

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan PT. Telkom Divisi Regional III mengenai model peningkatan kinerja dilihat melalui kepuasan kerja dan motivasi dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. **Gambaran kepuasan kerja pada karyawan PT. Telkom Divisi Regional III**

Gambaran kepuasan kerja pada karyawan PT. Telkom Divisi Regional III dapat dikategorikan tinggi. Hal tersebut didasarkan pada hasil penghitungan skor kriterium yang berada pada daerah kriterium tinggi yaitu sebesar 80%. Dimensi pada kepuasan kerja terdiri dari kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, imbalan, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Skor tertinggi terdapat pada dimensi imbalan dan rekan kerja yaitu sebesar. Skor tertinggi dimensi imbalan terdapat pada tingkat gaji yang diberikan menutupi kebutuhan sehari-hari yaitu sebesar 77%, hal ini dapat mengindikasikan bahwa gaji yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai. Sementara itu skor tertinggi dimensi rekan kerja terdapat pada tingkat rekan kerja mahir dalam teknis pekerjaan yaitu sebesar 88%, hal ini dapat mengindikasikan bahwa karyawan merasa memiliki rekan kerja yang mahir dalam teknis pekerjaan dapat membantu mereka saat bekerja sehingga menciptakan kepuasan kerja.

Meskipun secara keseluruhan gambaran kepuasan kerja pada karyawan PT. Telkom Divisi Regional III dapat dikategorikan tinggi, tetapi masih ada hal-hal kecil yang harus diperhatikan. Seperti pada dimensi kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri dalam tingkat jabatan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan masih banyak karyawan yang menjawab bahwa jabatannya tidak sesuai. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan bisa saja berdampak pada kinerja.

2. **Gambaran motivasi pada karyawan PT. Telkom Divisi Regional III**

Gambaran motivasi pada karyawan PT. Telkom Divisi Regional III dapat dikategorikan tinggi. Hal tersebut didasarkan pada hasil penghitungan skor kriterium yang berada pada daerah kriterium tinggi yaitu sebesar 89%. Dimensi pada motivasi terdiri dari kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan berprestasi, dan kebutuhan akan berafiliasi. Skor tertinggi terdapat pada dimensi kebutuhan berprestasi dan kebutuhan akan berafiliasi. Skor tertinggi dimensi kebutuhan akan berprestasi terdapat pada tingkatan karyawan ingin memiliki kinerja yang baik yaitu sebesar 60%, dimana dapat diartikan bahwa mayoritas karyawan memiliki motivasi yang tinggi, semangat yang tinggi, dan keinginan untuk terus meningkatkan kualitasnya. Sementara skor tertinggi dimensi kebutuhan akan berafiliasi terdapat pada tingkatan karyawan ingin menciptakan rasa kerja sama dengan rekan kerja yaitu sebesar 63%, dimana dapat diartikan bahwa mayoritas karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam menciptakan rasa kerja sama di lingkungan kerja.

### 3. Gambaran kinerja pada karyawan PT. Telkom Divisi Regional III

Gambaran kinerja pada karyawan PT. Telkom Divisi Regional III dapat dikategorikan tinggi. Hal tersebut didasarkan pada hasil penghitungan skor kriterium yang berada pada daerah tinggi yaitu sebesar 83%. Dimensi pada kinerja terdiri dari kualitas kinerja, produktivitas karyawan, pengetahuan mengenai pekerjaan, kepercayaan, ketersediaan, dan kebebasan. Skor tertinggi terdapat pada dimensi kualitas kinerja dalam tingkatan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan teliti yaitu sebesar 82%. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan memiliki tingkat ketelitian yang tinggi sehingga berdampak pada kinerja yang baik juga.

Meskipun secara keseluruhan gambaran kinerja karyawan PT. Telkom Divisi Regional III dikategori tinggi, tapi masih ada beberapa hal kecil yang dapat mengganggu kinerja karyawan. Seperti pada dimensi kebebasan dimana masih ada beberapa karyawan yang merasa tidak mampu untuk bekerja secara mandiri.

