

BAB 5

SIMPULAN, KETERBATAN, DAN SARAN

5.1. Simpulan

Penelitian ini bertujuan menganalisis bagaimana pengaruh *person job fit* terhadap kinerja pegawai melalui komitmen afektif sebagai *intervening*. Penelitian dilakukan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Madiun yang beralamat di Jalan Perintis Kemerdekaan No. 32, Kota Madiun, Jawa Timur. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 yang menyatakan *person job fit* berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Madiun, diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa *person job fit* dapat meningkatkan kinerja dari pegawai.
2. Hipotesis 2 yang menyatakan *person job fit* berpengaruh secara signifikan positif terhadap komitmen afektif pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Madiun, diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa *person job fit* dapat meningkatkan komitmen afektif pegawai.
3. Hipotesis 2 yang menyatakan komitmen afektif berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Madiun, diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa komitmen afektif dapat meningkatkan kinerja pegawai.
4. Hipotesis 4 yang menyatakan *person job fit* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Madiun melalui komitmen afektif sebagai variabel *intervening*, diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa *person job fit* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai setelah komitmen afektif dimasukkan ke dalam pengujian. Komitmen afektif terbukti dapat memediasi secara parsial hubungan *person job fit* terhadap kinerja pegawai.

5.2. Keterbatasan

1. Terkait dengan nilai R^2 sebesar 48,2% yang menunjukkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai tidak hanya dua variabel yang dikaji dalam penelitian ini (*person job fit* dan komitmen afektif), masih banyak variabel lain yang memengaruhi kinerja pegawai, sehingga untuk pengembangan penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang memengaruhi kinerja pegawai seperti: *person organization fit*, komitmen normatif, komitmen berkelanjutan, dan lain sebagainya.
2. Keterbatasan dalam jumlah sampel yaitu 38 responden, sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat menambah jumlah sampel dengan melakukan penelitian pada instansi lain ataupun organisasi lain dengan jumlah pegawai/karyawan yang lebih besar, agar hasil penelitian dapat menjelaskan dengan lebih baik.

5.3. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

5.3.1. Saran Praktis

1. Bagi organisasi untuk menunjang peningkatan kinerja pegawai yang lebih baik, pegawai perlu diberikan pelatihan untuk meningkatkan kecocokan individu/pegawai dengan pekerjaannya. Selain itu kebutuhan-kebutuhan dan fasilitas-fasilitas yang berhubungan dengan pekerjaan dapat dipenuhi agar pegawai dapat memberikan kontribusi yang maksimal.
2. Organisasi harus terbuka mengenai informasi sehingga pegawai memahami nilai-nilai organisasi dan selalu *update* mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan maupun organisasi.
3. Hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan komitmen afektif pegawai adalah dengan memberikan informasi tentang organisasi sehingga pegawai memahami tujuan dan arah organisasi tempat bekerja. Dengan adanya komitmen afektif yang kuat, pegawai akan mendukung tujuan dari organisasi

tersebut dan mengarahkan kemampuan yang dimiliki untuk menghasilkan kinerja yang baik.

4. Dalam meningkatkan kinerja dari individu/pegawai, organisasi tidak hanya memperhatikan aspek kecocokan individu dengan pekerjaannya, tetapi juga memperhatikan perasaan emosional dari pegawai terhadap organisasi. Organisasi juga perlu melibatkan pegawai dalam berbagai kegiatan, karena dengan adanya keterlibatan tersebut akan menimbulkan perasaan bahwa pegawai merasa dihargai dan kemampuan yang dimiliki dibutuhkan oleh organisasi.
5. Berdasarkan jawaban responden pada variabel *person job fit* dengan item pernyataan kesesuaian keterampilan pegawai dengan tuntutan pekerjaan dan item pernyataan kemampuan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman sesuai dengan pekerjaan memiliki kriteria sedang, maka organisasi perlu memberikan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan bidang kerja masing-masing untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki pegawai.

