

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Karakteristik Pekerjaan di PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan dengan persentase sebesar 75,36% yang artinya menurut sebagian besar responden menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berada pada kategori “cukup tinggi”. Hal ini dapat dilihat dari dimensi tertinggi sampai terendah. Dimensi karakteristik pekerjaan yang memiliki penilaian paling tinggi adalah *task significance* (signifikansi tugas), sedangkan dimensi yang memiliki penilaian paling rendah adalah *autonomy* (otonomi).
2. Kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan dengan persentase sebesar 70,23% yang artinya sebagian besar responden menyatakan bahwa kinerja karyawan berada pada kategori “cukup tinggi”. Hal ini dapat dilihat dari dimensi tertinggi sampai terendah. Dimensi yang memiliki penilaian paling tinggi yaitu *Quality of Work* sedangkan dimensi yang memiliki penilaian paling rendah yaitu *Quantity of Work Performed*.
3. Karakteristik Pekerjaan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan sebesar 31,13%, sedangkan untuk pengaruh variabel lain yang tidak diteliti adalah sebesar 68,86%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi karakteristik pekerjaan

di PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan, maka penulis merekomendasikan beberapa hal mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan, yaitu :

1. Dimensi *autonomy* (otonomi) di perusahaan rendah, maka direkomendasikan dilakukan perbaikan dalam hal yang menyangkut kebebasan karyawan di perusahaan dengan cara:

- 1) Memberikan kebebasan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan yaitu dengan memberikan kesempatan kepada karyawan mengemukakan ide-ide atau inovasi.
- 2) Memberikan kewenangan kepada karyawan dalam mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan yaitu dengan memberikan kesempatan kepada karyawan menganalisa suatu permasalahan akan tugas yang dikerjakan dan memberikan kesempatan untuk mengambil tindakan untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi dalam tugasnya, namun dalam hal ini perusahaan tetap melakukan pengawasan dengan cara memberi masukan terhadap keputusan yang diambil oleh karyawan.

Perusahaan diharapkan lebih dapat memberikan keleluasaan kepada karyawan untuk dapat berkontribusi lebih besar terhadap perusahaan,

dengan mengambil tindakan tersebut akan membuat karyawan lebih peka

dan dapat menganalisis situasi perusahaan. Karyawan juga akan lebih merasa memiliki peran dan kontribusi terhadap perusahaan. Apabila karyawan diberikan tanggung jawab yang lebih besar, karyawan tersebut akan lebih terpacu dan akan memberikan kinerja maksimalnya untuk perusahaan.

2. Dimensi *Quantity of Work Performed* di perusahaan rendah, maka direkomendasikan dilakukan perbaikan dalam hal kuantitas pekerjaan yang mempunyai peran cukup penting bagi karyawan yaitu dengan cara:

1) Dalam memberikan kriteria agar sesuai dengan target, perusahaan tidak membiarkan atau melepaskan karyawan untuk mengerjakan begitu saja, namun perusahaan tetap berkontribusi dalam tugas tersebut dengan cara memberi masukan agar menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target, sehingga karyawan pun terbiasa dan tidak merasa sungkan untuk berkonsultasi. Dalam hal ini perusahaan hanya memberikan masukan atau saran, selanjutnya karyawan yang mempunyai kewenangan dalam mengambil keputusan.

2) Dalam memberikan batas waktu penyelesaian tugas, perusahaan sebaiknya memberikan saran atau memberitahu langkah-langkah atau cara cepat menyelesaikan jenis tugas-tugas yang diberikan.

Apabila hasil kerja karyawan tidak tepat waktu dan tidak sesuai pada target yang telah ditentukan maka akan berpengaruh pada kinerja perusahaan. Dalam hal ini perusahaan harus cermat menilai karyawan yang mengalami penurunan pada kuantitas pekerjaan dan memberikan

arahan agar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan waktu yang ditentukan.

3. Diketahui bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka peneliti merekomendasikan agar PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan mempertahankan dan lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan karakteristik pekerjaan melalui keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik agar perusahaan dapat mempertahankan sumber daya manusia yang unggul demi perkembangan dan tujuan perusahaan.
4. Penelitian berikutnya diharapkan, menggunakan dimensi karakteristik pekerjaan yang berbeda, serta menambahkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti karakteristik individu (kemampuan, nilai, sikap dan minat), dan karakteristik organisasi, sehingga dapat memberikan hasil dan kontribusi yang lebih baik bagi perusahaan.