakan maka ada beberapa saran sebagai bahan pertimbangan selanjutnya yaitu:

6.2.1 Saran Untuk Pihak Manajemen Bank “XYZ” Pekanbaru / Terapan

1. Dalam meningkatkan semangat kerja karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru hendaknya pihak manajemen Bank “XYZ” Pekanbaru lebih banyak menitik beratkan perhatiannya pada faktor motivasi, karena faktor motivasi merupakan unsur utama dalam mendorong semangat karyawan untuk mau bekerja terutama dalam hal memenuhi kebutuhan fisiologisnya karena faktor ini merupakan kebutuhan yang sangat mendasar bagi setiap manusia untuk mempertahankan hidup tentu saja yang berkaitan dengan kebutuhan materiil. Demikian pula kebutuhan lainnya seperti kebutuhan rasa aman akan dirinya tanpa tekanan dari pihak lain, kebutuhan sosial dimana setiap karyawan merasa dirinya untuk berpartisipasi dengan teman sekerjanya, kebutuhan akan penghargaan terutama yang berkaitan dengan prestasi yang dicapai serta kebutuhan aktualisasi diri, kesemuanya ini merupakan kebutuhan non materiil.
2. Dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia serta menciptakan manusia seutuhnya maka pendidikan dan latihan mutlak diperlukan. Pendidikan dan latihan merupakan dasar utama dalam meningkatkan kemampuan karyawan, dengan kemampuan yang dimiliki baik fisik maupun psikologis diharapkan kualitas pelayanan tenaga medisnya juga

akan meningkat. Oleh karena itu sebaiknya pihak manajemen Bank “XYZ” Pekanbaru mampu mengembangkan kemampuan karyawannya melalui pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan tugasnya, menyediakan fasilitas sarana dan prasarana kesehatan yang memadai.

3. Dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan Bank “XYZ” Pekanbaru hendaknya pihak Bank “XYZ” Pekanbaru memberikan kesempatan yang sama kepada setiap karyawannya dalam mengembangkan karier yang bermanfaat baik untuk karyawan itu sendiri secara individu maupun untuk manajemen bank secara keseluruhan. Dalam hal mengatasi adanya kejenuhan kerja perlu kiranya dilakukan rotasi kerja.
4. Dalam hal pengembangan sumber daya manusia hendaknya pihak manajemen Bank “XYZ” Pekanbaru lebih memperhatikan karyawan sebagai individu secara utuh dan bukan semata-mata sebagai faktor produksi. Tidak hanya melalui keterampilan dan kepandaian saja tetapi juga melalui unsur *motivation*, *ability* dan *opportunity*.

6.2.2. Saran Untuk Pengembangan Ilmu

1. Sehubungan penelitian ini hanya memperhatikan tiga variabel bebas tentang faktor internal dari sumber daya manusia (*motivation*, *ability*) dan lingkungan eksternal dari organisasi (*opportunity*), maka sangat perlu dilaksanakan penelitian lebih lanjut yang melibatkan lebih banyak variabel sumber daya manusia sehingga validitas dan reliabilitas hasil penelitian dapat lebih teruji.

2. Bagi peneliti yang berminat pada bidang sumber daya manusia dapat melanjutkan penelitian ini dengan tujuan dan analisis masalah yang berbeda terhadap semangat kerja khususnya bidang manajemen perbankan yang pada gilirannya dapat dijadikan model.