

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan merupakan langkah terakhir yang penulis lakukan dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh persepsi, sikap dan kepribadian terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten”. Setelah membuat suatu kesimpulan, selanjutnya penulis mencoba memberikan saran-saran, dengan harapan adanya perbaikan khususnya bagi objek penelitian dan pihak lain yang berkepentingan dengan skripsi ini.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab enam rumusan permasalahan yang diajukan penulis. Pertama, bagaimana gambaran umum persepsi karyawan pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten; Kedua, bagaimana gambaran umum sikap karyawan pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten; Ketiga, bagaimana gambaran umum kepribadian karyawan pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten; Keempat, bagaimana pengaruh persepsi terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten; Kelima, bagaimana pengaruh sikap terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten; dan Keenam bagaimana pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh persepsi, sikap dan kepribadian terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian diperoleh gambaran mengenai persepsi karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten termasuk pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap rekan kerja, pimpinannya, pekerjaan, dan kondisi lingkungan kerja pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten sudah sangat baik.
2. Dari hasil penelitian diperoleh gambaran mengenai sikap karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten termasuk pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa sikap karyawan terhadap indikator-indikator yang diteliti yaitu terhadap kognisi, afeksi dan konasi di lingkungan kerja pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten sudah baik.
3. Dari hasil penelitian diperoleh gambaran mengenai kepribadian karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten termasuk pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian karyawan berdasarkan indikator-indikator yaitu tempat kendali kedudukan, penghargaan diri, pemantauan diri dan pengambilan resiko pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten sudah baik.

4. Persepsi secara umum berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten. Artinya, apabila persepsi baik maka kinerja karyawan juga akan tinggi, begitu pula sebaliknya.
5. Sikap secara umum berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten. Artinya, apabila sikap baik maka kinerja karyawan juga akan tinggi, begitu pula sebaliknya.
6. Kepribadian secara umum berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten. Artinya, apabila kepribadian baik maka kinerja karyawan juga akan tinggi, begitu pula sebaliknya.

5.2 Saran-saran

Untuk melengkapi hasil penelitian yang dilakukan, penulis mencoba untuk memberikan saran-saran yang didasarkan pada hasil penelitian agar PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten dapat lebih lancar dalam melaksanakan kegiatannya.

1. Antara pihak manajemen perusahaan dengan para karyawannya agar sering diadakan komunikasi informal sehingga terjalin rasa kekeluargaan antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan pihak perusahaan.

2. Setiap karyawan harus membiasakan diri mereka untuk dapat memberikan ide-ide atau gagasan mereka yang berhubungan dengan perusahaan, serta karyawan hendaknya dapat menentukan target kerja yang harus dicapai sehingga akan tercapai efektivitas dan efisiensi waktu.
3. Karyawan harus diberikan informasi yang jelas baik yang berhubungan langsung dengan pekerjaan mereka maupun yang dapat mempengaruhi mereka dalam mengendalikan tugas yang diberikan kepada mereka sehingga mereka dapat bertugas dengan baik sehingga tidak akan merugikan perusahaan.
4. Pertemuan intern perusahaan harus lebih sering dilakukan, dan di dalam pertemuan tersebut setiap karyawan berkesempatan untuk menyampaikan keluhannya serta menyampaikan saran ataupun kritikan bagi kemajuan perusahaan.
5. Persepsi, sikap dan kepribadian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka perusahaan harus senantiasa memperhatikan faktor tersebut untuk dijadikan indikator peningkatan kinerja perusahaan. Hal ini dapat dilakukan melalui penetapan kebijakan-kebijakan perusahaan yang dapat memotivasi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja mereka masing-masing, agar mampu bekerja lebih efektif dan efisien sehingga akan meningkatkan kinerja perusahaan.

6. Dalam melaksanakan penelitian lebih lanjut, disarankan untuk menggunakan instrumen yang memuat sejumlah pertanyaan yang terbuka dan dilanjutkan dengan wawancara yang lebih mendalam. Selain itu untuk penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan dapat dikaji dari berbagai faktor yang lebih luas.
7. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian lebih lanjut dari penelitian ini supaya meneliti faktor-faktor psikologikal yang masih belum diteliti oleh penulis. Adapun variabel yang belum diteliti tersebut adalah belajar dan motivasi, sehingga dapat diperoleh gambaran yang lebih jelas secara keseluruhan seberapa besar faktor-faktor psikologis mempengaruhi kinerja karyawan.

