

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan IndiHome Purwokerto, serta berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Indonesia (IndiHome) Purwokerto.
2. Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Indonesia (IndiHome) Purwokerto.
3. Motivasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Indonesia (IndiHome) Purwokerto.

5.2 Implikasi

1. Implikasi Praktis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kedua aspek tersebut secara terpadu dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan motivasi dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, serta pengakuan atas prestasi kerja karyawan. Di sisi lain, perusahaan juga perlu membangun komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan maupun antar sesama karyawan agar koordinasi kerja dapat berjalan dengan baik.

Meskipun secara parsial motivasi dan komunikasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, kedua variabel tersebut tetap memiliki kontribusi ketika diterapkan secara bersamaan dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk tidak hanya berfokus pada satu aspek saja, melainkan mengelola motivasi dan komunikasi secara berkelanjutan sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja karyawan.

2. Implikasi Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian mengenai kinerja karyawan, khususnya yang berkaitan dengan variabel motivasi dan komunikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, namun berpengaruh signifikan secara simultan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor secara individual, melainkan oleh kombinasi beberapa faktor yang saling berinteraksi dalam lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini memperkaya kajian teori manajemen sumber daya manusia dengan menunjukkan bahwa pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja dapat berbeda pada setiap organisasi dan kondisi kerja tertentu. Oleh karena itu, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya untuk menguji kembali hubungan antara motivasi, komunikasi, dan kinerja karyawan pada objek penelitian yang berbeda maupun dengan menambahkan variabel lain yang relevan sebagai faktor pendukung.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, perusahaan disarankan untuk tetap memperhatikan aspek motivasi dan komunikasi dalam lingkungan kerja karena kedua variabel tersebut secara bersama-sama terbukti berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Upaya yang dapat dilakukan antara lain melalui pemberian penghargaan kepada karyawan berprestasi, penyediaan kesempatan pengembangan kompetensi, serta peningkatan komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan karyawan guna mendukung kelancaran koordinasi kerja.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, atau budaya organisasi agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Secara teknis, upaya yang dapat dilakukan antara lain:

1. Perusahaan perlu menyusun program penghargaan berbasis kinerja secara berkala (bulanan atau triwulanan), seperti pemberian bonus, sertifikat, atau pengakuan formal kepada karyawan berprestasi guna meningkatkan motivasi kerja.
2. Mengadakan pelatihan dan pengembangan kompetensi secara rutin, baik dalam bentuk workshop, training, maupun coaching, agar karyawan memiliki peluang untuk berkembang dan meningkatkan kualitas kinerjanya.
3. Meningkatkan komunikasi internal yang terstruktur, misalnya dengan mengadakan briefing rutin, rapat evaluasi mingguan, serta menyediakan media komunikasi internal (grup kerja atau platform digital) agar informasi dapat tersampaikan secara jelas dan merata.
4. Pimpinan diharapkan menerapkan komunikasi dua arah yang terbuka, seperti memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan ide, saran, maupun keluhan melalui forum diskusi atau feedback session.
5. Melakukan evaluasi berkala terhadap sistem komunikasi dan motivasi kerja, misalnya melalui survei kepuasan karyawan, guna mengetahui kendala yang dihadapi serta perbaikan yang perlu dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Nusa Media.
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Asiska, Y. S. D., Kristanti, D., Yunanto, Y., & Bagaskara, W. G. (2024). The influence of job training, motivation, and work environment on employee performance at PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Kediri City. *Airlangga Journal of Innovation Management*, 5(3), 431–448. <https://doi.org/10.20473/ajim.v5i3.59708>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Cahyono, M. R. (2024). Analisis pengaruh motivasi kerja dan komunikasi dalam organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(4), 1113–1124. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.4.16>
- Campbell, J. P., McCloy, M. G., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). A theory of performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 35–70). Jossey-Bass.
- Chen, C. A., & Hsieh, C. W. (2015). Knowledge sharing motivation in the public sector: The role of public service motivation. *International Review of Administrative Sciences*, 81(4), 812–832.
- Febrianti, S., & Adji Kusuma, K. (2024). The impact of environment, communication, and motivation on employee performance. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 19(2). <https://doi.org/10.21070/ijler.v19i2.1081>
- Ghozali, I., & Ratmono, D. (2013). *Analisis multivariat dan ekonometrika: Teori, konsep, dan aplikasi dengan EViews 8*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grant, A. M., & Shandell, M. S. (2022). Social motivation at work: The organizational psychology of effort for, against, and with others. *Annual Review of Psychology*, 73(1), 301–326.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- House, R. J., & Wigdor, L. A. (1967). Herzberg's dual-factor theory of job satisfaction and motivation: A review of the evidence and a criticism. *Personnel Psychology*, 20(4), 369–389.

