

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan pembahasan dan uraian yang telah dikemukakan pada bab-bab terdahulu maka pada bab akhir ini penulis akan mencoba menyimpulkan dan memberikan saran-saran sebagai pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT Bhakti Idola Tama Palembang..

#### **A. Kesimpulan**

1. Dari hasil penelitian yang diperoleh dengan mengolah data menggunakan analisa data yaitu rentang kriteria, penulis akan mencoba menyimpulkannya. Variabel-variabel yang paling mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan adalah dalam hal pemberian gaji ditunjukkan rentang skala dengan skor 54 dan promosi jabatan ditunjukkan rentang skala dengan skor 52. Sedangkan karyawan cukup puas dengan faktor pekerjaan dengan rentang skala adalah 69, pengawasan dengan rentang skala adalah 67 begitupun hubungan kerja ditunjukkan dengan rentang skala 67.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian upah dengan skor 54 dan promosi dengan skor 52 mempunyai pengaruh terbesar terhadap produktivitas kerja karyawan, setelah itu pekerjaan dengan skor 69, pengawasan dengan skor 67 dan hubungan kerja dengan skor 67.

3. Upah atau gaji yang diberikan PT Bhakti Idola Tama terhadap karyawannya masih belum mendapatkan perhatian karena tidak adanya ukuran tingkat pendidikan dan senioritas dalam hal pemberian upah atau gaji, dengan adanya hal-hal tersebut karyawan merasa tidak puas. Sehingga produktifitas kerja karyawanpun menurun dan bekerja tidak efektif dan efisiensi.
4. Usaha yang dilakukan PT Bhakti Idola Tama Palembang dalam hal promosi jabatan belum cukup baik. Hal ini terlihat dalam pemberian kesempatan karyawan untuk maju kecil begitupun penilaian prestasi yang kurang objektif dan lebih mendasar pada pendapat pribadi penilai. Hasil penelitian sangat nampak terlihat bahwa tampaknya dalam hal pemberian promosi perusahaan belum cukup perhatian. Hubungan kepuasan dan promosi sangat erat, akibat karyawan yang tidak puas cenderung akan menggundurkan diri dan pindah ke perusahaan lain
5. PT Bhakti Idola Tama Palembang tampaknya kurang begitu memperhatikan faktor-faktor apa yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga akibat dari ketidakpuasan itu turunnya semangat kerja karyawan untuk lebih meningkatkan prestasinya dan meningkatkan produktivitas.

## **B. Saran-saran**

Untuk mencegah terjadinya turnover karyawan yang lebih besar pada PT Bhakti Idola Tama Palembang, sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu dengan melakukan usaha-usaha berikut ini:

1. Dalam hal pemberian gaji, PT Bhakti Idola Tama Palembang seharusnya lebih memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Untuk gaji karyawan sebaiknya dibedakan berdasarkan tingkat peningkatan dan tingkat perbedaan dalam hal pendidikan maupun senioritas, karyawan akan lebih puas dan bersemangat dalam bekerja.
  2. Perusahaan tampaknya harus lebih banyak memberikan promosi kepada karyawan. Hendaknya juga promosi yang diberikan dilakukan dengan penilaian prestasi yang objektif tanpa membeda-bedakan karyawan. Semua karyawan mempunyai keinginan untuk dinilai prestasi kerjanya dan dapat dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Di lain pihak faktor senioritas karyawan juga tetap diperhatikan dalam mempromosikan karyawan.
  3. Pimpinan perusahaan juga hendaknya lebih memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan yang dapat memberikan kepuasan jangka panjang, misalnya kebutuhan dalam berprestasi, kebutuhan penghargaan dalam diri karyawan. Dengan demikian karyawan akan sangat puas dan akan selalu berusaha meningkatkan prestasi kerjanya.
- Demikianlah kesimpulan dan saran-saran dari penulis yang kiranya dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam suatu usaha.