BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis pengaruh kedisiplinan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Woojin Tech Busan, maka pada bagian akhir dari penelitian ini penulis menarik kesimpulan, sekaligus memberikan saran sebagai berikut:

5.1 Kesimpulan

1. Sebagian besar karyawan pada Woojin Tech Busan sudah disiplin dalam melaksanakan pekerjaan. Pengetahuan karyawan mengenai disiplin kerja sudah tinggi. Baik dalam konsekuen, konsiten, taat asas dan tanggung jawab sudah tinggi atau sudah baik. Demikian juga dengan pelaksanaan disiplin kerja serta strategi dan dampak pelaksanaan disiplin kerja sudah tinggi atau sudah baik.
2. Pada umumnya karyawan pada Woojin Tech Busan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Kebutuhan fisik yang dirasakan karyawan sudah tinggi, demikian juga kebutuhan sosial, harga diri dan aktualisasi diri sudah tinggi atau sudah baik.
3. Pada umumnya karyawan pada Woojin Tech Busan memiliki kinerja yang tinggi. Karyawan pada Woojin Tech Busan memiliki kualitas dan kuantitas kerja yang sudah tinggi atau sudah baik. Kemudian waktu kerja sudah sangat tinggi atau sangat baik yang didukung dengan kerjasama yang sangat tinggi atau sangat baik dengan rekan kerja yang lain.

4. Secara parsial disiplin kerja karyawan pada Woojin Tech Busan memberikan kontribusi/pengaruh sebesar 36,3% terhadap kinerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Woojin Tech Busan.
5. Kemudian secara parsial motivasi kerja memberikan kontribusi/pengaruh sebesar 52,5% terhadap kinerja karyawan pada Woojin Tech Busan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Woojin Tech Busan.
6. Secara bersama-sama (simultan) disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan kontribusi/pengaruh sebesar 90,6% terhadap kinerja karyawan pada Woojin Tech Busan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Woojin Tech Busan.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian dan pengujian yang telah dilakukan di Woojin Tech Busan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara keseluruhan mengalami perbaikan terus menerus atau meningktat dan memiliki nilai yang baik bahkan mungkin akan sangat baik. Namun masih ada beberapa poin yang dirasakan kurang dilihat dari persentasi nilai. Hal ini perlu diperhatikan agar apa yang sudah dijalankan di Woojin Tech Busan ini dapat berjalan dengan baik.

Berikut saran-saran yang dirasa masih sangat perlu untuk diperhatikan di Woojin Tech Busan Korea Selatan:

1. Untuk variabel Disiplin kerja semua indikator termasuk dalam kategori tinggi, namun dilihat secara keseluruhan masih ditemukan indikator dengan nilai persentasi rendah yaitu 72,4% untuk indikator taat asas dan tanggung jawab. Ternyata masih ditemukan sebagian karyawan yang kurang konsekuen terhadap penerapan disiplin di Woojin Tech Busan, 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.
2. Untuk variabel motivasi secara keseluruhan indikator nya juga memiliki nilai yang sudah tinggi atau sudah baik, namun sama halnya dengan disiplin masih ditemukan salah satu indikator yang memiliki nilai persentasi yang rendah yaitu sebesar 72,4% untuk indikator aktualisasi diri. Hal ini mungkin saja disebabkan oleh banyak faktor. Perusahaan sudah mampu memenuhi ketiga indicator kebutuhan karyawan secara fisik, keamanan, harga diri dan kebutuhan sosial. Namun untuk indikator lain yang masih kurang perusahaan perlu lebih memperhatikan bahwa ada sebagian kecil karyawan yang masih merasa belum bisa mengaktualisasikan dirinya. Hal ini perlu mendapat perhatian khusus dari para pemimpin perusahaan. Karena aktualisasi sangat perlu untuk mencegah atau mengurangi resiko keluar-masuknya karyawan.
3. Dan yang terakhir adalah variabel Kinerja karyawan,juga sudah dalam kategori tinggi atau sudah baik. Namun ada satu indikator yang masih

ditemukan memiliki persentasi nilai yang lebih rendah yaitu, indikator kuantitas kerja yang memiliki nilai persentasi rendah yaitu sebesar 80,2% 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 pemimpin 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 Woojin Tech Busan mengalami perbaikan terus menerus atau bias disebut meningkat. Demikian pula dengan motivasi kerja dan kinerja karyawannya dirasakan baik dan juga mengalami perbaikan. Namun hal ini tidak akan bisa bertahan dan selalu mengalami perbaikan apabila perusahaan saat ini sudah merasa puas dengan apa yang sudah berjalan atau di capai. Dan sudah sepatutnya perusahaan tetap mempertahankan prestasinya untuk kemajuan ditahun-tahun yang akan datang. Motivasi yang diberiakan bagi karyawan juga harus selalu diperhatikan sehingga dapat meningkatkan atau memenuhi tiap tingkat kebutuhannya dan tidak mengalami kejenuhan dalam bekerja dan terus semangat dalam bekerja. Sehingga kinerja yang diharapkan dari para karyawan tetap dapat diperoleh demi kemajuan dan perkembangan perusahaan.