

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Karakteristik pengalaman kerja karyawan di PT. Vonex Indonesia Rancaekek dengan indikator terdiri dari lama waktu masa kerja, tingkat keterampilan yang dimiliki, penguasaan terhadap pekerjaan. terkategori cukup baik. Indikator dengan skor tertinggi yaitu lama waktu masa kerja. yang artinya lama waktu masa kerja membuat karyawan sudah memahami apa yang akan dikerjakan dan karyawan yang memiliki masa kerja yang lama lebih memiliki pengalaman dan pemahaman tentang pekerjaan yang lebih baik. dan indikator dengan skor terendah yaitu tingkat keterampilan yang dimiliki. yang artinya adanya pembaruan peralatan pekerjaan membuat sebagian karyawan PT.Vonex Indonesia Rancaekek belum bisa menguasai peralatan pekerjaan, hal ini mengakibatkan karyawan harus mengasah keterampilan agar mampu menguasai peralatan kerja tersebut serta harus beradaptasi agar terbiasa dengan peralatan kerja yang baru
2. Karakteristik pelatihan kerja karyawan di PT. Vonex Indonesia Rancaekek dengan indikator terdiri dari peserta, materi, metode. tujuan terkategori

cukup baik. Indikator dengan skor tertinggi yaitu materi. artinya dengan materi yang baik dan menarik membuat karyawan lebih paham dalam pelatihan kerja serta penyampaian materi yang jelas dan tidak membosankan membuat karyawan tidak jenuh saat pelatihan kerja berlangsung. dan indikator dengan skor terendah yaitu peserta. artinya bahwa sebagian karyawan rasa tanggung jawab akan pekerjaannya kurang dan peserta pelatihan kurang serius dalam mengikuti pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan maka dari itu perusahaan harus ada evaluasi dalam pelatihan kerja terutama bagi peserta.

3. Karakteristik disiplin kerja karyawan di PT. Vonex Indonesia Rancaekek dengan indikator terdiri dari ketaatan terhadap peraturan, kepatuhan terhadap perintah perusahaan, ketaatan terhadap jam kerja. Kepatuhan dalam pemeliharaan saran dan prasarana kantor, bekerja sesuai prosedur terkategori cukup baik. Indikator dengan skor tertinggi yaitu ketaatan

terhadap jam kerja. artinya dengan datangnya karyawan tepat waktu ke perusahaan menjadi nilai plus sendiri dan apabila ada yang datang terlambat saat bekerja maka akan diberi sanksi dan indikator dengan skor terendah yaitu bekerja sesuai prosedur. artinya sebagian karyawan PT.Vonex Indonesia Rancaekek menganggap enteng suatu pekerjaan sehingga mengakibatkan pekerjaan yang dikerjakan tidak dilakukan secara optimal

4. Karakteristik kinerja karyawan di PT. Vonex Indonesia Rancaekek dengan indikator terdiri dari kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, hubungan dengan rekan kerja terkategori cukup baik. Indikator dengan skor tertinggi yaitu kualitas. Artinya kualitas yang diberikan karyawan bagus, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dengan kualitas yang bagus karyawan mampu memberikan kinerja terbaik dan memotivasi terhadap karyawan yang lain agar memberikan kinerja terbaik juga dan indikator dengan skor terendah yaitu hubungan dengan rekan kerja. artinya adanya sebagian karyawan yang masih kurang percaya terhadap rekan kerja di karenakan tidak adanya saling keterbukaan antar rekan kerja di PT. Vonex Indonesia Rancaekek
5.
 - a. Secara parsial, pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Vonex Indonesia Rancaekek.
 - b. Secara parsial, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Vonex Indonesia Rancaekek.
 - c. Secara parsial, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Vonex Indonesia Rancaekek.

- d. Secara simultan, pengalaman kerja, pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Vonex Indonesia Rancaekek.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat penulis maka selanjutnya penulis memberikan saran-saran yang dapat berguna mengenai pengalaman kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Vonex Indonesia Rancaekek, diantaranya

1. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh pengalaman kerja karyawan pada PT. Vonex Indonesia Rancaekek perlu untuk ditingkatkan terutama menyangkut indikator keterampilan yang dirasa masih kurang. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan pelatihan dan pengembangan terhadap karyawan yang masih kurang dalam keterampilannya, dan juga menambah waktu kerja karyawan tersebut dengan menyesuaikan keterampilannya.
2. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh pelatihan kerja karyawan pada PT. Vonex Indonesia Rancaekek perlu untuk ditingkatkan terutama menyangkut indikator peserta yang dirasa masih kurang. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan pihak pengelola perusahaan harus melaksanakan penilaian dan pengevaluasian secara langsung saat proses pelatihan dilaksanakan dan memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih serius dalam mengikuti pelatihan

3. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh disiplin kerja pada PT. Vonex Indonesia Rancaekek perlu untuk ditingkatkan terutama menyangkut indikator bekerja sesuai prosedur yang dirasa masih kurang. Sebaiknya dalam bekerja sesuai prosedur apabila ada karyawan yang bekerja tidak sesuai prosedur perusahaan PT. Vonex Indonesia Rancaekek perlu memberikan sanksi atau tugaran kepada para karyawan yang melanggar peraturan tersebut agar mampu mengatasi masalah kepatuhan peraturan seperti adanya surat peringatan, pemotongan gaji, penurunan jabatan, skorsing karyawan dan pemutusan hubungan kerja atau PHK. Sanksi ini efektif agar karyawan disiplin dalam pekerjaannya
4. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kinerja karyawan pada PT. Vonex Indonesia Rancaekek perlu untuk ditingkatkan terutama menyangkut indikator hubungan dengan rekan kerja yang dirasa masih kurang. Sebaiknya perusahaan perlu perhatian yang lebih serius dari manajemen perusahaan terutama menyangkut hubungan dengan rekan kerja dengan cara pimpinan perusahaan atau hrd harus mengetahui apa inti permasalahan yang menyebabkan hubungan rekan kerja tidak baik, lalu hrd melakukan konsultasi terhadap karyawan tersebut atau agar hubungan rekan kerja terjalin dengan baik, perusahaan harus melakukan liburan secara bersama dengan itu karyawan akan mengerti satu sama lain.
5. Berdasarkan hasil penelitian secara verifikatif diperoleh pengaruh yang paling besar dari ke 3 variabel yang diteliti (pengalaman kerja, pelatihan kerja, disiplin kerja) terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Dengan demikian, perusahaan sebaiknya memprioritaskan disiplin kerja karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan