

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Sejarah Objek Penelitian

Yakes Telkom merupakan Yayasan yang bergerak dalam pelayanan Kesehatan pensiunan, karyawan dan keluarga dari PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk (Telkom).



Gambar 1. 1 Logo Yakes Telkom Sumber: Dokumen Internal Yayasan

1. Awal berdirinya Yakes Telkom (1969)

Pembentukan “Seksi Kesehatan” untuk mengelola klinik termasuk pengobatan pegawai oleh dokter dan kontrak rumah obat. Mulai merintis poliklinik di Bandung (sentot) dan dilanjutkan dengan daerah lainnya.

2. Menjadi Institusi Mandiri (1998-1999)

Yayasan Kesehatan Pegawai Telkom resmi berdiri pada tanggal **1 April 1998**. Pengelolaan kesehatan yang semula dilakukan oleh Telkom (Divisi Regional) pada tanggal 27 Agustus 1999 bertempat di Yogyakarta diserahkan ke Yakes dengan disaksikan oleh Direksi Telkom.

3. Optimis dengan Kemandirian Melalui Investasi (2010)

Mulai diterapkan prinsip Cost Optimalization beban kesehatan. Ditandai dengan penggunaan Daftar Obat Telkom (DOT) serta dibentuknya Medical Advisory Board (MAB).

4. Terus Berinovasi di Program & Layanan (2015-2084)

Pembiayaan operasional pelayanan kesehatan oleh Yakes Telkom dilakukan secara mandiri (melalui dana kelolaan investasi).

1.1.1 Visi dan Misi Organisasi

Visi:

Menjadi institusi kesehatan terbaik di Indonesia dalam mengelola Layanan Kesehatan berbasis managed care dengan pemanfaatan teknologi digital terkini.

Misi:



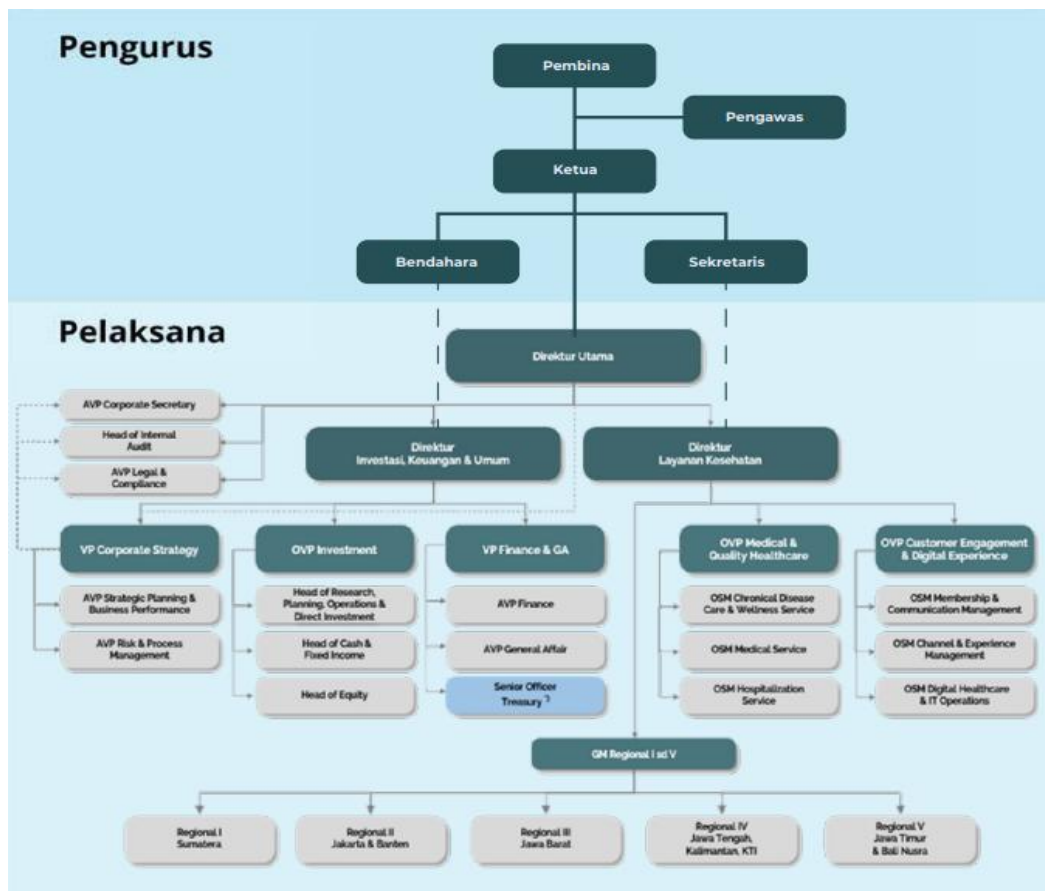
Gambar 1. 2 Misi Yakes Telkom (POT CINTA)

