

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT. Telkom Witel Bandung untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat di tarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran *employee engagement* pada PT. Telkom Witel Bandung cenderung tinggi. Di dalam penelitian ini hasil skor tertinggi terdapat dalam dimensi *dedication* (dedikasi) pada indikator tingkat kebanggaan menjadi bagian perusahaan. Sedangkan skor terendah terdapat dalam dimensi *absorption* (penghayatan) pada indikator tingkat karyawan menghayati pekerjaan sehingga melupakan keadaan sekitar dan merasa waktu cepat berlalu. Gambaran motivasi kerja pada PT. Telkom Witel Bandung cenderung tinggi. Di dalam penelitian ini hasil skor tertinggi terdapat dalam dimensi *need for affiliation* (kebutuhan akan afiliasi) pada indikator tingkat dorongan karyawan untuk memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja. Sedangkan skor terendah terdapat dalam dimensi *need for power* (kebutuhan akan kekuasaan) pada indikator tingkat keinginan karyawan senang memiliki kesempatan untuk memegang kendali pada sebuah organisasi atau kelompok. Gambaran kinerja karyawan pada PT. Telkom Witel Bandung cenderung tinggi. Di dalam penelitian ini hasil skor tertinggi terdapat dalam dimensi *contextual performance* (kinerja kontekstual) pada indikator tingkat ketaatan karyawan terhadap prosedur perusahaan. Sedangkan skor terendah terdapat dalam dimensi *adaptive performance* (kinerja adaptif) pada indikator tingkat karyawan mengendalikan stres saat bekerja.
2. *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Witel Bandung.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Witel Bandung.

4. *Employee engagement* dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Witel Bandung.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, peneliti merumuskan beberapa rekomendasi yang dapat dijadikan pertimbangan bagi PT. Telkom Witel Bandung agar dapat mengatasi permasalahan kinerja karyawan. Beberapa saran tersebut adalah:

1. Mengenai *employee engagement* pada dimensi *absorption* (penghayatan) memberikan skor paling rendah, pada indikator tingkat karyawan menghayati pekerjaan sehingga melupakan keadaan sekitar dan merasa waktu cepat berlalu. Oleh karena itu, PT. Telkom Witel Bandung harus lebih memperhatikan lagi apa yang diinginkan atau dibutuhkan oleh karyawan dalam pekerjaannya. PT. Telkom Witel Bandung harus dapat meningkatkan rasa senang para karyawan terhadap pekerjaannya dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman yang dapat membuat para karyawan fokus terhadap pekerjaannya. Sehingga para karyawan akan lebih berkonsentrasi penuh dan serius dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat menghayati setiap pekerjaan yang dilakukannya. Mengenai motivasi kerja pada dimensi *need for power* (kebutuhan akan kekuasaan) memberikan skor paling rendah, pada indikator tingkat keinginan karyawan senang memiliki kesempatan untuk memegang kendali pada sebuah organisasi atau kelompok. Artinya, karyawan kurang senang jika memiliki kesempatan untuk memegang kendali pada sebuah organisasi atau kelompok, itu membuktikan bahwa jiwa kepemimpinan pada setiap karyawan masih kurang. Oleh karena itu, untuk PT. Telkom Witel Bandung diharapkan dapat menumbuhkan motivasi kerja para karyawan dengan memberikan penghargaan berupa bonus, kenaikan gaji, kepada para karyawan jika mereka bisa memimpin tim kerjanya, sehingga banyak karyawan yang tertarik dan senang untuk menjadi pemimpin dalam tim. Mengenai kinerja karyawan pada dimensi *adaptive performance* (kinerja adaptif) memberikan skor paling rendah, pada indikator tingkat karyawan mengendalikan stres saat bekerja. Oleh karena itu, untuk PT. Telkom Witel

Bandung diharapkan dapat memahami karyawannya, karena tentunya stres ini dapat di sebabkan oleh beberapa faktor. PT. Telkom Witel Bandung dapat melakukan berbagai cara untuk mengurangi stres para karyawannya, dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman fleksibel, selalu mengapresiasi setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, dan tidak memberikan pekerjaan yang melebihi kapasitas karyawan sehingga stres karyawan dapat berkurang.

2. Karena *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Telkom Witel Bandung perlu mempertahankan *employee engagement* yang sudah tinggi dan meningkatkan *employee engagement* yang masih rendah yaitu *employee engagement* pada indikator tingkat karyawan menghayati pekerjaan sehingga melupakan keadaan sekitar dan merasa waktu cepat berlalu. Hal tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan rasa senang para karyawan terhadap pekerjaannya dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman yang dapat membuat para karyawan fokus dan berkonsentrasi terhadap pekerjaannya.
3. Karena motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Telkom Witel Bandung perlu mempertahankan dan lebih meningkatkan motivasi kerja yang cukup tinggi. Dengan meningkatkan motivasi kerja yang masih rendah yaitu motivasi pada indikator tingkat keinginan karyawan senang memiliki kesempatan untuk memegang kendali pada sebuah organisasi atau kelompok. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara pemberian penghargaan berupa bonus, kenaikan gaji, dll. kepada para karyawan yang mau memimpin timnya dan berhasil memimpin timnya, dengan seperti maka para karyawan akan tertarik dan senang jika memiliki kesempatan menjadi seorang pemimpin dalam timnya.
4. Karena *employee engagement* dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dari itu untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Telkom Witel Bandung perlu meningkatkan *employee engagement* dan motivasi kerja. Hal tersebut dapat dilakukan

dengan cara lebih memperhatikan lagi apa yang diinginkan atau dibutuhkan oleh karyawan dalam pekerjaannya, perusahaan harus dapat memahami para karyawannya, ciptakan suasana yang nyaman di tempat kerja agar karyawan dapat fokus terhadap pekerjaannya, berikan penghargaan kepada karyawan yang bisa dan mampu menjadi seorang pemimpin dalam timnya sehingga para karyawan akan tertarik untuk mendapatkan penghargaan tersebut dan rasa keinginan mereka untuk memimpin tim akan muncul, kurangi beban kerja karyawan buat suasana yang nyaman dan fleksibel di tempat kerja dan berikan tugas yang sesuai dengan kapasitas mereka agar mereka tidak mengalami stres saat bekerja.