

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui analisis PLS yang menguji pengaruh *Human Relation*, Pengalaman Kerja, dan Shift Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jokopi Indonesia Group, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Human Relation* memberikan kontribusi yang penting terhadap kinerja karyawan di PT. Jokopi Indonesia Group. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik hubungan antar karyawan, termasuk sikap saling menghargai dan keharmonisan tim, maka kinerja karyawan akan meningkat. Meskipun demikian, keterbukaan komunikasi dengan atasan dan koordinasi lintas shift masih perlu ditingkatkan agar hasil kerja lebih optimal.
2. Pengalaman Kerja tidak memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan di PT. Jokopi Indonesia Group. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan telah memiliki pengalaman kerja, hal tersebut tidak secara langsung meningkatkan kinerja. Salah satu penyebabnya adalah di Jokopi tidak menuntut kualifikasi teknis spesifik seperti di *specialty coffee shop*. Pada proses rekrutmen juga lebih mengutamakan kesesuaian dengan deskripsi kerja (*job description*) serta kesiapan untuk dilatih dan bukan latar belakang pengalaman yang panjang, sehingga kinerja lebih dipengaruhi

oleh faktor lain seperti pelatihan internal dan sistem kerja yang diterapkan perusahaan.

3. Shift Kerja memberikan kontribusi yang penting terhadap kinerja karyawan di PT. Jokopi Indonesia Group. Pembagian jumlah tenaga kerja yang memadai dalam setiap shift membantu koordinasi, distribusi beban kerja, dan mengurangi kelelahan. Namun, permasalahan seperti shift *jumping* dan ketidakpastian jadwal istirahat masih menjadi hambatan yang dapat menurunkan fokus dan kualitas kinerja.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Perusahaan disarankan untuk mempertahankan budaya saling menghargai di antara rekan kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan mengadakan kegiatan *team building*, forum diskusi terbuka, dan evaluasi bulanan rutin untuk menjaga keharmonisan serta saling percaya antar karyawan.
2. Perusahaan disarankan untuk memastikan setiap karyawan memahami dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan *job description* yang sudah ditetapkan. Untuk itu, perusahaan dapat mengadakan proses pembekalan dan *refreshment training* secara berkala untuk menghindari tumpang tindih tugas dan memastikan semua pekerjaan berjalan sesuai SOP perusahaan.

3. Perusahaan disarankan untuk menjaga keseimbangan jumlah karyawan dalam setiap shift. Jumlah personel yang cukup akan mempermudah pembagian tugas, memperlancar koordinasi, dan mencegah beban kerja yang berlebihan pada karyawan.
4. Disarankan penelitian selanjutnya untuk memperluas objek penelitian dan lokasi penelitian, serta mengganti atau menyertakan variabel independen baru seperti beban kerja, motivasi kerja, atau karakteristik kepemimpinan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.