V. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Kesimpulan

1. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh kepribadian *extraversion*terhadap kinerja karyawan adalah signifikan dan positif. Para karyawan PT PLN (Persero) Area Cirebon merupakan karyawan yang mudah dalam bergaul, aktif, dan memiliki sifat optimis yang berkaitan erat terhadap kinerja karyawan.
2. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa kepribadian *agreebleness* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut diakrenakan sifat kooperatif, ramah, dan penuh kepercayaan yang ada pada kepribadian *agreebleness* merupakan kemampuan bersosialisasi sehingga tidak berkaitan dengan kinerja karyawan.
3. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh kepribadian *conscientiousness*terhadap kinerja karyawan adalah signifikan dan positif. Para karyawan PT PLN (Persero) Area Cirebon memiliki nilai kepribadian *conscientiousness* yang tinggi maka mereka selalu bertanggung jawab pada tugas yang diberikan, dapat diandalkan, dan gigih sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.
4. Dari hasil analisismenunjukkan bahwa pengaruh kepribadian *neuroticism*terhadap kinerja karyawan adalah signifikan dan negatif. Nilai kepribadian *neuroticism* yang meliputi sifat mudah cemas, temperamental, dan mudah stres pada karyawan PT PLN (Persero) Area Cirebon terbilang rendah sehingga kinerja mereka semakin tinggi.
5. Dari hasil analisisi menunjukkan bahwa pengaruh kepribadian *openness to experience*terhadap kinerja karyawan adalah signifikan dan positif. Karena kepribadian *openness to experience* merupakan kepribadian yang terbuka pada hal baru dan kreatif maka hal tersebut berkaitan dengan kinerja.

.::: DIGITAL COLLECTION OF UPT PERPUSTAKAAN UNSOED :::.

6. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh antara kepribadian *extraversion* terhadap kinerja karyawan. Karena para karyawan telah bahagia dalam kehidupan pribadinya, yang dimungkinkan disebabkan oleh relasi yang baik dengan rekan kerjanya
7. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh antara kepribadian *agreebleness* terhadap kinerja karyawan. Karena para karyawan dinilai berdasarkan hasil dan tanggung jawab mereka dalam menyelesaikan pekerjaan yang mereka kerjakan, bukan berdasarkan dengan social skill yang mereka tunjukan.
8. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh antara kepribadian *conscientiousness* terhadap kinerja karyawan. Sifat *conscientiousness*lebih berkaitan dengan etos kerja yang sudah terbentuk berdasarkan pengalaman, sehingga tidak berkaitan dengan kepuasan kerja yang lebih menekankan pada gaji dan lingkungan kerja.
9. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara kepribadian *neuroticism* terhadap kinerja karyawan. Karyawan cenderung lebih tenang, tidak temperamental, dan tahan terhadap gangguan yang berkaitan dengan stres yang menghambat kinerja.
10. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh antara kepribadian *openness to experience* terhadap kinerja karyawan. karena karyawan cenderung tertutup terhadap segala hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Sehingga mereka tidak dapat mengungkapkan perasaan yang sedang dialami termasuk hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja seperti jumlah gaji yang didapat, fasilitas pendukung pekerjaan, dan hal lainnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja.

.::: DIGITAL COLLECTION OF UPT PERPUSTAKAAN UNSOED :::.

B. Implikasi

1. Implikasi Praktis

   a. Perusahaan perlu melibatkan seluruh karyawannya dalam segala kegiatan yang mengedapankan interaksi sosial antar karyawan dan lebih mengintensifkan kegiatan tersebut. Perusahaan harus lebih rutin untuk mengadakan *briefing* sebelum memulai aktifitas perusahaan lalu melibatkan seluruh karyawan agar dapat memicu keaktifannya.

   b. Perusahaan harus lebih banyak lagi untuk memberikan tugas secara kelompok, agar karyawan terbiasa bekerja sama satu sama lain. Meskipun kepribadian *agreebleness* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, perusahaan harus tetap memperhatikannya. Karena sifat kooperatif, ramah, dan penuh kepercayaan dapat menimbulkan suatu keharmonisan antar karyawan. Dengan adanya keharmonisan di internal perusahaan maka akan tercipta suatu stabilitas dalam perusahaan.

