

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Pada penelitian ini diketahui memiliki tujuan untuk menjawab rumusan masalah yang telah penulis ajukan pada bab pertama antara lain yaitu tingkat *person-job fit* dan kepuasan kerja di objek penelitian Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Cimahi. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat membantu manajemen Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Cimahi dalam pengambilan keputusan yang sesuai dengan rencana strategis perusahaan dalam jangka panjang. Kesimpulan yang dapat dianalisis dari penelitian ini anatar lain :

1. ***Person-Job Fit* pada karyawan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman.**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, hasil penelitian kuesioner *person-job fit* yang dibagi menjadi dua variabel yaitu *need-supplies fit* dan *demand-ability fit*, secara umum hasil menunjukkan di kategori tinggi. Hasil analisis yang sudah dilakukan oleh penulis akan dijelaskan sebagai berikut:

- a. Menurut hasil penelitian yang telah dilakukan, hasil menunjukkan bahwa variabel X1 yaitu *need-supplies fit* secara umum berada di kategori tinggi dengan rata-rata *score* 3.06. Dari keempat indikator yang diteliti yaitu nilai, tujuan, kebutuhan, dan minat, indikator yang berada di kategori paling tinggi adalah nilai dan tujuan yang artinya terdapat kesesuaian nilai dan tujuan dinas yang selaras dengan tujuan individu karyawan. Matoritas karyawan merasa bahwa permintaan dinas terhadap kinerja karyawan dalam pekerjaannya, sudah dapat dipenuhi oleh karyawan tersebut. Sehingga karyawan merasa pekerjaan yang dikerjakannya sudah cukup sesuai dengan harapannya dalam bekerja.
- b. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil menunjukkan bahwa variable X2 yaitu *demand-ability fit* secara umum berada di kategori tinggi yang memiliki rata-rata *score* 2.54, akan tetapi hasil kuesioner dari variabel *demand-ability fit* menunjukkan mayoritas jawaban responden “tidak puas”. Dari keempat indikator yaitu pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan kepribadian, faktor yang memiliki rata-rata *score* rendah adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan.

Karyawan merasa kompetensi yang dimiliki karyawan dalam bekerja tidak cocok dengan aktual pekerjaan yang dijalannya saat ini. Sehingga selama proses bekerja, karyawan tidak merasa puas dan senang dalam menjalani pekerjaannya. Karyawan juga kesulitan dalam menjalankan tugasnya, karena keterbatasan kompetensi yang dimilikinya. Masih banyak karyawan yang merasa pekerjaannya saat ini bukan merupakan impiannya untuk tempat berkarir. Walaupun para karyawan tetap menjalankan tugasnya, akan tetapi karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan dan menyebabkan perasaan malas bekerja dan tidak mengeluarkan upaya lebih dalam menyelesaikannya.

2. Kepuasan Kerja pada karyawan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman.

Berdasarkan analisis terhadap variabel kepuasan kerja yang telah dilakukan, didapatkan hasil jawaban di kategori “puas” dengan rata-rata *score* tinggi sebesar 2.86, akan tetapi dari jumlah responden lebih mengarah ke kategori kedua yaitu “tidak puas” terhadap kepuasan kerja yang karyawan DPKP rasakan. Terdapat sepuluh dimensi yang diteliti yaitu *achievement, recognition, work it self, responsibility, advancement, compensation, working condition, company policy and administration, interpersonal relation, dan quality supervisor*. Analisis kepuasan kerja pada karyawan DPKP yang paling rendah adalah dimensi *recognition* dan *work it self*. Hasil analisis yang telah dilakukan oleh penulis akan dijelaskan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan analisis, pengakuan seperti apresiasi yang diberikan oleh pimpinan ataupun rekan kerja tidak seimbang dibandingkan dengan keberhasilan kinerja yang baik yang dilakukannya. Karyawan DPKP merasa adanya ketidakadilan mengenai penyamarataan penilaian kinerja karyawan dinas. Sehingga hal ini berhubungan dengan pengakuan atasan terhadap karyawan, karena ketika penilaian kinerja tidak dibedakan maka karyawan merasa bahwa atasan tidak melihat kemampuan dan keterampilan karyawan satu dengan yang lainnya dan tidak akan memberikan apresiasi kepada hasil kerja karyawan tersebut.
- b. Karyawan di DPKP merasa bahwa pekerjaan yang dijalannya kurang menarik atau menantang karena pekerjaan yang dinilai monoton

