

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian dan analisa terhadap jawaban dari 44 responden dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan signifikan lebih kecil dari pada alpha, maka secara parsial membuktikan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja pada Silvia Hotel Premier Kupang.
2. Nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  dan signifikan lebih besar dari pada alpha, maka secara parsial membuktikan bahwa variabel perilaku pemimpin tidak berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Sylvia Hotel Premier Kupang.

#### **5.2 IMPLIKASI TEORITIS**

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini yaitu dapat menjadi bukti empiris yang menjelaskan pengaruh beban kerja dan perilaku pemimpin terhadap semangat kerja pada Silvia Hotel Premier Kupang, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi kepentingan keilmuan yang kemudian dapat dijadikan acuan maupun referensi untuk penelitian mendatang. implikasi teoritis dalam penelitian ini adalah :

1. Menurut Danang Sunyoto (2012, hal 64) beban kerja adalah yang terlalu banyak menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja terlalu tinggi, volume kerja terlalu banyak dan sebagainya. Dalam jangka pendek, beban kerja yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dan pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi dan frustrasi menyebabkan

karyawan bekerja tidak optimal sehingga semangat kerja pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan beban kerja (stress kerja) maka karyawan tidak lagi mampu bekerja di perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lydia Amelia Pradita (2018) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Telekomunikasi Sumatera.

2. Menurut Hughes (2012:231) Perilaku Kepemimpinan adalah fungsi dari kepintaran, karakter kepribadian, kepintaran emosional, nilai, sikap, ketertarikan pengetahuan, dan pengalaman. Harus ada upaya peningkatan perilaku pemimpin dalam melaksanakan perannya di dalam mengarahkan yaitu seorang pemimpin menetapkan peran bawahannya. dan mendukung yaitu seorang pemimpin terlibat dalam komunikasi dua arah sebagai seorang pemimpin yang senantiasa berinteraksi dengan bawahan (Shofi ddk. 201:84). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lydia Amelia Marjani (2017) yang menyatakan bahwa perilaku pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Gapensi.

### **5.3 IMPLIKASI TERAPAN**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka dapat diajukan saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak manajemen Silvy Hotel Premier Kupang agar dapat memperhatikan beban kerja yang ada pada Silvy Hotel Premier Kupang dengan indikator yaitu saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan dan saya selalu mencapai target yang diberikan dalam setiap pekerjaan karena memiliki nilai yang rendah, selain itu juga memperhatikan perilaku pimpinan yang ada pada Silvy Hotel Premier Kupang dengan

indikator yaitu atasan sangat memperhatikan tugas bawahan saat bekerja karena memiliki nilai yang rendah dan juga memperhatikan semangat kerja yang ada pada Silvy Hotel Primier Kupang dengan indikator yaitu saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan karena memiliki nilai yang rendah.