

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh upah kerja dan stres kerja terhadap semangat kerja PT Wira Surya Mandiri, sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya maka diperoleh simpulan penelitian sebagai berikut:

1. Secara parsial menunjukkan bahwa upah kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja PT Wira Surya Mandiri, hal berdasarkan hasil uji hipotesis yaitu uji t yang menghasilkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $6.769 > 2,002$ ) dengan nilai signifikan lebih kecil dari standar error yaitu ( $0,000 < 0,05$ ), nilai  $\beta_1$  sebesar 0,641. Hal ini membuktikan bahwa variabel upah kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.
2. Stres kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja PT Wira Surya Mandiri. Berdasarkan hasil uji hipotesis yaitu uji t yang menghasilkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $3.169 > 2,002$ ) dengan nilai signifikan lebih kecil dari standar error yaitu ( $0,002 < 0,05$ ) nilai  $\beta_1$  sebesar 0,300, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau signifikan. Hal ini membuktikan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja
3. Nilai F hitung = 53.215 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai standar eror yang ditetapkan yaitu 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil ini dapat dikatakan bahwa upah kerja dan stres kerja dapat dipakai untuk memprediksi semangat kerja karyawan PT Wira Surya Mandiri. Pengaruh upah kerja dan stres kerja terhadap semangat kerja karyawan PT WSM, sebesar 65,1% berarti upah kerja dan stres kerja memengaruhi semangat kerja karyawan sebesar 65,1% sedangkan sisinya 34,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian.

## 5.2 Saran

Penulis memberikan saran dengan harapan dapat bermanfaat dan berguna bagi pihak yang berkepentingan. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Untuk upah kerja pada PT Wira Surya Mandiri perlu lebih diperhatikan lagi dan dikaji kembali pada bagian upah terhadap karyawan . Hal ini disebabkan oleh skor jawaban responden terendah mengenai rata-rata jawaban terendah pada indikator pengupahan dengan pernyataan “Upah rata-rata yang diterima karyawan, akan dinaikkan apabila harga kebutuhan pokok naik”. Hal ini berarti Perusahaan harus memperhatikan dan menyesuaikan upah dengan kenaikan harga kebutuhan, sehingga karyawan tidak merasakan dampak yang berarti dari adanya kenaikan harga kebutuhan. terutama apabila kebutuhan naik karyawan harus memiliki semangat kerja yang baik sehingga bisa menghasilkan pekerjaan yang maksimal bagi perusahaan.
2. Dari data hasil kuesioner pada variabel stres kerja rata-rata jawaban responden terendah pada indikator tuntutan pribadi dengan pernyataan “Atasan saya melakukan tindakan pilih kasih terhadap para karyawan”. Hal ini menunjukkan hendaknya perusahaan memberikan suatu penghargaan dengan memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi agar dapat memotivasi para karyawan yang lain.
3. Dari data hasil kuesioner pada variabel responden terendah dengan indikator kepuasan kerja dengan pernyataan “Kebijakan status karyawan tetap dari perusahaan jelas”. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan harus memperhatikan status karyawan yang diberikan perusahaan dan kebijakan keinginan karyawan yang harus dipenuhi. Perusahaan bisa melihat dari kinerja karyawan sebelum menjadi status karyawan perusahaan, jika karyawan memberikan kinerja yang meningkat setiap pekerjaannya maka perusahaan dapat memberikan jenjang karir yang jelas memungkinkan akan tetap berada di dalam perusahaan.