menyebabkan seorang karyawan jenuh, sehingga karyawan yang merasa tidak tertantang akan mengalami sedikit motivasi untuk memusatkan perhatian pada produktivitas dalam bekerja. Hal ini diperkuat dengan wawancara terhadap karyawan dibagian administrasi, beberapa karyawan menjalankan tugasnya dalam pencatatan administrasi pembangunan, karena sumber daya manusia yang terbatas maka hanya ada beberapa karyawan saja yang melakukan pekerjaan tersebut. Selain akibat dari ketidakcocokan pengetahuan dan kemampuan dengan pekerjaan, tidak adanya juga variasi tugas yang diberikan oleh perusahaan terhadap pekerjaan tersebut, selain itu juga pekerjaan tersebut cukup dibidang monoton dengan jumlah tugas yang terus menerus bertambah.

3. Pengaruh *Person – Job Fit* terhadap Kepuasan Kerja karyawan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman.

Berdasarkan analisis hasil uji regresi linier berganda yang telah dilakukan yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *person – job fit* terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Cimahi. Dapat dilihat dari koefisien determinasi bahwa terdapat pengaruh *person – job fit* terhadap kepuasan kerja sebesar 45.1%, sedangkan 54.9% dipengaruhi oleh faktor lain. Ada pengaruh positif yang mana dapat diartikan jika semakin tinggi tingkat *person – job fit* dengan pekerjaannya maka tingkat kepuasan kerja karyawan di DPKP akan semakin tinggi juga dengan persentase sebesar 45.1%, namun apabila tingkat *person – job fit* rendah maka tingkat kepuasan kerja karyawan di DPKP juga akan rendah. Dari kedua variabel tersebut dapat diartikan bahwa *person-job fit* yang dialami oleh karyawan di DPKP berada di kategori tinggi, akan tetapi masih banyak indikator – indikator dari dimensi *demand – ability fit* yang berada kategori rendah terkait banyaknya karyawan yang merasa tidak cocok dengan pekerjaan yang dimilikinya saat ini menyebabkan rendahnya kepuasan kerja yang dialami karyawan di DPKP.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, penulis memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan oleh Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Cimahi, diantaranya sebagai berikut:

1. Peneliti menyarankan pihak Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman untuk mendalami keinginan, kebutuhan, dan kompetensi (KSA) yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan dinas dan hal tersebut juga sesuai dengan yang dimiliki dan diinginkan karyawan. Jika DPKP ingin menambah sumber daya manusia pada jangka pendek atau panjang, diharapkan dinas dapat memberikan rekomendasi kepada Badan Kepegawaian Pemerintah untuk mendapatkan seleksi yang teratur dengan standar – standar yang telah ditetapkan oleh pihak DPKP. Hal tersebut dilakukan agar dinas mendapatkan tenaga kerja yang memiliki satu tujuan, minat, dan nilai yang sama antara individu dengan tujuan Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman. Hal ini juga dapat membantu dinas agar dapat mencocokkan kompetensi karyawan dengan pekerjaan yang sesuai sehingga diharapkan akan meningkatkan kepuasan kerja dan dapat mencapai produktivitas kerja yang optimal. Bagi karyawan yang sudah bekerja namun ditempatkan di pekerjaan yang tidak sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, maka organisasi sebaiknya memberikan pelatihan untuk pengembangan kompetensi di bidang pekerjaan tersebut. Sehingga karyawan dapat beradaptasi dalam melakukan tuntutan pekerjaan yang diharapkan oleh dinas.
2. Pihak DPKP sebaiknya memberikan pengakuan kepada karyawan atas hasil kerja yang diupayakannya. Pengakuan yang diberikan dapat bersifat *non-financial* seperti pujian, memberikan apresiasi seperti kata “terimakasih” maupun “selamat” atas keberhasilan dan upaya yang dikeluarkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut dibutuhkan karyawan yang dapat membuat mereka bersemangat dalam bekerja karena pihak dinas terlihat mengagumi cara kerja dan hasil kerja karyawan DPKP. Maka dari itu pihak dinas harus lebih aktif memperhatikan karyawan dengan cara lebih banyak melibatkan karyawan DPKP dalam pengambilan keputusan. Jika perusahaan mau mendengar pendapat karyawan, maka karyawan akan merasa dianggap dan didengar sebagai seseorang yang ikut membantu keberhasilan tujuan DPKP. Selain itu, penilaian kinerja karyawan harus sebaik mungkin bersifat objektif dengan salah satu caranya adalah menggunakan metode *performance appraisal work standard*. *Work standard* adalah metode dengan membuat standar minimal kinerja masing – masing pekerjaan. Kemudian standar kinerja karyawan dibandingkan antara standar kerja

