

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan analisis hasil penelitian bahwa dapat disintesis sebagai berikut:

1. Bahwa hasil pengujian secara parsial variabel Kompensasi berpengaruh positif terhadap Sinergi Karyawan PT. ATHO TAMA. Kompensasi sangat diperlukan dalam perusahaan, agar karyawan semangat menjalankan pekerjaannya masing-masing dan dapat memperoleh hasil kinerja yang baik. Berdasarkan hasil uji dan analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai 2.644 (t-hitung) lebih besar dari 1.66571 (t tabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh secara positif terhadap variabel Sinergi Karyawan PT. ATHO TAMA.
2. Bahwa hasil pengujian secara parsial variabel Kepercayaan berpengaruh positif terhadap Sinergi Karyawan PT. ATHO TAMA. Kepercayaan juga penting dalam suatu pekerjaan, agar karyawan dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan hasil yang diharapkan pada perusahaan. Berdasarkan hasil uji dan analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai 4.510 (t-hitung) lebih besar daripada 1.66571 (t tabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa variabel Kepercayaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Sinergi Karyawan PT. ATHO TAMA.
3. Bahwa dari pengujian secara parsial variabel kompensasi dan kepercayaan berpengaruh positif terhadap sinergi karyawan sangat penting bagi perusahaan, agar meningkatkan hasil produktivitas kerja yang baik, perusahaan juga harus memperhatikan kompensasi karyawannya, agar karyawan merasa puas dengan hasil yang sudah mereka kerjakan. Berdasarkan hasil uji simultan telah diperoleh nilai F hitung sebesar 15.476 yang mana lebih besar dari pada 3,12 (F tabel), berdasarkan nilai tersebut maka didapatkan sebuah kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari hasil uji tersebut juga dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan kedua hal

tersebut menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel Kompensasi dan Kepercayaan berpengaruh positif signifikan terhadap Sinergi Karyawan. Kemudian menurut hasil dan analisis koefisien determinasi yang telah dilakukan, menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0.514 atau 51.4%. Hal ini berarti bahwa 48.6% variabel Sinergi Karyawan pada PT. ATHO TAMA, dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen, yaitu Kompensasi dan Kepercayaan. Sedangkan sisanya 51.4% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang ada pada penelitian ini seperti variabel Kompensasi dan Sinergi Karyawan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas dapat maka peneliti meberikan saran – saran sebagai berikut :

1. Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan lagi dalam pemberian Kompensasi, apabila ingin meningkatkan sinergi karyawan maka perusahaan harus memenuhi seperti pemberian upah *overtime* secara adil sesuai dengan beban kerja yang sudah dikerjakan oleh karywan, agar karyawan tersebut dapat menghasilkan hasil kinerja yang optimal. Berdasarkan dengan indikator yaitu upah, insentif, penghargaan, dan tunjangan, perusahaan juga harus memperhatikan ketepatan waktu pemberian kompensasi kepada karyawan karena jika mengalami keterlambatan maka produktivitas karyawanpun akan mengalami penurunan bahkan bisa berdampak lebih buruk seperti karyawan akan melakukan mogok kerja jika tidak dipenuhi dengan baik.
2. Berdasarkan indikator kepercayaan yaitu kredibilitas, reliabilitas dan integritas perusahaan diharapkan mampu memperhatikan lebih kepercayaan para karyawan, apabila ingin meningkatkan sinergi karyawan maka perusahaan harus melakukan seperti memberikan tugas kepada karyawan dengan tidak ragu-ragu akan membuat karyawan lebih percaya diri dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian diharapkan karyawan memiliki rasa nyaman agar dapat menghasilkan sinergi yang baik. Dengan demikian karyawan dapat menunjang kualitas hasil pekerjaannya dan secara otomatis akan mendongkrak sinergi karyawan. Dan

diharapkan untuk para pimpinan perusahaan agar bersikap adil dan bijak dalam mengambil keputusan supaya menimbulkan rasa saling percaya antara karyawan dengan atasan.

3. Apabila perusahaan ingin meningkatkan sinergi karyawan, maka kompensasi dan kepercayaan harus lebih di perhatikan, karena jika kompensasi karyawan mampu terpenuhi dengan baik dan tepat maka sinergi karyawan dalam menjalankan pekerjaan dapat terwujud terutama dengan indikator upah, insentif, penghargaan, dan tunjangan. Dan jika kepercayaan karyawan di perusahaan mampu diperhatikan dengan baik, maka karyawan mendapatkan rasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dampak dari rasa nyaman tersebut mampu mewujudkan sinergi antara karyawan menjadi lebih harmonis terutama pada indikator kredibilitas, reliabilitas dan integritas

