

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **1.1 KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab IV sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV. Watukosek22, Kota Kupang.
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV. Watukosek22, Kota Kupang.

#### **1.2 IMPLIKASI TEORITIS**

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini yaitu dapat menjadi bukti empiris yang dapat menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di CV. Watukosek22 Kupang, sehingga penelitian ini bisa berguna dan bisa dijadikan referensi untuk penelitian kedepan. Berikut ini dijelaskan implikasi teoritis dalam penelitian berdasarkan kerangka dasar penelitian ini.

1. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis, variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap produktivitas. Menurut Hackman dan Oldham (1976: 250, terdapat lima karakteristik pekerjaan inti yang berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas, yaitu keberagaman ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik.

- *Skill Variety* atau variasi keterampilan, yaitu sejauh mana suatu pekerjaan menuntut penggunaan berbagai macam keterampilan dan kemampuan. Semakin bervariasi keterampilan yang digunakan, semakin menarik dan menantang pekerjaan tersebut bagi karyawan.
- *Task Identity* atau identitas tugas, menggambarkan sejauh mana seseorang terlibat dalam menyelesaikan suatu tugas secara utuh, mulai dari awal hingga akhir, sehingga memberikan rasa memiliki terhadap hasil kerja.
- *Task Significance* atau signifikansi tugas, merujuk pada tingkat pentingnya suatu pekerjaan dalam memberikan dampak terhadap kehidupan orang lain, baik di dalam maupun di luar organisasi. Jika karyawan merasa pekerjaannya penting, maka akan timbul makna dan kepuasan kerja yang lebih besar.
- *Autonomy* atau otonomi, yaitu sejauh mana karyawan memiliki kebebasan dan keleluasaan dalam menjadwalkan pekerjaan serta menentukan cara penyelesaiannya. Tingginya otonomi mendorong rasa tanggung jawab pribadi terhadap hasil kerja.
- *Feedback* atau umpan balik, merupakan tingkat kejelasan informasi yang diterima karyawan mengenai efektivitas kinerjanya. Umpan balik yang baik memungkinkan individu mengetahui apakah ia telah bekerja secara efektif, serta memberikan dasar untuk perbaikan ke depan.

Kelima karakteristik ini secara sinergis menciptakan kondisi psikologis yang mendukung munculnya motivasi intrinsik, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja dan produktivitas kerja. dimana hasil penelitian

menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terlihat dari hasil analisis regresi linear berganda melalui uji t dan bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4038 dengan signifikan 0,00 berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa karakteristik penelitian memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil penelitian ini juga sekaligus membuktikan kebenaran teori yang dikemukakan oleh Schermerharn dalam (Busro, 2018: 340), suatu hasil ukuran kinerja dalam waktu tertentu dan telah menghitung sumber daya yang dipakai, diantaranya ialah sumber daya manusia disebut dengan produktivitas kerja. Hasil penelitian ini kemudian menjawab tujuan penelitian yaitu untuk menemukan ada atau tidaknya pengaruh dari karakteristik kerja terhadap produktivitas karyawan di CV. Watukosek22 Kupang.
3. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dilakukan oleh Ni Putu Paradita Laksmiari tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serit” di mana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan program kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2018) bahwa dengan motivasi kerja diharapkan Setiap karyawan dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai produksi kerja yang tinggi . Dan juga menurut Simamora (2006) karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi memiliki kemampuan dan kemauan untuk menghasilkan suatu hasil kerja yang

memuaskan sehingga dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam upaya peningkatan produktivitas dan juga sejalan dengan itu Wibowo (2012) menyatakan bahwa dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan tujuan penelitian dimana untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di CV. Watukosek22 Kupang.

### **1.3 IMPLIKASI TERAPAN**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka peneliti dapat mengemukakan beberapa hal penting sebagai berikut :

