

## **BAB 5**

### **SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, maka simpulan penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Sikap *extraversion* berpengaruh signifikan terhadap kinerja salesperson perusahaan otomotif di Kota Surabaya. Hasil ini menjelaskan bahwa salesperson yang memiliki sikap dan karakteristik *extraversion* yang baik dapat menunjukkan kinerja yang semakin baik.
2. Sikap *agreeableness* berpengaruh signifikan terhadap kinerja salesperson perusahaan otomotif di Kota Surabaya. Hasil ini menjelaskan bahwa salesperson dengan sikap dan karakteristik *agreeableness* yang baik dapat menunjukkan kinerja yang semakin baik.
3. Sikap *neuroticism* berpengaruh signifikan terhadap kinerja salesperson perusahaan otomotif di Kota Surabaya. Hasil ini menjelaskan bahwa semakin berkurang karakteristik *neuroticism* dapat mendukung salesperson untuk menunjukkan kinerja yang semakin baik.
4. Sikap *openness to experience* berpengaruh signifikan terhadap kinerja salesperson perusahaan otomotif di Kota Surabaya. Hasil ini menjelaskan bahwa salesperson yang memiliki karakteristik *openness to experience* yang baik dapat mendukung peningkatan kinerja yang semakin baik.
5. Sikap *conscientiousness* berpengaruh signifikan terhadap kinerja salesperson perusahaan otomotif di Kota Surabaya. Hasil ini menjelaskan bahwa semakin baik karakteristik *conscientiousness* dari salesperson, maka salesperson akan dapat menunjukkan kinerja yang semakin baik.

#### **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Selama melaksanakan penelitian terdapat beberapa keterbatasan yang dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Responden penelitian merupakan salesperson yang berfokus pada perusahaan otomotif. Peneliti tidak dapat menjangkau salesperson secara umum, sehingga lingkup penelitian ini cenderung terbatas.
2. Penelitian juga dilakukan terbatas bagi salesperson di perusahaan otomotif Kota Surabaya, dikarenakan keterbatasan kemampuan dari peneliti.

### 5.3 Saran

Berdasarkan simpulan penelitian yang telah dijelaskan, maka saran yang dapat diajukan pada penelitian ini adalah:

1. Saran Akademis

Pada penelitian yang akan datang dapat menganalisis faktor lain yang mempengaruhi kinerja salesperson perusahaan otomotif di Kota Surabaya. Faktor lain yang dimaksud dapat berupa faktor eksternal seperti lingkungan kerja, upah, dan kepemimpinan. Selain itu, penelitian lanjutan juga dapat memperluas ruang lingkup penelitian dengan meneliti salesperson secara umum dan tidak spesifik pada perusahaan tertentu.
2. Saran Praktis
  - a. Bagi salesperson dapat berusaha untuk bersikap positif selama bekerja sehingga dapat memberikan stimulus perasaan positif di lingkungan kerja yang dapat meningkatkan semangat dan produktivitas kerja bagi rekan kerja di perusahaan otomotif.
  - b. Bagi salesperson perusahaan otomotif di Kota Surabaya ataupun secara umum yang masih menunjukkan perilaku kasar atau tidak etis dapat memperbaiki dengan mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan perilaku sebagai marketing atau *sales*, baik dari internal perusahaan ataupun dari luar perusahaan.
  - c. Bagi salesperson perusahaan otomotif di Kota Surabaya ataupun secara umum yang menunjukkan sikap *moody* dapat mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan *self management*, baik dari internal perusahaan ataupun pihak eksternal. Selain itu salesperson juga dapat meningkatkan rasa empati selama bekerja agar dapat lebih

mengendalikan emosi ketika berkomunikasi ataupun melakukan proses *dealing* dengan pelanggan.