5.3.2. Saran Akademis

1. Peneliti selanjutnya disarankan menambah jumlah sampel sehingga hasilnya akan mendekati keadaan yang sebenarnya.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menganalisis faktor lain yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai seperti menambahkan komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan sebagai *intervening*.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji lebih dalam tentang *person job fit*, komitmen afektif, dan kinerja pegawai agar hasil yang didapat bisa lebih lengkap dan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J., dan Meyer, J.P. 1990. The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance, And Normative Commitment To Organization. *Journal Of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Anindita, Anastasya. (2019). Analisis Pengaruh Person Organization Fit Dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Afektif pada Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Surabaya Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM) Volume 8 Nomor 1 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*.
- Arikunto, S. 2002. Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Bangun, Ollani Vabiola, I Wayan Gede Supartha, dan Made Subudi. 2017. Pengaruh Person-Job Fit Dan Person-Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 6.5 (2017): 2071-2102.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Cable, Daniel M. dan DeRue, D. Scott. 2002. The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions. *Journal of Applied Psychology*, Vol.87, No.5, pp.875-884.
- Charless, Sally A. 2005. Person-Job Fit versus person-Organization Fit as Predictors of Organizational attraction and Job acceptance intentions : A Longitudinal Study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.78, 411-429.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen SDM Buku 1*. Jakarta : Indeks

- Dharma, Agus. 2004. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Donald, P.M. and Sanjay, K.P. 2007. *the Ties that Bind: Social Networks Person-Organization Fit and Turnover Intention*, SSRN, New York, USA.
- Durianto, Sugiarto dan Tony Sitinjak. 2001. *Strategi Menaklukkan Pasar Melalui Riset Ekuitas dan Perilaku Merek*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, Asep dan Alfiyah. 2019. Pengaruh *Person Job Fit* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Volume XIV No.1 Januari-Juni 2019*.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BUMI AKSARA.
- Jaya, Fanlia Prima, Sulaiman, dan Devi Rusvitawati. 2019. Pengaruh Person Job Fit (Pj-Fit) dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Puta Kebun Asri (CPKA). *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan Volume 3 No. 1 Edisi Maret 2019 ISSN: 2549-3477 e-ISSN: 2623-1077*.
- Kasmadi dan Sunariah, Nita Siti. 2013. *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Kooij, Dorien T. A. M. and Corine Boon. 2018. "Perceptions of HR Practices, Person–organization Fit, and Affective Commitment: The Moderating Role of Career Stage." *Human Resource Management Journal* 28(1):61–75.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D. dan Johnson, E. C. (2005). 'Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor FIT'. *Personnel Psychology*. doi: 10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x.
- Lu, Chang qin, Hai jiang Wang, Jing jing Lu, Dan yang Du, and Arnold B. Bakker. 2014. "Does Work Engagement Increase Person-Job Fit The Role of Job Crafting and Job Insecurity." *Journal of Vocational Behavior* 84(2):142–152.
- Mathis, L. Robert dan Jackson, John H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10*. Jakarta : Salemba Empat.

- Mollyta, Dwi. 2017. Pengaruh Person Organization Fit Dan Person Job Fit Terhadap Organization Citizenship Behaviour Melalui Komitmen Organisasional Dan Pemberdayaan Psikologis Sebagai Variabel Moderator PT. Petrokimia Gresik. *Human Resource Management Journal*.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., & Wright, P.M. (2010). *Human Resources Management: Gaining a Competitive Advantage* (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Priyatno, D. 2013. *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Priyono dan Marnis. 2016. *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia 2*. Zifatama Publisher : Sidoarjo.
- Purwanto, O. (2012). Arti Dan Peranan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*.
- Rahmadani, Vivi Gusrini and Indah Rasulinta Sebayang. 2017. "The Influence of Person-Organization Fit and Person-Job Fit on Work Engagement among Policemen in Sumatera Utara." *International Journal of Management Science and Business Administration* 4(1):45–51.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. 2011. *Organizational Behavior* (Edisi 14). New Jersey: Pearson.
- Sapitri, Ranty. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *JOM Fisip Vol. 3 No. 2 – Oktober 2016*.
- Sekiguchi, Tomoki. 2004. Person Organization Fit and person Job Fit in Employee Selection: A Review of The Literature. *Osaka Keidai Ronshu, Vol. 54 (6):179-196*. Sheridan, J. E. 1992.
- Sheng, Xiaoqi. 2014. "The Empirical Inquiry between Organizational Commitment and Employee Performance - with X Company as an Example." 3(1):59–70.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siregar, S. 2014. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sukanto, Harwin, Yoshua Junarto, Thomas Kaihatu, dan Endo Wijaya Kartika. 2012. "Analisa Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, Dan Komitmen Berkelanjutan Terhadap Turnover Intention Di Dragon Star Surabaya." 466–478.

Therasa, C. and C. Vijayabanu. 2016. Person - Job Fit and the Work Commitment of IT Personnel. 26 (2):218–227.

Wahjudhy, Izmam and Lius Ponixil. 2014. *Analisis Pengaruh Person-Job Fit Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Pion Pring*.

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.