

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Dari berbagai tahap pengujian dalam penelitian ini, berikut kesimpulan yang dapat peneliti paparkan:

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT VRS.
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT VRS.

5.2. Saran

Berikut saran yang ingin disampaikan oleh peneliti terkait penelitian ini:

5.2.1. Saran Teoritis

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang dilakukan mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan terhadap PT VRS, peneliti ingin memberikan saran agar peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel atau metode lain untuk memahami faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan di PT VRS seperti budaya organisasi, prestasi kerja dan kepuasan kerja. Sehingga, penelitian yang dilakukan dapat menjadi kaya akan pengetahuan yang digunakan sebagai referensi bagi para pembaca atau peneliti selanjutnya.

5.2.2. Saran Praktis

Dalam hal ini, peneliti ingin memaparkan saran praktis sebagai berikut:

5.2.2.1. Bagi instansi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, motivasi dan disiplin kerja sangatlah penting bagi perkembangan dan kemajuan organisasi. Karena itu, penting sekali bagi instansi khususnya PT VRS untuk melakukan evaluasi kerja untuk melihat perkembangan kinerja karyawan agar memajukan kinerja organisasi

dan memiliki karyawan yang berkualitas dan terampil. Berikut saran yang dapat peneliti dapat berikan bagi perusahaan:

1. Perusahaan hendaknya mengakui dan menghargai pencapaian karyawan yang selalu bertanggung jawab atas pekerjaan dan yang dapat berhasil menghadapi tantangan dan mencapai hasil yang signifikan dengan memberikan insentif positif bagi mereka agar terus mempertahankan perilaku tersebut. Hal ini bisa berupa pujian secara langsung, bonus kinerja, pengakuan publik seperti adanya nominasi “*Best Employee of The Month*”, promosi jabatan, peningkatan gaji, dan insentif lainnya yang sesuai dengan hasil kerjanya. Sehingga kinerja yang diberikan lebih maksimal dari sebelumnya.
2. Disarankan perusahaan memberikan pelatihan atau *refreshment training* yang teratur bagi seluruh karyawan terkait pentingnya menjaga data perusahaan seperti penanganan informasi sensitif, penggunaan kata sandi yang kuat, dan identifikasi *phishing* atau serangan siber lainnya. Selanjutnya perusahaan hendaknya melakukan audit secara teratur terhadap akses data dan aktivitas karyawan. Pemantauan ini membantu mendeteksi aktivitas yang mencurigakan atau pelanggaran keamanan yang dapat segera ditangani. Selain itu juga menerapkan prinsip akses terbatas, di mana hanya karyawan yang membutuhkan akses dapat mengakses data tertentu. Gunakan juga sistem otentikasi ganda untuk menambah lapisan keamanan.
3. Perusahaan hendaknya menetapkan proses evaluasi kinerja yang jelas dan transparan yang mengidentifikasi pencapaian dan area untuk pengembangan lebih lanjut. Hal ini memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan tentang kinerja mereka dan membantu mengarahkan mereka ke arah yang tepat untuk mencapai tujuan karir mereka.
4. Perusahaan perlu memberikan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan guna menunjang wawasan yang dimiliki supaya karyawan lebih terampil dan berkualitas dalam memberikan hasil kerja yang memuaskan bagi

perusahaan. Dengan adanya keterlibatan perusahaan dalam memberikan pelatihan serta pendidikan yang dibutuhkan bagi karyawan, karyawan akan merasa terpenuhi akan pengetahuannya dan pada akhirnya berdampak kepada peningkatan kinerjanya.

5. Disarankan perusahaan juga dapat memberikan upah lembur bagi karyawan yang telah bekerja lebih dari 8 jam terlebih yang bekerja di luar *jobdesc* nya supaya dapat meningkatkan semangat bekerja sehingga berdampak kepada motivasi kerja karyawan.

5.2.2.2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat meneliti lebih dalam serta menganalisis faktor-faktor tertentu khususnya yang memiliki keterkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja serta kinerja karyawan. Selanjutnya juga dapat mempertimbangkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan seperti beban kerja, stres kerja, kerjasama tim dan sebagainya.