Sumber: Dokumen Internal Yayasan

POT CINTA Mengambarkan Komitmen dari seluruh insan Yakes untuk memberikan **Pelayanan Prima**, menjalankan **Operasional Handal**, didukung oleh **Telknologi Tepat**, membangun **Citra Positif**, dengan adanya **Investasi Berkelanjutan**, serta **Tata Kelola yang Baik**

1.1.2 Struktur Organisasi

Yayasan Kesehatan Telkom memiliki Struktur Organisasi:

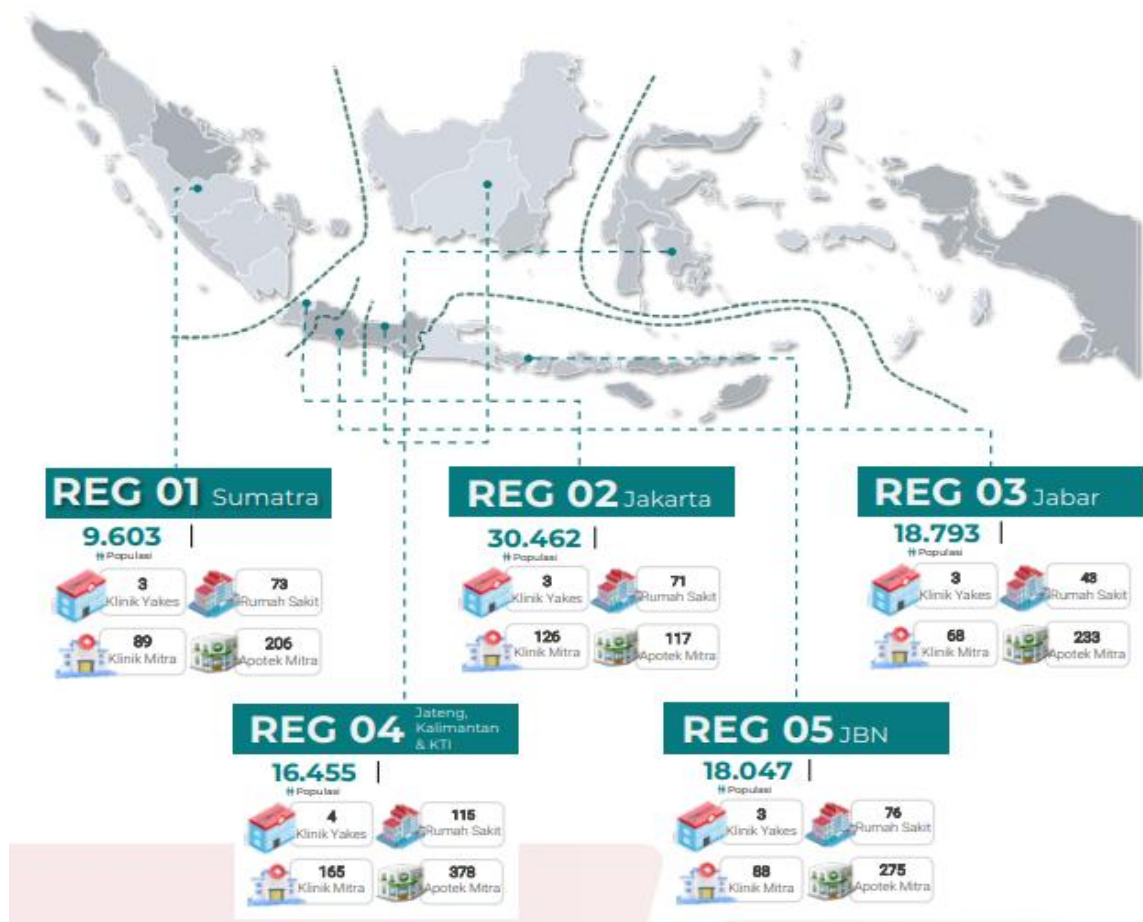


Gambar 1. 3 Struktur Yakes Telkom 2025

Sumber: Dokumen Internal Yayasan

1.1.3 Akuntabilitas dan Penghargaan

Yayasan Kesehatan Telkom bekerja sama dengan Mitra Klinik dan Rumah Sakit di Indonesia dalam memberikan pelayanan Kesehatan yang terbaik bagi peserta Yakes Telkom. Terhitung pada Februari 2025, sebarannya yaitu ada **93.360** peserta, **16 Klinik** Yakes Telkom, **536 Klinik Mitra**, **1.256 Apotek**, serta **404 Rumah Sakit** di Seluruh Indonesia.



