BAB V
SIMPULAN DAN SARAN

1.1. Simpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, penelitian ini menyimpulkan hasil sebagai berikut:

1. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh hasil uji t (parsial) menunjukkan nilai sig (0,001) < alpha (0,05) dan nilai t hitung (3,536) > t tabel (2,018). Nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,586. Berdasarkan output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,343, yang menjelaskan bahwa pengaruh variabel bebas (karakteristik individu) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) adalah sebesar 34,3%.

   Hal tersebut sejalan dengan konsep yang dikemukakan oleh Subyantoro (2009), dimana menurutnya karakteristik individu didasarkan oleh setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Adanya keragaman dari setiap individu baik dari sisi kemampuan, nilai yang didapat dari pekerjaan, sikap dan minat yang tinggi dapat mendorong rasa puas dari setiap individu terhadap pekerjaannya.

2. *Person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh hasil uji t (parsial) menunjukkan nilai sig (0,000) < alpha (0,05) dan nilai t hitung (4,874) > t tabel (2,018). Nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,676 Berdasarkan output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,457, yang menjelaskan bahwa pengaruh variabel bebas (*person job fit)* terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) adalah sebesar 45,7%.

Hal tersebut sejalan dengan konsep yang dikemukakan oleh Kristof et al (2005), dimana person job fit diartikan sebagai kesesuaian antara individu dengan pekerjaan atau tugas-tugas yang dilakukan di tempat kerja. Saat inidvidu merasa bahwa kemampuannya dapat memenuhi tuntutan pekerjaan maka akan merasa lebih puas dalam berkinerja, sehingga tercapailah kepuasan kerja. .

3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diketahui bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh hasil uji F (simultan) menunjukkan nilai sig (0,000) < alpha (0,05) dan nilai F hitung (28.790) > t tabel (3.21). Nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,764. Berdasarkan output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,584 yang menjelaskan bahwa pengaruh variabel bebas (karakteristik individu dan *person job fit*) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) adalah 58,4 % , sedangkan sisanya sebesar 41,6 % kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lainnya.

   Karakteristik individu serta person job fit berpengaruh dengan kepuasan kerja. Karakteristik individu yang positif dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan dalam pekerjaan, sedangkan tingkat *person job fit* yang tinggi dapat menciptakan persepsi pekerjaan yang lebih relevan dan bermakna bagi individu. Penelitian ini memberikan dasar yang kuat untuk mengimplementasikan kebijakan sumber daya manusia yang mendukung kesejahteraan petugas kebersihan di lingkungan rumah sakit x.

1.2. Saran

Berdasarkan pada hasil temuan dan analisis dalam penelitian ini, maka dapat disampaikan beberapa saran kepada pihak terkait sebagai berikut :

1. Pihak manajemen di rumah sakit x, perlu memperhatikan peran penting karakteristik individu untuk meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu penting bagi pihak manajemen untuk membangun kedekatan dengan karyawan hal itu bisa dilakukan dengan mengadakan *family gathering*. Harmonisasi antar karyawan pada sebuah organisasi dapat menciptakan sumber daya manusia berkualitas serta meningkatkan kepuasan bekerja, yang secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Pihak departemen sumber daya manusia (SDM) di rumah sakit x, dapat melakukan rancangan pelatihan yang berkaitan dengan *person job fii* misalnya pembekalan yang dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan saat ini. Peningkatan kemampuan dapat dicapai melalui pendidikan dan pelatihan yang relevan yang diberikan secara khusus.
3. Petugas kebersihan rumah sakit x hendaknya menyadari bahwa kepuasan kerja yang mereka rasakan bisa dimaksimalkan dengan berbagai hal. Karenanya petugas kebersihan bisa mengambil inisiatif untuk membuka saluran komunikasi yang efektif kepada pihak rumah sakit x dalam rangka untuk memberikan pengawasan dan perhatian lebih terhadap petugas kebersihan pada pekerjaan yang mereka anggap sulit. Selain itu, menyediakan pelatihan dan dukungan tambahan, serta memberikan pengakuan atas usaha mereka, dapat memberikan dorongan positif. Manajemen juga dapat mengevaluasi ulang penugasan tugas, memberikan fleksibilitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi agar karyawan merasa lebih termotivasi dan terbantu dalam mengatasi kendala pekerjaan yang sulit.