

## BAB 6

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian kuantitatif dengan teknik wawancara dan kuesioner yang dilaksanakan di Kantor Cabang PT Asuransi Astra Buana (Asuransi Astra) Bandung dapat diambil beberapa kesimpulan. Kesimpulan tersebut akan dijabarkan sebagai berikut.

1. Sesuai dengan data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa kepribadian *conscientiousness* adalah kepribadian yang paling banyak dimiliki oleh pegawai Asuransi Astra Bandung. Aspek kepribadian *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, yang dimiliki oleh pegawai di seluruh bagian Asuransi Astra Bandung secara keseluruhan berada dalam kategori “tinggi” dan di atas 70 persen. Sementara aspek kepribadian *neuroticism* dan *openness to experience* yang dimiliki oleh pegawai Asuransi Astra Bandung secara keseluruhan berada dalam kategori “cukup” dan tidak mencapai 70 persen. Hanya bagian penjualan, pemasaran, agensi dan bagian surveyor yang memiliki aspek kepribadian *openness to experience* mencapai 70 persen. Dapat disimpulkan bahwa aspek kepribadian *extraversion*, *agreeableness*, dan *conscientiousness* adalah yang paling kuat dimiliki oleh para pegawai Asuransi Astra Bandung sementara aspek kepribadian *neuroticism* dan *openness to experience* tidak terlalu kuat.

2. Kedua dimensi *person-job fit* pertama yaitu *demand-abilities fit* dan *need-supplies fit* yang dimiliki oleh pegawai di seluruh bagian rata-rata berada dalam kategori “tinggi”. Untuk *demand-abilities fit* secara keseluruhan pegawai di seluruh bagian mencapai 70 persen sementara untuk *need-supplies fit* hanya bagian operasi dan pelayanan yang tidak mencapai 70 persen. Dapat disimpulkan bahwa pengetahuan, kemampuan, keahlian, kebutuhan, dan keinginan para pegawai Asuransi Astra Bandung memiliki kecocokan dengan karakteristik pekerjaan, gaji, tunjangan, *rewards*, serta fasilitas yang diberikan Asuransi Astra Bandung.
3. Kedua dimensi kinerja yaitu *task performance* dan *citizenship behavior* pegawai di seluruh bagian Asuransi Astra Bandung rata-rata berada dalam kategori “tinggi” secara keseluruhan berada dalam kategori “tinggi” dan mencapai 70 persen ke atas. Dapat disimpulkan bahwa *task performance* atau pekerjaan serta tugas yang diberikan Asuransi Astra kepada pegawai mampu dikerjakan tepat waktu dan sesuai dengan standar perusahaan. Untuk *citizenship behavior* dapat disimpulkan bahwa para pegawai Asuransi Astra Bandung memiliki perilaku yang baik serta aktif berpartisipasi dalam kegiatan penting Asuransi Astra Bandung.
4. Hubungan kepribadian *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experience* dengan kinerja menunjukkan adanya hubungan positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang mampu bersosialisasi (*extraversion*); kooperatif dan toleransi (*agreeableness*); tekun, gigih, dan bertanggung jawab (*conscientiousness*); terbuka, kreatif, dan tertarik

untuk mempelajari hal baru dengan cepat (*openness to experience*) berpotensi memiliki kinerja yang tinggi. Sementara pegawai dengan pribadi yang mudah stress, memiliki rasa khawatir yang tinggi, suasana hati yang sering berubah, dan tidak mampu mengendalikan emosinya (*neuroticism*) cenderung memiliki kinerja yang memenuhi standar Asuransi Astra (tidak terlalu tinggi).

5. Hubungan *person-job fit* dengan kinerja telah diuji korelasinya dan dikategorikan sebagai hubungan yang kuat. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kecocokan pribadi pegawai dengan pekerjaan serta hal-hal penunjang lainnya yang diberikan Asuransi Astra (gaji, tunjangan, *rewards*, dan lain-lain), maka kinerja pegawai tersebut akan semakin tinggi.
6. Hubungan kepribadian *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experience* dengan *person-job fit* menunjukkan adanya hubungan positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang mampu bersosialisasi (*extraversion*); kooperatif dan toleransi (*agreeableness*); tekun, gigih, dan bertanggung jawab (*conscientiousness*); terbuka, kreatif, dan tertarik untuk mempelajari hal baru dengan cepat (*openness to experience*) berpotensi memiliki kecocokan yang tinggi dengan pekerjaan hal penunjang lainnya (gaji, tunjangan, *rewards*, dan lain-lain) yang diberikan Asuransi Astra Bandung. Pegawai dengan pribadi yang mudah stress, memiliki rasa khawatir yang tinggi, suasana hati yang sering berubah, dan tidak mampu mengendalikan emosinya (*neuroticism*) pun masih berpotensi memiliki kecocokan yang tinggi dengan pekerjaan dan hal penunjang lainnya (gaji, tunjangan, *rewards*, dan lain-lain) di Asuransi Astra Bandung.

## 6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan beberapa permasalahan, sehingga peneliti mengajukan beberapa saran. Saran tersebut antara lain sebagai berikut.

