

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance* di Divisi Direktorat Keuangan Telkom” dapat ditarik beberapa kesimpulan dan jawaban dari rumusan masalah pada penelitian ini :

1. *Employee Performance* pada Divisi Direktorat Keuangan Telkom berada pada tingkatan yang sangat tinggi. Hal ini berdasarkan jawaban dari para responden mengenai pernyataan pada variabel *Employee Performance*. Masalah pada dimensi kualitas kerja seperti karyawan Divisi Direktorat Keuangan Telkom tidak dapat mencapai target, sekarang sudah mencapai target. Hal ini sesuai dengan pernyataan Eze (2012) yaitu “*Employee Performance* merupakan faktor utama untuk memastikan bahwa organisasi berjalan lancar dan sukses. Kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan kinerja organisasi”. Telkom dapat memastikan organisasinya berjalan lancar dan sukses.
2. *Job Satisfaction* pada Divisi Direktorat Keuangan Telkom berada pada tingkatan yang tinggi, apabila dilihat berdasarkan Herzberg Two Factors Theory, pada faktor Motivators dan Hygiene. Hal ini dilihat berdasarkan jawaban responden pada variabel *Job Satisfaction*, yang dibedakan menjadi *Motivators Factors* dan *Hygiene Factors*. Hasil jawaban responden berdasarkan masing-masing faktor memiliki tingkatan yang tinggi. Hal ini juga menunjukkan bahwa masalah seperti transparansi yang kurang mengenai pencapaian karir karyawan yang ada di dimensi Achievement dan Advancement, tempat kerja yang nyaman bagi karyawan dengan dimensi Physical Working Conditions, dan pemimpin yang mampu berdialog dan empat dengan dimensi Relationship with supervisor, sudah mengalami perbaikan dan memberikan kepuasan yang tinggi saat ini. Secara keseluruhan pun, *Job Satisfaction* berada di tingkat yang tinggi di Divisi Direktorat Keuangan Telkom. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Ezeanyim (2019) yaitu “Kepuasan kerja yang tinggi menghasilkan sikap positif

karyawan terhadap pekerjaannya, begitu pun sebaliknya”. Kepuasan kerja karyawan Divisi Direktorat Keuangan Telkom berada pada kategori tinggi sehingga menghasilkan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya.

3. Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance* pada karyawan Direktorat Keuangan Telkom menghasilkan pengaruh yang positif. Hasil dari regresi linier sederhana memiliki hasil $\beta = 0,41$ dengan $p\text{-value} = 0,000$. Maka dari itu, *Job Satisfaction* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* di Divisi Direktorat Keuangan Telkom. Kenaikan pada *Job Satisfaction* akan menaikkan *Employee Performance* di Divisi Direktorat Keuangan Telkom. Pengaruh yang dihasilkan pun sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohamed Inuwa (2016) dengan judul *Job Satisfaction and Employee Performance : An Empirical Approach*” yang menyatakan *job satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *employee performance*. Dalam penelitian ini, seluruh dimensi *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *employee performance*.

5.2 Saran

Berdasarkan dari kesimpulan diatas, maka peneliti memiliki beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan Telkom dan untuk penelitian selanjutnya. Bagi perusahaan Telkom :

- Pertahankan tingkat kepuasan kerja yang sudah dicapai saat ini dimana seluruh dimensi yang dipakai dalam penelitian ini mendapatkan skor yang tinggi, tetap memperhatikan beberapa dimensi seperti transparansi yang kurang mengenai pencapaian karir karyawan yang ada di dimensi *Achievement* dan *Advancement* dengan bersikap transparan yang ditunjukkan oleh pimpinan, tempat kerja yang nyaman bagi karyawan dalam dimensi *Physical Working Conditions* dengan mendesign layout kantor dan penerangan ruangan untuk membuat karyawan nyaman dalam bekerja, dan pemimpin yang mampu berdialog dan empati dalam dimensi *Relationship with supervisor* dengan pelatihan *leadership* bagi calon-calon pimpinan khususnya pimpinan di Divisi Direktorat Keuangan Telkom. Untuk dimensi kepuasan kerja lain, tetap pertahankan dengan rutin setiap 6 bulan atau 1

