

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, budaya kerja, dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja (studi kasus pada pegawai PT. Borwita Citra Prima Kabupaten Tegal). Berdasarkan data yang dikumpulkan bahwa diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan semakin tinggi motivasi yang diberikan terhadap karyawan, maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya jika motivasi yang diberikan rendah maka dapat menurunkan prestasi kerja karyawan dalam bekerja.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang diterapkan oleh karyawan, semakin baik pula prestasi kerja mereka, dan tentunya perusahaan akan mendapat keuntungan karena para karyawannya memiliki kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya, jika disiplin kerja rendah, prestasi kerja yang akan didapatkan akan cenderung rendah pula. Oleh karena itu, penting bagi karyawan untuk menjaga tingkat disiplin kerja yang tinggi guna meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam bekerja.

3. Pengaruh budaya kerja terhadap prestasi kerja

Berdasarkan hasil penelitian bahwa semakin baik tingkat Budaya kerja yang terjadi di antara karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerja

mereka. Sebaliknya, jika budaya kerja kurang efektif, prestasi kerja cenderung menurun. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mendorong dan memfasilitasi budaya kerja yang baik diantara karyawan guna meningkatkan prestasi kerja secara keseluruhan.

4. Pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja

Berdasarkan hasil penelitian, Pengalaman kerja Terhadap prestasi kerja karyawan. Dalam hal ini pengalaman merupakan faktor utama dalam pengembangan bagi sebuah perusahaan, semakin tinggi tingkat pengalaman kerja karyawan, maka semakin baik juga prestasi prestasi kerja yang akan didapatkan.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan yang diperoleh, maka diajukan beberapa saran, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi PT. Borwita Citra Prima Tegal.

a. Motivasi

Meningkatkan motivasi, Disarankan agar pihak manajemen lebih memperhatikan faktor-faktor motivasi kerja yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. PT. Borwita Citra Prima juga diharapkan dapat memberikan pedoman pengembangan karyawan atau pelatihan khusus bagi karyawan yang kurang berkualitas, dengan harapan pedoman yang diberikan oleh perusahaan dapat memberikan kualifikasi terkait pekerjaan kepada karyawan. Sehingga karyawan dapat dengan mudah mencapai hasil kerja yang lebih baik sesuai dengan harapan perusahaan.

b. Disiplin Kerja

Meningkatkan disiplin kerja, penting bagi organisasi untuk memperkuat disiplin kerja untuk memperkuat disiplin kerja antara karyawan. Hal ini diharapkan disiplin kerja karyawan yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan dapat ditingkatkan sedemikian rupa sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

c. Budaya Kerja

Disarankan agar budaya di perusahaan dilakukan dengan benar tetap optimal secara preventif dan berkelanjutan. Tujuan budaya adalah untuk menjaga ketertiban sehingga pekerjaan yang dilakukan berhasil dan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Diharapkan manajemen PT. Borwita Citra Prima dapat meningkatkan budaya tetap optimal, karyawan dapat bekerja lebih banyak tergantung pada apa yang ingin dicapai perusahaan. Untuk memastikan tata kelola tetap terjaga pelaksanaan pekerjaan teratur dan lancar mengarah pada peningkatan berkelanjutan dalam prestasi kerja karyawan.

d. Pengalaman Kerja

Disarankan agar perusahaan perlu memperhatikan aspek pengalaman kerja demi meningkatkan prestasi kerja karyawan, alternatif yang tepat adalah praktek seleksi karyawan dengan memperhatikan fisik, attityde, dan juga kemampuan. Selanjutnya

pengadaan training yang dinilai mampu mengatasi rendahnya prestasi kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi penelitian mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja, budaya kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Peneliti menyarankan agar menambah atau mengganti variabel lain. Hal ini dikarenakan dalam penelitian ini motivasi, disiplin kerja, budaya kerja, dan pengalaman kerja hanya mampu menjelaskan 66% variasi prestasi kerja karyawan dan 34% dipengaruhi oleh variabel lain.