

BAB V

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Maknanya, karyawan dengan pengalaman kerja yang sedikit lebih baik kinerjanya dari pada karyawan dengan pengalaman kerja yang lama.
2. Kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Perolehan kompensasi yang tinggi justru dapat menurunkan kinerja karyawan.
3. *Locus of control* internal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tinggi atau rendah *locus of control* internal pada diri seorang karyawan tidak berakibat pada peningkatan kinerjanya.
4. Status karyawan mampu memperkuat hubungan pengalaman kerja dengan kinerja karyawan. Artinya hubungan pengalaman kerja dengan kinerja karyawan akan lebih kuat ketika status karyawan adalah tetap.
5. Status karyawan memperkuat hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan. Artinya hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan akan lebih kuat ketika status karyawan adalah tetap.
6. Status karyawan tidak memoderasi hubungan *locus of control* internal dengan kinerja karyawan. Artinya Status karyawan tidak dapat memperkuat atau memperlemah hubungan *locus of control* internal dengan kinerja karyawan.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka terdapat implikasi teoritis dan implikasi praktis yaitu sebagai berikut:

a. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis hasil penelitian bagi teori atribusi adalah memberikan peran dalam menjelaskan faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, yaitu dengan adanya faktor eksternal berupa pengalaman kerja, kompensasi dan status karyawan. Namun, terdapat faktor yang tidak dapat mendukung teori atribusi yaitu *locus of control* internal. Dengan demikian, teori atribusi dapat diuji kembali dengan faktor-faktor yang berbeda yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

b. Implikasi Praktis

1) Bagi Perusahaan

Perusahaan perlu mengevaluasi pengendalian personel yang dilakukan sehingga dapat menjadikan karyawan dengan pengalaman kerja diatas 5 tahun memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan baru dengan pengalaman kerja dari 1 tahun hingga 5 tahun. Selain itu, perusahaan juga perlu mengevaluasi pengendalian tindakan yang berupa kebijakan pemberian kompensasi pada karyawan karena karyawan dengan kompensasi yang rendah justru memiliki kinerja yang bagus dibandingkan karyawan dengan kompensasi tinggi.

Selanjutnya, perusahaan juga harus memberikan kesempatan bagi karyawan kontrak untuk menjadi karyawan tetap karena memiliki dampak meningkatkan hubungan pengalaman kerja dan kompensasi dengan kinerja karyawan. Oleh sebab

itu, perusahaan dapat mempertimbangkan banyak menggunakan karyawan tetap dibandingkan karyawan kontrak.

2) Bagi Pemerintah

Pemerintah dapat mempertimbangkan untuk mengeluarkan kebijakan terkait kebijakan pemberian kompensasi bagi karyawan tetap maupun kontrak dalam suatu perusahaan sehingga dapat menjaga stabilitas perusahaan. Selain itu, pemerintah juga perlu mempertimbangkan mengeluarkan kebijakan penggunaan karyawan kontrak dalam suatu perusahaan.

3) Bagi Karyawan

Karyawan perusahaan dapat mengevaluasi diri dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat memiliki *locus of control* internal yang tinggi yang akan berdampak pada kinerjanya. Selain itu, karyawan dengan status karyawan kontrak dapat bekerja lebih aktif sehingga dapat berkesempatan menjadi karyawan tetap yang akan berdampak pada perolehan pengalaman kerja dan kompensasi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

C. Keterbatasan

Berdasarkan hasil penelitian maka terdapat keterbatasan yang terjadi dalam proses penelitian. Peneliti tidak berhasil untuk mendapatkan respon dari seluruh karyawan PT PNM seperti yang direncanakan dalam desain penelitian. Penyebaran kuesioner hanya memperoleh hasil 150 data penelitian.

Penelitian selanjutnya dapat menggunakan populasi seluruh karyawan di dalam perusahaan, tidak terbatas pada karyawan marketing saja sehingga dapat memperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif karena meliputi berbagai

posisi yang ada di perusahaan. Penelitian selanjutnya juga dapat meneliti variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, *burn out*, pelatihan yang diterima oleh karyawan dan sebagainya.

