

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dijelaskan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Tingkat Pendidikan memperoleh skor sebesar 4.593 dengan rata-rata skor 418 pada kriteria baik. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan di PT Mahati Karawang sudah dalam keadaan baik
2. Pengalaman Kerja memperoleh skor sebesar 5.120 dengan rata-rata skor 427 pada kriteria sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja karyawan di PT Mahati Karawang dalam keadaan sangat baik.
3. Kinerja Karyawan memperoleh skor sebesar 5.400 dengan rata-rata skor 450 pada kriteria sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Mahati Karawang sudah berjalan dengan sangat baik.
4. Tidak terdapat pengaruh parsial tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan PT Mahati Karawang
5. Terdapat pengaruh parsial pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Mahati Karawang
6. Terdapat pengaruh secara simultan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Mahati Karawang.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Mahati Karawang maka dapat diambil saran sebagai berikut :

1. Bagi PT Mahati Karawang
 - Berdasarkan indikator dengan skor terendah pada variabel tingkat pendidikan yaitu jabatan sesuai pendidikan, maka sebaiknya pihak perusahaan dapat lebih menyesuaikan formasi kerja dengan melihat pada pendidikan dan juga kemampuan yang dimiliki tenaga kerja

tersebut. Agar pada saat menjalankan pekerjaan karyawan dapat menerapkan dan mengembangkan kemampuan yang dimilikinya

- Berdasarkan indikator dengan skor terendah pada variabel pengalaman kerja yaitu penguasaan pekerjaan, maka sebaiknya pihak perusahaan mengadakan training dan evaluasi rutin untuk karyawan agar karyawan dapat lebih menguasai bidang pekerjaan yang dimiliki.
- Berdasarkan indikator dengan skor terendah pada variabel kinerja karyawan yaitu Efektivitas pekerjaan, maka sebaiknya pihak perusahaan harus membuat SOP yang lebih baik dan jelas agar mudah dipahami oleh karyawan serta melakukan pelatihan yang akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan
- Variabel tingkat pendidikan tidak memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan, maka dari itu pihak perusahaan harus lebih memperhatikan kemampuan yang dimiliki oleh calon karyawan selain dari pendidikan yang dimiliki pada saat proses rekrutmen, karena calon karyawan belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut.
- Bagi PT Mahati Karawang berdasarkan kesimpulan diatas maka saran yang diajukan kepada perusahaan agar mempertahankan karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang mumpuni karena berdasarkan hasil penelitian pengalaman kerja menunjukkan ada pengaruh terhadap kinerja karyawan, jika karyawan semakin professional dalam menjalankan tugasnya maka kinerja karyawan juga mengalami peningkatan.
- Terdapat pengaruh simultan dari pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karayawan sebesar 62,5% maka pihak perusahaan harus lebih memperhatikan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan

2. Bagi Peneliti

- Bagi peneliti selanjutnya, bisa dijadikan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya mengenai kinerja karyawan dengan menambah variabel lainnya seperti kemampuan dan keahlian, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan lain sebagainya.

