

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data dan pembahasan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Sebagian besar karyawan bagian *machining* di PT “X” memiliki kongruensi tipe kepribadian dengan tipe lingkungan kerja yang tergolong sangat tidak sesuai.
2. Karyawan bagian *machining* yang memiliki tipe kepribadian sangat tidak sesuai antara tipe kepribadian dengan tipe lingkungan kerja dibagian *machining* yaitu sebanyak 24 karyawan (34,3%) yang terdiri dari tipe kepribadian : ASC, ASE, CES, CSE, CSI, ECR ,ESC , ESR, SAC, SAE, SAR, SCA, SCE, SCI, SEA, SEC dan SER.
3. Karyawan bagian *machining* yang memiliki tipe kepribadian sesuai antara tipe kepribadian dengan tipe lingkungan kerja dibagian *machining* yaitu sebanyak 19 karyawan (27,1%) yang terdiri dari tipe kepribadian : IRA, IRC, IRS, ISR, RAE, RAS, RCS, REA, REC, RES , SRA, SRC dan SRE.
4. Karyawan bagian *machining* yang memiliki tipe kepribadian kurang sesuai antara tipe kepribadian dengan tipe lingkungan kerja dibagian *machining* yaitu sebanyak 14 karyawan (20%) yang

terdiri dari tipe kepribadian : CIR, CRE, CRI, ERI, IAS, ICS, ISE, SAI, SIA, SIC, SIR dan SRI.

5. Karyawan bagian *machining* yang memiliki tipe kepribadian sangat sesuai antara tipe kepribadian dengan tipe lingkungan kerja dibagian *machining* yaitu sebanyak 13 karyawan (18,6%) yang terdiri dari tipe kepribadian : RAI, REI, RIC, RIS, RSA, RSC, RSE dan RSI.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian ini diajukan saran yang diharapkan dapat memberikan mamfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain :

5.2.1 Saran Teoritis

1. Untuk peneliti lain yang ingin meneliti penelitian dapat melakukan suatu penelitian mengenai hubungan kesesuaian tipe kepribadian dan tipe lingkungan kerja dengan faktor-faktor lain seperti alasan bekerja atau keinginan berpindah ke bidang pekerjaan lain.
2. Dalam penelitian selanjutnya dapat diteliti mengenai kontribusi *Cultural Forces* dan *Personal Forces* terhadap tingkat kesesuaian antara tipe kepribadian dan tipe lingkungan kerja pada karyawan.

5.2.2 Saran Praktis

1. Untuk pihak yang berwenang di PT "X" saat akan melakukan seleksi penerimaan calon karyawan bagian *machining* dapat menambahkan *Self-Directed Search* (SDS), selain alat tes lain yang sudah ada agar mendapatkan calon karyawan yang memiliki tipe kepribadian yang kongruen dengan tipe lingkungan kerjanya, sehingga diharapkan kinerja mereka akan berpotensi lebih baik.
2. Untuk pihak yang berwenang di PT "X" agar melakukan *training* tambahan yang berhubungan dengan dasar-dasar mesin agar dapat mengembangkan kompetensi karyawan terutama bagi karyawan yang berlatar pendidikan diluar STM, D3 Teknik Mesin dan S1 Teknik Mesin.