

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *person-job fit* dan *person-organization fit* terhadap *job involvement* dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan pada tiga BPRS di Yogyakarta, yang diantaranya yaitu BPRS Margirizki Bahagia, BPRS Madina Mandiri Sejahtera, dan BPRS Bangun Drajat Warga. Data penelitian ini dianalisis dengan kuantitatif dan untuk menguji hipotesis peneliti menggunakan *inner model* atau pengukuran dengan *Partial Least Square (PLS)*.

Setelah melakukan analisis data maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Person-job fit* tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif karyawan pada tiga BPRS di Yogyakarta dengan nilai *p-value* sebesar 0,128 yang artinya lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapatnya kesesuaian karyawan dengan pekerjaan yang mereka terima tidak membuat mereka berkomitmen pada organisasinya.
2. *Person-organization fit* berpengaruh terhadap komitmen afektif karyawan pada tiga BPRS di Yogyakarta dengan nilai *p-value* sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kesesuaian dengan organisasinya maka karyawan tersebut akan berkomitmen terhadap organisasinya.

3. Komitmen afektif berpengaruh terhadap *job involvement* karyawan pada tiga BPRS di Yogyakarta nilai *p-value* sebesar 0,005 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan pada tiga BPRS Yogyakarta memiliki komitmen yang tinggi maka *job involvement* mereka meningkat.
4. *Person-job fit* berpengaruh terhadap *job involvement* pada tiga BPRS di Yogyakarta dengan nilai *p-value* yang diperoleh sebesar 0,005 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat dikatakan bahwa adanya kesesuaian antara individu dengan pekerjaan yang diperoleh dan dijalani saat ini membuat karyawan pada tiga BPRS di Yogyakarta memperlihatkan keterlibatan kerja yang tinggi.
5. *Person-organization fit* tidak berpengaruh terhadap *job involvement* karyawan pada tiga BPRS di Yogyakarta dengan nilai *p-value* dari sebesar 0,226 yang artinya lebih besar dari 0,05. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hipotesis yang telah dibentuk oleh peneliti yang menyatakan bahwa *person-organization fit* berpengaruh positif terhadap *job involvement*.

B. Keterbatasan dan Penelitian Selanjutnya

1. Pada penelitian ini hanya menggunakan variabel *person-job fit* dan *person-organization fit* yang memengaruhi komitmen afektif dan *job involvement*. Untuk penelitian selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan objek sejenis disarankan supaya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel atau meneliti variabel-variabel lainnya yang

berhubungan dengan komitmen afektif dan *job involvement* yang belum diteliti.

2. Pada penelitian ini, peneliti tidak menguraikan secara detail unsur-unsur yang terdapat pada dimensi variabel mediasi (komitmen afektif). Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji secara detail unsur-unsur pada dimensi variabel yang digunakan pada penelitian.

C. Implikasi Manajerial

1. Bank Syariah, khususnya BPRS Margirizki Bahagia, BPRS Madina Mandiri Sejahtera dan BPRS Bangun Derajat Warga dalam merekrut dan mempertahankan karyawan untuk tidak hanya memperhatikan kesesuaian karyawan dengan pekerjaannya saja, akan tetapi perlu memperhatikan kesesuaian dengan organisasi karena hal tersebut akan berpengaruh pada komitmen karyawan yang pada akhirnya perusahaan tidak hanya melihat kesesuaian karyawan pada pekerjaannya saja akan tetapi kesesuaian dengan perusahaannya harus tinggi. Hal tersebut dikarenakan perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat mengikuti perubahan sistem organisasi yang akan memengaruhi komitmen karyawan untuk tetap bertahan dan terlibat dalam kegiatan yang dilakukan organisasi.
2. Penelitian ini memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan komitmen afektif dan *job involvement* karyawan, seperti *person-job fit* dan *person-organization fit*.