

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

V.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada Bab IV, maka dapat disimpulkan bahwa;

- a. Hasil uji pada variabel kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan, dihasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Jakarta Utara.
- b. Hasil uji pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dihasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Jakarta Utara.
- c. Hasil uji pada variabel kompetensi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dihasilkan kesimpulan bahwa kompetensi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Jakarta Utara.

V.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan, yaitu:

- a. Saran bagi perusahaan
 1. Berdasarkan tanggapan responden atas instrumen kuesioner yang telah disebarkan, perlu diketahui bahwa sebaiknya PT Telkom Akses lebih memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya pada kompetensi kerja dan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawannya. Berdasarkan hasil uji deskriptif ntuk kompetensi kerja, diketahui bahwa terdapat beberapa instrumen yang perlu diperhatikan, yang pertama yaitu beban kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, karyawan setuju bahwa beban kerja dapat memberikan pengaruh pada kinerja, yang artinya

hendaknya perusahaan lebih memperhatikan kapasitas atau kemampuan karyawan dalam bekerja, selain itu perusahaan juga perlu memperhatikan target dari *job desc* yang diberikan agar sesuai dengan kemampuan karyawan dalam mencapai target tersebut. Untuk meningkatkan kompetensi kerja karyawannya, hendaknya perusahaan dapat memberikan beberapa program pengembangan secara rutin, program pengembangan yang diberikan dapat berupa pelatihan ataupun pemberian kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan jenjang pendidikannya. Namun, untuk meningkatkan kompetensi, alangkah baiknya jika perusahaan telah memberikan *feedback* yang memberikan kepuasan kerja yang maksimal.

2. Untuk tingkat kepuasan kerja sendiri, perusahaan hendaknya memberikan *feedback* yang tepat terhadap upaya kerja yang telah dilakukan karyawannya. Berdasarkan hasil analisa deskriptif terdapat beberapa instrumen yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Yang pertama yaitu pemberian fasilitas kerja yang memadai dapat mendorong karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, kemudian pengadaan program pengembangan kerja juga dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, hal ini juga nantinya akan berkaitan dengan peningkatan kompetensi karyawan tersebut. Kemudian memberikan upah yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, baik upah pokok, tunjangan, ataupun upah lembur hendaknya diberikan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah ditetapkan. Kemudian berkaitan dengan indikator kesempatan mencapai kemajuan, hendaknya perusahaan menegakan penilaian kerja yang *fair*, dimana jika karyawan tersebut menunjukkan kinerja yang optimal dan memberikan prestasi, hendaknya perusahaan dapat memberikan *reward* berupa kesempatan memperoleh promosi. Dengan memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada karyawan, karyawan akan lebih termotivasi dan bersemangat pula dalam meningkatkan kompetensinya. Sehingga dengan tingkat kepuasan kerja dan kompetensi kerja yang baik dapat berdampak pada kinerja yang dihasilkan.

b. Saran bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini ke beberapa variabel lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini. Seperti yang diketahui bahwa secara simultan, hasil penelitian ini memiliki pengaruh variabel independen kepada variabel dependen sebesar 41,5%. Sehingga bisa dikatakan bahwa banyak kemungkinan bahwa variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti program pengembangan SDM, disiplin kerja, motivasi kerja, pemberian kompensasi, dan lainnya. Dengan melakukan pengembangan variabel dapat mengembangkan penelitian ini, serta memperkaya informasi yang berkaitan dengan hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan.