

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis pada perusahaan tekstil PT"X" dan didukung oleh data yang juga diperoleh melalui observasi dan kuesioner , maka penulis menarik simpulan sebagai berikut:

1. Bonus dapat diartikan sebagai perangsang yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi yang mencapai target perusahaan PT"X", ternyata bonus yang diberikan tidak memberi dampak cukup besar terhadap peningkatan produktivitas.
2. Pemberian gaji reguler yang diberikan PT"X" sudah cukup baik dari segi besarnya tingkat upah karena sudah sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang ditetapkan pemerintah melalui Departemen Tenaga Kerja.
3. Dari hasil pembahasan pada Bab IV membuktikan pemberian bonus mempengaruhi produktivitas di bagian produksi PT"X" sebesar 42,2% sisanya yaitu 57,8% dipengaruhi variabel lain.
4. Koefisien Korelasi yang diperoleh sebesar 0,650 artinya kinerja karyawan bagian produksi dengan peningkatan bonus yang diterima karyawan berhubungan kuat.

5. Kondisi dan semangat kerja para karyawan di PT"X" cukup baik jika dilihat dari tingkat absensi per tahun yang rendah. Ini membuktikan kondisi tempat kerja karyawan yang cukup baik.
6. Hubungan antara atasan dan bawahan cukup baik, dimana terjalin suatu komunikasi yang lancar dimana karyawan dapat menyampaikan keluhan mereka.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis mendapatkan bahwa kebijakan bonus berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas kinerja karyawan. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa kelemahan-kelemahan peningkatan produktivitas kinerja karyawan, karena itu penulis mengemukakan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak perusahaan agar memperoleh hasil yang lebih memuaskan. Saran-saran yang dikemukakan sebagai berikut:

1. Sistem pemberian bonus yang dilakukan PT"X" sekarang cukup baik namun memerlukan sedikit perbaikan bilamana jumlah produk yang dihasilkan semakin kompleks dengan variasi kualitas bahan.
2. Perusahaan perlu untuk memulai mempertimbangkan pemberian insentif *non Financial* untuk para karyawannya seperti pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, bila memungkinkan perusahaan bisa memberikan bantuan pendidikan bagi keluarga karyawan; karena hal ini bisa sebagai pengikat karyawan untuk terus

bekerja di perusahaan karena merasa diperhatikan kepentingannya oleh perusahaan.

3. Tunjangan tunjangan seperti tunjangan kesehatan dan tunjangan hiburan perlu diberikan kepada karyawan sehingga mereka bisa merasa nyaman dalam bekerja karena dalam kondisi kesehatan yang baik pegawai akan bekerja lebih baik lagi.
4. Kepada peneliti selanjutnya disarankan agar dapat menguraikan secara mendetail faktor lain (seperti pajak atau biaya yang mengurangi penghasilan karyawan) yang mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan.