

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan interpretasi data penelitian yang sudah dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan memiliki besaran pengaruh 0,241. Ini berarti kinerja karyawan Yakes Telkom dipengaruhi secara signifikan (p value : 0,035) oleh faktor motivasi kerja.
2. Kemampuan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan memiliki besaran pengaruh 0,391. Ini berarti kinerja karyawan Yakes Telkom dipengaruhi secara signifikan (p value : 0,006) oleh faktor kemampuan kerja
3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan memiliki besaran pengaruh 0,356. Ini berarti kinerja karyawan Yakes Telkom dipengaruhi secara signifikan (p value : 0,012) oleh faktor lingkungan kerja.
4. Motivasi kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan besarnya pengaruh secara berturut-turut 0,241, 0,391, 0,356. Secara keseluruhan kinerja karyawan Yakes Telkom dipengaruhi secara signifikan (p value : 0,000) oleh faktor motivasi kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja.

5.2 Saran

Dari keseluruhan hasil penelitian ini, penulis memberikan beberapa saran bagi perusahaan, yaitu :

1. Manajemen Yakes Telkom Area Jawa Barat perlu memerhatikan tingkat motivasi para karyawan, meskipun sudah tergolong baik, motivasi kerja karyawan Yakes Telkom Area Jawa Barat memiliki besaran pengaruh paling kecil terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja lebih ditingkatkan lagi supaya bisa semakin mendorong karyawan untuk dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Manajemen perusahaan perlu melakukan pendekatan lebih jauh kepada masing-masing individu karyawan untuk mengetahui kebutuhan

karyawan yang berbeda-beda. Sehingga perusahaan bisa memotivasi karyawan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh karyawan. Selain itu, perusahaan perlu memberikan pengakuan kepada karyawan setinggi-tingginya atas hasil kerja yang mereka lakukan, hal ini akan membuat karyawan lebih dihargai perusahaan atas hasil kerja kerasnya. Perusahaan pun bisa memberikan penghargaan berupa imbalan bagi karyawan yang dapat melakukan tugas melampaui target yang ditentukan juga akan lebih memotivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih giat lagi agar hasil kerja dapat sesuai dengan tujuan perusahaan.

2. Kemampuan kerja karyawan Yakes Telkom Area Jawa Barat memiliki besaran pengaruh paling tinggi terhadap kinerja karyawan, manajemen perusahaan perlu mempertahankan kemampuan karyawan yang sudah tergolong baik. Untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan, manajemen perusahaan perlu mengupayakan adanya fasilitas maupun kegiatan yang dapat menunjang kesehatan karyawan, seperti aktivitas berolahraga bersama untuk memertahankan dan meningkatkan stamina karyawan dalam bekerja. Selain itu, untuk meningkatkan kemampuan nonfisik karyawan, maka perusahaan dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menempuh pendidikan formal maupun pelatihan sehingga dapat mengembangkan kemampuan kerja karyawan yang sesuai dengan tugasnya saat ini.
3. Suasana lingkungan kerja Yakes Telkom Area Jawa Barat perlu dipertahankan, dan untuk meningkatkan suasana lingkungan kerja supaya lebih optimal, manajemen perusahaan bisa menjadwalkan adanya pertemuan informal secara rutin untuk seluruh karyawan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman baik antar sesama rekan kerja maupun dengan atasan. Selain itu, manajemen selalu mengontrol ketersediaan peralatan dan perlengkapan kerja, serta berkomunikasi dengan karyawan untuk mengetahui peralatan dan perlengkapan apa yang dibutuhkan untuk dapat menunjang karyawan untuk bekerja. Peralatan dan fasilitas baru harus terus diberikan perusahaan kepada karyawan supaya dapat menunjang karyawan melakukan tugas-tugasnya, sehingga pada akhirnya karyawan dapat mencapai hasil kerja yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* . Bandung : Refika Aditama.
- Ahmad, T., Farrukh , F., & Nazir, S. (2015). Capacity building boost employees performance. *Industrial and Commercial Training*, 47(2).
- Aisha, A. N., Hardjomidjojo, P., & Yassierli. (2013). Effects of Working Ability, Working Condition, Motivation and Incentive on Employee Multi-Dimensional Performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 4.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Coutler, M., & Stephen P., R. (2016). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Dunnett, M. (1976). *Aptitudes, Abilities, and Skills*. Chicago: Rand McNally.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (6 ed.). England: Pearson.
- Hair, J., Babin, B., Money , A., & Samouquel, P. (2003). *Essential of Business Research Methods* . Hoboken : Leyh Publishing,LLC.
- Kreitner, R., & Kinicki , A. (2001). *Organizational Behavior* (Vol. 5). New York: McGraw-Hill Higher Education.
- Lubinski, D., & Dawis, R. (1990). Aptitude, Skills, and Proficiencies. *Journal of Applied Psychology* , 1-59.
- Luthans, F. (1992). *Organizational Behavior* . New York: MCGraw-Hill.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* . Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* . Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

- Markham, S., Scott, K., & McKee, G. (2002). Recognizing Good Attendance : A Longitudinal, Quasi-Experimental Field Study. *Personnel Psychology*, 641.
- McClelland, D., & Winter, D. (1969). *Motivating Economic Achievement*. New York: The Free Press.
- Murphy, K., Cronin, B., & Tam, A. (2003). Controversy and Consensus Regarding the Use of Cognitive Ability Testing in Organizations. *Journal of Applied Psychology*, 71.
- Nitisemito, A. S. (2008). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.
- Priyatno, D. (2013). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Puspita, S. P., Susilo, H., & Iqbal, M. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Prudential Life Assurance Kantor Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17 ed.). England: Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16 ed.). (R. Saraswati, & S. Febriella, Trans.) Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu tinjauan dari aspek ergonomi atau kaitan antara manusia dengan lingkungan kerjanya*. Bandung : Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business*. United Kingdom: John Wiley & Sons.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business* (7 ed.). United Kingdom: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Suwanto, H., & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (5 ed.). Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Widodo, R. A., & Oemar, Y. (2014). Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegadaian (PERSERO) Kanwil II Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, VI.