

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1) Gambaran karakteristik pekerjaan di PT.Asuransi Jiwasraya (Persero)

Bandung Regional Office ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa karakteristik pekerjaan memiliki indikator yang terdiri dari variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas dan otonomi.

Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik pekerjaan di PT.Asuransi Jiwasraya (Persero) Bandung Regional Office termasuk dalam kategori sangat baik (tabel 4.10), artinya karakteristik pekerjaan telah terancang dengan baik.

2) Gambaran motivasi kerja di PT.Asuransi Jiwasraya (Persero) Bandung

Regional Office ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa motivasi kerja memiliki indikator yang terdiri *achievement* (keinginan berprestasi), *recognition* (pengakuan), *advancement* (keinginan untuk maju/berkembang) dan *responsibility* (tanggungjawab). Berdasarkan hasil penelitian, tingkat motivasi kerja karyawan di PT.Asuransi Jiwasraya (Persero) Bandung Regional Office termasuk dalam tingkat kategori tinggi (tabel 4.27), artinya motivasi kerja yang dicapai karyawan sudah tinggi.

Tommi Gautama Akbar, 2012

Pengaruh karakteristik Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Bandung Regional Office

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

3) Terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap motivasi kerja di PT.Asuransi Jiwasraya (Persero) Bandung Regional Office. Dari hasil pengujian statistik ternyata karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap motivasi kerja di PT.Asuransi Jiwasraya (Persero) Bandung Regional Office dengan koefisien determinasi 23,56%, sedangkan sisanya 76,44% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## 5.2 Saran

1) Karakteristik pekerjaan di PT.Asuransi Jiwasraya (Persero) Bandung Regional Office secara umum sudah terancang dengan baik dan sesuai. Namun berdasarkan hasil penelitian, terdapat sedikit kelemahan untuk dua variabel karakteristik pekerjaan yaitu variasi keterampilan dan otonomi. Kedua indikator tersebut memiliki persentase kategori negatif ("Buruk" dan "Sangat buruk") yang lebih besar dibandingkan kedua indikator lainnya yaitu identitas tugas dan signifikansi tugas yang terbilang memuaskan. Maka dari itu, untuk lebih mengoptimalkan indikator variasi keterampilan, perusahaan harus memberikan pekerjaan yang memiliki aktivitas kegiatan yang beragam dalam pengerjaannya demi menghindari kemonotonan yang timbul akibat aktivitas yang berulang. Kemudian untuk lebih mengoptimalkan indikator otonomi, pekerjaan harus lebih memberi kebebasan kepada karyawan untuk merancang dan memprogramkan aktivitas kerjanya sendiri yang mendorong karyawan untuk menggunakan kemampuan dan

**Tomi Gautama Akbar, 2012**

Pengaruh karakteristik Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Bandung Regional Office

kebijaksanaannya untuk dapat menentukan strategi dalam melaksanakan pekerjaannya, tetapi masih dalam aturan yang sesuai dengan kebijakan perusahaan.

- 2) Motivasi kerja karyawan di PT.Asuransi Jiwasraya (Persero) Bandung Regional Office secara umum dikatakan dalam kategori tinggi. Namun berdasarkan hasil penelitian, terdapat sedikit kelemahan untuk dua indikator motivasi kerja yaitu *achievement* (keinginan berprestasi) dan *responsibility* (tanggungjawab). Kedua indikator tersebut memiliki persentase kategori negatif ("Rendah" dan "Sangat rendah") yang lebih besar dibandingkan kedua indikator lainnya yaitu *recognition* (pengakuan) dan *advancement* (keinginan untuk maju/berkembang) yang terbilang memuaskan. Motivasi kerja muncul sebagai akibat dari kepuasan akan pekerjaan yang didukung oleh karakteristik pekerjaan yang baik. Maka dari itu untuk lebih meningkatkan indikator *achievement* (keinginan berprestasi) dan *responsibility* (tanggungjawab), perusahaan harus lebih meningkatkan otonomi kerja kepada karyawan dengan memberikan keleluasaan untuk melakukan pengawasan dan pengambilan keputusan sendiri terhadap pekerjaannya, tetapi masih dalam aturan-aturan perusahaan yang berlaku sehingga memunculkan inovasi dalam bekerja yang kemudian akan meningkatkan keinginan untuk berprestasi serta meningkatkan rasa tanggungjawab karyawan terhadap pekerjaannya.

**Tomi Gautama Akbar, 2012**

Pengaruh karakteristik Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Bandung Regional Office

- 3) Dalam melaksanakan penelitian lebih lanjut, disarankan untuk menganalisa atau meneliti faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan yang tidak dibahas dalam penelitian ini.



**Tomi Gautama Akbar, 2012**

Pengaruh karakteristik Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Bandung Regional Office

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](http://repository.upi.edu)