

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan tentang pengaruh gaji, kompensasi, dan tunjangan kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karawan pada Bank Syariah Indoensia Kantor Cabang Pembantu Kuningan Ahmad Yani 2 yang telah dikemukakan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaji memiliki pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indoensia Kantor Cabang Pembantu Kuningan Ahmad Yani 2. Hal ini didasarkan hasil uji t dengan nilai t-hitung > t-tabel ($3,123 > 2,570$) dan nilai sig. < 0,05 ($0,035 < 0,05$). Dengan demikian, H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak. Maka dapat diartikan variabel gaji memiliki hubungan atau pengaruh positif signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.
2. Kompensasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indoensia Kantor Cabang Pembantu Kuningan Ahmad Yani 2. Hal ini didasarkan hasil uji t dengan nilai t-hitung > t-tabel ($-3,455 > 2,570$) dan nilai sig. < 0,05 ($0,026 < 0,05$). Dengan demikian, H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak. Maka dapat diartikan variabel kompensasi memiliki hubungan atau pengaruh negatif signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.
3. Tunjangan kesejahteraan memiliki pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indoensia Kantor Cabang Pembantu Kuningan Ahmad Yani 2. Hal ini didasarkan hasil uji t dengan nilai t-hitung > t-tabel ($4,786 > 2,570$) dan nilai sig. < 0,05 ($0,009 < 0,05$). Dengan demikian, H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak. Maka dapat diartikan variabel tunjangan kesejahteraan memiliki hubungan atau pengaruh positif signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.
4. Gaji, kompensasi dan tunjangan kesejahteraan memiliki pengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah

Indoensia Kantor Cabang Pembantu Kuningan Ahmad Yani 2. Hal ini didasarkan dari hasil uji F dengan nilai $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ ($41.449 > 6,944$) dan nilai $\text{sig.} < 0,05$ ($0,002 < 0,05$). Dengan demikian, H_{a4} diterima dan H_{04} ditolak. Maka dapat diartikan variabel gaji, kompensasi, dan tunjangan kesejahteraan memiliki hubungan atau pengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi banyak pihak. Maka penulis memberikan saran yaitu sebagai berikut:

1. Gaji diharapkan dapat ditingkatkan kembali. Dengan pemberian gaji yang layak dan sebanding dengan beban kerja karyawan maka akan menimbulkan semangat dan motivasi karyawan dalam bekerja. Karena, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja secara baik dan maksimal. Sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Pemberian kompensasi diharapkan lebih ditingkatkan dan disesuaikan dengan hasil prestasi yang telah diraih karyawan. Disarankan, pemberian kompensasi tidak hanya diberikan kepada karyawan bagian produk dan pemasaran, tetapi kepada semua karyawan yang berprestasi. Dengan adanya pemberian kompensasi yang setimpal dengan kontribusi karyawan maka karyawan akan merasa dihargai serta akan muncul timbal balik yang positif yaitu terhadap kemajuan dan kesuksesan perusahaan.
3. Tunjangan kesejahteraan diharapkan dapat dipertahankan. Pemberian tunjangan kesejahteraan bukan hanya menguntungkan karyawan, tetapi juga perusahaan akan merasa puas atas hasil kerja yang diberikan karyawan. Dengan adanya tunjangan kesejahteraan yang layak, maka karyawan akan timbul rasa aman dan nyaman karena adanya jaminan kesehatan dan keselamatan. Sehingga, karyawan dapat bekerja dengan maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

4. Produktivitas kerja karyawan diharapkan tetap dipertahankan untuk kemajuan dan kesuksesan perusahaan. Sedangkan untuk target yang ditetapkan perusahaan juga perlu diperhatikan agar produktivitas kerja dapat tercipta dan tidak menjadi beban tersendiri bagi karyawan dalam bekerja. Supaya produktivitas kerja karyawan dapat terus meningkat, perlu adanya pengembangan kemampuan kerja yang berkesinambungan, yaitu dapat berupa pendidikan dan pelatihan. Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan kemampuan intelektual karyawan. Sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan dalam bekerja.
5. Penulis berharap penelitian ini dapat menjadi sumber referensi bagi peneliti selanjutnya yang memiliki subjek penelitian yang sama. Dan bagi peneliti selanjutnya juga diharapkan mampu mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan selain variabel gaji, kompensasi, dan tunjangan kesejahteraan seperti tingkat pendidikan, keterampilan, kedisiplinan karyawan, dan lain sebagainya. Selain itu, diharapkan juga untuk menambahkan metode pengumpulan data berupa wawancara secara mendalam kepada responden, sehingga akan memperoleh hasil yang lebih lengkap dan akurat.