   c. Karyawan perlu diberikan pelatihan dengan cara rotasi jabatan. Cara tersebut bertujuan untuk memberikan karyawan pengetahuan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda dan praktek berbagai macam keterampilan manajerial. Diharapkan para karyawan dapat meningkatkan kemampuannya sehingga karyawan tersebut siap untuk menghadapi segala situasi yang akan terjadi pada perusahaan. Lalu perusahaan juga harus menunjuk karyawan senior untuk menjadi menthor bagi para karyawan yang lebih muda. Dengan begitu karyawan senior dapat berbagi pengalamannya kepada karyawan yang lebih muda.

   d. Perusahaan harus dapat meredam sifat karyawan yang temperamental dan mudah cemas. Maka dari itu perusahaan perlu untuk mengadakan kegiatan rohani dikalangan karyawan, yang sebelumnya sudah sering dilaksanakan kegiatan tersebut pada kalangan istri karyawan. Hal tersebut bertujuan agar karyawan yang mudah cemas dan temperamental akan mendapat ketenangan batin. Dengan begitu, karyawan dapat bekerja dengan lebih tenang.

.::: DIGITAL COLLECTION OF UPT PERPUSTAKAAN UNSOED :::.

e. Memberikan kepercayaan kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan diluar bidang keahliannya. Ini akan membuat pegawai merasa perlu mengembangkan dirinya dengan informasi terbaru. Hendaknya pegawai juga diberi kesempatan untuk mengikuti seleksi suatu jabatan. Sehingga tertarik untuk mengetahui hal baru sehingga dapat memacu diri untuk menambah pengetahuannya.

f. Perusahaan perlu untuk lebih mengintensifkan kegiatan *family gathering* yang bertujuan untuk membangun rasa kekerabatan dan menjalin relasi yang baik antar karyawan. Diharapkan setelah melaksanakan kegiatan tersebut karyawan mampu bekerja kembali dengan suasana hari yang senang sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

g. Pada kalangan manajerial perlu memberikan kesempatan pada bawahannya dalam menyampaikan pemikiran atau proses pemecahan masalah. Pengambilan keputusan secara partisipatif diharapkan dapat menghasilkan keputusan yang lebih baik sesuai dengan tujuan perusahaan. Keikutsertaan dalam pengambilan keputusan berdampak positif bagi perkembangan individu dan membangun kelompok yang solid.

h. Perusahaan harus memberikan stimulus kepada karyawannya yang berprestasi dalam hal kegigihan, kualitas hasil pekerjaannya, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan berupa *reward*. Reward yang diberikan tidak hanya yang bersifat materiil, tetapi juga yang bersifat moriil. Dengan begitu karyawan akan berupaya untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kinerjannya.

i. Perusahaan perlu untuk memberikan perawatan secara berkala pada setiap *air conditioner* (AC) yang sudah ada agar AC tersebut dapat bekerja secara optimal. Dan menambahkannya di beberapa sudut ruangan agar ruang kantor terasa lebih sejuk. Karena dengan lingkungan kerja yang nyaman akan dapat meminimalisir terjadinya stres kerja. Dengan begitu kinerja karyawan tidak terhambat oleh adanya stres kerja.

j. Perusahaan perlu memfasilitasi karyawan karyawan yang memiliki kepribadian *openness to experience* agar dapat mempelajari suatu hal yang baru atau belum pernah dialami karyawan

.::: DIGITAL COLLECTION OF UPT PERPUSTAKAAN UNSOED :::.

tersebut melalui program pengembangan dan penyuluhan karir. Karyawan dapat mengikuti program tersebut agar mampu mengembangkan potensi yang dimiliki oleh dirinya. Program ini diharapkan dapat membantu mempersiapkan karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan.

2. Implikasi Teoritis

Beberapa faktor yang dapat menyebabkan tidak adanya pengaruh antara keempat aspek *big five personality* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai mediasi adalah karena adanya pengaruh variabel mediasi lain selain kepuasan kerja. Diharapkan ada penelitian lanjutan mengenai pengaruh karakteristik kepribadian terhadap kinerja dengan variabel mediasi seperti tingkat absensi karyawan, besarnya *reward* yang didapat, dan semangat kerja.

.::: DIGITAL COLLECTION OF UPT PERPUSTAKAAN UNSOED :::.