

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Penerapan upah karyawan di UD. Surya Manalagi Desa Bedug, Kecamatan Ngadiluwih, Kabupaten Kediri terdiri atas upah harian dan upah borongan. Penerapan sistem upah di UD. Surya Manalagi telah menunjukkan pendekatan yang terstruktur, etis, dan bernilai keislaman, meskipun masih perlu adanya penyesuaian agar seluruh karyawan memperoleh upah yang layak secara hukum ketenagakerjaan dan secara prinsip Islam. Secara umum, sistem ini telah berhasil memotivasi karyawan, meningkatkan produktivitas dan menciptakan hubungan kerja yang sehat dan berkeadilan antara pemilik usaha dan para karyawan.
2. Produktivitas kerja karyawan di UD. Surya Manalagi Desa Bedug, Kecamatan Ngadiluwih, Kabupaten Kediri dipengaruhi oleh sistem upah yang telah diterapkan, kondisi lingkungan kerja, dan kualitas sumber daya manusia. Sistem pengupahan yang adil, ditambah insentif dan pelatihan yang mendukung, terbukti mampu mendorong peningkatan produktivitas kerja secara berkelanjutan. Dapat dilihat dalam kurun waktu 2021-2024 nilai produktivitas tersebut terus meningkat. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas karyawan sangat erat kaitannya dengan strategi pemberian upah yang tepat dan sistem kerja yang kondusif.

3. Penerapan upah dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan harian di UD. Surya Manalagi Desa Bedug, Kecamatan Ngadiluwih, Kabupaten Kediri melalui penilaian produktivitas dari beberapa indikator produktivitas kerja menunjukkan peningkatan kemampuan kerja, hasil produksi, semangat kerja, mutu produk, efisiensi kerja, dan pengembangan diri pada karyawan harian setelah diterapkan upah dan bonus. Penerapan sistem upah yang adil, layak, dan sesuai dengan nilai-nilai Islam di UD. Surya Manalagi telah terbukti meningkatkan berbagai aspek produktivitas kerja karyawan harian. Dengan demikian, sistem pengupahan yang efektif merupakan kunci dalam mendorong produktivitas kerja optimal. Sistem ini tidak hanya dapat meningkatkan hasil kerja secara angka, tetapi juga kualitas kerja, motivasi secara spiritual, loyalitas dan kesejahteraan karyawan.

B. Saran

1. Untuk pemilik UD. Surya Manalagi perlu menggunakan teknologi yang lebih modern dan perlu diterapkan sistem sanksi yang tegas namun tetap bersifat mendidik bagi karyawan yang sering absen atau melanggar aturan. Hal ini penting untuk menyeimbangkan antara pemberian insentif dan kedisiplinan kerja.
2. Untuk karyawan harian UD. Surya Manalagi perlu menjaga kedisiplinan, terutama dalam hal kehadiran dan ketepatan waktu. Kedisiplinan akan mencerminkan profesionalisme.
3. Untuk penelitian selanjutnya dapat mengkaji faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.