

BAB V KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis H₁ diketahui bahwa nilai signifikan *involvement trait* terhadap *job performance* adalah 0,000 atau < 0,05 nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel *involvement trait* memiliki pengaruh secara signifikan positif terhadap *job performance*.

Hasil pengujian hipotesis H₂ diketahui bahwa nilai signifikan *consistency trait* terhadap *job performance* adalah 0,000 atau < 0,05 nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel *consistency trait* memiliki pengaruh secara signifikan negative terhadap *job performance*.

Hasil pengujian hipotesis H₃ diketahui bahwa nilai signifikan *adaptability trait* terhadap *job performance* adalah 0,000 atau < 0,05 nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel *adaptability trait* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *job performance*.

Hasil pengujian hipotesis H₄ diketahui bahwa nilai signifikan *mission trait* terhadap *job performance* adalah 0,002 atau < 0,05 nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel *mission trait* positive memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *job performance*.

5.2 Keterbatasan

Adapun beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini hanya diambil di daerah kota Batam sehingga hal tersebut cenderung kurang mewakili

keadaan yang sebenarnya di kota lain.

2. Masih susahnya meminta data jumlah karyawan ke HRD mengenai jumlah karyawan yang bekerja di BPR di Kota Batam dikarenakan, Bank sangat

tidak mau memberikan informasi.

5.3 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dirumuskan dalam kesimpulan diatas

penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Disarankan pada penelitin selanjutnya untuk memperluas sampel yang diambil seperti BPR di Kepri sehingga memperluas objek penelitian.

2. Disarankan pada penelitian selanjutnya untuk memperluas wilayah penelitian sehingga dapat mencakup persepsi yang lebih luas dan mewakili daerah lainnya.

3. Melakukan penelitian dengan variabel independen lainnya yang dapat menjelaskan lebih banyak mengenai *job performance* misalnya seperti *compensation system* (Sin Soon Ding, 2015), dan *organizational*

commitmen (Dr. Hueryren,2012)

4. Dari hasil penelitian ditemukan adanya variabel yang signifikan terhadap *job performance*. Variabel tersebut adalah *Involvement Trait* atau

keterlibatan kerja, diharapkan agar perusahaan tetap bisa memperhatikan berbagai masalah yang dihadapi karyawan baik dilingkungan kerja ataupun diluar kerja. Sehingga karyawan tetap mencintai pekerjaan dan

perusahaannya karena perusahaan ikut andil memperhatikan pekerjaannya.

5. Dari hasil penelitian ditemukan adanya variabel yang signifikan terhadap *job performance*. Variabel tersebut adalah *Adaptability Trait*, meskipun

lingkungan kerja telah terciptat dengan baik tetapi perusahaan bisa terus membuat lingkungan kerja yang lebih nyaman seperti melakukan perbaikan kondisi suhu ruangan.

6. Dari hasil penelitian ditemukan adanya variabel yang signifikan terhadap *job performance*. Variabel tersebut adalah *Consistency Trait*, diharapkan dari variabel ini perusahaan lebih dapat untuk menempatkan karyawannya

sesuai dengan hasil test psikologis yang dilakukan perusahaan. Agar karyawan dapat lebih bisa mengerjakan pekerjaannya dengan baik.

7. Dari hasil penelitian ditemukan adanya variabel yang signifikan terhadap

job performance. Variabel tersebut adalah *Mission Trait*, dari variabel diharapkan perusahaan bisa untuk terus memperkenalkan visi dan misi perusahaan melalui iklan produk perusahaan, website perusahaan dan

profil perusahaan.