

BAB V P E N U T U P

A. KESIMPULAN

Dalam bab ini, penulis akan memberikan kesimpulan dari hasil analisa data yang telah dilakukan:

1. Hipotesis pertama terbukti, yaitu ada perbedaan yang berarti antara karakteristik karyawan terhadap tingkat upah/gaji yang diberikan.

Karakteristik karyawan ini dilihat dari faktor usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan.;

- a. Untuk faktor usia, diperoleh hasil X^2 sebesar 14,373, sedangkan nilai X^2 tabel pada level of significance 0.05 dengan degree of freedom (3-1) (3-1) atau $X^2_{\{0.05; (3-1) (3-1)\}}$ sebesar 9,488. Oleh karena, nilai $X^2 > X^2$ tabel, maka H_0 ditolak, yang berarti ada perbedaan yang berarti antara faktor usia terhadap tingkat upah/gaji yang diberikan.
- b. Untuk faktor jenis kelamin, diperoleh hasil X^2 sebesar 17,373, sedangkan nilai X^2 tabel pada level of significance 0,05 dengan $df (3-1) (3-1)$ sebesar 5,991. Oleh karena, nilai $X^2 > X^2$ tabel, maka H_0 ditolak, yang berarti ada perbedaan yang berarti antara faktor jenis kelamin terhadap tingkat upah/gaji yang diberikan.
- c. Untuk faktor tingkat pendidikan, diperoleh hasil X^2 sebesar 15,606, sedangkan nilai X^2 tabel pada level of significance 0,05 dengan $df (3-1)$

(3-1) sebesar 9,488. Oleh karena, nilai $X^2 > X^2$ tabel, maka H_0 ditolak, yang berarti ada perbedaan yang berarti antara faktor tingkat pendidikan terhadap tingkat upah/gaji yang diberikan.

2. Hipotesis kedua, yaitu sikap karyawan terhadap tingkat upah/gaji yang diberikan perusahaan dikaitkan dengan peranannya terhadap tingkat kepuasan kerja adalah baik. Sudah terbukti hal ini dapat dilihat dari jumlah karyawan yang menyatakan sikap baik terhadap kepuasan kerja sebanyak 67 orang atau 67 % dari 100 karyawan yang ada.

B. SARAN

Penulis menyampaikan beberapa saran untuk perusahaan agar dapat diperhatikan, yaitu :

1. Perusahaan lebih memperhatikan lagi tentang kepuasan kerja bagi para karyawannya, karena yang menyatakan kurang mendapatkan kepuasan kerja cukup besar. Hal ini cukup penting, karena untuk kelancaraan proses produksi perusahaan
2. Penciptaan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, misalnya tempat kerja yang nyaman dan aman, pemakaian alat-alat pengaman, adanya asuransi kecelakaan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- PS, Jarwanto dan Subagyo Pangestu, *Statistik Induktif*, BPFPE, Yogyakarta, Edisi 4, 1993
- Games, Cardoa Faustino, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Anzi Ofsyet, Yogyakarta, 1995.
- Dessler, Gerry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Prinhallindo, Jakarta, Jilid 1, 1977
- Dessler, Gerry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Prinhallindo, Jakarta, Jilid 2, 1977
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit, BPFPE, Yogyakarta, 2000
- P, Stefen, Robbin, *Perilaku Organisasi*, Penerbit PT. Prinhallindo, Jakarta, 1996.
- Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, Penerbit Albelta, Bandung, 1997.
- Siangiaan, P. Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Angkasa, Jilid 1, 1995.
- Siangiaan, P. Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Angkasa, Jilid 2, 1995.