

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian menguji hipotesis mengenai pengaruh kemampuan mengelola stres kerja, person job fit dan hubungan kerja terhadap loyalitas dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi pada karyawan PT. Sreeya Sewu Indonesia, Tbk, Divisi Slaughterhouse. Dalam penelitian ini ada tiga variabel independen dalam penelitian ini yakni kemampuan mengelola stres kerja, person job fit dan hubungan kerja. Lalu, dalam penelitian juga terdapat satu variabel dependen, yaitu loyalitas dan satu variabel moderasi, yaitu kepuasan kerja. Hasil analisis dari lima variabel, hanya variabel person job fit yang berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, namun tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel kemampuan mengelola stres kerja tidak dapat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dan juga kepuasan kerja karyawan. Penemuan ini menunjukkan kompleksitas dalam meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja karyawan di PT. Sreeya Sewu Indonesia, Tbk, Divisi Slaughterhouse.

Person job fit, berdasarkan hasil yang disampaikan mampu meningkatkan loyalitas karyawan PT. Sreeya Sewu Indonesia, Tbk, Divisi Slaughterhouse. Namun tidak mampu meningkatkan kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang positif antara karakteristik pekerjaan dan kemampuan, keterampilan, dan preferensi pribadi karyawan yang artinya karyawan merasa bahwa pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan minat mereka akan mempengaruhi sikap kesetiannya pada perusahaan. Lalu, hasil ini juga menunjukkan pentingnya proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan yang tepat. Perusahaan perlu memastikan bahwa ada kecocokan yang baik antara kebutuhan pekerjaan dengan profil kandidat atau karyawan untuk meningkatkan potensi loyalitas dalam jangka Panjang. Penemuan ini juga menunjukkan kompleksitas dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hubungan kerja tidak mampu meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja karyawan PT. Sreeya Sewu Indonesia, Tbk, Divisi Slaughterhouse. meskipun hubungan kerja yang baik dianggap penting, hal itu tidak secara langsung mempengaruhi tingkat loyalitas dan kepuasan kerja karyawan dalam konteks penelitian ini. Hasil ini menunjukkan kompleksitas dalam meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja karyawan. Terdapat variabel lain yang mungkin bisa meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja karyawan PT. Sreeya Sewu Indonesia, Tbk, Divisi Slaughterhouse.

## **5.2. Saran**

### **5.2.1 Saran terhadap hasil penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kemampuan mengelola stres kerja, person job fit dan hubungan kerja terhadap loyalitas dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi pada karyawan PT. Sreeya Sewu Indonesia, Tbk, Divisi Slaughterhouse, penulis mengajukan saran praktis yang dapat diterapkan. Pertama, dalam aspek kemampuan mengelola stres kerja, PT. Sreeya Sewu Indonesia, Tbk, Divisi Slaughterhouse diharapkan bisa lebih meningkatkan dukungan terhadap karyawan dalam aspek melakukan perawatan diri khususnya saat karyawan mengambil cuti untuk berkonsultasi dengan ahli. Penulis menyarankan kepada seluruh karyawan yang ada di perusahaan ini jika ada karyawan yang cuti maka berusaha secara profesional untuk menghormati waktu cuti dari karyawan.

Kedua, dalam variabel person job fit, dalam aspek keahlian bekerja, kesesuaian tujuan dan kemampuan berinteraksi, penulis menyarankan kepada perusahaan untuk mengelola manajemen karir dan pengembangan karyawan dengan lebih baik. Perusahaan perlu secara berkala mengevaluasi kesesuaian antara karyawan dan peran mereka, serta menyediakan peluang untuk pengembangan keterampilan atau rotasi pekerjaan yang sesuai dengan evolusi kemampuan dan minat karyawan. Dengan fokus pada peningkatan person-job fit, perusahaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan, yang berarti lebih sedikit turnover, lebih banyak produktivitas, dan lingkungan kerja yang lebih positif dan stabil.

Ketiga, dalam variabel hubungan kerja dalam aspek kebersamaan antar karyawan, dukungan antar karyawan, perhatian atasan terhadap kesulitan dalam pelaksanaan tugas, dan toleransi dalam penggunaan sarana/prasarana perusahaan. Perusahaan bisa tetap mengembangkan hal baik yang sudah ada, dan bisa lebih meningkatkan dalam hal perhatian atasan terhadap kesulitan dalam pelaksanaan tugas. Penulis menyarankan kepada Top Management untuk menghimbau para manager untuk lebih memperhatikan staf yang mengalami kesulitan dalam pelaksanaan tugas, dan perusahaan bisa melakukan training terhadap karyawan yang bersangkutan.

### **5.2.2 Saran terhadap penelitian yang akan datang**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat penulis berikan untuk penelitian selanjutnya dalam konteks yang sama. Pertama perluasan konteks dan sampel studi dikarenakan berbagai industri memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda – beda, konteks organisasional yang berbeda dalam hal ini budaya perusahaan, kebijakan SDM dan gaya kepemimpinan bisa saja mempengaruhi loyalitas karyawan. Penelitian dengan sampel yang lebih beragam akan memperkuat validitas eksternal dan memastikan apakah temuan dapat digeneralisasikan ke konteks yang lebih luas. Dengan pendekatan ini, hasil penelitian akan lebih komprehensif dan memberikan wawasan yang lebih mendalam bagi organisasi lintas industri untuk merancang strategi peningkatan loyalitas karyawan dan kepuasan kerja karyawan.

Kedua, penggunaan metode dan pendekatan yang berbeda menggunakan metode atau pendekatan penelitian yang berbeda seperti metode kualitatif atau penelitian longitudinal dapat menguatkan temuan yang ada dan memberikan pemahaman yang lebih dalam. Dengan variasi metode ini, hasil penelitian akan lebih kuat, valid, dan dapat memberikan gambaran yang lebih holistik mengenai hubungan antara kemampuan mengelola stres dan loyalitas karyawan. Ketiga analisis komparatif melakukan analisis komparatif antara berbagai model atau teori yang

digunakan dalam studi tentang pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap loyalitas karyawan dapat memberikan pandangan yang lebih komprehensif.

Keempat kajian kualitatif mendalam melakukan studi kualitatif untuk mengeksplorasi pengalaman individu dalam mengelola stres, persepsi terhadap hubungan kerja, atau pengalaman kesesuaian pekerjaan dapat memberikan wawasan yang kaya dan mendalam. Kelima pengembangan model teoritis mengembangkan model teoritis yang lebih komprehensif yang mengintegrasikan variabel-variabel yang saling terkait dapat membantu untuk memahami lebih baik dinamika hubungan antara variabel-variabel tersebut.