

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari temuan dan analisis penelitian mengenai faktor demografi dengan kinerja karyawan, maka didapatkan beberapa perbedaan dari teori dengan hasil penelitian yang didapat, berikut adalah hasil temuan:

1. Jika dilihat dari hasil perhitungan dari penilaian kerja pada PT. Artic Graphic Design menunjukkan bahwa Jenis kelamin tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Artic Graphic Design, ini menunjukkan bahwa dalam perusahaan ini melihat kinerja seseorang bukan merupakan karakteristik individu, tetapi melihat dari kemampuan seseorang dan juga bakat.
2. Jika dilihat dari hasil perhitungan dari penilaian kinerja pada PT. Artic Graphic Design menunjukkan bahwa umur tidak ada hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Artic Graphic Design, ini menunjukkan bahwa dalam perusahaan ini usia bukan sebagai karakteristik individu, tetapi kemampuan dan juga bakat. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa hubungan negatif yang menandakan bahwa apabila umur semakin bertambah maka kinerja dari seseorang akan menurun.

3. Jika dilihat dari hasil perhitungan dari penilaian kinerja pada PT. Artic Graphic Design menunjukkan bahwa tingkat Pendidikan terakhir tidak ada hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Artic Graphic Design, ini menunjukkan bahwa Pendidikan seseorang kurang dilirik, karena pada fakta di lapangan mayoritas karyawan PT. Artic Graphic Design bisa terbilang pekerja kasar, karena untuk melakukan pekerjaan ini tidak memerlukan keahlian khusus.
4. Jika dilihat dari hasil perhitungan dari penilaian kinerja pada PT. Artic Graphic Design menunjukkan bahwa lama kerja berhubungan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Artic Graphic

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan mengenai hubungan faktor demografi dengan kinerja karyawan pada PT. Artic Graphic Design, maka penulis dapat memberikan beberapa saran untuk menjadi bahan pertimbangan perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi pemilik Perusahaan, harus mempertahankan karyawannya, karena pada kesimpulan bahwa lama kerja karyawan memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, hal itu relevan karena karyawan yang sudah merasa nyaman dan mengenal lingkungan kerjanya lebih mampu untuk mengefisensikan waktu pengerjaan.

2. Untuk mempertahankan karyawan, perusahaan dapat memberikan berbagai macam cara agar karyawan merasa nyaman di lingkungan kerja, dapat dengan, melakukan pendekatan dengan karyawan melakukan kegiatan seperti *gathering*, untuk memberikan *refresing* kepada karyawan agar memberikan kesan bahwa mereka diperhatikan oleh pemilik perusahaan.
3. Perusahaan dapat memberikan insentif, hal ini merupakan salah satu motivasi yang baik untuk meningkatkan karyawan. Insentif tidak harus dengan kenaikan gaji ataupun dengan bonus, tetapi bisa dengan memberikan seperti *voucher* makan, hal ini dirasa perlu karena karyawan merasa dipedulikan oleh pemilik.
4. Perusahaan harus memperhatikan inisiatif karyawan, karena pada dimensi kinerja inisiatif karyawan rendah. Perusahaan dapat memberikan pendekatan dengan karyawan menanyakan apa kebutuhan mereka untuk lingkungan kerja, karena dengan membangun lingkungan kerja yang nyaman maka akan memberikan dampak positif, dan juga memberikan ide kreatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Akitson , R. L., Atkinson, R. C., & Hilgard, E. R. (1991). *Pengantar Psikologi*. Jakarta: Erlangga.
- Ambarwati, N. S., Adi, Y., & Kadek. (2016). . Pengaruh Modal Kerja, Likuiditas, Aktivitas dan Ukuran Perusahaan Terhadap Profitabilitas PadaPerusahaan Manufaktur yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *SI Universitas Pendidikan Ganesa Vol.3 No.1* , Hal 1-11.
- Anggraeni, V. P., & DS, A. H. (2017). PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. BINTANG UTAMA SEMARANG BAGIAN BODY REPAIR. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 19-28.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badan Pusat Statistik. (2012). *sirusa.bps.go.id*. Retrieved from Status perkawinan: <https://sirusa.bps.go.id/sirusa/index.php/variabel/35>
- Bogue, D. J. (1969). *Principles of demography*. New York: Wiley.
- Chung, J. a. (2001). Research Note on the Effects of Gender and Task Complexity on an Audit Judgment. *Behavioral Research in Accounting*, 111-125.
- Dwiharti, & Noviera, A. (2015). Analisia pengaruh gender CEO terhadap kinerja keuangan dan tingkat resiko perusahaan. *Skripsi*, Jakarta.
- Fitriantoro, Rizki, A., & Dhar, E. S. (2009). Hubungan Antara Usia dan Masa Kerja dengan Kinerja Dosen. *Skripsi*, 61.
- Gibson, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke dua*. Jakarta: Erlangga.

- Gibson, M. (2008.). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke dua*. Jakarta:: Erlangga.
- Harmadi, S. H. (2008). Pengantar Demografi. *Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia*. Jakarta.
- Harmadi, S. H. (2016). The effect of income, health, education, and social capital on happiness in Indonesia. *Asian Social Science*, 75-87.
- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hauser, P. M., & Duncan, O. D. (1959). *Hauser, P. M., & Duncan, O. D. (Eds.). (1959). The study of population: An inventory and appraisal*. Chicago: University of Chicago Press.
- Hoetomo. (2005). . *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Jakarta: Mitra Pelajar.
- Jackson.H.John., M. d. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta .
- Luthan, F. (1985). *Organizational behavior*. Singapore: McGraw-Hill.
- Marihot Tua Efendi Hariandja, D. M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramidia Widiasarana Indonesia.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung : Alfabeta.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*. Jakarta: Erlangga.
- Pakpahan, E. S. (2014). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai . *Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang*, 116-121.
- Philip, M. H., & Otis, D. D. (1959). *The Development and Status of American Demography*,. Chicago: University of Chicago Press.
- Prawirosentono, S. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

- Presiden Republik Indonesia. (2013). *SISTEM PENDIDIKAN NASIONAL. UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 20 TAHUN 2003*, 2.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Taman sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Riniwati, H. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan. Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Index.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U. d. (2013). *Research Methods For Business Edisi 4. Buku 2*. Jakarta: Wiley.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai; Teori, Pengukuran dan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Stice, S. S. (2010). *Akuntansi Keuangan, buku 1 edisi 16*. 2010: PT Raja.
- Sudaryono. (2016). *Manajemen Pemasaran Teori Dan Implementasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Sudaryono, D. (2016). *Manajemen Pemasaran Teori Dan Implementasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif. In Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung.
- T. R. (1965). *Population Dynamics*. New York: Random House.
- Thomlinson, R. (1965). *Population Dynamics*. New York: Random House.

Tohardi, A. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Tanjung Pura*,. Bandung: Mandar Maju.

Wade, C. d. (2007). *Psikologi Edisi Kesembilan Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.

Zaputri, A. R., Rahardjo, K., & Utami, H. N. (2013). PENGARUH INSENTIF MATERIAL DAN NON MATERIAL TERHADAP. *Jurnal Universitas Brawijaya*.