#### **1. Bagi CV. Watukosek22 Kupang**

Berdasarkan hasil pengelolaan data yang telah dilakukan oleh peneliti menyatakan bahwa karakteristik kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada CV. Watukosek22 Kupang, Oleh sebab itu karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja harus menjadi bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. CV. WATUKOSEK 22 perlu meningkatkan karakteristik pekerjaan seperti melatih karyawan agar bisa menangani berbagai tugas agar tidak monoton dan sistem motivasi untuk mempertahankan peningkatan produktivitas kerja. Seperti pemberian insentif dan bonus bagi karyawan berprestasi, apresiasi non-materi, menyediakan pelatihan dan peluang promosi selain itu menyiptakan peluang kerja yang nyaman serta

melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan semangat dan produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil analisis pendahuluan dalam penelitian ini bahwa nilai rata-rata pada variabel karakteristik kerja, dari indikator pertama tentang Pekerjaan yang kami hadapi, memiliki Tingkat keragaman ketrampilan yang tinggi, dan ini memberi tantangan bagi kami untuk mengerjakannya, Indikator kedua tetang Pekerjaan dengan identitas tugas yang tinggi dapat mendorong kami untuk bertanggung jawab atas hasil yang menjadi satu kesatuan atau tidak terpisah-pisah, Indikator Ketiga tentang Kami memahami Pekerjaan yang memiliki arti tugas yang penting karna memberikan dampak langsung terhadap konsumen atau para langganan kami, Indikator Keempat tentang Kami diberikan kebebasan atas cara menyelesaikan pekerjaan kami sekaligus mengontrol pekerjaan kami sendiri, Indikator Kelima Kami menerima informasi langsung dan jelas mengenai hasil pekerjaan mereka dan langsung kami meresponnya baik positif maupun negatif. Nilai Indeks untuk variabel karakteristik kerja yaitu 85,07 artinya kriteria penilian untuk variabel karakteristik kerja berada pada kategori tinggi maka dari itu disarankan kepada pemimpin CV. Watukosek22 Kupang agar dapat menerapkan karakteristik kerja yang baik agar dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil analisis pendahuluan dalam penelitian ini bahwa nilai rata-rata indeks pada variabel motivasi kerja, pada indikator pertama

Kami Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya kami, Indikator Kedua Prestasi kerja adalah tujuan kami Melakukan segala sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya, Indikator Ketiga Keinginan kamui tidak saja mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan, akan tetapi kami juga mendapat Peluang untuk maju, Indikator Keempat Kami sebagai pekerja senantiasa berlomba dan bersaing dalam melaksanakan tugas berkualitas agar kami mendapat pengakuan dari pimpinan atas kinerja kami, Indikator Kelima Pekerjaan yang menantang mendorong kami belajar dan terus belajar dalam bekerja. Nilai Indeks untuk variabel karakteristik kerja yaitu 87,67 artinya kriteria penilian untuk variabel karakteristik kerja berada pada kategori maka dari itu disarankan kepada pemimpin CV. Watukosek22 Kupang agar dapat memotivasi karyawan dengan memberikan bonus untuk karyawan teladan sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

Nilai Indeks untuk variabel motivasi kerja yaitu 83,90 artinya kriteria penilian untuk variabel motivasi kerja berada pada kategori maka dari itu disarankan kepada pemimpin CV. Watukosek22 Kupang agar dapat menerapkan motivasi kerja yang baik agar dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil analisis pendahuluan dalam penelitian ini bahwa nilai rata-rata indeks pada variabel Produktivitas Karyawan, Indikator pertama Salah satu ukuran produktifitas karyawan adalah kemampuan kerja yang dimiliki karyawan, indikator kedua Orientasi perusahaan

dalam produktifitas adalah meningkatkan hasil kerja yang maksimum, indikator ketiga Semangat Kerja yang tinggi dari karyawan perusahaan Konveksi Watukosek22 karna ada dukungan yang kuat dari pimpinan Perusahaan, indikator keempat Setiap karyawan yang memiliki produktifitas yang tinggi merupakan gambaran bahwa karyawan sedang mengembangkan diri, indikator kelima Pekerjaan yang memiliki produktifitas yang tinggi dapat dikatakan juga mutu atau kualitas kerja yang tinggi, indikator keenam efesiensi merupakan Ukuran lain dari produktivitas kerja.

Nilai Indeks untuk variabel produktivitas karyawan yaitu 88,29 artinya kriteria penilian untuk variabel Produktivitas Karywan berada pada kategori maka dari itu disarankan kepada pemimpin CV. Watukosek22 Kupang agar dapat menerapkan semua aspek yang mempengaruhi produktivitas karyawan diantaranya karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja yang baik agar dapat meningkatkan produktivitaas karywan.

## **2. Bagi Penelitian selanjutnya**

Saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya diharapkan agar kiranya menambah variabel selain karakteristik kerja dan motivasi kerja agar lebih memahami variabel – variabel apa saja yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.