

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Mengacu pada analisis pendahuluan dan lanjutan, maka pada sub bagian bab ini peneliti dapat mengemukakan beberapa hal sebagai kesimpulan sebagai berikut :

1. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Duta Teknik Kupang.
2. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Sinar Duta Teknik Kupang.

#### **5.2 Implikasi Teoritis**

Hasil analisis pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kedua hipotesis yang telah dirumuskan diterima kebenarannya dan hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian penelitian terdahuluyang bersesuaian dengan penelitian ini.

Dalam upaya menjalankan usaha, setiap perusahaan baik perusahaan yang bergerak dalam sektor jasa maupun industri pasti memiliki tujuan yang harus dicapai dan memberikan arah serta menyatukan unsur-unsur yang terdapat dalam perusahaan agar mampu maju berkembang dan bertahan. Untuk mencapaitujuan-tujuan diperlukan serangkaian kegiatan yang dikenal sebagai proses manajemen, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengendalian melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber dayalainnya.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah yang memilikiketerampilan, kemampuan dan pengetahuan, dan sikap yang baik dalam bekerja.Karyawan

merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan karena mereka adalah kunci utama kesuksesan perusahaan pengaturan manajemen sumber daya manusia yang baik dan profesional oleh perusahaan dan didukung dengan kinerja karyawan yang kompeten dibidangnya. (Adolfina dan Octavianus 2018:3).

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan pengalaman kerja, maka dibutuhkan karyawan yang memiliki pendidikan dan pengalaman kerja yang baik. Oleh karena itu kemampuan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, masa kerja atau pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan.

Kinerja karyawan yang belum cukup lama bekerja akan berbeda dengan kinerja karyawan yang sudah memiliki masa kerja atau pengalaman kerja yang cukup banyak. Pengalaman kerja mencerminkan tingkat penguasaan kerja dan tanggung jawab yang sudah sangat matang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan. (Setiawan 2016:5)

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Ranupandojo, 2004). Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko, 2004). Dengan pengalaman kerja yang semakin baik maka karyawan akan diharapkan dapat memberikan kinerja yang baik dan menjadi contoh bagi karyawan yang baru bergabung ke dalam perusahaan. Salah satu cara

untuk meningkatkan kinerja pegawai yang berkaitan dengan pengalaman kerja yang dimiliki adalah dengan memberikan pelatihan terhadap karyawan yang bersangkutan.

### **5.3 Implikasi Terapan**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan pada sub bagian pertama dalam bab ini, peneliti dapat mengemukakan beberapa hal penting sebagai saran sebagai berikut :

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan:

1. Kemampuan kerja dengan keenam indikator dengan kriteria rendah, oleh sebab itu perusahaan perlu meningkatkan kemampuan kerja karyawan melalui program pendidikan dan pelatihan.
1. Pengalaman kerja juga memiliki enam indikator dengan hasil atau kriteria rendah, maka diharapkan perusahaan dalam merekrut karyawan perlu memperhatikan pengalaman kerja dari karyawan baru.
2. Hasil dari kinerja karyawan juga dengan kriteria rendah, oleh sebab itu agar kinerja karyawan dapat meningkat maka perusahaan perlu meningkatkan kemampuan dan pengalaman kerja karyawan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.