

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah peneliti analisis dan pembahasan yang diuraikan mengenai Emosional Intelligence, Person-Job Fit, dan Self Efficacy terhadap Job Satisfaction pada PT Adi Sarana Armada Tbk, maka diperoleh kesimpulan yaitu pada hipotesis pertama ialah Emosional Intelligence berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction pada karyawan PT Adi Sarana Armada Tbk. Hal tersebut terbukti dari data yang diperoleh, dimana karyawan mampu mengatasi masalah emosi dan memahami emosi sesama karyawan sehingga terciptanya Job Satisfaction. Hal ini dapat menciptakan hubungan interpersonal yang positif di lingkungan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan Job Satisfaction. Serta Emotional Intelligence membantu seseorang dalam mengelola stress dan tekanan dengan lebih baik. Dimana karyawan yang dapat mengatasi tantangan dengan kepala dingin dan tetap tenang dalam situasi sulit cenderung memiliki tingkat job satisfaction yang lebih tinggi karena mereka tidak terlalu dipengaruhi oleh stress yang mungkin timbul dari pekerjaan.

Pada hipotesis kedua ialah Person-Job Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction pada karyawan PT Adi Sarana Armada Tbk. Hal tersebut terbukti dari data yang diperoleh, dan dimana karyawan dapat membuktikan bahwa pendidikan dan pengetahuan serta pengalaman masa lalu dapat membantu karyawan tersebut dalam pekerjaannya saat ini. sehingga karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. ketika seseorang memiliki keterampilan dan kemampuan yang sesuai dengan tugas yang harus mereka lakukan, mereka cenderung merasa lebih kompeten dan percaya diri dalam pekerjaan mereka. Hal tersebut dapat meningkatkan Job Satisfaction karena individu merasa dapat mengatasi tugas-tugas yang dihadapi dengan baik. Ketika pendidikan serta pengetahuan karyawan sejalan dengan pekerjaan yang mereka jalani maka Job Satisfaction karyawan akan meningkat.

Selanjutnya pada hipotesis terakhir atau ketiga ialah Self Efficacy tidak berpengaruh dan tidak signifikan negatif terhadap Job Satisfaction pada PT Adi Sarana Armada Tbk. Dapat dikatakan bahwa tinggi atau rendahnya Self-Efficacy yang dimiliki karyawan pada PT Adi Sarana Armada Tbk tidak mempengaruhi Job Satisfaction pada karyawan karena adanya factor lain yang memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap Job Satisfaction seperti lingkungan kerja, Emotional Intelligence, Person-Job Fit, dan lain sebagainya.

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan pengalaman langsung pada jalan penelitian terdapat beberapa keterbatasan yang didapat peneliti secara langsung, keterbatasan ini diharapkan dapat menjadi factor yang nantinya perlu diperhatikan bagi peneliti-peneliti selanjutnya dalam menyusun penelitian agar dapat lebih menyempurnakan lagi penelitiannya. Berikut beberapa keterbatasan tersebut:

1. Proses pengumpulan data kuesioner menghabiskan waktu yang cukup lama, karena kesibukan karyawan PT Adi Sarana Armada Tbk dalam pekerjaannya, sehingga perlu menunggu waktu luang karyawan untuk mengisi kuesioner.
2. Adanya waktu yang cukup terbatas dalam proses penelitian, sehingga dapat mengurangi hasil penelitian.
3. Kurangnya data pendukung dari perusahaan karena banyak data yang bersifat confidential dan tidak dapat diberikan kepada peneliti.
4. Penelitian hanya dilaksanakan pada karyawan PT Adi Sarana Armada Tbk saja, sehingga hasil penelitian tidak dapat disamaratakan dengan kondisi di perusahaan lain.

## **5.3 Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang didapat dari variabel Emotional Intelligence, Person-Job Fit, Self Efficacy terhadap Job Satisfaction pada PT Adi Sarana Armada Tbk. Maka terdapat beberapa saran yang dapat disampaikan oleh peneliti diantaranya:

1. Peneliti menyarankan PT Adi Sarana Armada Tbk agar memotivasi karyawan agar dapat mengelola keadaan emosional karyawan sehingga dapat dialokasikan stresnya untuk memacu meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut, serta memberikan semangat kerja samanya agar meminimalisir provokasi terhadap sesama karyawan maupun atasan untuk mengurangi toxic dalam tim kerja. Serta PT Adi Sarana Armada Tbk agar dapat menyediakan wadah atau pelatihan manajemen stres untuk mengembangkan kemampuan mengelola stres dan emosi dengan cara mengadakan seminar dan mengadakan fasilitas konseling gratis dalam mengembangkan kemampuan untuk mengelola perasaan dan emosi sehingga hal tersebut tidak mengganggu pekerjaan. Saran tersebut sesuai dengan hasil analisis jawaban responden yang menyatakan bahwa petugas kurang optimal untuk menangani stres yang terjadi pada dirinya sehingga stres tersebut dapat mengganggu pekerjaan petugas.
2. Peneliti menyarankan agar diperlukan persyaratan tertentu yang lebih spesifik dalam recruitment pegawai agar sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang pekerja dengan kebutuhan yang ada didalam bidang pekerjaannya.
3. Saran untuk penelitian selanjutnya yang dimana sesuai dengan hasil penelitian yang dihasilkan bahwa 68% pengaruh job satisfaction dipengaruhi oleh variabel lain atau faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti oleh peneliti. Oleh sebab itu peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya untuk meneliti variabel lain yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap job satisfaction seperti lingkungan Kerja, *Work Life Balance*, *Ethical Behavior*, dan *Quality Of Work Life*.