

## BAB V

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan dan pembahasan yang telah diuraikan pada BAB IV, pada bagian ini penulis mengemukakan beberapa kesimpulan atas jawaban pertanyaan yang dirumuskan pada BAB I dari penelitian yang berjudul "Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Telkom Learning Center PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung", diantaranya sebagai berikut:

##### 1. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja di Telkom Learning Center PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung sudah dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata indikator karakteristik penilai, relevansi, reliabilitas, akseptabilitas, sensitifitas dan praktis yang berada pada kategori baik. Walaupun demikian, untuk akseptabilitas penilaian yang masih berada dalam kategori cukup baik masih dapat dioptimalkan dengan melalui pelatihan bagi penilai kinerja.

##### 2. Kepuasan Kerja

Karyawan di Telkom Learning Center PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung pada umumnya menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari indikator ciri-ciri intrinsik pekerjaan, yaitu para karyawan diberikan kesempatan oleh atasan untuk

melakukan tugas yang berbeda yang memerlukan keahlian berbeda dalam melakukannya, kebebasan untuk mengatur pekerjaannya sendiri, menjalankan tugas yang sesuai dengan uraian pekerjaannya (*job description*), melakukan pekerjaan yang dinilai penting dan merupakan bagian dari pencapaian tujuan perusahaan, dan para karyawan diberikan umpan balik oleh atasan tentang seberapa jauh keberhasilan pekerjaan yang telah mereka capai.

Dalam hal indikator penghargaan yang layak, meliputi gaji dan promosi, ditunjukkan dengan pendapat dari para karyawan bahwa, sistem pengupahan/gaji dan kebijakan promosi sudah dilaksanakan dengan cara yang wajar dan adil. Jika dilihat dari indikator karakteristik atasan, atasan telah melakukan tugasnya dengan sangat baik dan memberikan perlakuan yang menyenangkan dan kooperatif sehingga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang sangat tinggi.

Selanjutnya, dalam indikator rekan sekerja yang mendukung, yaitu menciptakan hubungan kerja antara sesama karyawan, baik dalam berinteraksi sehari-hari maupun bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan dalam tim telah menunjukkan adanya kepuasan kerja yang tinggi. Begitu pula halnya dengan indikator lingkungan kerja yang mendukung, yaitu ketersediaan dan kelengkapan peralatan kerja serta kenyamanan kondisi ruang kerja. Dalam hal ini perusahaan telah maksimal menyediakan dan memberikan kenyamanan fasilitas kerja sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawannya di perusahaan.

### 3. Pengaruh penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Telkom Learning Center PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk.Bandung

Penilaian kinerja di Telkom Learning Center PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk.Bandung menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Secara teoritis penilaian kinerja akan memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Ternyata dari hasil penelitian ini terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Penilaian kinerja dengan kepuasan kerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,358. Nilai koefisien determinasi yang didapat adalah 13% menunjukkan bahwa sebesar 13% tingkat kepuasan kerja karyawan ditentukan oleh penilaian kinerja yang dilaksanakan. Selebihnya ditentukan oleh faktor-faktor lain, seperti: sistem rekrutmen, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan dan lain-lain.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang berbunyi: “Terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian kinerja dengan kepuasan kerja karyawan di Telkom Learning Center PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk.Bandung, **diterima**.”

#### **B. Rekomendasi**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian kinerja dengan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penilaian kinerja harus diperhatikan oleh semua pihak.

## 1. Bagi Lembaga

- a. Pelaksanaan sistem penilaian kinerja yang efektif haruslah mendapat sokongan dari segenap anggota organisasi. Hal ini berarti direkomendasikan bahwa dalam penilaian kinerja dibutuhkan manajemen atas biaya pelatihan, pertemuan karyawan, formulir penilaian, dan waktu staf. Selain itu juga, komunikasi dan kerjasama aktif antara atasan dan bawahan sangat diperlukan dalam pelaksanaan penilaian, hal ini guna menjaga agar penilaian kinerja dapat terlaksana dengan adil, objektif dan transparan.
- b. Bagi atasan (penilai kinerja) hendaknya dapat terus menciptakan saluran komunikasi kerja yang saling mendukung dan saling percaya dengan bawahan (karyawan yang dinilai), sehingga antara atasan dan karyawan dapat dengan mudah untuk bertukar pendapat/ide, baik yang berkenaan dengan prinsip akseptabilitas penilaian kinerja maupun dalam hal manajemen personalia lainnya.

## 2. Bagi karyawan

Bagi para karyawan di Telkom Learning Center PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung secara keseluruhan harus terlibat aktif sesuai dengan tugas dan fungsinya. Mengingat lembaga ini merupakan suatu lembaga yang bergerak dibidang pengembangan sumber daya manusia. Peranannya sangat penting dalam peningkatan mutu aparatur pemerintah, para karyawan dituntut untuk melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya serta memberikan kontribusi yang

maksimal dalam upaya mempertahankan pelayanan yang lebih baik bagi kepentingan lembaga.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Dalam penelitian ini meskipun terdapat pengaruh yang signifikan penilaian kinerja dengan kepuasan kerja karyawan, tetapi korelasi yang ada menunjukkan masih kategori sedang. Ini berarti bahwa masih banyak faktor lain yang mempengaruhi penilaian kinerja yang mungkin lebih besar tingkat korelasinya, sehingga bagi peneliti selanjutnya dapat menelaah 1) teori penilaian kinerja secara lebih mendalam, 2) indikator dari penilaian kinerja yang mana yang secara jelas memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Serta bisa menelaah dengan menggunakan faktor-faktor lainnya seperti sistem rekrutmen, seleksi dan penempatan, serta pelatihan dan pengembangan karyawan.