

## BAB V

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis terhadap karyawan yang bekerja di PT. Showroom Yamaha Pasir Kaliki Bandung mengenai hubungan tipe kepribadian dengan persepsi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi *goal setting* maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Karyawan yang bekerja pada PT Showroom Yamaha Pasir Kaliki Bandung, dari 45 orang karyawan terdapat 25 orang (55,56 %) memiliki tipe kepribadian ekstrovert yang berarti karyawan lebih senang berelasi dengan orang lain untuk bercakap-cakap karena individu lebih terbuka dan mengatakan apa yang dipikirkan kepada orang disekitarnya. Selain itu, karyawan lebih senang membicarakan pekerjaan dengan teman sekerja ataupun kepada atasannya daripada membuat rancangan-rancangan kerja atau membuat target kerja. Karyawan introvert sebanyak 20 orang (44,44 %) yang berarti lebih senang dengan ketenangan, suka berpikir dan berkonsentrasi pada saat kerja, sehingga mempunyai banyak waktu khusus untuk membuat rencana untuk mencapai target dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

2. Karyawan yang bekerja pada PT. Showroom Yamaha Pasir Kaliki Bandung, dari 45 orang karyawan terdapat 23 orang (51,1 %) memiliki persepsi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi *goal setting* yang tinggi. Artinya, karyawan memiliki intensitas yang tinggi dan tertarik untuk merencanakan *goal setting* dalam melakukan pekerjaan mereka, karena adanya manfaat yang diperoleh dari membuat *goal setting* yaitu karyawan dalam bekerja lebih terarah dan lebih mengetahui pekerjaan yang sudah tercapai maupun yang belum tercapai, serta mengetahui cara-cara dalam mencapai kerja tersebut. Sebanyak 22 orang (48,9 %) karyawan memiliki persepsi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi *goal setting* yang rendah. Menurut Locke dkk. Terdapat enam faktor yang mempengaruhi *goal setting* yaitu penerimaan (*acceptance*), komitmen (*commitment*), kejelasan (*specifity*), umpan balik (*feedback*), partisipasi (*participation*) dan tantangan (*Challenger*). Dari keenam faktor tersebut faktor tertinggi yang terdapat dalam diri karyawan yaitu faktor partisipasi, terdapat 33 karyawan (73,3%) yang memiliki faktor partisipasi.
3. Terdapat hubungan negatif yang signifikan, dengan korelasi sebesar -0,353. sebesar 12,4% tipe kepribadian mrmpngaruhi persepsi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi *goal setting* karyawan. Artinya semakin ekstrovert karyawan maka persepsi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi *goal setting* karyawan akan semakin rendah, dan semakin introvert karyawan maka

persepsi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi *goal setting* karyawan akan semakin tinggi.

4. Secara parsial, ada beberapa sub dimensi dari tipe kepribadian yang mempengaruhi persepsi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi *goal setting* karyawan diantaranya yaitu *activity*, *impulsiveness*, dan beberapa dari sub dimensi tipe kepribadian yang tidak mempengaruhi atau tidak ada hubungannya dengan persepsi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi *goal setting* karyawan yaitu *sociability*, *risk taking*, *expressiveness*, *reflectiveness*, dan *responsibility*.

## 5.2 Rekomendasi

### 1. Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam memutuskan menetapkan karyawan yang akan bekerja sesuai dengan karakter dari karyawan tersebut, misalnya karyawan yang ekstrovert pada karyawan marketing, karyawan yang introvert diposisi yang membutuhkan ketelitian. Untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan ataupun untuk karyawan dapat melakukan pekerjaan lebih terarah, karyawan diharapkan memiliki perencanaan yang ditail dalam bekerja.

## 2. Penelitian Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk melakukan penelitian dengan subjek yang berbeda ataupun membandingkan dua populasi sehingga diperoleh hasil yang lebih kompleks. Karena tipe kepribadian dari individu sangat bervariasi dan tidak ada kepribadian yang sama, sebab kepribadian seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor keturunan, sosial dsb. persepsi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi *Goal setting* dari tiap individu juga akan berbeda-beda dengan adanya perbedaan budaya kerja dan sistem kerja dari perusahaan.

