BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1) Gambaran secara umum sistem upah kerja yang diterapkan di bagian produksi PT Gamatex Cimahi dapat dikatakan tinggi. Ukuran dengan kriteria sangat tinggi terdapat pada indikator sistem pengupahan yaitu tingkat kesesuaian upah berdasarkan lamanya jam kerja, sedangkan ukuran dengan kriteria rendah terdapat pada indikator sistem pengupahan yaitu tingkat kesesuaian upah berdasarkan kebutuhan.
2) Gambaran secara umum kinerja karyawan di bagian produksi PT Gamatex Cimahi selama ini tinggi. Ukuran dengan kriteria sangat tinggi terdapat pada indikator kreatifitas yaitu tingkat penyelesaian pekerjaan, sedangkan ukuran dengan kriteria rendah terdapat pada indikator kerjasama yaitu tingkat penyesuaian dengan lingkungan pekerjaan. Kinerja karyawan dinilai cukup tinggi dengan melihat setiap permasalahan dapat terselesaikan dengan baik dan sesuai dengan prosedur yang berlaku dan akhirnya mencapai tujuan perusahaan.

Angga Ditanugraha, 2013
Pengaruh Sistem Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

3) Hasil analisis data dan pengujian hipotesis dapat diperoleh kesimpulan bahwa sistem upah kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan khususnya pada bagian produksi PT Gamatex Cimahi dapat terlihat bedasarkan hipotesis yang diterima, jadi sistem upah kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima kebenarannya.

5.2 Saran

Pada bagian ini penulis mengajukan beberapa saran yakni:

1) Salah satu indikator pada variabel X yang perlu ditingkatkan lagi yaitu indikator sistem pengupahan dengan ukuran tingkat kesesuaian upah dengan kebutuhan karyawan. Perusahaan harus memberikan upah yang sesuai dengan kebutuhan karyawan agar karyawan dapat termotivasi dan dapat meningkatkan kinerjanya dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaannya. Untuk itu maka perusahaan dituntut untuk mampu memberikan kebijakan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan dasar karyawan pada umumnya, serta sesuai dengan situasi dan kondisi tempat, misalnya gaji di Bandung umumnya lebih tinggi, tetapi biaya hidup sehari-hari (makan, perumahan, pengangkutan umum, dan sebagainya) juga jauh lebih mahal.
2) Variabel kinerja memang dinilai tinggi tapi masih terdapat kelemahan pada tingkat penyesuaian diri dengan lingkungan pekerjaan oleh karena itu sebaiknya perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang memberikan rasa aman dan

nyaman untuk karyawannya contohnya dengan melakukan komunikasi yang baik antara bawahan dengan atasan maupun sesama karyawan, perusahaan juga harus bisa menciptakan rasa kepercayaan yang tinggi terhadap bawahan ataupun antar karyawan.

UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
PERPUSTAKAAN