### 4. Hasil Penelitian

Avicennia Robi'uts Tsani, 2021

*Model Peningkatan Kinerja Dilihat Melalui Kepuasan Kerja dan Motivasi PT. Telkom Divisi Regional III*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Berdasarkan nilai koefisien korelasi pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja memiliki korelasi yang berada di kategori sedang yaitu sebesar 0,599 pada interval 0,400-0,699. Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Divisi Regional III dengan thitung sebesar sebesar 4,246 > ttabel 2,004, yang dapat diartikan jika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Variabel motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan thitung sebesar 1,626 < ttabel 2,004, yang dapat diartikan bahwa motivasi bukanlah faktor yang dominan, dan jika motivasi berdiri sendiri maka tidak berperan dalam peningkatan kinerja karyawan. Sementara variabel kepuasan kerja dan motivasi secara bersamaan dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Divisi Regional III. Maka dapat disimpulkan jika meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi secara bersamaan maka kinerja karyawan PT. Telkom Divisi Regional III pun akan meningkat.

## 5.2 Saran

Berdasarkan pada kesimpulan hasil penelitian mengenai model peningkatan kinerja dilihat melalui kepuasan kerja dan motivasi PT. Telkom Divisi Regional III, peneliti ingin mengajukan beberapa saran yang mungkin dapat digunakan oleh pihak perusahaan saat akan mengambil keputusan. Saran-sarannya adalah sebagai berikut:

1. Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa meskipun secara keseluruhan gambaran kepuasan kerja pada karyawan PT. Telkom Divisi Regional III dapat dikategorikan tinggi, tetapi masih ada hal-hal kecil yang harus diperhatikan. Seperti pada dimensi kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri dalam tingkat jabatan saya sesuai dengan latar belakang pendidikan masih banyak karyawan yang menjawab bahwa jabatannya tidak sesuai. Hal-hal kecil tersebut jika tidak segera diperhatikan dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan berdampak buruk pada kinerja karyawan. Akan lebih baik untuk menciptakan kepuasan kerja yang tinggi, perusahaan dapat menyebarkan angket/kuesioner seperti ini atau menggunakan hasil

penelitian ini untuk melihat apa saja yang dirasa kurang oleh karyawan. Seperti pada dimensi kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan cara menempatkan mereka di jabatan yang sesuai dengan latar belakang mereka.

2. Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa meskipun secara keseluruhan gambaran motivasi karyawan PT. Telkom Divisi Regional III berada dikategori tinggi, akan tetapi saat dilakukan uji T ditemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu alangkah baiknya jika PT. Telkom Divisi Regional III untuk terus dapat memaksimalkan pemberian dukungan dan dorongan terhadap karyawannya, agar karyawan terus termotivasi, contohnya adalah dengan cara menghargai hasil kerja karyawan, karena jika hasil kerja mereka dihargai maka mereka akan merasa senang dan akan terus termotivasi untuk memberikan kontribusi pada perusahaan.
3. Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa meskipun secara keseluruhan gambaran kinerja karyawan PT. Telkom Divisi Regional III dikategori tinggi, tapi masih ada beberapa hal kecil yang dapat mengganggu kinerja karyawan. Hal-hal kecil tersebut jika tidak segera diperhatikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu alangkah baiknya jika perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja dengan beberapa faktor seperti kepuasan kerja dan motivasi. Seperti jika kepuasan kerja tercipta karena perusahaan dapat terus memenuhi hak dan kebutuhan karyawan maka mereka akan bekerja dengan sepenuh hati, selain itu pemberian motivasi seperti dukungan dan memberi masukan yang membangun maka karyawan akan tau hal apa saja yang harus diperbaiki untuk meningkatkan kinerja mereka.
4. Secara keseluruhan kinerja karyawan PT. Telkom Divisi Regional III sudah cukup baik, meskipun masih ada beberapa hal yang harus ditingkatkan. Oleh karena itu alangkah baiknya jika PT. Telkom Divisi Regional III memaksimalkan kepuasan kerja dan motivasi secara bersamaan, contohnya adalah dengan pemberian reward setiap kali karyawan dapat memberikan

hasil kerja yang baik. Sehingga karyawan merasa puas serta tidak memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya, dan karyawan tetap termotivasi.