

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan pada bab IV terhadap pembahasan mengenai pengaruh upah terhadap kinerja karyawan di PT. INDO PACIFIC, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan serta memberikan saran yang diharapkan dapat dijadikan masukan yang berguna bagi PT. INDO PACIFIC dan bagi perusahaan-perusahaan lain yang membaca skripsi ini.

#### 5.1 KESIMPULAN

1. PT. INDO PACIFIC merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *tekstil*, mempunyai sistem pemberian upah yaitu berdasarkan upah pokok dan upah *overtime* atau lembur. Sistem pemberian upah ini sudah diketahui dengan pasti oleh karyawan yang bekerja, hal ini dikarenakan adanya komunikasi yang baik antara bawahan dengan atasan di PT. INDO PACIFIC.
2. Kinerja karyawan di PT. INDO PACIFIC ini sudah cukup baik sesuai dengan observasi yang penulis lakukan, hal ini dilihat dari sedikitnya barang produksi yang cacat, dan kualitas produk yang terkontrol dengan baik.
3. Upah mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan, hal ini juga berlaku di PT. INDO PACIFIC, dimana hampir

setiap karyawan, motivasi utamanya adalah untuk mencari uang ketika dia bekerja.

## 5.2 SARAN

Disamping beberapa kesimpulan yang ditarik oleh penulis diatas, penulis juga mempunyai saran-saran untuk PT. INDO PACIFIC. Adapun saran-saran yang coba penulis sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Penulis menyarankan agar PT. INDO PACIFIC tetap mempertahankan pemberian upah yang layak dan adil bagi karyawan, yaitu dengan berdasarkan pada UMR sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Pemberian upah yang layak dan adil pasti akan meningkatkan loyalitas karyawannya yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut, hal ini akan sangat menguntungkan perusahaan karena tingkat turn over akan menurun, sehingga perusahaan akan lebih mudah mempertahankan tenaga kerja yang memiliki prestasi tinggi.
2. Penulis menyarankan perusahaan lebih memperhatikan tentang penilaian kinerja agar semua kinerja karyawan dapat terkontrol dengan baik, dan memperkecil pengaruh negatif dari kinerja karyawan yang kurang baik, karena akan terkontrol dengan adanya penilaian kinerja tersebut
3. Setelah dilakukan perhitungan nilai korelasi sebesar 0,385 yang artinya ada pengaruh yang cukup kuat antara upah terhadap kinerja maka perusahaan diharapkan semakin memperhatikan pemberian upah terhadap

karyawan agar karyawan lebih merasa senang dan tingkat kinerja karyawan juga akan meningkat searah, tetapi juga tanpa mengabaikan kualitas keuangan dan kesanggupan perusahaan dalam membayar karyawannya.