

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan PUSDALISBANG BAPPEDA Provinsi Jawa Barat untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Fleksibilitas Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja Karyawan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gambaran Karakteristik Pekerjaan pada karyawan PUSDALISBANG BAPPEDA Provinsi Jawa Barat berada pada kategori tinggi. Indikator Karakteristik Pekerjaan terdiri dari Keanekaragaman Keterampilan, Identitas Tugas, Pentingnya Tugas, Otonomi, Umpan Balik. Indikator Pentingnya Tugas merupakan aspek yang memberikan kontribusi paling besar dalam menentukan Karakteristik Pekerjaan, yaitu tingkat kepentingan pekerjaan yang dilakukan Saya bagi orang lain. Serta ada indikator Umpan Balik yaitu tingkat penerimaan informasi tentang kesesuaian pekerjaan yang telah Saya lakukan dengan keinginan atasan merupakan aspek yang memberikan kontribusi skor terendah.
2. Gambaran Fleksibilitas Pekerjaan pada karyawan PUSDALISBANG BAPPEDA Provinsi Jawa Barat berada pada kategori tinggi. Hal ini berdasarkan skor kriterium yang berada pada kategori kriterium tinggi. Indikator dari Fleksibilitas Pekerjaan yaitu Flextime, Minggu Kerja Yang Dipadatkan, Pembagian Kerja, Lebih Banyak Kerja- Lebih Sedikit Jam, Program Keseimbangan Kerja-Kehidupan Yang Ideal, Telekomunikasi, Kerja Paruh-Waktu. Indikator Proporsi Jam Kerja dengan tingkat pemberian proporsi jam kerja oleh instansi kepada Saya memberikan skor yang paling besar. Sedangkan indikator Telekomunikasi dengan tingkat kemungkinan karyawan melaksanakan pekerjaan dengan menggunakan alat komunikasi merupakan aspek yang memberikan kontribusi skor paling rendah dari aspek lainnya.

3. Gambaran Motivasi Kerja pada karyawan PUSDALISBANG BAPPEDA Provinsi Jawa Barat berada pada kategori tinggi. Hal ini berdasarkan skor kriterium yang berada pada kategori kriterium tinggi. Indikator dari motivasi karyawan yaitu Kebutuhan Berprestasi, Kebutuhan Berafiliasi, dan Kebutuhan Berkuasa. Indikator Kebutuhan Berafiliasi tingkat karyawan dalam mempercayai rekan kerjanya memberikan kontribusi skor yang paling besar, sedangkan indikator Kebutuhan Berprestasi dengan tingkat keinginan karyawan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan memberikan skor yang paling rendah dari aspek lainnya.
4. Gambaran Karakteristik Pekerjaan tinggi dan Motivasi Kerja tinggi, sehingga Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan PUSDALISBANG BAPPEDA Provinsi Jawa Barat
5. Gambaran Fleksibilitas Pekerjaan cenderung tinggi dan Motivasi Kerja tinggi, sehingga Fleksibilitas Pekerjaan berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan PUSDALISBANG BAPPEDA Provinsi Jawa Barat.
6. Karakteristik Pekerjaan dan Fleksibilitas Pekerjaan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. Dengan demikian, Karakteristik Pekerjaan dan Fleksibilitas Pekerjaan berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan PUSDALISBANG BAPPEDA Provinsi Jawa Barat.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan dan fleksibilitas pekerjaan terhadap motivasi kerja karyawan, peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi instansi dalam mengambil kebijakan manajemennya.

1. Dalam variabel karakteristik pekerjaan instansi perlu meningkatkan indikator Umpan Balik yaitu tingkat penerimaan informasi tentang kesesuaian pekerjaan yang telah Saya lakukan dengan keinginan atasan karena mendapat skor terendah , jadi apabila instansi menginginkan

karyawan mendapatkan motivasi yang tinggi dalam bekerja perlu adanya kejelasan informasi tentang hasil kerja karyawan.

2. Dalam variabel fleksibilitas pekerjaan indikator Telekomunikasi dengan tingkat kemungkinan karyawan melaksanakan pekerjaan dengan menggunakan alat komunikasi merupakan aspek yang memberikan kontribusi skor paling terendah. Dalam hal ini atasan harus memberikan keleluasaan untuk menggunakan alat komunikasi pada karyawan saat bekerja untuk memudahkan lintas komunikasi antar karyawan.
3. Dalam variabel motivasi karyawan perusahaan perlu meningkatkan indikator kebutuhan berprestasi dengan tingkat keinginan karyawan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan memberikan skor yang paling rendah. Dalam hal ini atasan harus memberikan pengarahan tentang tanggung jawab masing-masing karyawan terhadap pekerjaan. Apabila karyawan tersebut kurang bertanggung jawab maka atasan wajib memberikan sanksi.
4. Untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel independen yang berbeda, dengan faktor lain yang secara teoritis dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Oleh sebab itu, perlu adanya penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja.