

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dilihat melalui kemampuan seseorang dalam mencapai target pekerjaan, kehadiran, kemampuan dalam kerjasama tim kemudian kedisiplinan orang tersebut dalam mematuhi peraturan perusahaan.
2. Kecocokan tugas teknologi adalah kemampuan fungsi teknologi komputer dalam mendukung kebutuhan tugas yang disertai dengan kemampuan individu dalam menggunakan teknologi tersebut ketika mengerjakan tugas-tugas pekerjaannya.
3. Berdasarkan uji persyaratan analisis yang telah dilakukan untuk mencari persamaan regresi menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu skor kecocokan tugas teknologi dapat menyebabkan peningkatan kinerja sebesar 0,341 pada konstanta 43,58. Pengujian hipotesis dengan uji keberartian regresi menghasilkan $F_{hitung} (25,97) > F_{tabel} (4,04)$ yang berarti persamaan regresi tersebut signifikan. Uji kelinieran regresi menghasilkan $F_{hitung} (0,94) < F_{tabel} (2,03)$ sehingga disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut linier. Sedangkan

berdasarkan hasil uji normalitas liliefors menghasilkan $L_{hitung} = 0,082$ sedangkan L_{tabel} untuk $n = 48$ pada taraf signifikansi 0,05 adalah 0,128. Karena $L_{hitung} < L_{tabel}$ maka variabel X dan Y berdistribusi normal.

4. Berdasarkan penelitian untuk menguji hipotesis penelitian dan uji mengenai hubungan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecocokan tugas teknologi dengan kinerja pada karyawan PT Pacific Biotekindo.
5. Berdasarkan perhitungan analisis masing-masing indikator untuk variabel kecocokan tugas teknologi, maka dapat diketahui bahwa indikator kemampuan teknologi memiliki nilai terkecil yaitu 3,44 yang mengindikasikan bahwa penerapan teknologi komputer beserta aplikasinya pada PT Pacific Biotekindo masih kurang mendukung kebutuhan tugas pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan.
6. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi maka 36,09% variasi kinerja ditentukan oleh kecocokan tugas teknologi.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, bahwa kecocokan tugas teknologi mempengaruhi kinerja pada karyawan PT Pacific Biotekindo. Namun kecocokan tugas teknologi pada PT Pacific Biotekindo masih rendah, karena kemampuan teknologi yang diterapkan belum sepenuhnya

mendukung kebutuhan tugas para karyawan. Dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah:

1. Penyebab terjadinya kecocokan tugas teknologi sebagian besar timbul karena disebabkan oleh kebutuhan tugas dari pengguna teknologi komputer tersebut, hal tersebut dapat dilihat dari analisis masing-masing indikator pada variabel kecocokan tugas teknologi.
2. Kecocokan tugas teknologi tidak seutuhnya dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan di perusahaan karena masih banyak faktor lain yang lebih mempengaruhi kinerja seperti: lingkungan kerja, motivasi karyawan, kompensasi dan pelatihan karyawan.
3. Kecocokan tugas teknologi merupakan salah satu faktor yang diduga dapat menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan.
4. Indikator yang kurang mempengaruhi kecocokan tugas teknologi adalah kemampuan teknologi dengan rata-rata skor 3,44. Dalam meningkatkan kecocokan tugas teknologi, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi indikator kemampuan teknologi seperti keandalan sistem dapat mendukung kebutuhan tugas para karyawan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta analisa di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran :

1. PT Pacific Biotekindo, sebaiknya dapat menerapkan teknologi komputer yang lebih memberikan dukungan bagi tugas pekerjaan seorang karyawan untuk mencapai kinerja yang efektif bagi karyawan tersebut.
2. PT Pacific Biotekindo, diharapkan lebih memperhatikan kemampuan teknologi, yakni keandalan sistem dapat lebih mendukung tugas pekerjaan seorang karyawan dengan cara pemilihan sistem teknologi yang tepat dan efektif bagi kebutuhan tugas pekerjaan para karyawannya sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja mereka ketika bekerja.
3. Pihak perusahaan perlu meningkatkan teknik-teknik program pengembangan karyawan baik kualitas maupun kuantitas pelaksanaannya, agar karyawan dapat bekerja lebih efektif dan optimal.