

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi faktor-faktor yang menjadi pendorong dan memberikan kontribusi terhadap tingkat *job satisfaction* pada karyawan khususnya pada objek penelitian, dan bagaimana *person-job fit* dan *person-organization fit* yang diperkuat oleh *employee well-being* mampu berpotensi untuk berkontribusi pada peningkatan atau penurunan *job satisfaction* khususnya pada karyawan PT. XYZ yang merupakan Perusahaan kosmetik Indonesia kantor cabang Sumatera Barat. Penelitian ini dilakukan dengan pemanfaatan perangkat lunak Microsoft Excel dan SmartPLS 4.0 sebagai alat bantu dalam menganalisis data kuesioner yang dikumpulkan dari responden. Dari kelima hipotesis yang diajukan, tiga di antaranya terbukti didukung secara statistik dalam hasil pengujian dan terdapat dua hipotesis yang tidak didukung dengan kesimpulan sebagai berikut.

1. *Person-job fit* memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap *job satisfaction*. Sehingga dalam penelitian ini ditemukan adanya pengaruh langsung antara *person-job fit* dengan *job satisfaction*, di mana jika semakin tinggi *person-job fit* maka semakin tinggi pula *job satisfaction* karyawan pada objek penelitian.
2. *Person-organization fit* memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap *job satisfaction*. Sehingga dalam penelitian ini ditemukan adanya pengaruh langsung antara *person-organization fit* dengan *job*

satisfaction, di mana jika semakin tinggi *person-organization fit* maka semakin tinggi pula *job satisfaction* karyawan pada objek penelitian.

3. *Employee well-being* memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Sehingga dalam penelitian ini ditemukan adanya pengaruh langsung antara *employee well-being* dengan *job satisfaction*, di mana jika semakin tinggi *employee well-being* maka semakin tinggi pula *job satisfaction* karyawan pada objek penelitian.
4. *Employee well-being* tidak memoderasi hubungan antara *person-job fit* dengan *job satisfaction*. Dengan kata lain, tinggi maupun rendahnya tingkat *employee well-being* yang dirasakan oleh karyawan pada objek penelitian, tidak akan memperkuat atau memperlemah pengaruh *person-job fit* terhadap *job satisfaction*.
5. *Employee well-being* tidak memoderasi hubungan antara *person-organization fit* dengan *job satisfaction*. Dengan kata lain, tinggi maupun rendahnya tingkat *employee well-being* yang dirasakan oleh karyawan pada objek penelitian, tidak akan memperkuat atau memperlemah pengaruh *person-organization fit* terhadap *job satisfaction*.

5.2 Implikasi Penelitian

Temuan pada penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dan dalam usaha memperbaiki dan meningkatkan kepuasan karyawan di tempat kerja. Respons yang diperoleh dari partisipan penelitian ini dapat menjadi masukan yang berharga bagi organisasi dalam merancang strategi manajerial yang lebih efektif untuk mendorong produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Berdasarkan hasil

penelitian, terdapat sejumlah implikasi penting yang dapat dianalisis dan dimanfaatkan organisasi antara lain sebagai berikut.

1. Temuan bahwa *Person-job fit* memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap *job satisfaction* menegaskan pentingnya kesesuaian antara kemampuan, minat dan harapan individu dengan karakteristik pekerjaan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa persepsi karyawan terhadap *Person-job fit* memiliki ruang untuk perbaikan. Perusahaan dapat menanggapi temuan ini dengan memperkuat proses rekrutmen yang menekankan kecocokan antara kualifikasi individu dengan spesifikasi pekerjaan. Di samping itu, perusahaan dapat melakukan pengelolaan *job design* dan *job enrichment* yang mendukung pengembangan potensi karyawan sesuai dengan preferensi dan keahlian mereka.
2. Temuan bahwa *Person-organization fit* memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap *job satisfaction* menegaskan bahwa pentingnya kesesuaian antara nilai-nilai, tujuan, dan budaya organisasi dengan nilai-nilai pribadi karyawan dapat menjadi kunci dalam membentuk kepuasan kerja yang lebih tinggi. Pada penelitian ditemukan bahwa terdapat persepsi yang moderat di antara karyawan terkait keselarasan nilai individu dengan nilai yang dianut karyawan lainnya dalam perusahaan. Sehingga penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi calon karyawan dalam proses rekrutmen yang tidak hanya memenuhi kualifikasi teknis, tetapi juga memiliki kecocokan nilai dengan perusahaan. Selain itu, penting pula bagi perusahaan untuk melanjutkan

internalisasi budaya perusahaan secara berkelanjutan, seperti melalui program *onboarding* dengan memberikan pelatihan nilai-nilai perusahaan untuk meningkatkan keselarasan yang dirasakan karyawan dan selanjutnya dapat memberi peningkatan terhadap kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

