

## BAB V SIMPULAN

### 5.1. Simpulan

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh *neuroticism*, *extraversion*, *openess to experience*, *agreeableness* dan *conscientiousness* terhadap kinerja karyawan Sena, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Neuroticism* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sena. Artinya hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *neuroticism* berpengaruh signifikan terhadap kinerja ditolak. Artinya seperti apapun *neuroticism* karyawan Sena tidak mempengaruhi kinerja.
2. *Extraversion* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Sena. Artinya hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *extraversion* berpengaruh signifikan terhadap kinerja diterima. Artinya semakin baik *extraversion*, maka akan meningkatkan kinerja karyawan Sena.
3. *Openess to experience* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Sena. Artinya hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *openess to experience* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sena. *Openess to experience* dapat meningkatkan kinerja karyawan di Sena. Artinya semakin baik *openess to experience*, maka akan meningkatkan kinerja karyawan Sena.
4. *Agreeableness* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Sena. Artinya hipotesis keempat yang menyatakan bahwa *agreeableness* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sena. Artinya

semakin baik *agreeableness*, maka akan meningkatkan kinerja karyawan Sena.

5. *Conscientiousness* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Sena. Artinya hipotesis kelima yang menyatakan bahwa *conscientiousness* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sena. Artinya semakin baik *conscientiousness*, maka akan meningkatkan kinerja karyawan Sena.

## 5.2 Keterbatasan

Penelitian ini diupayakan semaksimal mungkin untuk memperoleh hasil yang terbaik, akan tetapi pada kenyataannya penulis menyadari masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan, diantaranya adalah :

1. Penelitian ini belum dapat menjelaskan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi kinerja, hanya terbatas pada *neuroticism*, *extraversion*, *openess to experience*, *agreeableness* dan *conscientiousness*. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti gaji, beban kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan lain-lain.
2. Penelitian ini melibatkan subjek yang sangat terbatas, yaitu karyawan Sena dengan populasi yang berjumlah 30 orang karyawan dan diambil seluruhnya sebagai sampel penelitian.

### 5.3 Implikasi

Implikasi dirumuskan berdasarkan temuan-temuan penelitian yang memiliki implikasi penting bagi Sena. Implikasi dari penelitian ini antara lain :

#### 5.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil dari penelitian, pembahasan dan simpulan yang telah diuraikan maka implikasi secara praktis yang dapat peneliti kemukakan adalah sebagai berikut :

1. *Neuroticism* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sena, artinya baik atau tidaknya *neuroticism*, tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Meskipun demikian, hasil koefisien regresi menunjukkan nilai negatif sehingga, perusahaan diharapkan untuk tetap memperbaiki kondisi *neuroticism* atau ketidakstabilan emosi karyawan, diantaranya mencari tau penyebab ketidakstabilan emosi karyawan tersebut dan memberikannya semangat untuk melakukan setiap pekerjaan dengan senang hati, memberi solusi agar emosi karyawan tetap stabil. Hal itu dilakukan dengan cara mengingat dampak negatif yang akan terjadi jika tidak bisa melawan emosi, buang pikiran buruk dan berpikir sebelum berbicara agar orang lain tidak sakit hati dengan ucapan kita.
2. *Extraversion* yang terdapat pada karyawan Sena berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut perlu dipertahankan yaitu

dengan cara berani berinteraksi secara sosial dengan orang baru ataupun yang sudah mereka kenal dan terus menumbuhkan semangat dalam dirinya untuk terus membangun hubungan baik dengan orang lain. Pemimpin yang proaktif terhadap karyawannya, yang tidak menyalahkan keadaan dan pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional yang baik dan menimbulkan meningkatnya produktivitas karyawan. *Extraversion* yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan di Sena.

3. *Openness to experience* yang terdapat pada karyawan Sena berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut perlu dipertahankan yaitu dengan cara terus membangun kehangatan yang berhubungan dengan interaksi sosial dan mempertahankan emosi yang positif dalam diri karyawan untuk terus mencoba hal-hal baru. Pemimpin melakukan evaluasi secara berkala terhadap karyawan dan memberikan arahan positif dan arahan bagaimana cara memperbaiki kinerja dengan cara memberikan tugas sesuai dengan kemampuan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan sistem reward dan punishment yang jelas dan konsisten. Hal ini dikarenakan *openness to experience* dapat meningkatkan kinerja karyawan di Sena. Artinya semakin baik *openness to experience* di dalam perusahaan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

4. *Agreeableness* yang terdapat pada karyawan Sena berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut perlu dipertahankan yaitu dengan cara terus mempertahankan karakter rendah hati dan mempertahankan rasa percaya dengan arti percaya bahwa orang lain memiliki kejujuran dan memiliki niat yang baik, mengikuti pelatihan tentang kepribadian dan memberikan pelayanan yang terbaik. Hal ini dikarenakan *agreeableness* dapat meningkatkan kinerja karyawan di Sena. Artinya semakin baik *agreeableness* di dalam perusahaan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

