BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1) Kompensasi dan perilaku pemimpin dirasakan sudah baik, berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang telah disebarkan.
2) Kompensasi (X_1) memiliki hubungan positif dengan perilaku pemimpin (X_2) dengan nilai korelasi yang rendah.
3) Kompensasi (X_1) berkontribusi terhadap kinerja (Y) secara parsial. Artinya, ketika kompensasi meningkat akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Superbtex Rancaekek dan sebaliknya.
4) Perilaku pemimpin (X_2) berkontribusi terhadap kinerja (Y) secara parsial. Artinya, perubahan perilaku pemimpin akan merubah kinerja karyawan PT. Superbtex Rancaekek.
5) Kompensasi (X_1) dan perilaku pemimpin (X_2) berkontribusi terhadap kinerja (Y) secara simultan. Artinya, perubahan pada kompensasi dan perilaku pemimpin akan merubah kinerja karyawan PT. Superbtex Rancaekek.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1) Dari hasil penelitian pada variabel kompensasi (X_1), yang menjadi titik paling lemah terdapat pada indikator Asuransi Tenaga Kerja. Respon karyawan terhadap pernyataan "Jamsostek dirasakan manfaatnya" lebih rendah dibanding dengan poin pada pernyataan yang lain. Hal ini disebabkan oleh karyawan belum mengerti mengenai program Jamsostek yang dicanangkan pemerintah dan dijalankan perusahaan. Besar potongan, manfaat yang dapat dirasakan oleh karyawan, aturan-aturan Jamsostek yang berlaku belum tersosialisasikan kepada karyawan. Ada baiknya, bila terdapat program baru yang berhubungan dengan karyawan (teknis maupun administrasi), seluruh karyawan wajib diberikan sosialisasi, agar tidak terjadi kesimpang siuran mengenai informasi yang harusnya diketahui oleh karyawan.
2) Dari hasil penelitian pada variabel perilaku pemimpin (X_2), yang menjadi titik paling lemah adalah dimensi prestasi. Respon karyawan terhadap pernyataan "Pimpinan memberi respon positif bila tujuan tercapai" lebih rendah dibanding dengan poin pada pernyataan yang lain. Hal ini disebabkan oleh karyawan masih kebingungan respon positif yang mana yang merupakan hasil atas prestasi mereka. Target-target ditetapkan perusahaan jarang tidak sampai ke karyawan. Peran aktif supervisor shift dan kepala regu dibutuhkan untuk mensosialisasikan target dari perusahaan yang dapat terwujud dengan peran serta seluruh karyawan.
3) Dari hasil penelitian pada variabel kinerja (Y), dapat dilihat jumlah karyawan yang memiliki kemampuan yang rendah hanya di bawah 10 orang. Disarankan karyawan-karyawan tersebut diberi lagi *training* ulang dan dilihat

perkembangannya 3 bulan ke depan. Bila tidak ada perubahan, berarti karyawan tidak cocok bekerja di bidangnya atau bekerja di PT. Superbtex Rancaekek.