

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

1. Motivasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Bandung 40000 sudah tinggi. Hal ini terlihat dari tanggapan karyawan yang pada umumnya menyatakan setuju, baik dilihat dari motivasi ekstrinsik maupun motivasi intrinsik. Kemampuan yang dimiliki untuk menghasilkan kinerja yang sesuai dengan target PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Bandung 40000 pada sub variabel motivasi ekstrinsik dan kemampuan dalam menghadapi dan menyelesaikan pekerjaan pada sub variabel motivasi intrinsik merupakan indikator yang dominan sedangkan perbandingan antara imbalan yang diterima dengan pengorbanan yang dilakukan pada sub variabel motivasi ekstrinsik merupakan indikator yang kurang dominan.
2. Kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Bandung 40000 sudah tinggi. Hal ini terlihat dari tanggapan karyawan yang pada umumnya menyatakan puas, baik dilihat dari gaji, kesempatan untuk berkembang, pekerjaan itu sendiri, penilaian, kerjasama, dan kondisi kerja. Jangka waktu yang disediakan perusahaan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan pada dimensi pekerjaan itu sendiri merupakan indikator yang dominan sedangkan besarnya gaji yang diterima dibandingkan dengan gaji yang diberikan BUMN lainnya pada dimensi gaji merupakan indikator yang kurang dominan

3. Kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Bandung 40000 sudah tinggi. Hal ini terlihat dari tanggapan karyawan yang pada umumnya menyatakan baik. Pernyataan karyawan mengenai kemampuan untuk menentukan cara kerja tanpa menunggu petunjuk dari manajemen lini merupakan indikator yang dominan sedangkan ketaatan terhadap segala ketetapan dan peraturan perusahaan merupakan indikator yang kurang dominan.
4. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.
5. Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.
6. Terdapat pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi dan kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dikemukakan terdahulu, penulis mengajukan beberapa rekomendasi sebagai berikut.

1. Segala aspek yang dapat memotivasi karyawan telah dapat dipenuhi oleh PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Bandung 40000 baik motivasi ekstrinsik maupun motivasi instrinsik. Berdasarkan beberapa indikator yang mengukur

motivasi kerja terdapat satu indikator yang harus diperhatikan oleh PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Bandung 40000 yaitu perbandingan antara imbalan yang diterima dengan pengorbanan yang dilakukan. PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Bandung 40000 harus memberikan imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya sehingga karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan. Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Untuk itu faktor-faktor yang dapat memacu karyawan untuk termotivasi lebih tinggi harus lebih diperhatikan sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

2. Kepuasan kerja karyawan yang sudah tinggi masih perlu ditingkatkan terutama besarnya gaji yang diterima dibandingkan dengan gaji yang diberikan BUMN lainnya. Sebagai salah satu BUMN di Indonesia PT. Pos Indonesia seharusnya memberikan gaji yang seimbang dengan BUMN lainnya sehingga akan memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara memperhatikan gaji karyawan, karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan karir, PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Bandung 40000 memberikan jenis pekerjaan dan jabatan yang sesuai dengan tingkat pendidikan dan pengetahuan karyawan, menerapkan sistem penilaian, membina hubungan antar karyawan, dan menciptakan kondisi kerja yang dapat mendukung terhadap pekerjaan sehingga kepuasan kerja karyawan akan meningkat yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Kinerja yang dicapai oleh karyawan sudah tinggi, namun ketaatan terhadap segala ketetapan dan peraturan perusahaan masih kurang. PT.Pos Indonesia (Persero) cabang Bandung 40000 dapat meningkatkan ketaatan karyawannya dengan cara memberikan aturan-aturan dan sanksi-sanksi apabila karyawan tidak mentaati peraturan. Sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Pos Indonesia cabang Bandung 40000 selain terus berusaha memberikan motivasi dan kepuasan kepada karyawannya, juga harus mampu meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pendidikan para karyawannya. Upaya tersebut dapat ditempuh dengan cara memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan baik formal maupun informal, baik di dalam maupun luar negeri.

