

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Variabel Performance Expectancy, Effort Expectancy, Social Influence, dan Facilitating Conditions berpengaruh secara simultan (bersamaan) terhadap kinerja karyawan aircraft maintenance PT. GMFAA. Secara umum, pendekatan teori UTAUT yang terdiri dari empat konstruk yang dijadikan variabel dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan aircraft maintenance PT. GMFAA sebesar 37,6% , , sedangkan sisanya sebesar 62,4% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
2. Variabel Facilitating Conditions mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan aircraft maintenance PT. GMFAA. Ada hubungan searah antara facilitating conditions penggunaan KM Portal dengan kinerja karyawan. Variabel ini merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan aircraft maintenance PT. GMFAA, di mana sebagian besar dari karyawan sudah memiliki fasilitas pendukung yang memudahkan mereka untuk mengakses KM Portal kapan saja dan di mana saja, misalnya dengan menggunakan laptop.
3. Variabel Social Influence mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan aircraft maintenance PT. GMFAA. Ada

hubungan searah antara social influence penggunaan KM Portal dengan kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga ternyata mendukung atau mendorong karyawan untuk menggunakan KM Portal dan memanfaatkan fungsinya untuk meningkat kinerja mereka. Dari percakapan sehari-hari dengan atasan maupun dengan rekan kerja, memungkinkan karyawan aircraft maintenance PT. GMFAA ikut mengakses KM Portal karena mereka mau mendengarkan ajakan atau suruhan atasan maupun rekan kerja mereka.

4. Variabel Performance Expectancy tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan aircraft maintenance PT. GMFAA. Variabel ini mengandung beberapa hal seperti penilaian KM Portal membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, penilaian KM Portal mendukung karyawan dalam meraih prestasi kerja, dan penilaian KM Portal yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Dari hasil perhitungan peneliti, variabel performance expectancy tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena dinilai tidak membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya lebih cepat, meraih prestasi kerjam, ataupun mendukung meningkatkan produktivitas kerja mereka. Apabila performance expectancy ditingkatkan oleh perusahaan, bisa jadi kinerja karyawan aircraft maintenance PT. GMFAA meningkat.
5. Variabel Effort Expectancy tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan aircraft maintenance PT. GMFAA. Variabel ini berisi tentang bagaimana pengetahuan karyawan

dalam praktek menggunakan KM Portal, kemudahan mereka mengerti teknologi tersebut, dan paham mereka menggunakannya. Secara umum memang KM Portal mudah untuk dimengerti cara menggunakannya. Semakin baik effort expectancy maka kinerja karyawan aircraft maintenance PT. GMFAA akan semakin meningkat.

6. PT GMF AA perlu meningkatkan semua aspek yang terkait pada *Social Influence* dan *Fascilitating Condition* untuk dapat meningkatkan Kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan.

## **5.2 Saran**

Dari hasil analisis dan pembahasan di atas, maka saran-saran yang dapat diberikan kepada PT. GMFAA adalah sebagai berikut:

1. PT. GMFAA perlu memperhatikan faktor performance expectancy, di mana KM Portal yang digunakan oleh karyawan, khususnya di bagian aircraft maintenance lebih dikembangkan performanya dari segi knowledge yang lebih aplikatif guna membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya di lapangan, mengingat KM Portal ini digunakan sebagai pendukung program training dari perusahaan. Jadi, informasi maupun pengetahuan yang sudah pernah diberikan pada saat training, yang sifatnya mandatory, diakses kembali melalui KM Portal. Di samping itu, bagian HRD sebaiknya memastikan peran KM Portal bagi karyawan yang berprestasi.

2. PT. GMFAA perlu memperhatikan faktor effort expectancy, misalkan dengan lebih memperhatikan karyawan yang belum menggunakan KM Portal dengan optimal. Divisi HRD dapat memberikan arahan agar karyawan tersebut dapat termotivasi untuk menggunakan KM Portal yang dapat berguna bagi pekerjaannya.
3. PT. GMFAA sebaiknya mempertahankan faktor social influence, di mana lingkungan kerja merupakan hal yang penting untuk dapat mempengaruhi karyawan untuk mengambil keputusan menggunakan KM Portal untuk membantu pekerjaan mereka.
4. PT. GMFAA sebaiknya meningkatkan lagi faktor facilitating conditions, di mana sejauh analisis data penelitian, faktor ini merupakan faktor yang memiliki pengaruh paling besar secara parsial terhadap kinerja karyawan aircraft maintenance PT. GMFAA. Salah satu caranya adalah dengan mengembangkan KM Portal ke arah yang lebih friendly user, atau misalkan dengan membuat mobile applications yang memudahkan setiap karyawan dapat mengakses KM Portal dengan menggunakan smartphone, kapanpun dan di manapun.