

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. JNE Express Kupang.
2. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. JNE Express Kupang.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. JNE Express Kupang.

5.2 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini dapat menjadi bukti empiris yang menjelaskan pengaruh keterampilan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kepentingan keilmuan yang kemudian dapat dijadikan sebagai acuan maupun referensi untuk peneliti mendatang, implikasi teoritis dalam penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel keterampilan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. JNE Express Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dan mendukung teori yang disampaikan oleh peneliti, dimana menyatakan bahwa

keterampilan kerja adalah kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang ditugaskan kepadanya (Hasibuan 2014). Dengan indikator-indikator yang mempengaruhi keterampilan kerja yaitu pengendalian diri yaitu sikap dan emosi yang menghasilkan kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan, melaksanakan tanggung jawab secara kolektif yaitu mampu berkoordinasi dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan melaksanakan tanggung jawabnya secara individual yaitu dilaksanakan sesuai dengan kemampuan dan bidang keahlian karyawan per individu. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dijelaskan apabila setiap karyawan mempunyai kemampuan keterampilan yang yang baik, bisa bekerja dengan ide-ide yang cemerlang maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam artian bahwa kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. JNE Express Kupang.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Bak Sampah Karet Surabaya dilakukan oleh Maria, *et all* (2022). Berdasarkan hasil uji t, keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Bak Sampah Karet Surabaya.

2. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel pengalaman kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. JNE

Express Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian sejalan dan mendukung teori yang disampaikan oleh peneliti dengan indikator-indikator pengalaman kerja yaitu lama waktu/ masa kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik, tingkat pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Keterampilan juga mencakup kemampuan seseorang untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan yaitu tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan (Foster 2015). Berdasarkan penjelasan tersebut menyatakan bahwa pengalaman kerja akan membuat karyawan lebih bisa menyelesaikan setiap masalah dalam pekerjaan dengan efektif yang artinya adanya pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila semakin lama seseorang bekerja semakin baik kinerja karyawan tersebut begitu pun sebaliknya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Masfufah (2020) dengan judul “Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bonanza Motor Babat Lamongan. Berdasarkan hasil penelitian ini, pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bonanza Motor Babat Lamongan.

3. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel pengalaman kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. JNE Express Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian sejalan dan mendukung teori yang disampaikan oleh peneliti dengan indikator-indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Nitisemoto (2012), yakni yang pertama suasana kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang sedang dilakukannya pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri, yang kedua hubungan antar rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Yang ketiga hubungan antara bawahan dengan pimpinan hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dan yang keempat tersedianya fasilitas kerja yang dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau sesuai. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru mendapatkan salah satu penunjang proses dalam bekerja. Berdasarkan penjelasan tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan bisa bekerja dengan baik dan meningkatnya kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Febrio Lengkong dkk (2019) dengan judul “Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). Berdasarkan hasil penelitian ini, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan).

5.3 Implikasi Terapan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka penulis dapat memberi usul saran, antara lain:

1. Pada variabel keterampilan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja memiliki nilai indeks dengan kategori sedang. Maka disarankan untuk mempertahankan semua nilai tersebut dan perlu ditingkatkan lagi.
2. Variabel-variabel tersebut perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi agar supaya dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.