

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data menggunakan software SmartPLS 4.0 dan pembahasan yang telah dilaksanakan mengenai Pengaruh *Self-efficacy* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Intention to Stay* dengan *Person-job Fit* sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada Pekerja Lapangan PT Cipta Enka Utama). Dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa *Self-efficacy* memiliki kontribusi secara positif dan signifikan terhadap *Intention to Stay*. Hal ini dapat mengindikasikan jika *Self-efficacy* tinggi maka dapat meningkatkan *Intention to Stay* pekerja lapangan PT Cipta Enka Utama.

Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap *Intention to Stay*. Hal ini memiliki arti ketika *Perceived Organizational Support* tinggi maka tingkat *Intention to Stay* juga akan meningkat.

Selanjutnya, penelitian ini juga memperlihatkan bahwa *Person-job Fit* memiliki peran moderasi yang positif dan signifikan terhadap hubungan *Self-efficacy* dan *Intention to Stay*. Hal ini berarti *Person-job Fit* dapat memperkuat hubungan antara *Self-efficacy* dan *Intention to Stay*.

Terakhir, penelitian ini menghasilkan bahwa *Person-job Fit* memiliki peran moderasi negatif dan signifikan terhadap hubungan *Perceived Organizational Support* dan *Intention to Stay*. Hal ini menunjukkan bahwa *Person-job Fit* dapat melemahkan hubungan *Perceived Organizational Support* dan *Intention to Stay* atau ketika *Person-job Fit* meningkat, maka hubungan antara *Perceived Organizational Support* dan *Intention to Stay* akan melemah.

#### **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Dalam pelaksanaan penelitian, peneliti telah mengikuti pedoman yang telah ditetapkan. Namun, masih terdapat kendala atau keterbatasan yang timbul

selama proses penelitian. Keterbatasan penelitian yang ditemui adalah pengumpulan data menggunakan kuesioner membutuhkan waktu yang cukup lama karena kesibukan pekerja lapangan yang beragam sehingga pengumpulan kuesioner sedikit terhambat. Untuk mengatasi hal tersebut, peneliti dibantu oleh manajer keuangan dan administrasi PT Cipta Enka Utama untuk terus mengingatkan pekerja agar dapat mengisi kuesioner.

Selain itu, keterbatasan penelitian terletak pada perbedaan pemahaman teknologi di pekerja lapangan. Terdapat beberapa pekerja yang masih asing dengan pengisian kuesioner melalui Google Form. Untuk mengatasi keterbatasan ini, peneliti mengatur agar Google Form dapat dilakukan dengan tidak harus masuk ke dalam akun Google terlebih dahulu atau bisa mengisi menggunakan ponsel rekan.

### 5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh *Self-efficacy* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Intention to Stay* dengan *Person-job Fit* sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada Pekerja Lapangan PT Cipta Enka Utama), terdapat beberapa saran, yaitu:

#### a) Aspek Teoritis

Diharapkan kepada peneliti selanjutnya, terlebih khusus mahasiswa Program Studi Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia dapat mendalami lebih lanjut terkait faktor atau variabel lain yang dapat memoderasi *Self-efficacy*, *Perceived Organizational Support*, dan *Intention to Stay*. Selain itu, diharapkan untuk ukuran sampel lebih besar agar dapat memperoleh hasil yang lebih akurat dan memiliki dampak yang lebih luas.

#### b) Aspek Praktis

Diharapkan kepada PT Cipta Enka Utama agar lebih memperhatikan pengembangan *Self-efficacy* pekerja dengan melakukan pelatihan manajemen waktu, pelatihan berkelanjutan dan *job analysis*, membentuk diskusi terbuka antar pekerja untuk berbagi pengalaman terkait kendala

yang pernah ditemui, memberikan pelatihan yang spesifik seperti K3 Kelistrikan, memberikan tanggung jawab yang lebih besar kepada pekerja yang memiliki kinerja terbaik, mengintegrasikan metode pembelajaran dengan budaya organisasi seperti adanya *online learning center*,

Selain itu, perusahaan harus lebih memerhatikan dukungan yang diberikan kepada pekerja, seperti memberikan penghargaan baik formal atau bonus kepada pekerja yang telah memberikan ide atau masukan yang inovatif, mengkaji ulang besaran gaji dan manfaat finansial lainnya dengan *benchmark* kepada kondisi pasar, Selanjutnya, melakukan pemetaan awal terkait latar belakang pendidikan pekerja dengan pekerjaan yang dikerjakan agar tidak terjadi kesenjangan.