BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti melalui proses analisis faktor diperoleh:

1. Hasil dari ke tujuh faktor yang diteliti, dengan proses faktoring bisa direduksi menjadi hanya satu faktor, berdasarkan KMO *and Bartlett's* pada pengujian pertama dengan nilai koefisien adalah 0,704 dengan signifikansi 0,000 oleh karena angka tersebut sudah di atas 0,5 dan signifikansinya jauh di bawah 0.05 maka variabel dari semangat kerja tersebut sebenarnya sudah bisa dianalisis pervariabel dengan metode *anti-image*. dan diperoleh nilai koefisien berturut-turut dari komponen matrik (0.615, 0.747, 0.856, 0.838, 0.898, 0.595) > 0.50, dan lebih besar dari yang ditetapkan yakni 0,50, dengan urutan variabel sebagai berikut (kompensasi, kesempatan untuk maju, kebahagiaan terhadap pekerjaan, kepemimpinan, kondisi tempat kerja, hubungan dengan rekan kerja). Dari hasil tersebut dapt diketahui faktor kondisi tempat kerja memiliki skor paling tinggi yaitu (0.898) disusul faktor kebahagiaan terhadap pekerjaan (0.856) dan kepemimpinan (0.838) diposisi kedua dan ketiga.
2. Kemudian setelah faktor-faktor terbentuk, ternyata variabel-variabel yang masuk pada masing-masing faktor tidak sama dengan yang diprediksi sebelumnya. Oleh karenanya, perlu memberikan nama label

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

baru yang representative bagi variabel-variabel yang masuk di dalam masing-masing faktor-faktor yaitu kenyamanan yang meliputi (kondis tempat kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan kebahagiaan terhadap pekerjaan) dengan persentase sebesar (47,16%) dan faktor manajemen yang meliputi (kepemimpinan, kompensasi, dan kesempatan untuk maju) sebesar (20,18%) jumlah varians tersebut tersebut kurang dari 100%, menunjukkan masih terdapat faktor lain sebesar 32,66% yang belum terungkap sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk mendukung dan melengkapi penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian di atas, maka peneliti menyarankan: 1) dengan mengetahui faktor-faktor dalam emangat kerja , diharapkan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja pada karyawan, salah satunya karyawan *outsourcing* sehingga tujuan perusahaan untuk mencapai produktivitas kerja dapat terwujud dan berjalan dengan baik. 2) bagi peneliti yang akan datang perlu kiranya dilakukan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan *outsourcing* di tempat yang berbeda sehingga dapat memperkuat hasil penelitian sebelumnya, untuk penelitian lebih lanjut perlu kiranya menambahkan jumlah subyek agar dapat lebih menguatkan hasil penelitian dan bisa mendeteksi faktor-faktor lain yang dalam penelitian ini belum diketahui.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id