

BAB IV

PENUTUP

Pada bab ini akan dijabarkan mengenai simpulan dan saran yang berguna untuk memberikan manfaat bagi perusahaan.

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan jawaban yang didapat dari 31 responden, maka bisa ditarik kesimpulan seperti :

1. Variabel motivasi karyawan bagian assurance Telkom Akses STO Majapahit termasuk dalam kategori tinggi, akan tetapi masih terdapat beberapa hal yang perlu dibenahi terkait tanggung jawab, prestasi kerja karyawan, dan tantangan dalam pekerjaan. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel disiplin kerja karyawan bagian assurance Telkom Akses STO Majapahit termasuk dalam kategori baik, hanya saja masih terdapat beberapa hal yang perlu dibenahi terkait ketepatan waktu masuk dan pulang bekerja, kontribusi karyawan dalam pemenuhan target perusahaan, dan kesesuaian laporan pekerjaan. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel kinerja karyawan bagian assurance Telkom Akses STO Majapahit termasuk dalam kategori sangat baik. Meskipun demikian, masih terdapat hal yang perlu dibenahi terkait kualitas kerja, ketepatan waktu dalam

menyelesaikan pekerjaan, serta meningkatkan kesadaran (inisiatif) pada diri karyawan untuk melaksanakan apa yang menjadi tanggung jawabnya tanpa menunggu perintah dari atasan.

4. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian assurance Telkom Akses STO Majapahit, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Berkaitan dengan motivasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang lebih besar sehingga apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi terdapat indikator yang perlu diperbaiki yaitu terkait tanggung jawab karyawan, prestasi kerja, dan tantangan dalam bekerja. Peneliti menyarankan kepada Telkom Akses STO Majapahit agar dapat memberikan evaluasi yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan pekerjaan dengan disertai pemberian motivasi untuk meningkatkan semangat kerja. Tidak hanya itu, karyawan sering kali merasa bosan karena kurangnya tantangan dalam bekerja. Hendaknya pimpinan memberikan tugas tambahan yang menantang dan melibatkan karyawan untuk berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan lainnya. Harapannya kedepan

motivasi karyawan dalam bekerja menjadi semakin positif sehingga secara tidak langsung dapat menaikkan kinerja karyawan.

2. Berkaitan dengan disiplin kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh lebih kecil, apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja terdapat indikator yang perlu diperbaiki terutama mengenai ketepatan waktu masuk dan pulang bekerja, kontribusi karyawan dalam memenuhi target perusahaan, dan kesesuaian laporan kerja karyawan. Peneliti menyarankan Telkom Akses STO Majapahit untuk lebih mengontrol kehadiran karyawan dengan membuat sistem presensi saat pulang bekerja, membuat sanksi yang tegas dan dapat memberikan efek jera bagi karyawan yang sering terlambat, serta membuat agenda untuk mengevaluasi selama periode tertentu sehingga prosedur yang ada dapat ditaati dan diikuti oleh seluruh karyawan. Harapannya disiplin kerja karyawan bagian assurance lebih meningkat dan secara tidak langsung dapat menaikkan kinerja karyawan

3. Keterbatasan dalam penelitian

Peneliti sangat menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan dari sisi responden yang hanya mencakup karyawan bagian assurance Telkom Akses STO Majapahit dan mengenai variabel dalam penelitian. Dengan demikian, semoga keterbatasan ini dapat menjadi saran bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas wilayah penelitian dan dapat menggunakan variabel lainnya seperti lingkungan kerja.