

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Di dasarkan pada hasil penelitian yang di olah oleh peneliti sebelumnya pada bab hasil dan pembahasan penelitian tentang pengaruh pengalaman kerja, tunjangan kesejahteraan dan tingkat upah terhadap kinerja pekerja industri *furniture* di Kecamatan Plumbon Kabupaten Cirebon, dapat menghasilkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengalaman Kerja (X1) memiliki koefisien regresi positif dengan nilai $b = 0,656$ dengan nilai t hitung $(3,748) > t$ tabel $(1,98525)$ dan $\text{sig } (0,000) < 0,05$. Menunjukan bahwa secara parsial Pengalaman kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pekerja (Y) pekerja industri *furniture* di Kecamatan Plumbon Kabupaten Cirebon.
2. Tunjangan Kesejahteraan (X2) memiliki koefisien regresi negatif dengan nilai $b = - 0,111$ dengan nilai t hitung $(-1,557) < t$ tabel $(1,98525)$ dan $\text{sig } (0,123) > 0,05$. Menunjukan bahwa secara parsial Tunjangan kesejahteraan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pekerja industri *furniture* di Kecamatan Plumbon Kabupaten Cirebon.
3. Tingkat Upah (X3) memiliki koefisien regresi positif dengan nilai $b = 0,607$ dengan nilai t hitung $(4,492) > t$ tabel $(1,98525)$ dan $\text{sig } (0,000) < 0,05$. Menunjukan bahwa secara parsial Tingkat upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja industri *furniture* di Kecamatan Plumbon Kabupaten Cirebon sehingga.
4. Secara simultan pengaruh pengalaman kerja, tunjangan kesejahteraan dan tingkat upah terhadap kinerja pekerja industri *furniture* di Kecamatan Plumbon Kabupaten Cirebon memperoleh nilai F hitung $(18,981) > f$ tabel $(3,094)$ dan $\text{sig } (0,000)$. Menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Pengalaman kerja (X1), Tunjangan kesejahteraan (X2) dan Tingkat upah (X3) Secara bersama-sama terhadap Kinerja pekerja (Y).

B. Implikasi

1. Di dasarkan pada hasil penelitian diketahui bahwa peningkatan kinerja pekerja industri *furniture* di Kecamatan Plumbon Kabupaten Cirebon lebih di pengaruhi oleh pengalaman kerja dan tingkat upah dibandingkan dengan tunjangan kesejahteraan. Pengalaman kerja terbukti membuat pekerja bekerja dengan lebih cepat dan efisien, semakin mudah, cepat beradaptasi dengan perubahan dan memahami proses kerja disertai dengan dapat menggunakan peralatan kerja dengan baik. Sehingga pengalaman kerja yang lama dapat berkontribusi dalam peningkatan kualitas, pengetahuan, keterampilan, keberhasilan, keahlian dan efektivitas hasil kerja yang mengarah pada peningkatan kinerja. Sedangkan tingkat upah yang diterima pekerja sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, secara teratur, sesuai dengan hasil kerja, dan sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan mampu mendorong peningkatan kinerja pekerja secara optimal.
2. Berdasarkan hasil penelitian, tunjangan kesejahteraan menunjukan pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pekerja. Hasil tersebut dapat menjadikan referensi bahwa pemberian tunjangan kesejahteraan yang tidak disertai dengan rasa tanggung jawab, prestasi kerja atau pencapaian tertentu dari pekerja, dapat cenderung belum mampu meningkatkan peningkatan kinerja, bahkan dapat menurunkan kinerja pekerja apabila tidak dikelola dengan cara yang tepat.

C. Saran

Di dasarkan pada hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, peneliti memberikan saran berikut :

1. Bagi perusahaan atau tempat kerja, diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja pekerja dengan melalui pengelolaan SDM yang berkelanjutan seperti memperhatikan pengalaman kerja pekerja dengan mengadakan pengarahan atau pelatihan singkat agar dapat meningkatkan keterampilan pekerja, memberikan upah yang adil dan sesuai hasil kerja. Kemudian dalam pemberian tunjangan kesejahteraan, perusahaan disarankan untuk tidak hanya berfokus pada peningkatan tunjangan kesejahteraan saja,

akan tetapi, harus mengaitkannya dengan rasa tanggung jawab, prestasi kerja atau pencapaian tertentu dari pekerja yang disertai dengan fasilitas yang lengkap, kejelasan sistem tunjangan, pemerataan serta dukungan dari faktor lain yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerja agar tidak menurunkan kinerja pekerja.

2. Bagi pekerja, diharapkan dapat terus meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja baik melalui pengalaman kerja ataupun melalui pengembangan diri, agar kinerja dapat dihasilkan tetap optimal.
3. Bagi peneliti berikutnya, di usulkan agar memperbanyak variabel independen tambahan yang berpotensi mempengaruhi kinerja diluar variabel independen yang di aplikasikan pada penelitian ini, serta menerapkan metode, objek dan subjek penelitian yang berlainan agar memperoleh hasil yang lebih luas lagi.

