

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN DARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistic yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Jakarta Utara. Hasil uji hipotesis menghasilkan kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja dengan nilai  $t_{hitung} 5,120 > t_{tabel} 1,986$  artinya semakin tinggi komunikasi interpersonal, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja dengan nilai  $t_{hitung} ,285 > t_{tabel} 1,986$  artinya, semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan.
3. Terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi interpersonal dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada nilai  $F_{hitung} 42,776 > F_{tabel} 3,10$  artinya, semakin tinggi komunikasi interpersonal dan motivasi kerja semakin meningkat kepuasan kerja karyawan.

4. Nilai  $R^2$  sebesar 0,482. Maka pengaruh dari komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 48,2% dan sisanya 51,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Telkom Jakarta Utara. Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Indonesia witel Jakarta Utara. Dengan demikian, implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah komunikasi interpersonal dan motivasi kerja merupakan factor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja. Semakin tinggi atau semakin baik komunikasi interpersonal maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Apabila banyak terdapat karyawan

Motivasi kerja karyawan yang tinggi dalam suatu perusahaan maka akan membuat kepuasan kerja meningkat yang membuat kesuksesan dan majunya perusahaan dapat diraih dengan baik. Mempertahankan motivasi kerja karyawan adalah salah satu kunci dari suksesnya suatu perusahaan. Berdasarkan rata-rata hitung skor indikator komunikasi interpersonal yang paling tinggi adalah indikator keterbukaan sebesar 42%. Sub indikator tertinggi dari komunikasi interpersonal adalah indikator keterbukaan dengan

sub indikator memberikan respon yang spontan sebesar 16%. Sedangkan total skor indikator komunikasi interpersonal yang paling rendah adalah indikator dukungan sebesar 28.53% dan sub indikator komunikasi interpersonal yang paling rendah terdapat pada menanggapi lawan bicara secara efektif melalui gerak mimik wajah sebesar 10%.

Adapun variabel motivasi kerja dengan indikator tertinggi adalah faktor eksternal sebesar 54%. Berdasarkan rata-rata hitung sub indikator motivasi kerja, terdapat sub-sub indikator yang memiliki besaran yang sama seperti keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk hidup, dan peraturan yang fleksibel yaitu sebesar 17%. Sedangkan total skor terendah pada indikator motivasi kerja adalah factor internal sebesar 46% dan total sub indikator yang terendah adalah keinginan untuk memperoleh pengakuan keinginan untuk dapat memiliki serta kondisi lingkungan kerja yang mempunyai skor terendah sama yaitu sebesar 16%.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi yang sudah dijelaskan diatas, maka peneliti memberikan saran untuk PT. Telekomunikasi Indonesia yaitu:

1. Berdasarkan perhtungan skor dimensi pada kepuasan kerja diperoleh skor indikator terendah adalah indikator pengawasan, maka disarankan agar atasan dapat memeberikan bantuan teknis, memberikan pelatihan kepada karyawannya, serta memberikan ukungan dan menjadi

komunikator yang baik bagi karyawannya sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Sesama teman dalam satu kantor yang terdapat dalam satu divisi sudah seharusnya saling membantu ketika terdapat kesulitan, bukannya saling menjatuhkan dan saling merebutkan jabatan dengan cara yang merugikan satu sama lain. Alangkah baiknya bekerja dengan tulus dan ikhlas, berkomunikasi dengan baik sehingga melakukan pekerjaan mendapatkan ketenangan diri.
3. Terkait masalah kondisi lingkungan kerja yang rendah, maka disarankan perusahaan harus memperbaiki kondisi lingkungan kerja agar karyawan merasa nyaman, sehingga karyawan dapat termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya lebih baik lagi. Dengan demikian, maka kepuasan kerja pada diri karyawan akan meningkat.
4. Apabila perusahaan menginginkan perusahaannya maju dan sukses, maka hendaknya dilakukan pengawasan. Pengawasan merupakan salah satu hal yang sangat penting karena berpengaruh pada kinerja karyawan, kesuksesan perusahaan dan kepuasan kerja karyawan. Pengawasan dilakukan karena bertujuan untuk agar karyawan melakukan tugasnya sesuai dengan prosedur sehingga mencapai tujuan.

5. Kepuasan kerja karyawan yang diperoleh tidak hanya dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal dan motivasi kerja. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja selain komunikasi interpersonal dan motivasi kerja, karena kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.