

B A B IV

P E N U T U P

Kesimpulan

Dari hasil analisa yang telah diuraikan dalam Bab III di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingkat Indeks Produktivitas tenaga kerja yang dicapai PU "Mega Mas" Kudus selama periode 1988 sampai 1989 terus meningkat, dengan kenaikan rata-rata sebesar 3,895% per tahun.
2. Dari hasil analisa regresi berganda ditunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel upah insentif terhadap produktivitas tenaga kerja pada PU "Mega Mas" sebesar 26,96 (pembulatan dari 26,9565). Setelah di test dengan F test, kedua regresi tersebut significance yang berarti mempunyai pengaruh positif. Hal tersebut terjadi karena upah insentif yang semakin meningkat akan menyebabkan produktivitas naik pula tetapi teori labour turn over yang mengatakan bahwa labour turn over yang naik akan menyebabkan turunnya produktivitas tidak terbukti dalam penelitian yang dilakukan pada PU "Mega Mas" Kudus, karena tiap tahunnya diadakan penambahan jumlah karyawan pada bagian produksi sehingga produktivitas meningkat, walaupun terjadi peningkatan labour turn over. Sehingga hipotesa yang menyatakan bahwa upah insentif mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas tenaga kerja dapat diterima, sedangkan hipotesa sementara yang

menyatakan bahwa labour turn over mempunyai pengaruh yang negatif terhadap produktivitas tenaga kerja tidak dapat diterima karena adanya pengaruh lain yang menyebabkan produktivitas tetap tinggi, yaitu karena adanya penambahan tenaga kerja bagian produksi pada PU "Mega Mas" Kudus tersebut tiap-tiap tahunnya.

3. Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan dapat pula diketahui pengaruh upah insentip, labour turn over secara keseluruhan terhadap produktivitas tenaga kerja yang ditunjukkan dengan notasi R^2 .

Hasil analisa $R^2 = 0,9642$ atau sebesar 96,42%, hasil ini berarti bahwa upah insentip, labour turn over secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang besar. Dengan kata lain, 3,58% dari produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh faktor lain di luar upah insentip dan labour turn over.

4. Dari analisa korelasi dapat diketahui bahwa labour turn over mempunyai hubungan yang lebih kuat daripada upah insentip terhadap produktivitas tenaga kerja, hal ini ditandai dengan hasil koefisien korelasi untuk upah insentip terhadap produktivitas tenaga kerja sebesar 0,9411 (pembulatan dari 0,941086145). Sedangkan koefisien korelasi untuk tingkat labour turn over terhadap produktivitas tenaga kerja yaitu 0,9441 (pembulatan dari 0,944147812).

4.2 Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka berikut ini penyusun mencoba memberikan saran-saran yang mungkin dapat membantu perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja, khususnya yang berkaitan dengan upah insentif dan tingkat labour turn over sebagai berikut :

1. Program pelayanan dan kesejahteraan karyawan yang sudah ada perlu dipertahankan, bahkan kalau perlu ditambah lagi program pelayanan dan kesejahteraan yang lain sesuai dengan kebutuhan karyawan dan kemampuan perusahaan. Misalnya perusahaan perlu meningkatkan pelayanan kesehatan bagi karyawan yang lebih memadai.
2. Meskipun upah insentif ini memberikan sumbangan yang kecil daripada labour turn over dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja, maka dalam menetapkan upah insentifnya perlu disesuaikan (diperbesar) dengan ketentuan upah minimal yang diterima karyawan, karena besar kecilnya tingkat labour turn over, salah satu faktornya juga dipengaruhi oleh besar kecilnya tingkat upah yang diterima.
3. Karena tingkat labour turn over mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas tenaga kerja, perusahaan harus memperhatikan faktor tersebut dalam upaya peningkatan tenaga kerjanya, mengingat faktor-faktor yang tidak terduga dibalik tingkat labour turn over.