- Jahrodin, M., & Setiasih, S. (2025). Fenomena quiet quitting dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada organisasi yang didominasi generasi milenial. *QISTINA: Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 4(1), 1406–1411. <https://doi.org/10.57235/qistina.v4i1.6591>
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2020). Relationship of core self-evaluations traits—Self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80–92.
- Kahn, W. A. (2017). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Keyton, J. (2017). Communication in organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 501–526. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113341>
- Ki, E.-J., Pasadeos, Y., & Ertem-Eray, T. (2021). The structure and evolution of global public relations: A citation and co-citation analysis 1983–2019. *Public Relations Review*, 47(1), Article 102012. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2021.102012>
- Kompas.id. (2022, May 22). Fenomena great resignation and quiet quitting, apakah terjadi di Indonesia. <https://www.kompas.id/artikel/fenomena-great-resignation-and-quiet-quitting-apakah-terjadi-di-indonesia>
- Laksono Bayu Rama, & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Samaco. *Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249–258.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Mazzei, A. (2014). Internal communication for employee enablement: Strategies in American and Italian companies. *Corporate Communications: An International Journal*, 19(1), 82–95. <https://doi.org/10.1108/CCIJ-08-2012-0060>
- Mirna Wati, & Lestari, D. (2024). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Esa Garda Pratama Jakarta Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 3(3), 205–218.

<https://doi.org/10.55123/mamen.v3i3.3998>

- Mulyeni, S. (2018). Pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelayanan dan Jaringan Padalarang Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Soshum Insentif*, 68–78. <https://doi.org/10.36787/jsi.v1i1.35>
- Nasution, S., & Siregar, O. (2022). The influence of incentive and motivation to the employee performance IndiHome sales at PT. Telkom Indonesia Tbk, Pematangsiantar. In *Proceedings of the 4th International Conference on Social and Political Development (ICOSOP 2022)* (pp. 271–276). <https://doi.org/10.5220/0011565900003460>
- Primanda, G. (2024). Leadership, work environment, and work motivation on employee performance at PT Telkomsel's IT directorate. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Science*, 3(4), 373–384. <https://doi.org/10.55324/ijoms.v3i4.823>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior*. Pearson.
- Rosyid, A. N. (2025). Pengaruh teamwork dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Satelit Indonesia. *JUMBIKU*, 5(2), 405–416.
- Rubiani, L., & Mayesti, M. (2022). Pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Valco Indoasiatec. *ECo-Buss*, 5(2), 711–721. <https://doi.org/10.32877/eb.v5i2.606>
- Ruck, K. (2022). Ethical internal communication. In *Strategic internal communication* (pp. 348–365). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781800379893.00031>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2023). Self-determination theory. In F. Maggino (Ed.), *Encyclopedia of quality of life and well-being research* (pp. 6229–6235). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-031-17299-1_2630
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*. Refika

Aditama.

- Sonnentag, S. (2018). The recovery experience questionnaire: Development and validation of a scale to assess recovery experiences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(3), 1–15.
- Subhekti, E. F. (2024, October 30). *Fenomena quiet quitting di kalangan para pekerja*. Universitas Airlangga. <https://unair.ac.id/fenomena-quiet-quitting-dikalangan-para-pekerja/>
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian bisnis: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. Alfabeta.
- Suseno, M. N., & Sugiyanto. (2015). Pengaruh dukungan sosial dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja. *Jurnal Psikologi*, 37(1), 94–109. <https://doi.org/10.22146/jpsi.7695>
- Tkalac Verčič, A. (2021). The impact of employee engagement, organisational support and employer branding on internal communication satisfaction. *Public Relations Review*, 47(1), Article 102009. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2021.102009>
- Tkalac Verčič, A., Verčič, D., Čož, S., & Špoljarić, A. (2024). A systematic review of digital internal communication. *Public Relations Review*, 50(1), Article 102400. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2023.102400>
- Vizano, N. A. (2020). Pengaruh kompensasi, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 2(1), 119. <https://doi.org/10.22441/jdm.v2i2.10068>