

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Gaji dan Jam Kerja terhadap Keterikatan Karyawan PT Berkat Mandiri Prima seperti yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Variabel Gaji berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan, hal ini dibuktikan dari nilai uji t yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,347 > 1,663$ ) dengan nilai signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa Gaji secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan. Variabel Jam Kerja berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan, hal ini dibuktikan dari nilai uji yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,755 > 1,663$ ) dengan nilai signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa Jam Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan.
- 2) Diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 99,744 dengan tingkat sig.= 0,000.  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi, kesimpulannya adalah Gaji dan Jam Kerja berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan karena tingkat signifikansinya  $0,000 < 0,05$  maka hal ini berarti Gaji dan Jam Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan.
- 3) Koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0.709 (70,9%) berarti besarnya kontribusi dari variabel Gaji dan Jam Kerja adalah sebesar 70,9%, sedangkan sisanya 29,1% ( $100-70,9\%$ ) dipengaruhi oleh variabel atau faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 5.2 Saran

Berdasarkan simpulan penelitian tersebut penulis memberikan beberapa saran diantaranya adalah sebagai berikut:

### a) Bagi Perusahaan

- 1) Hasil kuesioner variabel Gaji diperoleh skor terendah untuk indikator Upah Minimum adalah gaji yang saya terima sudah sesuai dengan UMK (skor rata-rata 2,61). Hal ini berarti menurut persepsi karyawan gaji yang diterima belum sesuai dengan UMK yang berlaku maka, PT Berkas Mandiri Prima untuk lebih meningkatkan pengelolaan gaji yang sudah berjalan sebelumnya, dengan memberikan keadilan kepada kedua belah pihak baik karyawan maupun perusahaan sehingga terjalin kerja sama yang baik. Gaji PT Berkas Mandiri Prima kepada karyawan sebaiknya disesuaikan dengan tingkatan jabatan dan beban kerja, perusahaan memiliki kontrol yang tepat atas upah dan pembayaran upah berdasarkan kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari besarnya gaji dan upah yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jumlah pelanggan yang ditangani dan beratnya tugas yang harus diselesaikan karyawan tersebut. Semakin banyak klien dan tugas yang ditangani karyawan, semakin banyak umpan balik yang diterima karyawan atau PT Berkas mandiri Prima dapat meningkatkan gaji dengan memberikan upah lembur sesuai dengan perhitungan upah kerja lembur (Pasal 32 ayat (1) dan (2) PP 35/2021).
- 2) Hasil kuesioner variabel Jam Kerja diperoleh skor tertinggi untuk indikator Jumlah Waktu Kerja adalah Perusahaan memberlakukan jam kerja selama 8,5 jam dalam 1 hari (skor rata-rata 3,75). Hal ini berarti menurut persepsi karyawan waktu kerja melebihi jam kerja normal maka, PT Berkas Mandiri Prima untuk tetap memperhatikan jam kerja karyawan dengan mengacu pada peraturan pemerintah. Dengan jam kerja yang berlebih dihitung sebagai jam kerja lembur agar sesuai dengan peraturan pemerintah. Hal ini akan menyebabkan biaya jam kerja lembur yang dikeluarkan akan bertambah, dapat dilihat dari jumlah gaji maupun upah yang diberikan kepada karyawan

tergantung pada seberapa banyak jumlah klien yang ditanganin dan seberapa berat tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan.

- 3) Hasil kuesioner variabel Keterikatan Karyawan diperoleh skor terendah untuk indikator kepemimpinan adalah pemimpin saya mampu menjawab masalah saya dalam bekerja (skor rata-rata 2,87). Hal ini berarti menurut persepsi karyawan pemimpin kurang mampu menjawab permasalahan dalam bekerja maka, Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat dijadikan gambaran, laporan maupun acuan mengenai keefektifan yang dipakai perusahaan dalam menjalankan produktivitas kerja dengan tujuan mendapatkan kepuasan kerja yang baik yang berdampak pada keterikatan karyawan.
- b) Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya penulis sarankan untuk mengkaji topik ini dalam lingkup penelitian yang lebih luas lagi tentang gaji, jam kerja dan keterikatan karyawan.