

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan telah disajikan sebelumnya dengan ini bisa diambil hasil konklusi, sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis data diatas dapat disimpulkan variabel disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Pan Baruna Batam. Adanya tingkat tinggi disiplin yang dilakukan PT Pan Baruna memberikan dorongan peningkatan kinerja perusahaan optimal.
2. Berdasarkan hasil uji yang sudah dilakukan didapatkan hasil analisis data diatas dapat dibuktikan variabel *turnover intention* memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Pan Baruna Batam. Adanya tinggi nilai pada *turnover intention* yang ada, maka akan memberikan dampak secara keberlanjutan pada operasional perusahaan. Dengan fokus utama terkait pada perputaran tenaga kerja dan potensi posisi penting yang kosong dapat berpengaruh secara signifikan pada kinerja perusahaan untuk mendapatkan hasil optimal.
3. Berdasarkan hasil uji yang sudah dilakukan didapatkan hasil analisis data diatas dapat dibuktikan variabel motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Pan Baruna Batam. Adanya tingkat tinggi nilai yang ada pada motivasi kerja, maka kinerja karyawan PT Pan Baruna memberikan hasil dorongan peningkatan kinerja secara optimal. Hal ini meningkat semakin baik perusahaan dalam meningkatkan motivasi pada pemberian penghargaan atas kinerja karyawan dalam mencapai hasil kerja maksimal.

5.2 Saran

Saran diberikan dari temuan diatas sebagai pertimbangan yang dapat dilakukan di masa depan bisa melibatkan dalam beberapa aspek, diantaranya:

1. Perusahaan dapat meningkatkan disiplin dengan cara mempertahankan karyawan untuk lebih patuh pada instruksi perusahaan yang ada dan memperhatikan pekerja agar terhindar dari kesalahan. Nilai terendah, karyawan masih kurang mengikuti prosedur kerja dengan baik, hal ini perusahaan harus memperhatikan dan tingkatan prosedur pekerja agar menghasilkan kinerja lebih baik dan perbaiki dengan adanya evaluasi rutin melalui supervisi.
2. Perusahaan dapat melakukan pengelolaan untuk *turnover intention* dengan cara memperhatikan karyawan dalam menunda pekerjaan karena kurang bersemangat, hal ini perlu ditingkatkan agar mengurangi terjadinya *turnover intention*. Nilai terendah dari semakin malas menyelesaikan tugas-tugas perlu diperhatikan dan diperbaiki dengan memberikan apresiasi atas hasil pencapaian kerja dengan ini bisa mengelola *turnover intention*.
3. Perusahaan dapat mempertahankan motivasi kerja atas apresiasi yang diberikan kepada karyawan dan keterampilan kerja didukung, akan tetapi perlu ditingkatkan keterampilan pekerja untuk lebih semangat dalam melakukan pekerjaan dan pemberian apresiasi lainnya atas hasil kerja yang sudah diselesaikan. Nilai terendah dari kurangnya kesempatan pengembangan karir dalam hal promosi kerja, perusahaan dapat memperhatikan pekerja yang memiliki hasil kinerja yang baik untuk dapat dipromosikan agar dapat memperbaiki prospek pekerjaan untuk jangka panjang.

4. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya untuk memperluas cakupan pembahasan dengan bisa melibatkan besaran populasi maupun sampel lebih besar dan tidak hanya terbatas pada variabel disiplin kerja, *turnover intention*, dan motivasi kerja, akan tetapi bisa melibatkan variabel lainnya diluar dari judul ini yang memiliki keterkaitan dan relevansi yang baik.