

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Karakteristik pekerjaan adalah sifat dari macam-macam pekerjaan dan besarnya tanggung jawab yang diemban oleh pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Karakteristik pekerjaan memiliki lima dimensi utama yaitu keragaman keterampilan (*skill variety*), identitas tugas (*task identity*), keberartian tugas (*task significance*), autonomy (*otonomi*), dan umpan balik (*feed back*).
2. Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang dimiliki oleh karyawan dalam menyelesaikan setiap tugas yang dikerjakannya.
3. Dimensi *skill variety* (Ragam Keterampilan) memiliki skor terbesar yaitu sebesar 26% sedangkan dimensi terendah dalam karakteristik pekerjaan yaitu pada dimensi *feed back* (umpan balik) sebesar 12%.
4. Indikator motivasi kerja yang memiliki skor terbesar adalah dorongan internal yaitu sebesar 73%, sedangkan indikator dorongan eksternal memiliki skor terbesar yaitu sebesar 27%.
5. Hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh adalah $r_{xy} = 0,533$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dari sampel sebanyak 58 orang sehingga dapat disimpulkan bahwa $r_{xy} = 0,533 > 0$. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan positif antara variabel X (karakteristik pekerjaan) dengan variabel Y (motivasi kerja).

6. Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 28,40%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 28,40% variasi motivasi kerja ditentukan oleh karakteristik pekerjaan dan sisanya ditentukan oleh faktor-faktor lainnya.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan dengan motivasi kerja pada karyawan PT Bali Nirwana Garment di Tangerang. Hal ini membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang menentukan motivasi kerja.

Implikasi dari penelitian ini adalah perusahaan harus dapat memberikan berbagai karakteristik pekerjaan yang bermacam-macam kepada karyawan. Dengan adanya hal tersebut dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan tersebut dan akan sangat bermanfaat bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri.

Dari hasil pengolahan data terlihat bahwa karakteristik pekerjaan yang perlu ditingkatkan adalah indikator umpan balik. Dengan adanya umpan balik yang diberikan perusahaan akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Sedangkan indikator karakteristik pekerjaan yang perlu diperhatikan adalah skill variety (ragam keterampilan). Skill variety sangat diperlukan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan adanya skill variety yang di

miliki oleh karyawan, maka pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tidak menjenuhkan dan tidak membosankan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan, perusahaan sebaiknya memberikan perhatian kepada para karyawan agar mereka dapat bekerja dengan maksimal. Terutama dalam memberikan umpan balik tentang hasil kerja yang dilakukannya dapat menjadi hal yang positif bagi karyawan. Karyawan akan lebih termotivasi dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang akan diselesaikan.
2. Selain dibutuhkan umpan balik dari perusahaan, adanya motivasi eksternal yang diberikan kepada karyawan juga sangat dibutuhkan. Karyawan akan lebih semangat bekerja terutama jika mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan. Selain itu, motivasi eksternal juga dapat tumbuh karena adanya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi.