

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, uji statistik, serta pembahasan yang telah dideskripsikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan merupakan aspek esensial yang dapat mengoptimalkan kinerja karyawan di PT Mudalaya Energy Indonesia. Hal ini dikarenakan semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan, semakin baik pula kinerja yang diharapkan. Pendidikan yang memadai akan membekali karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan yang lebih luas, sehingga mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik dan efektif.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja merupakan aspek krusial yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan di PT Mudalaya Energy Indonesia. Hal ini dikarenakan semakin tinggi dan bervariasi pengalaman kerja seorang karyawan, maka kinerja yang diberikan akan semakin optimal. Karyawan yang berpengalaman cenderung memiliki kemampuan lebih baik dalam menghadapi berbagai permasalahan dan tantangan di lapangan, memahami karakteristik mesin dan peralatan, serta menyesuaikan diri dengan prosedur kerja yang kompleks dan dinamis.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan dan pengalaman merupakan kombinasi paripurna antara aspek keterampilan teoritis dan administratif dengan aspek keterampilan teknis dan praktik operasional di lapangan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT Mudalaya Energy Indonesia. Hal ini dikarenakan latar belakang pendidikan memberikan dasar pengetahuan, pemahaman konseptual, dan kemampuan berpikir analitis yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas teknis dan administratif secara sistematis. Sementara itu, pengalaman kerja memperkaya pengetahuan tersebut dengan keterampilan praktis, kemampuan adaptasi, kemampuan analisa, pemecahan masalah dan pengambilan keputusan dalam situasi kerja nyata.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan dan kesimpulan yang telah disampaikan, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Pihak Perusahaan

a. Aspek Latar Belakang Pendidikan

Berdasarkan temuan pada penelitian ini, disarankan agar PT Mudalaya Energy Indonesia senantiasa meningkatkan taraf pendidikan karyawan. Adapun bagi karyawan yang telah bergabung

(*existing employees*) peningkatan taraf pendidikan di perusahaan dapat mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan seperti :

- 1) *Employee Development Program (EDP)* yang berupa *Basic Training* seperti *Training 5R / 5S Awareness and Implementation, Health, Safety, and Environment (HSE Awareness), Communication & Conflict Management*, serta *Refreshment Company Core Value*. Kemudian *Technical Skill Training* seperti *Training Lean Manufacturing, Training Awareness dan Internal Auditor ISO 9001:2015, Training Awareness dan Internal Auditor ISO 450001:2018, Welding and Inspection Training (SMAW, GTAW, MIG), Preventive & Predictive Maintenance, Project Site Management* dan *Electrical Safety and Lockout-Tagout (LOTO)*.
- 2) *Leadership Development Program*, berupa *Training Productivity and Team Management, Problem Solving and Root Cause Analysis (5 Why and Fishbone)*, dan *Leadership and Teamwork Sinergy Management*.

Selanjutnya bagi karyawan yang akan bergabung (*new hire employee*) disarankan agar perusahaan lebih selektif pada proses *screening* calon karyawan baru, dengan memilih calon karyawan yang telah memenuhi standar kualifikasi sumber daya manusia yang mengacu pada *job specification* yang telah ditetapkan perusahaan,

seperti *top level management* kandidat wajib memiliki latar belakang pendidikan minimal S1, pada *middle level management* kandidat wajib memiliki latar belakang pendidikan minimal D3 dan pada *low level management* kandidat wajib memiliki latar belakang pendidikan minimal SMA/SMK Sederajat.

b. Aspek Pengalaman Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar PT Mudalaya Energy Indonesia senantiasa mengoptimalkan masa kerja karyawan, yang merupakan bagian integral dari pengalaman kerja karyawan. Adapun bagi karyawan yang telah bergabung (*existing employees*), dalam rangka mengoptimalkan masa kerja karyawan dapat mengaplikasikan beberapa program seperti *Job Rotation*, *On Job Training (OJT)*, *Project Based Development*, Sertifikasi Kompetensi Teknis serta *Benchmarking* dan Studi Banding dengan perusahaan lain yang relevan.

Selanjutnya bagi karyawan yang akan bergabung (*new hire employee*) disarankan agar perusahaan lebih selektif pada proses *screening* calon karyawan baru, dengan memilih calon karyawan yang telah memenuhi standar kualifikasi sumber daya manusia yang mengacu pada *job specification* yang telah ditetapkan perusahaan, seperti *top level management* kandidat wajib memiliki pengalaman kerja minimal 7 – 10 tahun di posisi yang sama, pada *middle level*

management kandidat wajib memiliki pengalaman kerja minimal 4 – 6 tahun di posisi yang sama dan pada *low level management* kandidat wajib memiliki pengalaman kerja minimal 2 – 3 tahun di posisi yang sama.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel lain yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, atau budaya organisasi di tempat kerja. Selain itu, peneliti selanjutnya bisa memperluas sampel penelitian ke perusahaan lain atau sektor industri lainnya untuk melihat apakah temuan ini konsisten di lingkungan kerja yang berbeda.