dengan aktual yang terjadi. Hal tersebut membantu penilai agar dapat melihat karyawan mana yang berkinerja baik dan buruk, sehingga karyawan merasa puas dengan pencapaian kerja mereka. Dengan begitu diharapkan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja dan ketika dinilai sudah berhasil, maka akan meningkatkan kepuasan tersendiri bagi karyawan yang berprestasi.

3. Terkait dengan kepuasan kerja pihak DPKP sebaiknya dapat memberikan spesifikasi tugas dengan baik sesuai kapasitas dan deskripsi pekerjaannya. Salah satu caranya adalah melakukan *job enrichment* atau *job enlargement* yaitu upaya untuk memberikan tanggung jawab lebih atau dengan memberikan variasi tugas dengan *level* tanggung jawab yang sama atau sejajar. Sama halnya menurut Herzberg dalam Hasibuan (2005 : 37) menyatakan bahwa upaya *job enrichment* dan *job enlargement* kepada karyawan dalam jabatannya untuk meningkatkan variasi pekerjaan dan mengurangi sifat pekerjaan yang membosankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Baron, A., & Armstrong, M. (2013). *Human Capital Manajemen: Konsep dan Implementasi, (Terjemahan Lilian Juwono)*. Jakarta: PPM.
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions. *Journal of Applied Psychology* 2002, Vol. 87, No. 5, 875-884, 875-884.
- Chhabra, B. (2015). Person-Job Fit Mediating Role of Job Satisfaction & Organizational Commitment. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 50, 4.
- George, J., & Jones, G. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R., & Moorhead, G. (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations Eleventh Edition*. USA: South Western.
- Hariandja, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hertanto, E. (2017). Perbedaan Skala Likert Lima Skala dengan Modifikasi Skala Likert Empat Skala. *Metodologi Penelitian*, 2.
- Hidayah, R. B., Saleh, C., & Prihatini, D. (2016). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Melalui perilaku Kerja Karyawan Honorer Hotel Dan Pemandian KEBONAGUNG JEMBER. *Artikel Ilmiah Mahasiswa 2016*, 1-8.
- Ilyas, S. (2013). Combined Effects of Person Job Fit and Organization Commitment on Attitudinal Outcomes such as Job Satisfaction and Intention to Quit. *WEI International Academic Conference Proceedings*.

- Inilahkoran. (2019, Januari 24). Retrieved from Inilahkoran.com: <https://www.inilahkoran.com/berita/5355/pengendalian-internal-pemkot-cimahi-masih-lemah>
- Iqbal, M. T., Latif, W., & Nasser, W. (2012). The Impact of Person Job Fit on Job Satisfaction and its Subsequent Impact on Employees Performance. *Mediterranean Journal of Social Sciences Vol. 3(2)*.
- 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*.
- June, S., & Rosli, M. (2011, September). 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, 1, 2*.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2008). *Human Resource Management, 12th Edition*. Mason, Ohio: Thomson South Western.
- McShane, S., & Von Glinow, M. (2010). *Organizational Behavior 5th Edition*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Risqi, H. B., Saleh, C., & Prihatini, D. (2016). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Melalui Perilaku Kerja Karyawan Honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember. *Jurnal Manajemen Universitas Jember*.
- Robbins, P., & Judge, T. (2017). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosari, S. (2009). Hubungan Antara Budaya Perusahaan dengan Persepsi Terhadap Pengembangan Karir Pada Karyawan. 255-267.
- Sekaran, U., & Bougie. (2017). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach 7th Edition*. John Wiley & Sons, Ltd.
- Sekiguchi, T. (2004). Person-Organization Fit and Person-Job Fit in Employee Selection : A Review of The Literature. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 54, 06*.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Widyastuti, T., & Ratnaningsih, I. (2018). Hubungan Antara Person Job-Fit Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor Pusat Bank Jateng Semarang. *Jurnal Empati*.