- d. Bagi pimpinan atau pihak manajerial perusahaan otomotif dapat mendukung penyediaan fasilitas dan lingkungan pekerjaan yang dapat memberikan stimulus bagi karyawan untuk mudah menemukan dan menyalurkan ide kreatif yang bermanfaat bagi penjualan perusahaan.
- e. Bagi pimpinan ataupun manajerial perusahaan dapat melakukan briefing harian dan mingguan dengan salesperson perusahaan dengan tujuan menyiapkan target dan evaluasi realisasi aktivitas yang dilakukan salesperson, sehingga salesperson dapat selalu siap menghadapi berbagai kondisi yang terjadi di lapangan.
- f. Bagi pimpinan dan manajerial perusahaan dapat menerapkan sistem *reward and punishment* bagi salesperson untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu penerapan sistem *reward and punishment* ini juga ditujukan agar salesperson memiliki kesadaran dan tanggung jawab kerja yang semakin baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alsuwailem, A., & Elnaga, A. A. (2016). Exploring the Relationship between Personality and Job Performance. *New Approach" International Journal of Business and Management Invention*, 5(12), 43-53.
- Andi, D. (2020). Industri Otomotif Tertekan, Garuda Metalindo (BOLT) Prediksi Kinerja Masih Melempem. Artikel Online Kontan. Diakses melalui <https://industri.kontan.co.id/news/industri-otomotif-tertekan-garuda-metalindo-bolt-prediksi-kinerja-masih-melempem> pada 27 September 2020.
- Badriyah, L., & Faradiba, A. T. (2018). Hubungan Faktor Kepribadian Extraversion Dan Prestasi Akademik. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 2(1), 272-276.
- Caliendo, M., Fossen, F., & Kritikos, A. S. (2014). Personality characteristics and the decisions to become and stay self-employed. *Small Business Economics*, 42(4), 787-814.
- CNN Indonesia. (2019). Kadin: Daya Saing RI Turun Karena Produktivitas Rendah. Artikel Online CNN Indonesia. Diakses melalui <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20191010172746-92-438500/kadin-daya-saing-ri-turun-karena-produktivitas-rendah> pada 3 April 2020.
- Diana, R. (2016). Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. *Jurnal Istimbath*. 15(6), 89-103.
- Ghani, N. M. A., Yunus, N. S. N. M., & Bahry, N. S. (2016). Leader's personality traits and employees job performance in public sector, Putrajaya. *Procedia Economics and Finance*, 37, 46-51.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffinia, E. (2014). Pengaruh Karakter Individu terhadap Kinerja Karyawan Frontliner di Bca Kcu Soekarno-hatta Bandung. *E-Journal Graduate Unpar*, 1(1), 106-118.
- Gupta, N., & Gupta, A. K. (2020). Big Five Personality Traits and Their Impact on Job Performance of Managers in the FMCG Sector. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(5), 3104-3109.
- Hameed, A., Ramzan, M., & Zubair, H. M. K. (2014). Impact of compensation on employee performance (empirical evidence from Banking sector of Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, 5(2).

- Heridiansyah, J., & Redjeki, D. P. S. (2012). Manajemen Kinerja Sebagai Media Perubahan. *Jurnal STIE Semarang*, 4(3), 29-38.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological bulletin*, 127(3), 376.
- Naufa, W., Abdi, A. W., & Amri, A. (2017). Hubungan Partisipasi Orang Tua dan Motivasi Belajar dengan Hasil Belajar Geografi Siswa Kelas XI IPS SMA Negeri 12 Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Geografi*, 2(2).
- Nurchahya, I. A. H. (2020). Waduh! 60 Persen Industri Manufaktur Terdampak Virus Corona, apa Saja? Artikel Online Bisnis. Diakses melalui <https://ekonomi.bisnis.com/read/20200422/257/1230953/waduh-60-persen-industri-manufaktur-terdampak-virus-corona-apa-saja> pada tanggal 27 September 2020.
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *KELOLA: Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167-175.
- Poniarsih, N. (2019). Pengaruh Teori The Big Five-Personality Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah DIY. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 21(3), .
- Prihastiti, N., & Kusumastuti, Y. I. 2012. Analisis Pembentukan Citra Perusahaan Listrik Negara Melalui Implementasi Community Relations. *Jurnal Sosiologi Pedesaan*, Vol. 6, No. 1.
- Rahayu, D. D. (2012). Pengaruh Iklan dengan Epic Model pada Media Televisi terhadap Sikap Penonton (Studi Kasus pada Iklan Minuman Isotonik Fatigon Hydro Versi “Macet” di Kota Pekanbaru). *Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan*, 2(6).
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Silalahi, U. (2012). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sosnowska, J., Hofmans, J., & de Fruyt, F. (2020). Revisiting the neuroticism–performance link: A dynamic approach to individual differences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(2), 495-504.

- Sulaeman, A. (2017). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Produk Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada PT. Cakrawala Citramega. *Kreatif*, 6(1), 125-145.
- Tuteja, M. N., & Sharma, P. K. (2018). Linking Job Performance And Big Five Personality Traits Of Employees In Chandigarh It Sector. *Scholarly Research Journal for Interdisciplinary Studies*, 6(26), 7358-7370.
- Waheed, A., Yang, J., & Webber, J. (2017). The Effect Of Personality Traits On Sales Performance: An Empirical Investigation To Test The Five-Factor Model (FFM) In Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge & Management*, 12.
- Widhiastuti, H. (2014). Big Five Personality sebagai Prediktor Kreativitas dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Dewan. *Jurnal Psikologi*, 41(1), 115-133.
- Zaidi, N. R., Wajid, R. A., Zaidi, F. B., Zaidi, G. B., & Zaidi, M. T. (2013). The big five personality traits and their relationship with work engagement among public sector university teachers of Lahore. *African Journal of Business Management*, 7(15), 1344-1353.