

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan pengembangan hipotesis dan data-data yang diperoleh dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Semakin tinggi kemampuan seorang individu maka individu tersebut semakin cenderung memilih kontrak kompensasi dengan insentif kinerja.
2. Tidak ada pengaruh antara preferensi risiko individu terhadap pilihan individu mengenai jenis kontrak kompensasi.
3. Tidak ada pengaruh antara tingkat kebutuhan akan pencapaian individu terhadap pilihan individu mengenai jenis kontrak kompensasi.
4. Semakin *locus of control* individu internal maka individu semakin cenderung tidak memilih kontrak kompensasi dengan insentif kinerja.
5. Individu akan bekerja lebih baik jika mendapatkan kontrak kompensasi yang sesuai dibandingkan kontrak kompensasi yang tidak sesuai dengan pilihannya.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan di atas, menjadi penting bagi perusahaan khususnya departemen perekrutan pegawai untuk memperhatikan pentingnya pengaruh karakteristik individu terhadap pilihan kontrak kompensasi untuk meningkatkan kinerja individu. Saran pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Departemen perekrutan pegawai mempertimbangkan pentingnya peranan tingkat kemampuan individu terhadap pilihan kontrak kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan dapat memperhatikan dua aspek yakni kebijakan kontrak kompensasi dan proses seleksi pegawai. Saat perusahaan memerlukan karyawan dengan tingkat kemampuan yang tinggi untuk posisi tertentu, agar mampu menarik karyawan tersebut untuk bekerja di perusahaan, departemen perekrutan pegawai sebaiknya menawarkan kontrak kompensasi dengan insentif kinerja karena individu dengan tingkat kemampuan yang tinggi lebih tertarik dengan kontrak kompensasi dengan insentif kinerja.
2. Departemen perekrutan pegawai sebaiknya juga mempertimbangkan kecenderungan *locus of control* individu yang merupakan bawaan dari masing-masing individu yang dapat mempengaruhi keputusan mereka. Perusahaan dapat memperhatikan kecenderungan *locus of control* individu calon pegawainya sehingga saat proses seleksi pegawai, departemen perekrutan pegawai sebaiknya memilih individu dengan *locus of control* yang dibutuhkan dan sesuai untuk mengisi suatu posisi dengan kontrak kompensasi tertentu.
3. Penelitian ini membuktikan bahwa individu akan bekerja lebih baik saat mereka menerima kontrak kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka daripada saat mereka menerima kontrak kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan mereka. Departemen perekrutan pegawai sebaiknya mempertimbangkan kondisi penetapan kontrak kompensasi mengingat

tidak ada satupun kontrak kompensasi yang sesuai untuk seluruh individu dengan karakteristik yang beragam. Sehingga penting halnya untuk mempertimbangkan apakah calon karyawan diberi kebebasan untuk memilih sendiri kontrak kompensasi yang ada dalam perusahaan atau langsung memberikan kontrak kompensasi pada calon karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Terdapat beberapa kelemahan yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

1. Eksperimenter tidak mengendalikan umur partisipan yang digunakan dalam penelitian ini. Partisipan pada penelitian ini cenderung berada di usia muda dan memutuskan untuk melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi, sehingga partisipan belum memiliki dorongan untuk berhasil bahkan belum memiliki gambaran mengenai proses seleksi kerja. Oleh sebab itu, saran untuk penelitian selanjutnya yakni mengendalikan usia partisipan yang hendak diuji dengan partisipan yang memiliki usia siap kerja yakni mahasiswa tingkat akhir dan sederajat agar menghasilkan hasil yang lebih baik.
2. Pada penelitian ini variabel *locus of control* diukur menggunakan menggunakan inventaris *locus of control* Krampen (1979) yang berisi 8 pertanyaan mengenai sikap mereka menggunakan skala Likert dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju) sehingga diperlukan uji validitas dan reliabilitas. Namun, dari 8 pertanyaan pada instrument ini hanya terdapat tiga pertanyaan yang valid dan nilai cronbach alfa *locus of control* dibawah 0,5 yang berarti bahwa tingkat reliabilitas variabel *locus of control* ini

rendah. Dengan demikian, untuk penelitian selanjutnya diharapkan tidak menggunakan instrument Krampen (1979) untuk mengukur tingkat *locus of control*.

3. Pada eksperimen dalam penelitian ini menggunakan teknik *within subject* sehingga masing-masing partisipan mendapat dua *treatment* yaitu berada pada kondisi memperoleh kontrak kompensasi tanpa insentif kinerja dan kontrak kompensasi dengan insentif kinerja yang selanjutnya akan dikategorikan sebagai memperoleh kontrak kompensasi yang sesuai dengan pilihan dan kontrak kompensasi yang tidak sesuai. Namun dalam melakukan pengukuran kinerja pada masing-masing kondisi menggunakan soal pemecahan kode dengan kunci jawaban yang sama, meskipun secara statistik tidak terbukti ada maturasi yang ditunjukkan dengan adanya perbedaan kinerja antara dua kondisi tersebut. Meskipun demikian, terdapat potensi maturasi dalam penelitian ini yang diakibatkan dari kunci jawaban pemecahan kode yang sama dalam pengujian dua kondisi yang berbeda pada partisipan yang sama.