1. Kepribadian *extraversion*, *agreeableness*, dan *conscientiousness* adalah tiga kepribadian yang perlu dikelola dengan baik dan diutamakan apabila Asuransi Astra Bandung melakukan proses rekrutmen pegawai baru. Kepribadian *extraversion* dan *agreeableness* sangat diutamakan untuk dimiliki pegawai yang bekerja di bagian penjualan, pemasaran, dan agensi serta bagian surveyor karena pegawai harus memiliki pribadi yang mampu berinteraksi dengan orang lain. Sehingga dalam proses rekrutmen, aspek kepribadian *extraversion* dan *agreeableness* ini harus dimiliki oleh calon pegawai. Kepribadian *conscientiousness* diutamakan untuk dimiliki pegawai yang bekerja di bagian operasi dan pelayanan, serta bagian garda siaga, *security*, dan *office boy* karena pada kedua bagian ini ketekunan dan ketelitian sangat dibutuhkan. Sehingga dalam proses rekrutmen, aspek kepribadian *conscientiousness* ini harus dimiliki oleh calon pegawai. Apabila calon pegawai memiliki ketiga aspek kepribadian ini akan lebih bagus dan berpotensi memiliki kinerja yang bagus.
2. Asuransi Astra Bandung perlu mengatasi pegawai dengan indikator kepribadian *neuroticism* yang tinggi agar mampu diarahkan untuk tetap memiliki kinerja yang bagus serta tidak menghambat efektivitas kerja tim dan lingkungan kerja Asuransi Astra Bandung. Kepribadian *neuroticism* ini adalah kepribadian yang harus dihindari untuk dimiliki dalam kategori tinggi

oleh seluruh pegawai yang bekerja di Asuransi Astra Bandung karena akan memberi dampak negatif kepada kinerja pegawai tersebut maupun kinerja keseluruhan perusahaan.

3. Pada dimensi kedua *person-job fit* yaitu *need-supplies fit* masih terdapat pegawai dengan kategori “rendah”. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai tersebut merasa kebutuhan dan keinginannya masih kurang terpenuhi oleh jenis pekerjaan dan hal-hal penunjang lainnya yang diberikan Asuransi Astra Bandung. Hal ters

## DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, C., & Spataro, S. (2008). Personality and Organizational Culture as Determinants of Influence. *Journal of Applied Psychology, Vol. 93, No. 3*, 702-710.
- Carpenter, M., Bauer, T., & Erdogan, B. (2010). *The Principles of Management*. Flat World Knowledge, L.L.C.
- Chatman, J. A. (1989). Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit. *Academy of Management Review, Vol. 14, No. 3*, 333-349.
- Chatman, J. A., & Barsade, S. G. (1995). Personality, Organizational Culture, and Cooperation: Evidence From A Business Simulation. *Administrative Science Quarterly*.
- Colquitt, J., LePine, J., & Wesson, M. (2014). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. McGraw-Hill Education.
- Edwards, J. R. (1991). Person-Job Fit: A Conceptual Integration, Literature Review, and Methodological Critique. In J. R. Edwards, *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 283-347). John Wiley & Sons Ltd.
- Iplik, F. N., Kilic, C. K., & Yalcin, A. (2011). The Simultaneous Effects of Person-Organization and Person-Job Fit on Turkish Hotel Managers. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol. 23*, 644-661.
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives. In L. Pervin, & O. John, *Handbook of personality: Theory and research*. New York.
- June, S., & Mahmood, R. (2011). The Relationship between Person-job Fit and Job Performance: A Study among the Employees of the Service Sector SMEs in Malaysia. *International Journal of Business, Humanities, and Technology, Vol. 1, No. 2*, 95-105.
- Li, C.-K., & Hung, C.-H. (2010). An Examination of the Mediating Role of Person-Job Fit in Relations Between Information Literacy and Work Outcomes. *Journal of Workplace Learning, 22(5)*, 306-318.

- Matondang, Z. (2009, Juni). Validitas dan Reliabilitas Suatu Instrumen Penelitian. *Jurnal Tabularasi PPS Unimed, Vol. 6, No. 1.*
- McCulloch, M. C., & Turban, D. B. (2007). Using Person–Organization Fit to Select Employees for High-Turnover Jobs. *International Journal of Selection and Assessment, Vol. 15 No. 1, 63-71.*
- McShane, S. L., & Glinow, M. V. (2014). *Organizational Behavior* (7th ed.). McGraw-Hill Education.
- Misha, F., Youshan, B. B., & Hassan, Z. (2015, April). The Effect of Employees Personality on Organizational Performances:. *International Journal of Accounting, Business and Management, Vol. 1, 1.*
- Nikolaou, I. (2003). Fitting the person to the organisation: examining the personality-job performance relationship from a new perspective. *Journal of Managerial Psychology, Vol. 18, No.7, 639-648.*
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Rothman, S., & Coetzer, E. P. (2003). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance. *Journal of Industrial Psychology, Vol. 29, 68-74.*
- Sekiguchi, T. (2004). Person-Organization Fit and Person-Job Fit in Employee Selection: A Review of The Literature. *Osaka Keidai Ronshu, Vol. 54, No.6, 179-196.*
- Silalahi, U. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Vy, N. V., & Duc, P. T. (2014, August). Business Process Management – An Approach to Deploy. *Lecture Notes on Software Engineering, Vol. 2, No. 3.*