5. *Conscientiousness* yang terdapat pada karyawan Sena berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut perlu dipertahankan yaitu dengan cara mempertahankan sikap tanggung jawabnya terhadap sesuatu yang sudah dengan sesuai aturan perusahaan dan sikap disiplin yang berarti menunjukkan kemampuan seorang karyawan untuk memulai mengerjakan tugasnya tanpa kejenuhan dan gangguan lain. Hal ini dikarenakan *conscientiousness* dapat meningkatkan kinerja karyawan di Sena. Artinya semakin baik *conscientiousness* di dalam perusahaan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

### 5.3.2 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis, variabel *neuroticism* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar -0,177 atau -17,7%. Hal ini berarti baik buruknya *neuroticism* di Sena tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, perusahaan diharapkan untuk tetap memberikan dukungan positif terhadap *neuroticism* atau ketidakstabilan emosi karyawan, diantaranya mencari tau penyebab ketidakstabilan emosi karyawan dan memberikannya semangat untuk melakukan setiap pekerjaan dengan senang hati. Kesimpulan tersebut selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arianto, Rahmi Widyanti dan Khuzaini (2021), hasilnya menunjukkan bahwa *neuroticism* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aulia Lestari (2020), hasilnya menunjukkan bahwa *neuroticism* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan analisis variabel *extraversion* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Besarnya pengaruh *extraversion* terhadap kinerja yaitu 0,043 atau 4,3%. Hal tersebut berarti semakin baik *extraversion* yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik juga kinerja karyawan Sena, artinya bahwa faktor *extraversion* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat

memperhatikan dan juga memperkuat faktor *extraversion* diantaranya dengan berani berinteraksi secara sosial dengan orang baru ataupun yang sudah mereka kenal dan terus menumbuhkan semangat dalam dirinya untuk terus membangun hubungan baik dengan orang lain. *Extraversion* yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan di Sena. Kesimpulan tersebut selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Novitasari(2021), hasilnya menunjukkan bahwa *extraversion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Berdasarkan analisis variabel *openess to experience* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Besarnya pengaruh *openess to experience* terhadap kinerja yaitu 0,138 atau 13,8%. Hal tersebut berarti semakin baik *openess to experience* yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik juga kinerja karyawan Sena, artinya bahwa faktor *openess to experience* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut, perusahaan diharapkan untuk terus membangun kehangatan yang berhubungan dengan interaksi sosial dan mempertahankan emosi yang positif dalam diri karyawan untuk terus mencoba hal-hal baru. Hal ini dikarenakan *openess to experience* dapat meningkatkan kinerja karyawan di Sena. Kesimpulan tersebut selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arianto, Rahmi Widyanti dan Khuzaini (2021), yang hasilnya menunjukkan bahwa *openess to*

*experience* memiliki pengaruh positif signifikan terkuat terhadap kinerja.

4. Berdasarkan analisis variabel *agreeableness* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Besarnya pengaruh *agreeableness* terhadap kinerja yaitu 0,242 atau 24,2%. Hal tersebut berarti semakin baik *agreeableness* yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik juga kinerja karyawan Sena, artinya bahwa faktor *agreeableness* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut, perusahaan diharapkan terus mempertahankan karakter rendah hati dan mempertahankan rasa percaya dengan arti percaya bahwa orang lain memiliki kejujuran dan memiliki niat yang baik. Hal ini dikarenakan *agreeableness* dapat meningkatkan kinerja karyawan di Sena. Artinya semakin baik *agreeableness* di dalam perusahaan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Kesimpulan tersebut selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arianto, Rahmi Widyanti dan Khuzaini (2021), yang hasilnya menunjukkan bahwa *agreeableness* memiliki pengaruh positif signifikan terkuat terhadap kinerja.

5. Berdasarkan analisis variabel *conscientiousness* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Besarnya pengaruh *conscientiousness* terhadap kinerja yaitu 0,305 atau 30,5%. Hal tersebut berarti semakin baik *conscientiousness* yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik juga kinerja karyawan Sena, artinya

bahwa faktor *conscientiousness* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut, perusahaan diharapkan untuk terus mempertahankan sikap tanggung jawabnya terhadap sesuatu yang sudah dengan sesuai aturan perusahaan dan sikap disiplin yang berarti menunjukkan kemampuan seorang karyawan untuk memulai mengerjakan tugasnya tanpa kejenuhan dan gangguan lain. Hal ini dikarenakan *conscientiousness* dapat meningkatkan kinerja karyawan di Sena. Artinya semakin baik *conscientiousness* di dalam perusahaan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Kesimpulan tersebut selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Neni Poniarsih (2019), yang hasilnya menunjukkan bahwa *conscientiousness* memiliki pengaruh terhadap kinerja.

6. Berdasarkan analisis yang diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 1,992 dan memiliki tingkat signifikansi 0,001 karena probabilitas 0,001 jauh lebih kecil dari 0,05, maka bisa dijelaskan bahwa variabel *neuroticism* ( $X_1$ ), *extraversion* ( $X_2$ ), *openness to experience* ( $X_3$ ), *agreeableness* ( $X_4$ ) dan *conscientiousness* ( $X_5$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sena.