Gambar 1. 4 Sebaran Mitra Kesehatan Yakes Telkom

Sumber: Dokumen Internal Yayasan

Beberapa Penghargaan yang diperoleh Relawan dari Yayasan antara lain:

1. Pemenang Akhlak Award Tahun 2021, 2022 dan 2023 (Anak Perusahaan BUMN).
2. Juara 1 Ayo Bikin Nyata! Telkom Indonesia 2021 (Digitalisasi Pendataan Stunting).
3. Juara Umum Ayo Bikin Nyata! Telkom Indonesia 2022 (Best Of The Best).
4. Silver Winner CX Award 2022 (Most Impact Full Corporate).
5. Gold Winner CX Award 2022 (Best CX Transformation).
6. Winner CX Award 2022 (Most Influential CX Leader).

1.2 Latar Belakang Penelitian

Tingkat kinerja karyawan yang tinggi merupakan faktor krusial bagi Yayasan Kesehatan Telkom (Yakes Telkom) dalam memberikan layanan kesehatan terbaik kepada karyawan dan pensiunan PT. Telekomunikasi Indonesia. Kinerja karyawan secara langsung memengaruhi kualitas layanan, kepuasan peserta, dan citra

institusi. Laporan internal menunjukkan bahwa meskipun target kinerja ditetapkan minimal pada nilai 98, sekitar 50% karyawan customer service masih belum mencapai angka tersebut.

Pentingnya kinerja karyawan dalam mendukung efektivitas organisasi juga ditegaskan oleh hasil riset McKinsey & Company (2024), yang menyatakan bahwa organisasi dengan fokus pada kinerja karyawan memiliki peluang 4,2 kali lebih besar untuk mengungguli pesaingnya, serta mengalami peningkatan pendapatan dan penurunan tingkat turnover secara signifikan. Dalam konteks layanan kesehatan, keterlibatan dan kinerja karyawan juga terbukti berkorelasi positif dengan kualitas perawatan dan efisiensi operasional, sebagaimana disampaikan oleh Press Ganey melalui Perceptyx (2023), yang menemukan bahwa peningkatan kinerja staf berdampak langsung pada keselamatan pasien, mutu pelayanan, dan keberlangsungan operasional.

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, organisasi kesehatan dituntut untuk meningkatkan kualitas layanan dan kinerja karyawan. Salah satu cara untuk mencapai tujuan tersebut adalah melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan. Pelatihan merupakan proses yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih efektif. Menurut Noe (2017), pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks kesehatan, pelatihan yang tepat dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas perawatan pasien dan kepuasan pelanggan. Sebuah studi oleh Khan et al. (2020) menunjukkan bahwa pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa karyawan yang menerima pelatihan yang relevan dan berkualitas menunjukkan peningkatan dalam produktivitas, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa investasi dalam pelatihan tidak hanya bermanfaat bagi karyawan secara individu, tetapi juga bagi organisasi secara keseluruhan, karena karyawan yang terlatih dengan baik cenderung memberikan layanan yang lebih baik dan lebih efisien. Selain itu, penelitian oleh Salas et al. (2013) bahwa pelatihan yang dirancang dengan baik

dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan yang melibatkan metode pembelajaran aktif dan umpan balik yang konstruktif lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan dengan metode pelatihan tradisional.

Kompetensi disisilain, mencakup kemampuan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tertentu. Kompetensi yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Luthans (2011) menyatakan bahwa kompetensi karyawan berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi, terutama dalam sektor kesehatan yang sangat bergantung pada keterampilan dan pengetahuan tenaga kerjanya. Korelasi antara kompetensi karyawan dan kinerja juga telah banyak diteliti. Sebuah studi oleh Encarnacion et al. (2023) yang menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja mereka di lingkungan kerja. Penelitian ini menemukan bahwa karyawan yang memiliki kompetensi yang baik cenderung lebih produktif, inovatif, dan mampu beradaptasi dengan perubahan, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan dan kepuasan pelanggan. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa organisasi yang berinvestasi dalam pengembangan kompetensi karyawan akan mendapatkan manfaat dari peningkatan kinerja dan efisiensi operasional. Selain itu, penelitian oleh Wijayanto dan Riani (2021) menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menekankan bahwa karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas organisasi.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara pelatihan dan kinerja karyawan. Sebagai contoh, sebuah studi oleh Rahman Shiri et al. (2023) menyampaikan bahwa pelatihan profesional yang berkelanjutan berhubungan dengan peningkatan kinerja dan kepuasan kerja karyawan di sektor kesehatan. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat dalam pelatihan cenderung memiliki niat yang lebih rendah untuk meninggalkan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja organisasi.

