

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *person-job fit* terhadap *job satisfaction* karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat *person-job fit* karyawan PT Panen Embun Kemakmuran tergolong sedang, yang menunjukkan bahwa secara umum karyawan telah memiliki tingkat kesesuaian yang cukup antara kemampuan, keterampilan, dan karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaannya, meskipun kesesuaian tersebut belum optimal. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa 72,5% karyawan (79 orang) berada pada kategori sedang, 14,7% (16 orang) berada pada kategori tinggi yang menunjukkan kesesuaian yang baik antara karyawan dan pekerjaannya, sehingga karyawan lebih mudah menyesuaikan diri dan bekerja dengan nyaman. Sedangkan 12,8% (14 orang) berada pada kategori rendah yang menunjukkan masih ada ketidaksesuaian antara kemampuan dan kebutuhan karyawan dengan tuntutan pekerjaan. Rendahnya tingkat *person-job fit* pada sebagian karyawan berkaitan dengan keterampilan teknis yang dibutuhkan dalam pekerjaan.
2. Tingkat *job satisfaction* karyawan PT Panen Embun Kemakmuran berada pada kategori sedang, yang menunjukkan bahwa secara umum

karyawan merasa cukup puas terhadap pekerjaannya, namun tingkat kepuasan tersebut belum sepenuhnya optimal. Berdasarkan hasil analisis, 69,7% (76 orang) karyawan berada pada kategori sedang, 13,8% (15 orang) pada kategori tinggi yang menunjukkan karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan cenderung lebih nyaman dalam bekerja. Sedangkan 16,5% (18 orang) pada kategori rendah yang menunjukkan sebagian karyawan belum merasa puas terhadap pekerjaannya. Rendahnya tingkat *job satisfaction* pada sebagian karyawan berkaitan dengan gaji, tunjangan, lingkungan kerja dan informasi mengenai perkembangan perusahaan.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *person-job fit* terhadap *job satisfaction* karyawan PT Panen Embun Kemakmuran. Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana, diperoleh nilai ( $\beta = 0,640$ ;  $p < 0,05$ ), serta nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,409. Ini berarti *person-job fit* berpengaruh sebesar (40,9%) terhadap *job satisfaction*, sedangkan (59,1%) sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

## **B. Rekomendasi**

Rekomendasi berikut dibuat oleh penulis berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *person-job fit* terhadap *job satisfaction* karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut, dengan tujuan agar dapat menjadi masukan bagi pihak-pihak terkait.

1. Bagi pimpinan PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut, disarankan untuk melibatkan psikolog Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) dalam melakukan pemetaan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja karyawan. Hasil pemetaan tersebut dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam menyusun intervensi yang tepat, seperti perbaikan penempatan kerja, penyesuaian tugas dengan kemampuan karyawan, peningkatan komunikasi, serta evaluasi sistem kompensasi dan supervisi.
2. Bagi karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut, disarankan untuk aktif mengikuti pelatihan dan program pengembangan yang disediakan perusahaan, mempelajari keterampilan baru yang relevan, serta memperkuat kemampuan komunikasi dan kerja sama tim. Penting bagi karyawan untuk membangun hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan, serta menyampaikan aspirasi atau kendala pekerjaan secara terbuka. Dengan menyesuaikan ekspektasi terhadap pekerjaan dan fokus pada pengembangan diri, karyawan dapat meningkatkan keseimbangan antara kebutuhan pribadi dan tuntutan pekerjaan (*need-supplies fit*), sehingga kepuasan kerja dapat meningkat secara signifikan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas ruang lingkup penelitian dengan menambahkan variabel lain, seperti *supervisor support*, kompensasi, prosedur kerja, atau rekan kerja yang kemungkinan besar juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan dengan pendekatan *mixed method* (kuantitatif dan kualitatif) atau dengan desain *longitudinal* agar dapat menggambarkan perubahan tingkat *job satisfaction* dalam jangka panjang. Selain itu, studi perbandingan antar departemen atau antar perusahaan di sektor industri berbeda juga akan memberikan hasil yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara *person-job fit* dan *job satisfaction* dalam konteks dunia kerja yang beragam.