

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka peneliti dapat menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Tidak terdapat hubungan ( $z = - 0.312$ ) antara kesesuaian tipe kepribadian dengan tipe lingkungan kerja *Conventional, Social, dan Enterprising* dan *performance* pada *Financial Accountant* PT "X" di Kota Bandung.
2. Tingkat kongruensi pada *financial accountant* di perusahaan 'X' berada di seluruh kategori, yaitu paling sesuai, sesuai, kurang sesuai, dan tidak sesuai.
3. Tingkat *performance* pada *financial accountant* di perusahaan 'X' berada pada golongan baik, baik sekali, dan istimewa sehingga tidak ditemukan *financial accountant* yang memiliki *performance* di golongan kurang dan kurang sekali.
4. Tingkat *performance* yang baik sampai dengan istimewa pada *financial accountant* ditentukan oleh faktor motivasi dan *ability*.
5. Faktor motivasi yang muncul adalah pandangan sebagian besar *financial accountant* (50.08%) terhadap kesulitan yang dianggap sebagai tantangan.

6. Faktor *ability* ditunjukkan dengan keterampilan yang terasah karena latar belakang pendidikan yang sesuai (84.5%) dan pelatihan yang diberikan selama bekerja (73%).

## 5.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh peneliti, maka peneliti menyarankan beberapa hal, yaitu:

a. Saran praktis bagi perusahaan

1. Bagi *Human Resources Development (HRD)* atau bagian yang terkait dengan proses *placement* karyawan di PT "X" dapat mempertimbangkan faktor motivasi dan *ability* untuk menerima dan menempatkan karyawan, terutama pada divisi *financial accounting*.
2. Perusahaan tetap mempertahankan pemberian pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan karyawan agar *performance* karyawan dapat dipertahankan atau ditingkatkan.

b. Saran teoretis

1. Bagi peneliti yang memiliki minat yang sama, dapat dilakukan penelitian lain mengenai hubungan antara tingkat kesesuaian tipe kepribadian dengan tipe lingkungan kerja selain tipe lingkungan kerja *Conventional, Social, dan Enterprising* dengan *performance*, agar dapat diketahui lebih jelas tentang

hubungan antara tingkat kesesuaian tipe kepribadian dengan tipe lingkungan kerja dan *performance* kerja.

2. Bagi peneliti yang selanjutnya, dapat dilakukan penelitian dengan tema yang sama namun menggunakan sampel dengan jabatan yang berbeda.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat dilakukan penelitian mengenai kongruensi dengan menggunakan variabel berbeda selain *performance* kerja atau menggunakan variabel selain kongruensi yang dapat berhubungan dengan *performance* kerja.