Dalam konteks Yayasan Kesehatan Telkom Pusat, penting untuk mengevaluasi bagaimana pelatihan dan pengembangan kompetensi dapat diintegrasikan ke dalam strategi manajemen sumber daya manusia. Dengan memahami pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, yayasan dapat merumuskan program pelatihan yang lebih efektif dan relevan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas layanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat.

Dengan mempertimbangkan pentingnya pelatihan dan kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan, tesis ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai bagaimana kedua faktor tersebut dapat dioptimalkan di Yayasan Kesehatan Telkom Pusat. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dalam sektor kesehatan.

Pelatihan merupakan salah satu metode yang dapat digunakan untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Melalui pelatihan, karyawan dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik. Selain itu, pelatihan juga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat berdampak positif terhadap kinerja mereka. Namun, tidak semua pelatihan memberikan hasil yang diharapkan. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, serta bagaimana kompetensi yang dimiliki karyawan dapat memengaruhi hasil tersebut. Sejalan dengan hal ini, Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 12 Februari 2025 dari Direksi dan Senior Leader di Yayasan Kesehatan Telkom. Para Senior Leader Yakes Telkom menyoroti pentingnya peningkatan kompetensi dan pelatihan karyawan sebagai kunci utama dalam mendorong kinerja yang lebih optimal.

Direktur Utama, Bapak Tri Priyo Anggoro, menyampaikan bahwa masih banyak karyawan yang memiliki kompetensi tidak sesuai dengan jobdesk, sehingga berdampak pada penurunan kinerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Ibu Notje Rosanti, Direktur Investasi, Keuangan, dan Umum, yang berharap HCM dapat melakukan pembenahan menyeluruh, terutama dalam hal pelatihan dan

pengembangan kompetensi yang saat ini masih jauh dari ideal. Ibu Ratna, VP Human Capital & General Affair, menambahkan bahwa Yakes tengah berupaya meningkatkan kualitas pelatihan agar memberi dampak positif bagi Yayasan. Sementara itu, Bapak Ilham Ananto Yuono, VP Strategic Planning & Business Performance, menilai jumlah dan kualitas pelatihan yang tersedia masih kurang dan perlu ditingkatkan secara kolaboratif bersama HCM, dengan target perbaikan signifikan pada tahun 2025. Ibu Ayu Wigati, AVP HCM, juga mengakui bahwa nilai kompetensi, terutama dalam aspek K3, masih rendah dan menjadi pekerjaan rumah besar bagi HCM. Keseluruhan pandangan ini menunjukkan adanya komitmen bersama untuk memperbaiki dan memperkuat sistem pengembangan SDM demi mendukung kemajuan Yayasan secara berkelanjutan.

Sudut pandang dan harapan dari para *Senior Leader* ini menekankan pentingnya pendekatan holistik dalam pengembangan sumber daya manusia yang tidak hanya berfokus pada pelatihan, tetapi juga pada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja.

Kompetensi karyawan mencakup berbagai aspek, seperti pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tantangan dan menyelesaikan tugas dengan efisien. Dalam konteks Yayasan Kesehatan Telkom Pusat, kompetensi karyawan sangat penting mengingat sifat pekerjaan yang berhubungan langsung dengan kesehatan dan keselamatan masyarakat. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap tingkat kinerja karyawan di Yayasan Kesehatan Telkom Pusat. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang spesifik dan terukur untuk mengatasi permasalahan yang diidentifikasi oleh direksi, serta menjawab harapan peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh.

Dengan memahami hubungan antara pelatihan, kompetensi, dan kinerja karyawan, diharapkan yayasan dapat merumuskan strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia,

serta memberikan rekomendasi bagi Yayasan Kesehatan Telkom Pusat dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi.

