

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan PT Asaba Indonesia, dan pengolahan statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Produktivitas kerja adalah usaha terbaik yang dilakukan untuk memperoleh hasil kerja yang efektif dan efisien dengan membandingkan antara *input* (masukkan) dan *output* (hasil) untuk pencapaian tujuan perusahaan.
2. Kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa sesuai dengan kontribusinya terhadap perusahaan.
3. Pelatihan adalah suatu perubahan yang terencana dan tersusun secara sistematis untuk memperbaiki performansi pekerjaan karyawan dengan cara mengembangkan keterampilan dan pengetahuan.
4. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan dari variabel kompensasi dan pelatihan untuk menjelaskan produktivitas kerja sebesar 94,6% sedangkan sisanya sebesar 5,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
5. Hasil uji hipotesis menghasilkan kesimpulan bahwa:

- a. Uji t yang digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel kompensasi dan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka hasil yang didapat yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompensasi dan produktivitas kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  dari kompensasi sebesar  $1,715 > t_{tabel} 1,673$ . Artinya, jika kompensasi tinggi maka produktivitas kerja juga akan tinggi, dan sebaliknya jika kompensasi rendah maka produktivitas kerja juga akan rendah.
- b. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara pelatihan dan produktivitas kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  dari pelatihan sebesar  $17,653 > t_{tabel} 1,673$ . Artinya, jika pelatihan tinggi maka produktivitas kerja juga akan tinggi, dan sebaliknya jika pelatihan rendah maka produktivitas kerja juga akan rendah.
- c. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka didapat hasil yaitu terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja dengan nilai  $F_{hitung} 483,263 > F_{tabel} 3,165$ . Artinya, jika kompensasi dan pelatihan tinggi, maka produktivitas kerja akan tinggi pula. Begitupula sebaliknya, jika kompensasi dan pelatihan rendah, maka produktivitas kerja akan rendah pula.

## **B. Implikasi**

Dari kesimpulan yang telah peneliti simpulkan, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Asaba Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan pelatihan memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pada umumnya setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan yang mempunyai produktivitas kerja yang baik agar dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut sehingga mencapai tujuan perusahaan.

Implikasi dari hasil penelitian ini bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja, perusahaan sudah seharusnya memerhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawan dengan layak seperti kompensasi langsung maupun tidak langsung dan mengadakan pelatihan guna peningkatan keterampilan dan pengetahuan.

Dilihat dari hasil produktivitas kerja sebelum diadakan pelatihan dan sesudah diadakan pelatihan terdapat peningkatan hasil kerja karyawan. Maka dengan diadakannya pelatihan secara berkesinambungan akan menghasilkan produktivitas yang optimal.

Peningkatan kompensasi dan pelatihan akan menciptakan produktivitas kerja pada karyawan yang maksimal. Selain itu, banyak faktor lain yang memengaruhi produktivitas kerja pada karyawan. Maka diadakan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja pada karyawan.

### C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran yang dapat dijadikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan, antara lain:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara kompensasi dengan produktivitas kerja. Dilihat dari hasil rata-rata kompensasi yang didapat menandakan kompensasi tersebut masuk dalam kategori sedang. Maka pihak perusahaan sebaiknya meningkatkan pemberian kompensasi untuk karyawan yang telah memberikan kontribusinya untuk perusahaan, dapat berupa pemberian insentif dan *overtime* yang lebih tinggi. Dengan begitu akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang semakin tinggi pula.
2. Hasil pelatihan yang menunjukkan hasil positif signifikan perlu ditingkatkan lagi karena akan memiliki dampak bagi peningkatan produktivitas kerja. Dilihat dari hasil penilaian pelatihan secara praktik yang dikategorikan buruk, maka hendaknya karyawan perlu berlatih lagi dan mengasah keterampilannya yang berkaitan dengan deskripsi pekerjaan mereka masing-masing. Dan perusahaan sebaiknya sering mengadakan pelatihan bagi karyawan terutama pelatihan yang berfokus pada peningkatan keterampilan karyawan yaitu dengan memperbanyak praktik mengaplikasikan suatu pekerjaan. Ini dilakukan agar karyawan saat bekerja menghasilkan produktivitas yang tinggi pula.