BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang penulis lakukan pada PT Kalindoland maka dapat diuraikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja dan penempatan kerja mempunyai pengaruh yang lemah terhadap kinerja sebesar 14,7 % dan sisanya 85,3% dipengaruhi oleh variabel lain. Setelah melakukan uji hipotesis diketahui perhitungan yang diperoleh dari $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu 8,413 > 3,09 dan dengan probabilitas signifikansi 0,000 < 0,05 maka keputusannya adalah Ha diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kalindoland, dimana pengalaman kerja dan penempatan kerja memiliki pengaruh positif atau searah terhadap kinerja yang berarti kinerja akan meningkat jika pengalaman kerja dan penempatan kerja sesuai.
2. Variabel pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang lemah terhadap kinerja sebesar 11,8% dan sisanya 88,2% dipengaruhi oleh variabel lain. Setelah melakukan uji hipotesis diketahui perhitungan yang diperoleh dari $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu 3,646 > 1,984 dan dengan probabilitias signifikansi 0,001 < 0,05 maka keputusannya adalah Ha diterima yaitu terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja pada PT Kalindoland, dimana pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif atau searah terhadap kinerja, yang berarti kinerja akan meningkat jika pengalaman kerja sesuai.
3. Variabel penempatan kerja mempunyai pengaruh yang lemah terhadap kinerja sebesar 5,0% dan sisanya 95,0% dipengaruhi oleh variabel lain. Setelah melakukan uji hipotesis diketahui perhitungan yang diperoleh dari $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu 2,290 > 1,984 dan dengan probabilitias signifikansi 0,075 > 0,05 maka keputusannya adalah Ha ditolak dan Ho diterima yaitu tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variable pengalaman kerja

terhadap kinerja karyawan PT Kalindoland, dimana penempatan kerja memiliki pengaruh yang positif atau searah terhadap kinerja, yang berarti kinerja akan meningkat jika pengalaman kerja sesuai..

5.2 Saran

Berdasarkan pengolahan data diatas, maka yang dapat penulis sarankan untuk PT Kalindoland adalah :

1. Pengalaman kerja dan penempatan kerja berpengaruh lemah terhadap kinerja karyawan pada PT Kalindoland, sehingga perusahaan dapat mengabaikan faktor-faktor tersebut dan perlu mencari faktor-faktor lain yang lebih dominan yang menyebabkan ketidaksesuaian dalam penempatan karyawan, misalnya faktor lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, atau faktor lainnya.
2. Sebaiknya para atasan sering berbaur kepada karyawan dan mendengarkan keluh kesah karyawan agar penempatan karyawan sesuai sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Perusahaan juga harus lebih memperhatikan issu yang terjadi pada perusahaan mengenai ketidaksesuaian penempatan kerja pada karyawan, dan penulis menyarankan perusahaan memahami faktor-faktor penempatan kerja.

UNIVERSITAS
DARMA PERSADA