

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskripsi, analisis, dan interpretasi data serta pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan baik secara kuantitas dan kualitas atas pencapaian tugas-tugas yang dilaksanakan secara tanggung jawab pada periode tertentu yang diukur dari pengetahuan pekerjaan, hasil pekerjaan, ketelitian, kreativitas, inisiatif, komunikasi, tanggung jawab, kejujuran, K3, analisa, perencanaan, kepemimpinan, ketepatan waktu hadir, dan kedisiplinan terhadap aturan perusahaan.
2. *Self esteem* adalah penilaian seorang individu baik bersifat positif maupun negatif dan merasa bahwa dia berharga yang terdiri dari dua dimensi yaitu *self liking* (menyukai diri) dan *self competence* (kompetensi diri).
3. *Locus of control* merupakan keyakinan seorang individu bahwa dia mampu mengendalikan nasibnya sendiri secara tanggung jawab terdiri dari dua dimensi yaitu *internal locus of control* dan *eksternal locus of control*.

4. Berdasarkan pengolahan data responden pada karyawan PT Tosama di Abadi di Bogor dapat disimpulkan bahwa skor dimensi terbesar pada variabel *self esteem* terdapat pada dimensi *self liking* sebesar 52,01%.
5. Berdasarkan uji F yang telah dilakukan, diketahui bahwa *self esteem* dan *locus of control* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT Tosama Abadi di Bogor.
6. Berdasarkan uji parsial yang telah dilakukan, diketahui bahwa *self esteem* berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan PT Tosama Abadi di Bogor.
7. Berdasarkan uji parsial yang telah dilakukan, diketahui bahwa *locus of control* berpengaruh negatif terhadap kinerja pada karyawan PT Tosama Abadi di Bogor.
8. Berdasarkan hasil perhitungan, diketahui kinerja karyawan pada PT Tosama Abadi di Bogor dapat dipengaruhi secara bersama-sama oleh *self esteem* dan *locus of control* sebesar 50,6% dan sisanya 49,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa *self esteem* dan *locus of control* dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Tosama Abadi di Bogor. Dengan demikian, implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah *self esteem* dan *locus of control* merupakan dua faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Semakin tinggi skor *locus of control* yang dimiliki karyawan, maka semakin *eksternal locus of control*, mengakibatkan menurunnya kinerja yang dihasilkan karyawan dan sebaliknya semakin rendah skor *locus of control* yang dimiliki karyawan, maka semakin *internal locus of control* dan dapat mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh pendapat Debra L. Nelson dan James Campbell Quick yang menyatakan mereka yang memiliki *internal locus of control* telah ditemukan memiliki kepuasan kerja dan kinerja yang lebih tinggi.

Sedangkan untuk *self esteem*, semakin tinggi *self esteem* yang dimiliki karyawan maka akan mengakibatkan kinerja yang dihasilkan karyawan meningkat. Namun sebaliknya, rendahnya *self esteem* akan mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan PT Tosama Abadi di Bogor.

Meskipun bukan hanya *self esteem* dan *locus of control* saja yang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan PT Tosama Abadi di Bogor karena masih banyak terdapat faktor lain yang mempengaruhinya. Namun penelitian ini telah dapat membuktikan secara empiris bahwa *self esteem* dan *locus of control* merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

C. Saran

Berdasarkan dari implikasi penelitian di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain:

1. Bagi perusahaan agar meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat bertanggung jawab dan diberikan kebebasan untuk dapat membuat keputusan serta mengambil tindakan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga karyawan dapat merasa bahwa pekerjaan mereka adalah milik mereka dan tanggung jawab mereka.
2. Bagi karyawan hendaknya dapat meningkatkan *self esteem* dengan lebih menyukai dirinya sendiri, misalnya dengan lebih mempunyai rasa percaya diri, mampu berinteraksi dengan karyawan lain dan selalu berfikiran positif. Selain itu, karyawan juga dapat lebih menerapkan *internal locus of control* dalam dirinya agar dapat lebih percaya pada kemampuannya sendiri dibandingkan dengan keberuntungan yang diperolehnya dalam menjalankan pekerjaan.
3. Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui lebih dalam mengenai kinerja karyawan agar dapat meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja, sehingga dapat berguna bagi kemajuan perusahaan di Indonesia.