

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. *Reward* karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. TELKOM Malang. Hal ini terbukti dengan adanya nilai koefisien jalur sebesar 0,602 dan t hitung lebih besar dari t tabel ($5,114 > 2,013$).
2. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. TELKOM Malang. Hal ini terbukti dengan adanya nilai koefisien jalur sebesar 0,409 dan t hitung lebih besar dari t tabel ($3,040 > 2,013$).
3. *Reward* karyawan berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. TELKOM Malang. Hal ini terbukti dengan adanya nilai koefisien jalur pengaruh total yaitu sebesar 0,568 dan t hitung lebih besar dari t tabel ($2,304 > 2,013$). Jadi, kepuasan kerja karyawan mampu memperkuat pengaruh *reward* terhadap prestasi kerja karyawan.
4. Pengaruh *reward* karyawan terhadap prestasi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung ternyata lebih kecil daripada pengaruh *reward* karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. TELKOM Malang.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran atau masukan yang dapat diberikan pada PT. TELKOM Malang adalah:

1. Bagi Perusahaan

- Sebaiknya perusahaan memperhatikan pemberian *reward* bagi karyawan terutama *reward* non finansial. Hal ini dapat dimulai dengan memberikan pujian bagi karyawan yang berkinerja baik, karena walaupun hanya pujian itu dapat memberikan motivasi bagi karyawan.
- Sebaiknya perusahaan juga menyesuaikan *reward* yang diberikan dengan kebutuhan dan harapan karyawan. Agar kepuasan dan kinerja mereka meningkat karena mereka menganggap perusahaan memahami keinginan mereka.
- Sistem *reward* yang mencakup syarat untuk mendapatkan *reward*, jenis *reward* yang diberikan dan waktu pemberiannya sebaiknya juga dikomunikasikan dengan baik kepada seluruh karyawan agar karyawan juga memiliki pengetahuan tentang bagaimana sistem *reward* di perusahaan.
- Sebaiknya PT.TELKOM Malang memberikan jenis *reward* lain dalam lingkup khusus kantor daerah Malang saja, karena berdasarkan hasil wawancara, beberapa jenis *reward* yang dimiliki PT.TELKOM Malang diberikan dalam lingkup regional dan nasional (mengikuti sistem kantor pusat).
- PT. TELKOM Malang sebelum meningkatkan prestasi kerja karyawannya, sebaiknya selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Karena

berdasarkan hasil penelitian ini, telah terbukti bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan memiliki kontribusi pada prestasi kerja karyawan.

2. Bagi Karyawan

Sebaiknya karyawan lebih peka terhadap tujuan dari rangsangan-rangsangan kerja yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan semangat, prestasi kerja para karyawan dan akhirnya mencapai tujuan perusahaan. Sehingga karyawan tidak hanya berpuas diri dengan apa yang didapatkan, melainkan semakin termotivasi untuk memberikan yang terbaik untuk perusahaan melalui kinerjanya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Lebih baik jika peneliti selanjutnya menambahkan atau mengangkat faktor lain sebagai variabel bebas. Misalnya salah satu dari faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti: ciri intrinsik atau karakter pekerjaan masing-masing karyawan, atasan karyawan, rekan kerja karyawan, dan lingkungan fisik perusahaan tempat mereka bekerja atau faktor prestasi kerja selain *reward* yaitu kemampuan kerja yang dimiliki karyawan, motivasi kerja yang lain baik internal maupun eksternal, dan peluang yang ada di tempat kerja. Bisa juga menambahkan variabel terikat seperti loyalitas karyawan. Hal ini dilakukan agar memperkaya isi penelitian dan menambah wacana baru yang berbeda dengan peneliti-peneliti terdahulu.