BAB V
SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN

V.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan terhadap variabel kompensasi, beban kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja secara terperinci telah di kemukakan pada bab IV, maka dari hasil analisis dan pengujian hipotesis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

a. Peningkatan kompensasi akan meningkatkan produktivitas kerja hal ini terbukti pada PT Huawei Tech Investment bahwa Variabel kompensasi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan PT.Huawei Tech Investment. Dengan terdapatnya hubungan yang positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap variabel produktivitas kerja maka dapat di identifikasikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan maka tingkat produktivitas karyawan di PT Huawei Tech Investment akan semakin meningkat.
b. Variabel Beban Kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas kerja (Y) karyawan PT.Huawei Tech Investment. Dengan terdapatnya hubungan yang negatif dan signifikan variabel beban kerja terhadap variabel produktivitas kerja maka dapat di identifikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dilakukan oleh karyawan maka tingkat produktivitas karyawan di PT Huawei Tech Investment akan semakin menurun.
c. Variabel komitmen Organisasi (X3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT.Huawei Tech Investment. Dengan terdapatnya hubungan yang positif dan signifikan variabel komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja maka dapat di identifikasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi terhadap karyawan maka tingkat produktivitas karyawan di PT Huawei Tech Investment akan semakin meningkat.

UPN "VETERAN" JAKARTA

d. Variabel kompensasi (X1), beban kerja (X2), dan komitmen organisasi (X3) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable produktivitas kerja (Y) karyawan PT.Huawei Tech Investment. sebesarnya 57% (Adjusted R Square = 0,570) artinya besarnya pengaruh variabel Kompensasi, Beban kerja dan komitmen organisasi terhadap variabel produktivitas kerja hubungan secara simultan variable bebas (X1, X2, X3) terhadap variable terikat (Y) menunjukkan hubungan yang kuat yaitu hubungan variabel bebas (secara simultan) terhadap variabel terikat. Sementara sisanya 43% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

V.2 Implikasi Manajerial

Implikasi temuan ini adalah pihak pimpinan perlu memperhatikan kompensasi, beban kerja dan komitmen organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan:

1. Pihak manajemen PT.Huawei Tech Investment dapat meningkatkan produktivitas karyawan dengan cara meningkatkan kompensasi terhadap karyawan (Bonus, Kompensasi karir dan kompensasi sosial), menyesuaikan beban kerja dengan kemampuan, pendidikan dan keahlian karyawan dan memperbaiki komitmen.
2. Mempertahankan besaran gaji, Memperbaiki sistem kompensasi seperti : pemberian bonus kepada karyawan. dan penyesuaian besarannya karena kompensasi merupakan penyemangat dalam melakukan suatu pekerjaan. besarannya kompensasi yang diterima karyawan harus disesuaikan dengan beban kerja, tanggung jawab, dan kemampuan. Di dalam lingkungan kerja, pimpinan juga perlu menerapkan sistem *reward* and *punishment* yang jelas dan objektif baik itu secara lisan melalui pujian. *Reward* diberikan kepada karyawan yang berprestasi untuk meningkatkan semangat kerja dan

produktivitas kerja dan *punishment* juga perlu diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan baik secara lisan maupun teguran agar karyawan dapat memperbaiki kesalahannya.

3. Agar beban kerja yang ditanggung karyawan tidak berlebihan dan adil antara satu karyawan dengan karyawan lain, sebaiknya pimpinan atau *leader* melakukan pembagian kerja dengan rapih dan sesuai dengan kemampuan, pendidikan dan keahlian karyawan. Selain itu kondisi lingkungan juga perlu di perhatikan agar karyawan tetap fokus dalam melaksanakan pekerjaan nya. Seperti : menambah fitting agar pencahayaan tidak merusak mata dan mencari ruangan yang jauh dari penyebab kebisingan.
4. Para pengambil keputusan harus meningkatkan komitmen organisasi agar karyawan memiliki rasa setia atau loyalitas, memiliki rasa nyaman, memiliki rasa kekeluargaan antar karyawan dan merasa dirinya bagian dari suatu organisasi tersebut dengan cara melibatkan langsung karyawan dalam setiap keputusan yang akan diambil, memberikan pemahaman kepada karyawan tentang visi dan misi perusahaan, pentingnya seorang karyawan dalam perusahaan. Dengan cara bersikap baik pada karyawan, melaksanakan *family gathering* agar timbulnya rasa kekeluargaan antar karyawan menghargai hasil kerja karyawan dan memberikan hak-hak yang seharusnya di peroleh oleh karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan. sikap dan perilaku dari pemimpin mampu membuat karyawan merasa kalau dirinya dibutuhkan di perusahaan sehingga karyawan dapat meningatkan produktivitas kerja nya.

V.3 Saran

Beberapa saran terkait dengan keterbatasan dan implikasi yang sudah dijelaskan pada bagian terdahulu antara lain:

Peneliti hanya membatasi pada 3 variabel, yaitu Kompensasi, Beban Kerja dan Komitmen Organisasi. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambah atau mengganti variabel penelitian untuk hasil yang lebih

komprehensif. Dan peneliti berharap, hasil penelitian ini bisa berguna sebagai referensi bagi penelitian berikutnya.

Perlu kajian-kajian yang mendalam dalam mengupas kompensasi, beban kerja dan komitmen organisasi terhadap variabel produktivitas kerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan produktivitas karyawan PT. Huawei tech Investment menigkat, sehingga penelitian ini dapat dijadikan tolak ukur untuk penelitian lanjutan.

Di harapkan kepada para pembaca yang masih melihat banyaknya kelemahan dalam penelitian ini untuk dapat memberikan kritik yang membangun dan sumbangan saran yang dapat dijadikan masukan dalam penyempurnaan penulisan ini.