tahun melakukan survei terhadap kepuasan kerja karyawan Telkom khususnya di Divisi Direktorat Keuangan Telkom. Untuk employee performance, pertahankan dimensi-dimensi yang sudah mencapai kategori sangat tinggi. Hal ini dilakukan dengan membuat sebuah Key Performance Indicator (KPI) bagi seluruh karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dan lakukan penilaian menggunakan KPI secara rutin setiap 6 bulan atau 1 tahun. Untuk dimensi kualitas kerja, yaitu pencapaian target diharapkan tetap menjadi perhatian walaupun pada penelitian sudah dapat mencapai target, dilakukan perencanaan yang matang dengan tindakan-tindakan preventif dalam melakukan perencanaan beserta dengan pelaksanaan rencana. Dimensi kualitas kerja sangat penting bagi pencapaian divisi Direktorat Keuangan Telkom.

Bagi penelitian selanjutnya :

- Topik kepuasan kerja memang masih banyak kaitannya bukan hanya pada kinerja karyawan. Masih banyak variabel dependen yang dapat dihubungkan, seperti Employee Engagement, Retention, dan masih banyak lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- A., V. H. (2018). *ANALISIS INDUSTRI TELEKOMUNIKASI INDONESIA UNTUK MENDUKUNG EFISIENSI*. Jakarta : Puslitbang Sumber Daya, Perangkat, dan Penyelenggaraan Pos dan Informatika Badan Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Komunikasi dan Informatika .
- Anderson V., F. R. (2020). *Research methods in human resource management: investigating a business issue*.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Boston: Pearson.
- Ezeanyim, E. E. (2019). The Impact of Job Satisfaction on Employee Performance in Selected Public Enterprise in Awka, Anambra State. *Double Blind Peer Reviewed International Research Journal* .
- Fauzan, R. (2020, March 1). *Ketat, Begini Persaingan Operator Seluler Tahun Lalu*. Retrieved from Bisnis.com: <https://teknologi.bisnis.com/read/20200301/101/1207620/ketat-begini-persaingan-operator-seluler-tahun-lalu>
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi ke-4)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Gujarati, D. N. (2006). *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- I., S. (2019, May 31). *HR Trends 2019 : Strengthening Work Environment*. Retrieved from Easy Software: <https://easy-software.com/en/newsroom/hr-trends-2019-work-environment-on-the-upswing/>
- Inuwa, M. (2016). *Job Satisfaction and Employee Performance : An Empirical Approach*.
- Mondy R.W, M. J. (2016). *Human Resource Management*. Boston: Pearson.

- Muna Ahmed Alromaihi, Z. A. (2017). *JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE PERFORMANCE: A THEORETICAL REVIEW*.
- Program Studi Manajemen. (n.d.). *PANDUAN PENULISAN SKRIPSI*. Universitas Katolik Parahyangan.
- PT Telkom Indonesia. (2018). *EMPLOYEE ENGAGEMENT SURVEY TELKOM GROUP 2019*.
- PT Telkom Indonesia. (2019). *Work Experience & Engagement Survey Telkom Group Tahun 2018*.
- PT Telkom Indonesia. (2020, June 1). *BUDAYA GREAT PEOPLE - THE TELKOM WAY & WELL BALANCED LIFE*. Retrieved from Rekrutmen.Telkom.co.id:
https://rekrutmen.telkom.co.id/index.php?r=site/listSub&id=5reppm3pPDw_H85JK0VcJHTmEPaZBg3u4A2FSFV57dM
- PT Telkom Indonesia. (2020, June 1). *Profil dan Riwayat Singkat*. Retrieved from Telkom.co.id:
https://telkom.co.id/sites/about-telkom/id_ID/page/profil-dan-riwayat-singkat
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business : a skill-building approach*. Chichester, West Sussex, United Kingdom: Wiley.
- Silmina. (2017). *Pengaruh Manajemen Partisipatif terhadap Kepuasan Kerja dengan Kepribadian Karyawan sebagai Variabel Moderasi di Kafe X Bandung*. Universitas Katolik Parahyangan.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Teck Hong Tan, A. W. (2011). Herzberg's motivation-hygiene theory and job satisfaction in the malaysian retail sector: the mediating effect of love of money. *Asian Academy of Management Journal*, Vol. 16, No. 1, 73-94.