BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, berkaitan dengan Kepuasan Kerja Karyawan dipengaruhi oleh Penilaian Prestasi Kerja dan Promosi Karyawan pada PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung penulis dapat membuat kesimpulan :

1 Berdasarkan hasil analisis deskriptif tanggapan responden terhadap penilaian prestasi kerja secara menyeluruh sudah cukup baik, meskipun ada hal yang masih kurang diantaranya indikator hubungan kerja. Promosi karyawan secara umum sudah cukup baik, walau indikator pendidikan dinilai lebih rendah oleh karyawan, dan kepuasan kerja karyawan pada PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung secara menyeluruh termasuk kategori cukup, yang memiliki arti secara umum karyawan masih belum puas. Adanya tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap indikator pemberiaan gaji dan promosi karyawan termasuk kategori cukup, sehingga masih perlu mendapat perhatian lebih dari perusahaan.

2 Berdasarkan perhitungan statistik dan analisis jalur penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh penilaian prestasi kerja pada PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung. Semakin baik penilaian prestasi kerja, kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi.

3 Berdasarkan perhitungan statistik dan analisis jalur promosi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh promosi karyawan secara signifikan pada PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung. Hal ini berarti secara parsial variabel promosi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baik promosi karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

4 Berdasarkan perhitungan statistik dan analisis jalur penilaian prestasi kerja terhadap promosi karyawan berpengaruh signifikan pada PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung. Hal ini berarti secara parsial variabel penilaian prestasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap promosi karyawan. Semakin baik penilaian prestasi kerja, promosi karyawan semakin baik dan sebaliknya.

5 Berdasarkan perhitungan statistik dan analisis jalur kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh penilaian prestasi kerja melalui promosi karyawan pada PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung berpengaruh signifikan (dapat diterima).

6 Berdasarkan perhitungan statistik dan analisis jalur menunjukkan bahwa secara simultan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh penilaian prestasi kerja dan promosi karyawan secara bersama-sama dengan pengaruh signifikan pada PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung. Hal ini berarti bahwa penilaian prestasi kerja dan promosi karyawana

secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti ingin memberikan saran yang dapat dijadikan masukan kepada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung, yaitu :

1. Pada variabel penilaian prestasi kerja perlu ditingkat hubungan kerja yang lebih baik, antara atasan dan bawahan maupun dengan rekan kerja yang mendukung terlaksananya penyelesaian pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan baik dari sisi waktu maupun kualitas pekerjaan. Hubungan kerja yang tercipta dengan baik dan didasari saling pengertian akan memudahkan karyawan dalam bekerja.
2. Pemberian reward berupa promosi karyawan sebaiknya dilakukan karena karyawan telah berkontribusi dan berprestasi dalam pekerjaannya. Sebaiknya perusahaan lebih menghargai prestasi kerja karyawan dan menghindari subjektivitas, sehingga karyawan merasa dihargai dan lebih cakap dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.
3. Perusahaan sebaiknya memberi perhatian terhadap pendidikan yang dimiliki karyawan. Dengan pendidikan yang lebih tinggi, karyawan akan lebih memiliki kemampuan dan lebih kreatif. Promosi jabatan dengan memperhitungkan pendidikan akan memiliki manfaat baik terhadap perusahaan maupun karyawan.

4. Pada variabel kepuasan kerja karyawan perusahaan perlu memperhatikan pemberian gaji kepada karyawan yang dapat mencukupi kebutuhan yang semakin tinggi saat ini, pengembangan karir yang jelas dan memberi kesempatan yang sama dalam memperbaiki karir mereka, sehingga karyawan dapat bekerja tenang tanpa merasa ketidakpastian masa depan mereka.
5. Berdasarkan pada hasil kajian di atas sangat jelas bahwa variabel penilaian prestasi kerja dan promosi karyawan sangat erat hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan seharusnya memberikan perhatian yang lebih terhadap variabel penilaian prestasi kerja dan promosi karyawan, karena prestasi kerja yang tinggi dan pemberian reward terhadap uasaha yang telah dilakukan karyawan berupa promosi kepada karyawan akan berdampak langsung kepada kepuasan kerja karyawan.