

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) *Branch Office* Sukabumi, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gambaran umum karakteristik pekerjaan yang disusun oleh PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) *Branch Office* Sukabumi umumnya sudah dipersepsikan baik oleh karyawan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan tanggapan responden terhadap keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, pentingnya tugas, otonomi dan umpan balik. Namun hal yang perlu mendapat perhatian adalah mengenaiperusahaan memberikan beberapa macam pekerjaan pada suatu jabatan karyawan dan keberartian dari pekerjaan yang dilakukan terhadap diri sendiri.
2. Gambaran umum motivasi kerja berdasarkan persepsi karyawan yang terdiri dari kondisi fisik lingkungan kerja, kondisi sosial lingkungan kerja, dan keterpenuhan kebutuhan hidup secara umum dinilai responden tinggi. Namun hal yang perlu mendapat perhatian adalah jumlah gaji atau honor yang diterima setiap karyawan sesuai jabatan atau pekerjaan telah memenuhi kebutuhan hidup, setiap melaksanakan tugas tambahan atau lembur selalu mendapat insentif, dan perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawan dan keluarganya.

3. Adanya pengaruh antara karakteristik pekerjaan terhadap motivasi kerja karyawan, artinya semakin baik karakteristik pekerjaan maka tingkat motivasi kerja karyawan akan semakin tinggi.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) *Brach Office* Sukabumi, penulis coba mengemukakan beberapa saran yang dapat bermanfaat bagi instansi yaitu sebagai berikut:

1. Permasalahan utama yang berhubungan dengan karakteristik pekerjaan adalah mengenai perusahaan memberikan beberapa macam pekerjaan pada suatu jabatan karyawan. Perusahaan perlu perbaiki sistem kerja karyawan, selain itu perusahaan harus mengadakan seleksi terhadap karyawan dan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan bakat yang dimilikinya. Selanjutnya keberartian dari pekerjaan yang dilakukan terhadap diri sendiri. Perusahaan perlu memperhatikan prestasi yang telah dicapai serta memberikan pujian dan imbalan atas prestasi tersebut. Imbalan bisa berupa pemberian insentif, mengadakan liburan bersama keluarga, pemberian fasilitas kendaraan. Selain itu, perusahaan dapat memberikan pekerjaan atau tugas yang lebih menantang dan memberikan peluang untuk meningkatkan kemampuan diri atau mengasah kemampuan yang dimiliki.
2. Permasalahan yang berhubungan dengan motivasi kerja dari indikator keterpenuhan kebutuhan individu, peneliti menyarankan agar pihak

perusahaan melakukan peninjauan kembali terhadap sistem pemberian jaminan kesehatan karyawan apakah sudah sesuai dengan harapan karyawan. Khusus untuk pegawai dinas luar apabila anggota keluarga ada yang sakit dan diharuskan dirawat di rumah sakit, anggota keluarga tersebut tidak mendapatkan biaya perawatan oleh perusahaan dan harus membayar sendiri. Seharusnya perusahaan memberikan biaya perawatan terhadap anggota keluarga pegawai dinas luar, dan pemberian JAMSOSTEK bagi pegawai dinas luar. Sedangkan mengenai gaji dan insentif, sistem pemberian balas jasa bagi para karyawan agar dirasa layak dan adil. Besar kecilnya jumlah balas jasa yang diberikan bersifat relatif, yang penting sejauh mana balas jasa yang diterima dirasakan adil dan sesuai dengan tuntutan kerja.

3. Penelitian berikutnya diharapkan melakukan studi terhadap variabel-variabel lain yang mempengaruhi motivasi kerja seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, dan iklim organisasi, sehingga dapat memberikan hasil dan kontribusi yang lebih baik bagi perusahaan.