

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh *Person-Job Fit* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Saung Angklung Udjo”, dapat ditarik kesimpulan dan jawaban dari rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. *Person-Job Fit* di Saung Angklung Udjo

Secara keseluruhan tanggapan karyawan terhadap *person-job fit* di Saung Angklung Udjo dalam taraf sedang. Pada dimensi *needs-supplies fit*, karyawan merasa pekerjaan yang mereka kerjakan secara pribadi tidak belum sepenuhnya memunculkan rasa senang terhadap pekerjaan itu sendiri.. hal tersebut menyebabkan keinginan karyawan secara pribadi terhadap pekerjaan mereka belum terpenuhi secara baik. Sedangkan pada dimensi *demands-abilities fit*, karyawan merasa keterampilan mereka belum mampu secara maksimal memenuhi dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut disebabkan oleh kurangnya pemahaman mengenai pekerjaan dan pribadi yang tidak terlalu senang dengan pekerjaan.

2. Kepuasan Kerja Karyawan di Saung Angklung Udjo

Secara keseluruhan tanggapan karyawan terhadap kepuasan kerja di saung angklung udjo berada dalam taraf sedang. Pada dimensi *the work itself* karyawan merasa belum sepenuhnya senang dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Pekerjaan dirasa belum menarik menurut pribadi karyawan masing – masing. Dimensi *supervision* menghasilkan kesimpulan bahwa karyawan merasa atasan mereka belum memperlakukan bawahannya dengan baik. pada dimensi *workgroup* mayoritas karyawan belum merasa senang dan puas dengan lingkungan rekan kerja mereka. Hubungan yang terjalin belum bisa menciptakan lingkungan dan suasana yang harmonis antar karyawan. Sedangkan dimensi *pay* dan *promotion* berada pada kategori tinggi dimana karyawan telah merasa puas terhadap gaji dan promosi yang telah diberikan dan diterapkan oleh perusahaan.

3. Hasil Uji Regresi Sederhana

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *person-job fit* terhadap kepuasan kerja karyawan. Apabila *person-job fit* meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat, begitupun sebaliknya, apabila *person-job fit* menurun maka kepuasan kerja pun akan menurun. Dilihat dari koefisien determinasi, diketahui bahwa terdapat pengaruh sebesar 56.6% dari *person-job fit* terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan 43.4% dipengaruhi oleh faktor lain.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, penulis memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan oleh Saung Angklung Udjo, diantaranya sebagai berikut:

1. Saung Angklung Udjo dalam mengatasi *person-job fit* yang dimiliki oleh karyawannya adalah dengan cara memperbaiki sistem penempatan karyawan pada posisi kerja yang sesuai berdasarkan pendidikan, kemampuan, dan pengetahuan secara umum agar performa setiap karyawan menjadi lebih efektif. Pengadaan pelatihan untuk pengembangan *soft skill* juga dibutuhkan bagi setiap karyawan yang posisi pekerjaannya kurang sesuai dengan latar belakang pendidikannya, sehingga karyawan dapat dengan mudah beradaptasi dalam melakukan tuntutan pekerjaan.
2. Saung Angklung Udjo disarankan untuk lebih memperhatikan gaya kepemimpinan (*style*) mengenai karyawan yang merasa atasannya belum berperilaku baik. Penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai bagi atasan dan bawahan akan berdampak positif. Bagi atasan, karyawan akan menjadikan atasan sebagai panutan. Bagi karyawan, karyawan akan lebih berani untuk menyampaikan pendapat, berkomunikasi dengan baik, dan memberikan saran serta ikut langsung dalam mengambil keputusan.
3. Saung Angklung Udjo disarankan untuk mengadakan acara *gathering* setiap bulan sekali untuk membangun harmonisasi dalam hubungan pekerjaan sehingga setiap karyawan dapat menerima siapapun yang menjadi rekan kerjanya agar bisa mengurangi permasalahan indikator *workgroup*. Tujuan

lainnya yaitu jika antar karyawan sudah biasa bekerja dengan siapa saja diharapkan kinerja dari para karyawan meningkat karena hubungan dengan rekan kerja membaik sehingga terdapat koordinasi kerja yang efektif dan efisien

DAFTAR PUSTAKA

- Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat. (2018, March 23). *Jumlah Kunjungan Wisatawan ke Obyek Wisata Menurut Kabupaten/Kota di Jawa Barat, 2016*. Retrieved from Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat: <https://jabar.bps.go.id/statictable/2018/03/23/475/jumlah-kunjungan-wisatawan-ke-obyek-wisata-menurut.html>
- Profiles International. (2014). *Job Fit : The Power of The Right Person*. United States: Profiles International.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2013). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Cengage Learning.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2008). *Human Resource Management: Twelfth Edition*. Mason: Thomson South-Western.
- 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.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior: Edition 15*. New Jersey: Prentice Hall.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, Jr., J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management: Fourteenth Edition*. Pearson Education.
- 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.
- 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).
- Widyastuti, T., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan Antara Person Job-Fit Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor Pusat Bak Jateng

- Semarang. *Jurnal Empati*, Agustus 2018, Volume 7 (Nomor 3), Halaman 73-79.
- Sekiguchi, T. (2004). Person-Organization Fit and Person-Job Fit in Employee Selection: A Review of The Literature. *Osaka Keidai ARonshu*, Vol. 54 No. 6.
- Deny, S. (2017). *SDM Jadi Faktor Penentu Pertumbuhan Industri Dalam Negeri*. Retrieved from Liputan6: <https://www.liputan6.com/bisnis/read/3072247/sdm-jadi-faktor-penentu-pertumbuhan-industri-dalam-negeri>
- Cushway, B. (2002). *Human Resource Management*. Jakarta: PT Elex Media Kumputindo.
- Rivai, V. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Wardana, I. P. (2018, May 21). *Mismatch antara Pendidikan dan Pekerjaan Tiga Sektor ini Jadi Penyumbang Pengangguran*. Retrieved from kontan.co.id: <https://nasional.kontan.co.id/news/mismatch-antara-pendidikan-dan-pekerjaan-tiga-sektor-ini-jadi-penyumbang-pengangguran>
- The Open University of Hong Kong. (2016). *Human Resource Management*. Hong Kong: Creative Commons-ShareAlike 4.0 International License.
- Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian (7ed)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Hasibuan. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: BAdan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mann, P. S. (2010). *Introductory Statistics (7th Edition ed)*. United States of America: John Wiley & Sons, Inc.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Sugiyono, P. D. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Christiansen, N., Sliter, M., & Frost, C. T. (2014). *What employees dislike about their jobs: relationship between personality-based fit and work satisfaction*. *Personality and Individual Differences* (71).

Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung:
CV Mandar Maju.