3. *Employee well-being* terbukti memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* memperkuat literatur yang menunjukkan pentingnya kesejahteraan psikologi dan emosional dalam dunia kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kondisi karyawan menunjukkan adanya tantangan dalam aspek kesejahteraan psikologis dan kepuasan hidup. Skor rendah pada pernyataan terkait penyesalan hidup, ketidaksesuaian dengan kehidupan ideal, serta tingkat stres yang masih dirasakan mengindikasikan bahwa sebagian karyawan belum mencapai tingkat *well-being* yang optimal. Implikasi dari kondisi tersebut adalah perlunya peran perusahaan untuk lebih proaktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, suportif, dan rutin melakukan program *well-being* seperti konseling, kegiatan rekreasional, fleksibilitas kerja, dan mengintegrasikan kegiatan tersebut sebagai bagian dari strategi berkelanjutan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Adapun kebijakan strategis yang dapat diadaptasi oleh perusahaan adalah dengan menambahkan sesi konseling dalam program *One to one* yang selama ini hanya difokuskan pada evaluasi kinerja. Sesi ini dapat diperluas menjadi

ruang refleksi bagi karyawan untuk mengevaluasi tingkat kesejahteraan yang mereka rasakan di tempat kerja. Selain itu, perusahaan bisa mempertimbangkan penerapan kebijakan fleksibilitas kerja, mengingat tren saat ini yang memungkinkan karyawan untuk bekerja dari berbagai lokasi, termasuk melakukan pertemuan kerja di ruang publik seperti kafe atau restoran. Fleksibilitas ini diyakini mampu meningkatkan kesejahteraan dan kenyamanan kerja karyawan. Selanjutnya, penataan ulang tata letak kantor secara berkala, misalnya setiap dua bulan, juga dapat menjadi strategi untuk mengurangi kejenuhan terhadap lingkungan kerja. Perusahaan juga disarankan untuk mengadakan program rekreasional dengan menambah variasi kegiatan di luar jam kerja, seperti olahraga bersama atau kegiatan *bonding* lainnya, guna memperkuat hubungan antar karyawan serta meningkatkan kesejahteraan di lingkungan kerja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa dalam pelaksanaan penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang membatasi ruang lingkup dan kedalaman analisis yang dihadapi dalam membentuk penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian ini masih memiliki kekurangan dan belum dapat dikatakan sepenuhnya komprehensif. Dengan adanya keterbatasan tersebut, diharapkan studi-studi selanjutnya dapat memperhatikan dan mengatasi keterbatasan-keterbatasan yang ada pada penelitian ini guna membuka peluang peningkatan kualitas riset di masa yang akan datang. Adapun keterbatasan yang dimaksud antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya mengkaji empat variabel utama, yaitu *person-job fit*, *person-organization fit*, *employee well-being*, dan *job satisfaction*. Keterbatasan variabel ini menyebabkan ruang lingkup analisis menjadi relatif sempit.
2. Objek penelitian hanya terbatas pada karyawan PT. XYZ yang merupakan salah satu Perusahaan kosmetik Indonesia kantor cabang Sumatera Barat. Sehingga, hasil yang diperoleh dalam penelitian ini belum tentu dapat digeneralisasikan ke konteks organisasi yang berbeda.
3. Dari total 80 kuesioner yang disebar, hanya 72 yang dapat dianalisis, atau sekitar 90%, disebabkan oleh keterbatasan waktu serta kemampuan peneliti dalam mengumpulkan kembali data dari responden.

5.4 Saran Penelitian

Berdasarkan keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini, penulis mengajukan beberapa rekomendasi yang dapat menjadi pertimbangan pada penelitian selanjutnya. Adapun saran penelitian tersebut sebagai berikut.

1. Terbatasnya variabel yang digunakan dalam penelitian ini memberikan peluang bagi penelitian selanjutnya untuk mengeksplorasi kemungkinan variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap variabel *job satisfaction*. Variabel yang dapat dipertimbangkan untuk diteliti adalah *work engagement*, dan *job security*.
2. Keterbatasan objek dalam penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa studi lanjutan dianjurkan untuk melakukan penelitian di objek yang berbeda

dengan konteks lingkungan yang lebih luas guna mendapatkan temuan yang lebih representatif.

3. Meskipun hasil penelitian ini valid dan dapat menjadi acuan, keterbatasan jumlah responden dalam penelitian ini memberikan pengertian bahwa peningkatan jumlah responden menjadi penting dalam studi lanjutan dengan harapan dapat memperkuat keandalan dan cakupan generalisasi temuan.