Yayasan Kesehatan Telkom memiliki ekspektasi nilai kinerja karyawan yaitu minimal 98% dari skala 100%, namun data kinerja karyawan berdasarkan laporan HCBP PT. Telekomunikasi Indonesia menunjukkan bahwa terdapat kenaikan kinerja 0,50% dari tahun 2023 kepada 2024. Namun 50% karyawan kinerjanya masih berada di bawah ekspektasi tersebut. Kinerja dengan nilai Buruk dan Sangat Buruk masih menjadi focus para Senior Leader Yakes Telkom sebagaimana tertera pada Tabel 1.

Tabel 1. 1 Nilai Kinerja Karyawan Yayasan Kesehatan Telkom Pusat Tahun 2023 dan 2024

Nilai Kinerja	2023	%	2024	%
Sangat Buruk	5	4,76%	2	1,90%
Buruk	57	54,29%	50	47,62%
Baik	28	26,67%	26	24,76%
Sangat Baik	15	14,29%	27	25,71%
Total Karyawan	105	100,00%	105	100,00%
Rata-rata (%)	97,01%		97,49%	

(Sumber: Laporan HCBP PT. Telekomunikasi Indonesia, 2023-2024)

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi, yang merupakan salah satu determinan kunci dalam menentukan tingkat efektivitas dan efisiensi kerja. Menurut Menurut Gomez (dalam Adamy, 2016), Tiga komponen mempengaruhi kinerja: (1) Faktor Individu: termasuk kemampuan dan keterampilan, pengetahuan, dan keahlian yang dimiliki oleh seorang karyawan; (2) Faktor Psikologis: Termasuk motivasi, sikap, persepsi, dan kepribadian individu; (3) Faktor Sosial: Menyangkut hubungan antarkaryawan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja.

Pelatihan menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Pandangan serupa

juga disampaikan oleh Kasmir dalam Hendra (2020) Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya artinya pelatihan akan membentuk kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan kedua pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang terstruktur dan terorganisi dengan tujuan untuk membentuk dan membekali karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Konsep ini serupa dengan Simamora dalam Hartatik (2014) yang menyebutkan bahwa tujuan dilakukannya pelatihan kerja adalah untuk memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan. Pelatihan tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, tetapi juga untuk menambah pengetahuan karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja yang lebih baik Susanti *et al* (2018).

**Tabel 1. 2 Nilai Pelatihan Karyawan Yayasan Kesehatan Telkom Pusat
Tahun 2023 dan 2024**

Nilai Pelatihan (P)	2023	%	2024	%
Sangat Buruk (5)	1	0,95%	3	2,86%
Buruk (4)	26	24,76%	21	20,00%
Baik (3)	78	74,29%	81	77,14%
Sangat Baik (1-2)	0	0,00%	0	0,00%
Total Karyawan	105	100,00%	105	100,00%

(Sumber: Laporan HCM Yayasan Kesehatan Telkom, 2023-2024)

Berdasarkan tabel hasil rekapitulasi target pelatihan yang dilakukan oleh Yayasan Kesehatan Telkom pada tahun 2023 dan 2024 dengan menunjukkan bahwa tingkat pelatihan belum mencapai target perusahaan. Dalam data tersebut didapatkan nilai-nilai pelatihan karyawan dengan kode: P (Pelatihan) dan nilai 1 – 5 adalah besaran nilai yang didapat oleh karyawan, semakin mendekati 1 (Satu) nilainya maka semakin baik nilai pelatihan yang sudah karyawan dapatkan. Yakes Telkom menetapkan target survei kepuasan pelatihan di angka 1 setiap tahunnya. Karyawan dengan Nilai Baik di tahun 2023 sebesar 74,29% dan di tahun 2024 sebesar 77,14% terjadi kenaikan namun masih belum signifikan. Serta masih

banyak karyawan yang memiliki nilai buruk diangka 24,76% di tahun 2023 dan terjadi penurunan menjadi 20% di tahun 2024. Bahkan masih terdapat karyawan yang memiliki nilai sangat buruk diangka 0,95% di tahun 2023 dan terjadi kenaikan diangka 2,86% di tahun 2024. Selain pelatihan Yayasan juga harus memikirkan apakah Kompetensi Karyawan sudah sesuai. Ini menjadi fokus para *Senior Leader* Yakes Telkom untuk mencari tahun akar masalah dari hasil nilai Pelatihan yang masih belum maksimal.

Kompetensi sumber daya manusia juga merupakan faktor krusial yang berperan dalam pencapaian kinerja yang optimal. Menurut Edison et al. (2021), kompetensi adalah kemampuan individu untuk melakukan tugas dengan baik berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang relevan.

