Bab 5

Simpulan dan Saran

5.1 Simpulan

Penelitian ini membahas tentang pengaruh peranan analisa pekerjaan, karakteristik pekerjaan, dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT Inti Karya Persada Tehnik. Terdapat banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, baik faktor internal maupun eksternal. Dari sekian banyak faktor tersebut, di antaranya ada tiga faktor yang bersifat internal, yaitu analisa pekerjaan, karakteristik pekerjaan, dan pemberian insentif. Ketiga faktor tersebut penting untuk dinilai oleh perusahaan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan yang cukup kuat dan pengaruh yang signifikan antara analisa pekerjaan (X_1) oleh perusahaan terhadap kinerja (Y) yang dihasilkan oleh karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa 20,3% kinerja karyawan PT Inti Karya Persada Tehnik dipengaruhi oleh peranan analisa pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan "analisa pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Inti Karya Persada Tehnik" dapat diterima.
2. Terdapat hubungan yang cukup kuat dan pengaruh yang signifikan antara penerapan karakteristik pekerjaan (X_2) oleh perusahaan terhadap kinerja (Y) yang dihasilkan oleh karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa 29,3% kinerja karyawan PT Inti Karya Persada Tehnik dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan "karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Inti Karya Persada Tehnik" dapat diterima.

3. Terdapat hubungan yang rendah dan pengaruh yang signifikan antara penerapan kebijakan pemberian insentif (X_3) oleh perusahaan terhadap kinerja (Y) yang dihasilkan oleh karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa 9,5% kinerja karyawan PT Inti Karya Persada Tehnik dipengaruhi oleh pemberian insentif. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan "pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Inti Karya Persada Tehnik" dapat diterima.
4. Analisa pekerjaan (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2), dan pemberian insentif (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) yang dihasilkan karyawan sebesar 33,4%. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan "analisa pekerjaan, karakteristik pekerjaan, dan pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Inti Karya Persada Tehnik" dapat diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan pengamatan selama penelitian, berikut dikemukakan beberapa langkah strategik bagi PT Inti Karya Persada Tehnik :

1. Perusahaan harus terus meningkatkan dan memaksimalkan penerapan analisa pekerjaan, karena penetapan analisa pekerjaan yang tepat akan sangat bermanfaat bagi perusahaan ketika mengoperasikan kegiatannya lewat kinerja karyawan. Hasil analisa pekerjaan yang baik merupakan dasar bagi pihak manajemen, sedangkan bagi karyawan akan memberikan kejelasan tentang tugas pekerjaan yang terkandung di dalamnya, serta persyaratan yang harus dipenuhi untuk memangku pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, diharapkan kinerja karyawan meningkat ketika seorang karyawan mengerti atau paham mengenai karakteristik dan spesifikasi pekerjaannya dengan baik.

2. Perusahaan harus membuat strategi mengenai karakteristik pekerjaan dan pembagian tugas yang lebih fleksibel sehingga karyawan akan lebih luwes dan termotivasi dalam melakukan tugasnya, dalam mencapai keefektifan kinerja seorang karyawan dituntut untuk menguasai pekerjaannya, sebagaimana karakteristik pekerjaan menyampaikan isi dan pengaruh pekerjaan kepada para karyawan. Dengan pemahaman terhadap karakteristik pekerjaan diharapkan karyawan tersebut akan semakin berorientasi dibidang pekerjaanya. Karyawan akan menekuni dengan konsentrasi dan tanggung jawab yang disertai perasaan senang sampai diperoleh hasil yang memuaskan dan tingginya kualitas sehingga motivasi kerja dapat tercapai.
3. Dalam hal kebijakan pemberian insentif, perusahaan harus lebih memperhatikan pemberian insentif bagi karyawan yang berkinerja baik atau memuaskan, sehingga dapat mempertahankan atau meningkatkan motivasi yang kemudian berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan tersebut. Para manajer juga harus mampu menerangkan dengan jelas target-target kinerja yang harus dipenuhi. Pemberian bonus dan penghargaan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena bonus dan penghargaan diberikan sebagai pengakuan atas kinerja karyawan.
4. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Perusahaan harus terus meningkatkan strategi untuk menjelaskan tujuan, standar kinerja, dan prosedur kerja yang jelas, agar para karyawan dapat lebih memahami tugas pekerjaan mereka. Lingkungan pekerjaan yang mendukung juga dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja karyawan.