

BAB V

PENUTUP

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan telah dilakukan, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Hasil perhitungan uji t diketahui bahwa stres kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan Pada Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang.
- b. Hasil perhitungan uji t diketahui bahwa konflik kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang.
- c. Hasil perhitungan uji t diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang.

1.2 Implikasi Teoritis

berikut dijelaskan implikasi teoritis dari penelitian ini yaitu menunjukkan bahwa :

- a. Hasil perhitungan uji hipotesis t di ketahui bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang. Hal ini di lihat dari nilai t hitung $<$ dari t tabel ($0.880 < 1.690$) dan nilai signifikan ($0.385 > 0,05$).

Hasil penelitian ini berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Agustian, 2019), dan (Hidayat, 2019) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Hasil hipotesis pertama menyatakan variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Agri Tirta Lestasi Banyuasin. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel stress kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05 yang artinya bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Agri Tirta Lestasi Banyuasin.

- b. Hasil Hasil perhitungan uji hipotesis t di ketahui bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang. Hal ini di lihat dari nilai t hitung < dari t tabel($-0.547 < 1.690$) dan nilai signifikan ($0.588 > 0,05$).

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2019) konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian dari Akbar, dkk (2018) diperoleh variabel konflik kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja karyawan.

Hasil pengujian diperoleh nilai t hitung variabel konflik kerja = 3,858 dan nilai signifikan adalah sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa konflik kerja (X2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai (Y) Pada Kantor Desa Tegal Harum Dempasar Bali.

- c. Hasil perhitungan uji hipotesis t di ketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang. Hal ini di lihat dari nilai t hitung > dari t tabel($2.634 > 1.690$) dan nilai signifikan ($0,013 > 0,05$).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Supriyanti et al., 2020) menyatakan bahwa “kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan”.

Hasil pengujian secara parsial membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan LPD Desa Adat Guwang, yang didasarkan pada nilai koefisien regresi sebesar 0,327, nilai t hitung sebesar 2,963 yang menunjukkan arah positif,serta nilai signifikan sebesar $0,006 < 0,05$, sehingga hipotesis pertama diterima. Artinya, semakin baik pemberian kompensasi yang dilakukan LPD Desa Adat Guwang maka semakin tinggi pula semangat kerja karyawan dalam bekerja.

1.3 implikasi terapan

Hasil penelitian ini diharapkan untuk dapat menjadi bahan acuan bagi Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang sebagai berikut :

- a. Pimpinan Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang perlu memperhatikan stres kerja yang berasal dari tekanan atau desakan waktu, tumpukan pekerjaan, masalah personal, lingkungan pekerjaan dan lainnya, terdapat nilai indeks hanya 27,6 masuk dalam kategori rendah.

- b. Pimpinan Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang perlu memperhatikan konflik kerja yang berasal dari sifat negatif pribadi, perbedaan dalam menyelesaikan pekerjaan, komunikasi, kecemburuan, komitmen kerja, tidak adanya kerja sama dan lainnya, terdapat nilai indeks 23,9 masuk dalam kategori rendah.
- c. Pimpinan Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang perlu memperhatikan kompensasi agar sistem kerja karyawan lebih baik lagi, karena terdapat nilai indeks 33,1 terdapat pada kategori rendah.
- d. Pimpinan Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang perlu memperhatikan konflik kerja yang sering terjadi supaya semangat kerja semakin meningkat lagi karena terdapat nilai indeks 28,1 terdapat pada kategori rendah.