BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan karyawan pada CV Cahaya Berkat Bersama, maka pada bagian akhir dari penelitian ini penulis menarik kesimpulan, sekaligus memberikan saran sebagai berikut.

5.1 Kesimpulan

1. Sebagian besar karyawan pada CV Cahaya Berkat Bersama sudah disiplin dalam melaksanakan pekerjaan. Pengetahuan karyawan mengenai disiplin kerja sudah tinggi, demikian juga dengan pelaksanaan disiplin kerja serta strategi dan dampak pelaksanaan disiplin kerja sudah tinggi.
2. Pada umumnya karyawan pada CV Cahaya Berkat Bersama memiliki motivasi kerja yang tinggi. Kebutuhan fasilitas fisik yang dirasakan karyawan sudah tinggi, demikian juga kebutuhan sosial, harga diri dan aktualisasi diri sudah tinggi, bahkan kebutuhan rasa aman karyawan sangat tinggi.
3. Pada umumnya karyawan pada CV Cahaya Berkat Bersama memiliki kinerja yang tinggi. Karyawan pada CV Cahaya Berkat Bersama memiliki kualitas kerja yang sangat tinggi, dengan kuantitas yang tinggi. Kemudian ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan sudah tinggi yang didukung dengan kerjasama yang sangat baik dengan rekan kerja.

4. Secara parsial disiplin kerja karyawan pada CV Cahaya Berkat Bersama memberikan kontribusi/pengaruh sebesar 33,5% terhadap kinerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Cahaya Berkat Bersama.
5. Kemudian secara parsial motivasi kerja memberikan kontribusi/pengaruh sebesar 24,7% terhadap kinerja karyawan pada CV Cahaya Berkat Bersama. Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Cahaya Berkat Bersama.
6. Secara bersama-sama (simultan) disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan kontribusi/pengaruh sebesar 58,2% terhadap kinerja karyawan pada CV Cahaya Berkat Bersama. Hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Cahaya Berkat Bersama.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian dan pengujian yang telah dilakukan di CV Cahaya Berkat Bersama Bandung disimpulkan bahwa disiplin kerja secara keseluruhan mengalami perbaikan terus menerus dan memiliki nilai yang baik. Namun masih ada beberapa poin yang dirasakan kurang dilihat dari persentasi nilai. Hal ini perlu diperhatikan agar apa yang sudah dijalankan di CV Cahaya Berkat Bersama

Bandung ini dapat berjalan dengan baik. Berikut saran-saran yang dirasa masih sangat perlu untuk diperhatikan di CV Cahaya Berkat Bersama Bandung :

Untuk variabel Disiplin kerja semua indikator termasuk dalam kategori tinggi, namun dilihat secara keseluruhan masih ditemukan indikator dengan nilai persentasi rendah yaitu 73,0% untuk indikator konsekuen. Ternyata para masih ditemukan sebagian karyawan yang kurang konsekuen terhadap penerapan disiplin di CV Cahaya Berkat Bersama Bandung, hal ini menjadi tugas para pimpinan untuk lebih memperhatikan dan memberikan arahan kepada seluruh karyawan untuk mencegah jumlah karyawan yang tidak konsekuen menjadi lebih besar yang akhirnya akan merugikan perusahaan.

Untuk variabel motivasi secara keseluruhan indikator nya juga memiliki nilai yang tinggi dan bahkan sangat baik, namun sama halnya dengan disiplin masih ditemukan salah satu indikator yang memiliki nilai persentasi lebih rendah yaitu sebesar 75,7% untuk indikator kebutuhan sosial,Harga diri,dan Aktualisasi diri. Hal ini mungkin saja disebabkan oleh banyak faktor. Perusahaan sudah mampu memenuhi kebutuhan karyawan secara fisik dan keamanan. Namun untuk ketiga indikator lain yang masih kurang perusahaan perlu lebih memperhatikan bahwa ada sebagian kecil karyawan yang masih merasa belum terpenuhi kebutuhan sosialnya, kebutuhan akan harga diri nya juga masih dirasa kurang, mungkin saja ada karyawan yang belum bisa mengaktualisasikan dirinya. Hal ini perlu mendapat perhatian khusus dari perusahaan. Karena ketiga kebutuhan tersebut mutlak perlu untuk mencegah karyawan berusaha mencari kebutuhan tersebut ditempat lain. Hal ini mengurangi resiko keluar-masuknya karyawan.

Dan yang terakhir adalah variabel Kinerja karyawan,juga sudah dalam kategori tinggi. Namun ada satu indikator yang masih ditemukan memiliki persentasi nilai yang lebih rendah dari indikator lainnya yaitu, indikator kuantitas kerja. Berdasarkan hasil kuisioner yang disebarkan ternyata masih ditemukan proporsi yang tidak seimbang antara satukaryawan dengan karyawan dalam satu divisi dengan jabatan yang sama namun kuantitas pekerjaan tidak sama. Hal ini akan mengakibatkan kecemburuan sosial bagi karyawan yang memiliki kuantitas kerja yang lebih banyak. Tugas dari perusahaan melalui kepala divisi masing-masing adalah untuk menata ulang proporsi kuantitas kerja para karyawan untuk mencegah terjadinya ketidakseimbangan.

Berdasarkan seluruh uraian diatas, pada dasarnya disiplin kerja di CV Cahaya Berkat Bersama mengalami perbaikan terus menerus. Demikian pula dengan motivasi kerja dan kinerja karyawannya dirasakan baik dan juga mengalami perbaikan selama satu tahun terakhir. Namun hal ini tidak akan bisa bertahan dan selalu mengalami perbaikan apabila perusahaan saat ini telah merasa puas dengan apa yang sudah berjalan. Sudah sepatutnya perusahaan tetap mempertahankan prestasinya untuk kemajuan ditahun-tahun yang akan datang. Motivasi yang diberiakan bagi karyawan juga harus selalu diperhatikan sehingga dapat memenuhi tiap tingkat kebutuhannya dan tidak mengalami kejenuhan dalam bekerja. Sehingga kinerja yang diharapkan dari para karyawan tetap dapat diperoleh demi kemajuan perusahaan.