

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh upah dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja buruh lapangan PT. Mutiara Sawit Seluma, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja buruh lapangan PT. Mutiara Sawit Seluma. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat upah yang diterima oleh buruh, maka semakin meningkat pula produktivitas kerja mereka di PT. Mutiara Sawit Seluma.
2. Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja buruh lapangan PT. Mutiara Sawit Seluma. Artinya, semakin baik penerapan standar keselamatan kerja di lingkungan perusahaan, maka buruh akan merasa lebih aman dan terlindungi, sehingga produktivitas kerja mereka juga semakin meningkat.
3. Upah dan keselamatan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja buruh lapangan PT. Mutiara Sawit Seluma. Hal ini bermakna bahwa produktivitas kerja buruh akan semakin optimal apabila perusahaan memberikan upah yang layak serta menerapkan sistem keselamatan kerja yang baik dan sesuai standar operasional yang berlaku.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada buruh Mutiara Sawit Seluma untuk meningkatkan produktivitas kerja buruh lapangan melalui evaluasi dan penyesuaian sistem pengupahan yang lebih adil dan wajar. Hal ini dikarenakan hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator keadilan upah memiliki nilai rata-rata terendah. Perusahaan dapat melakukan perbaikan melalui peninjauan skema upah berbasis beban kerja, lama kerja, dan kontribusi buruh, agar seluruh buruh merasakan keadilan secara lebih merata.
2. Dalam penelitian variabel upah dengan indikator keadilan atau kewajaran (*Equitable*) dengan pernyataan empat (Perusahaan memberikan keadilan dalam memberikan upah kerja kepada buruh) memiliki rata-rata terendah yaitu 3.68. Hal ini disebabkan oleh adanya persepsi sebagian responden yang menilai bahwa pembagian upah antarburuh belum sepenuhnya dirasakan adil atau merata. Beberapa buruh masih membandingkan upah yang diterima dengan beban kerja, lama kerja, maupun tanggung jawab yang berbeda, sehingga menimbulkan anggapan adanya ketidaksesuaian antara upah dan kontribusi kerja. Kondisi tersebut membuat indikator keadilan atau kewajaran (*equitable*) memperoleh nilai rata-rata lebih rendah dibandingkan indikator lainnya, karena tidak semua buruh merasakan perlakuan pengupahan yang sama dan adil dari perusahaan.

3. Dalam penelitian variabel keselamatan kerja dengan indikator beban kerja dengan pernyataan tiga (Perusahaan senantiasa memberikan beban kerja yang proporsional atau yang sesuai dengan keahlian sayal) memiliki rata-rata terendah yaitu 3,82. Hal ini disebabkan oleh penilaian responden yang menilai bahwa beban kerja yang diberikan perusahaan belum sepenuhnya proporsional dengan keahlian yang dimiliki oleh masing-masing buruh. Sebagian responden merasa masih terdapat ketidaksesuaian antara jenis pekerjaan yang harus dikerjakan dengan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki, sehingga beban kerja dirasakan kurang tepat. Kondisi tersebut menyebabkan persepsi terhadap kesesuaian beban kerja dengan keahlian belum dirasakan secara optimal oleh seluruh buruh.
4. Dalam penelitian variabel produktivitas dengan indikator pengembangan diri dengan pernyataan empat (Saya selalu berupaya mencapai hasil kerja yang lebih baik dari sebelumnya) memiliki rata-rata terendah yaitu 3,71. Hal ini disebabkan oleh penilaian responden buruh lapangan yang menilai bahwa upaya untuk mengembangkan diri dan meningkatkan hasil kerja secara terus-menerus masih belum optimal. Sebagian buruh merasa keterbatasan kemampuan, pengalaman, dan tuntutan fisik pekerjaan lapangan membatasi mereka dalam mencapai perbaikan kinerja setiap hari.