**Tabel 1. 3 Nilai Kompetensi Karyawan Yayasan Kesehatan Telkom Pusat
Tahun 2023 dan 2024**

Nilai Kompetensi	2023	%	2024	%
Sangat Buruk (5)	1	0,95%	1	0,95%
Buruk (4)	21	20,00%	30	28,57%
Baik (3)	83	79,05%	74	70,48%
Sangat Baik (1-2)	0	0,00%	0	0,00%
Total Karyawan	105	100,00%	105	100,00%

(Sumber: Laporan HCM Yayasan Kesehatan Telkom, 2023-2024)

Dalam data tersebut didapatkan nilai-nilai kompetensi karyawan dengan kode: K (Kompetensi) dan nilai 1 – 5 adalah besaran nilai yang didapat oleh karyawan, semakin mendekati 1 (Satu) nilainya maka semakin baik nilai kompetensi yang sudah karyawan dapatkan. Yakes Telkom menetapkan target survei kepuasan kompetensi di angka 1 setiap tahunnya. Namun, hasil mengatakan sebaliknya dimana terjadi penurunan nilai kompetensi karyawan sebesar 9%. Karyawan dengan Nilai Baik di tahun 2023 sebesar 79,05% dan di tahun 2024 sebesar 70,48%. Yakes Telkom memiliki mimpi untuk dapat meningkatkan kompetensi karyawannya diangka 1-2 yang saat ini masih belum tercapai. Yakes mengharapkan kompetensi yang sangat baik bisa dilakukan dengan pelatihan yang sesuai dan tepat. Terlihat dalam data diatas bahwa mayoritas karyawan berada pada nilai kompetensi baik yaitu 3, ini mencerminkan bahwa kompetensi yang ada saat

ini pada masing-masing karyawan masih belum maksimal dan belum sesuai dengan kebutuhan jabatan yang karyawan duduki.

Penelitian oleh Larsson & Björklund (2020) menunjukkan bahwa usia mempengaruhi kompetensi dan perilaku kepemimpinan, dengan perbedaan signifikan dalam efektivitas dan gaya kepemimpinan berdasarkan kelompok usia. Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia merupakan langkah penting untuk mencapai kinerja yang optimal dalam organisasi. Namun, kompetensi yang baik harus didukung oleh budaya etika yang kuat dan kebijakan yang efektif. Menurut Pianda (2018:32) kompetensi pengetahuan dan keahlian mudah dikembangkan dengan program pelatihan untuk meningkatkan tingkat kemampuan sumber daya manusia. Hal ini berkesinambungan dengan adanya pelatihanpelatihan yang dilakukan oleh Yayasan Kesehatan Telkom itu sendiri.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian adalah:

1. Bagaimana gambaran Kinerja SDM di Yakes Telkom?
2. Bagaimana gambaran Pelatihan SDM di Yakes Telkom?
3. Bagaimana gambaran Kompetensi SDM di Yakes Telkom?
4. Bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Kesehatan Telkom?
5. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Kesehatan Telkom?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian kami adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran Kinerja di Yakes Telkom
2. Untuk mengetahui gambaran Pelatihan di Yakes Telkom
3. Untuk mengetahui gambaran Kompetensi di Yakes Telkom
4. Untuk menganalisa pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Kesehatan Telkom
5. Untuk menganalisa pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

di Yayasan Kesehatan Telkom

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberi manfaat secara langsung maupun tidak langsung kepada seluruh pihak yang berkepentingan, dalam hal ini dilihat dari 2 (dua) aspek berikut ini:

1.5.1 Aspek Teoritis

a. Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian yang dilakukan diharapkan menjadi suatu pendalaman terhadap Kinerja Karyawan (dalam penelitian ini berbentuk Yayasan) di Indonesia sehingga mampu lebih *sustain* mempertahankan dan menyesuaikan diri dengan keadaan yang terus berkembang.

b. Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi peneliti yang juga mendalami tentang Kinerja Karyawan dengan skala penelitian yang lebih kompleks maupun yang lebih spesifik.

1.5.2 Aspek Praktis

a. Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini dapat menambah kuantitas penelitian dengan tema Kinerja Karyawan, menjadi rujukan sebagai referensi penelitian kedepannya.

b. Yayasan Kesehatan Telkom

Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan informasi dan evaluasi pelaksanaan dan transformasi yang dilakukan oleh Yayasan Kesehatan Telkom, serta menjadi bahan pertimbangan management dalam menentukan langkah (*corporate action*) ke depan.