

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Fenomena yang melatar belakangi penelitian ini adalah kesenjangan yang terjadi di PT. HIT Polytron Bakalan Krpyak Kudus yaitu proses pemberian kompensasi sistem *merit* apabila permintaan akan produk perusahaan sedang meningkat sehingga pihak karyawan tidak dapat menentukan kisaran pendapatan dalam sebulan. Juga proses rotasi kerja yang kurang efektif, rotasi berjalan apabila ada pegawai yang pensiun, dan ada jabatan yang kosong. Masalah lain yang dihadapi oleh PT. Hartono Istana Teknologi Polytron Bakalan Krpyak Kudus, yaitu faktor kemampuan seorang pegawai yang akan dirotasi ke posisi tertentu, belum tentu menguasai bidang tersebut.

Dari hasil olah data diteruskan dengan analisis mengenai pengaruh sistem *merit pay*, rotasi kerja, pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hartono Istana Teknologi Polytron di Bakalan Krpyak Kudus, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Sistem *merit pay* terhadap kinerja karyawan pada PT. Hartono Istana Teknologi Polytron, sehingga indikator yang menggambarkan sistem *merit pay* terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Hartono Istana Teknologi Polytron. Terdapat pengaruh signifikan antara rotasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hartono Istana Teknologi Polytron, sehingga indikator yang menggambarkan rotasi kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Hartono Istana Teknologi Polytron. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hartono Istana Teknologi Polytron, sehingga indikator yang menggambarkan pengawasan kerja terbukti tidak

<http://eprints.stainkudus.ac.id>

berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Hartono Istana Teknologi Polytron.

B. Implikasi Penelitian

Implikasi teoritis dari penelitian ini adalah sebagai dukungan empiris adanya pengaruh sistem *merit pay*, rotasi kerja, pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Emi Nursanti, dkk yang menunjukkan bahwa sumber daya manusia adalah faktor yang menyumbang keberhasilan suatu organisasi dan merupakan penyokong utama efektivitas manajemen, sehingga produktivitas yang maksimal dapat tercapai. Pentingnya peran manusia dalam organisasi ini kemudian menjadi landasan bagi banyaknya penelitian yang dilakukan terhadap peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan oleh adanya lingkungan yang tidak bersifat statis dan selalu memunculkan perubahan-perubahan yang sifatnya dinamis.

Hasil penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi bagi praktisi PT. Hartono Istana Teknologi Polytron, sehingga dapat menciptakan nilai tambah dalam pengelolaannya. Selain itu juga memberikan kontribusi dalam pertumbuhan ekonomi daerah Kudus.

C. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari adanya kekurangan yang terdapat dalam penulisan dan penelitian, meliputi :

1. Adanya referensi yang terbatas tentang penelitian yang sebelumnya terutama yang berhubungan dengan pengaruh sistem *merit pay*, rotasi kerja, pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga menyebabkan penelitian ini memiliki kelemahan baik kualitas maupun kuantitasnya.
2. Penelitian ini dilakukan dalam waktu yang relatif singkat, sehingga dimungkinkan adanya kekurangan dan keterbatasan wacana.

3. Keterbatasan pengetahuan peneliti dalam penyusunan skripsi ini sehingga perlu adanya tambahan saran dari yang lebih ahli.

