

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada PT. Tangkas Cipta Optimal tentang Pengalaman kerja dan Kemampuan kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat ditarik dengan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian Variabel Pengalaman kerja (X1) di PT. Tangkas Cipta Optimal berada pada kriteria Baik, yang artinya responden responden menyatakan bahwa karyawan sudah berpengalaman. Hal ini dibuktikan dengan penurunan penerimaan karyawan yang *fresh graduate* (Lulusan Baru) di PT. Tangkas Cipta Optimal. Variabel pengalaman kerja memiliki 4 Dimensi 6 Indikator dan 12 pernyataan, dengan perolehan total skor sebesar skor 4.960 dan rata-rata skor sebesar 413 yang berada di Rentang Skala 357-441 dengan kriteria Baik. Artinya menunjukkan bahwa karyawan yang berpengalaman di PT. Tangkas Cipta Optimal ini sudah banyak/Baik. Sedangkan nilai dengan skor tertinggi ada pada pernyataan “Pengetahuan tentang pekerjaan membuat saya dapat memahami tugas yang diberikan”. Dan skor terendah 372 berada pada indikator “Keterampilan yang saya miliki saat ini masih di bawah keterampilan karyawan lain”
2. Berdasarkan hasil penelitian Variabel Kemampuan kerja yang memiliki 3 dimensi 8 Indikator dan 12 pernyataan dengan perolehan total skor 5.012 dan rata-rata skor 417 yang berada pada rentang skala 357-441 dengan kriteria Baik. Sedangkan pernyataan tertinggi dengan nilai 442 pada pernyataan “Saya selalu berusaha untuk dapat mencapai target dalam bekerja” dan nilai terendah sebesar 387 pada pernyataan “Saya memiliki keterampilan yang lebih dalam menjalankan pekerjaan”. Dengan hasil nilai tersebut artinya bahwa Kemampuan kerja pada PT. Tangkas Cipta Optimal sudah Baik dan karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh Perusahaan.

3. Berdasarkan hasil penelitian Variabel Kinerja karyawan pada PT. Tangkas Cipta Optimal yang memiliki 4 Dimensi 9 indikator dan 12 pernyataan dengan perolehan skor 5.006 dan rata-rata skor sebesar 417 yang berada pada rentang skala 357-441 dengan kriteria Baik. Dan nilai tertinggi ada pada pernyataan “Saya mengerjakan pekerjaan dengan hati-hati dan teliti” dan nilai terendah 399 pada pernyataan “Saya yakin dengan kemampuan yang saya miliki saya dapat mengambil keputusan sendiri”. Dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa Kinerja Karyawan di PT. Tangkas Cipta Optimal sudah dapat dikatakan Baik dan karyawan dapat melakukan penyesuaian dalam menjalankan pekerjaan dan menyelesaikan target yang sudah ditetapkan oleh Perusahaan.
4. Korelasi antara Variabel Pengalaman kerja dan Kemampuan kerja terdapat korelasi antara pengalaman kerja dan kemampuan kerja pada PT. Tangkas Cipta Optimal dengan memiliki nilai koefisien sebesar 1.000, dengan demikian dapat dikatakan bahwa Pengalaman kerja dan Kemampuan kerja memiliki tingkat hubungan yang Sangat Kuat karena nilai positif dengan interval koefisien yang berada pada 0,80-1,000 dengan kategori Sangat Kuat.
5. Pengaruh Parsial Pengalaman kerja terhadap Kinerja karyawan, dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tangkas Cipta Optimal. Dibuktikan dengan nilai sebesar $0,289 > 0,05$ dan nilai t-hitung 1.066 lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 2,427. Hal ini membuktikan bahwa pengalaman berhubungan dengan kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat tercapainya tujuan Perusahaan. Pengaruh Parsial Kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Tangkas Cipta Optimal. Dibuktikan dengan perolehan nilai $0,01 < 0,05$. Dan nilai F-hitung sebesar 131,66 lebih besar dari F-tabel 3,08. Hal ini membuktikan bahwa kemampuan mempengaruhi kinerja. Jika karyawan memiliki kemampuan dalam menjalankan pekerjaan, maka tujuan

perusahaan akan tercapai dan dapat mengurangi resiko kelalaian dalam bekerja.

6. Pengaruh simultan Pengalaman Kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kriteria uji sig. $(0,001) < (0,10)$ dan f-hitung $131,66 > f\text{-tabel } 2,427$ maka H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh variabel Pengalaman kerja (X_1) dan Kemampuan kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y). Total pengaruh pengalaman kerja dan kemampuan kerja sebesar 0,721. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,72 / 72%. Sedangkan sisa nya 28% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak di teliti pada penelitian ini.

5.2 Saran

Saran-saran yang dapat dipertimbangkan oleh Perusahaan sehubungan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan di PT. Tangkas Cipta Optimal maka ada beberapa saran yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa PT. Tangkas Cipta Optimal perlu dilakukannya penelitian lanjutan, karena Variabel dalam penelitian ini belum mencakup keseluruhan aspek yang ikut mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini hanya berfokus pada Pengalaman kerja dan Kemampuan kerja. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambah Variabel dan diharapkan dapat memperluas objek penelitiannya.
2. Berdasarkan penelitian diketahui bahwa pemimpin perlu memperhatikan psikologis karyawan dan tingkat kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dilihat dari hasil responden dengan pernyataan ” Keterampilan yang saya miliki saat ini masih di bawah keterampilan karyawan yang lain” memiliki skor terendah. Artinya beberapa karyawan kurang percaya diri dengan potensi dan kemampuan diri mereka masing-masing.
3. Berdsarkan penelitian Kinerja karyawan dalam kriteria baik, namun perlu ditingkatkan lagi dengan memberikan tantangan baru pada karyawan agar dapat berkembang, contohnya sperti memberikan pelatihan dll.

4. Terdapat pengaruh Parsial Pengalaman Kerja terhadap Kinerja. Artinya jika karyawan memiliki pengalaman maka Kinerja karyawan akan meningkat dan semakin baik.
5. Terdapat Pengaruh Simultan antara pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, Artinya pengalaman dan kemampuan berkontribusi terhadap kinerja. Sehingga akan terjadi peningkatan kinerja jika karyawan memiliki pengalaman dan kemampuan dalam bekerja.
6. Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung antara pengalaman kerja dengan kemampuan kerja, tingkat pengaruh langsung kemampuan kerja lebih besar dibanding pengalaman kerja. Jika kemampuan kerja meningkat maka kinerja mengalami peningkatan.

