

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab IV mengenai pengaruh pemberian upah terhadap kepuasan kerja karyawan, maka penulis dapat menarik kesimpulan dan memberi saran sebagai masukan bagi pihak perusahaan sebagai berikut :

1. PT. X sebagai sebuah perusahaan yang bergerak dibidang *garment*, mempunyai sistem pemberian upah yaitu berdasarkan upah pokok dan upah perangsang. Sistem pemberian upah ini sebelumnya telah diketahui oleh para karyawan. Sehingga karyawan mengetahui perhitungannya dan akan merasa puas.
2. Setiap karyawan yang bekerja pada PT. X mempunyai kepuasan kerja yang berbeda-beda. Setiap karyawan yang bekerja, dituntut untuk memberikan yang terbaik berupa hasil pekerjaannya. Tingkat kepuasan karyawan pada PT. X dapat diukur dari indikator-indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu tingkat absensi, tingkat perputaran kerja, produktivitas kerja, dan juga kualitas produk yang dihasilkan.

3. Kepuasan kerja karyawan selain diukur oleh tingkat absensi, tingkat perputaran kerja, produktivitas kerja, dan kualitas produk yang dihasilkan, dipengaruhi juga oleh upah yang mereka terima sebagai balas jasa terhadap pekerjaan mereka. Pengaruh ini dapat dilihat dari hasil kuesioner yang telah diolah dalam perhitungan statistik yang menyatakan bahwa upah mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 38 %. Dari responden yang mengisi kuesioner, besarnya pengaruh tersebut membuktikan bahwa upah mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. X.

## 5.2. SARAN

Penulis juga mempunyai saran-saran untuk PT. X sebagai perusahaan yang penulis teliti. Adapun saran-saran yang penulis akan kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Penulis menyarankan agar PT. X tetap mempertahankan pemberian upah yang adil dan layak sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Selain itu juga jika karyawannya telah puas atas pemberian upah yang diberikan perusahaan, pasti akan meningkatkan loyalitas mereka. Dan perusahaan juga akan memperoleh keuntungan, sebab para karyawan dapat mempertahankan SDM terutama bagi mereka yang berprestasi tinggi.

2. Agar kepuasan kerja dapat lebih meningkat, perlu juga ditambah faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja tersebut, misalnya fasilitas untuk karyawan ditambah dengan diadakannya sarana olah raga, bisa juga dengan rekreasi yang diadakan oleh perusahaan.
3. Setelah diperoleh perhitungan nilai korelasi sebesar 0,62 yang artinya adanya pengaruh upah terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dari ini diharapkan perusahaan mampu memberikan pemberian upah yang terus meningkat jika hasil produktivitasnya meningkat. Sehingga timbul kepuasan dari para karyawan dan secara langsung memberikan keuntungan bagi perusahaan.

