

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) yang dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh variabel *person-job fit*, *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja dan kepuasan kerja menjadi Mediasinya di Hotel Kelas Melati di Kabupaten Kebumen yang disimpulkan dibawah:

1. Penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hotel kelas Melati di Kabupaten Kebumen.
2. *Organizational Citizenship Behavior* terbukti memengaruhi kepuasan kerja sekaligus kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja di hotel kelas Melat di Kabupaten Kebumen.
3. *Person-Job Fit* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Namun, pengaruh terbesar terjadi melalui kepuasan kerja sebagai mediator Hotel kelas Melati di Kabupaten Kebumen
4. Temuan ini memperkuat konsep Herzberg tentang motivasi-higienis serta teori kepuasan kerja Locke, di mana kepuasan kerja menjadi pendorong utama motivasi internal karyawan Hotel kelas Melati di Kabupaten Kebumen

5. Penelitian ini juga konsisten dengan teori Podsakoff tentang *organizational citizenship behavior*, yang menekankan peran perilaku ekstra-rol dalam menjaga efektivitas organisasi. Dan empiris menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui kepuasan kerja Hotel kelas Melati di Kabupaten Kebumen.
6. Dari hasil uji SEM-PLS, dapat disimpulkan bahwa model penelitian fit serta mampu menjelaskan hubungan antar variabel dengan baik. Nilai R-square menunjukkan kepuasan kerja dan kinerja dipengaruhi secara cukup kuat oleh *organizational citizenship behavior* dan *person-job fit* Hotel kelas Melati di Kabupaten Kebumen.
7. Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi faktor individu *Person-Job Fit*, perilaku ekstra-rol *organizational citizenship behavior*, dan kepuasan kerja sebagai mediator utama Hotel kelas Melati di Kabupaten Kebumen.

5.2. Keterbatasan

1. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, objek penelitian hanya terbatas pada hotel kelas Melati di Kabupaten Kebumen, sehingga hasilnya mungkin belum dapat digeneralisasi ke jenis hotel lain atau daerah berbeda. Kedua, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner

- berpotensi menimbulkan bias subjektivitas, karena jawaban responden bisa dipengaruhi oleh persepsi pribadi atau kondisi sesaat.
2. penelitian ini hanya menggunakan pendekatan kuantitatif SEM-PLS tanpa menggali aspek kualitatif, sehingga belum sepenuhnya menjelaskan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior*, *person-job fit*, dan kinerja, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, atau faktor eksternal lainnya. Dengan demikian, hasil penelitian ini masih memiliki ruang pengembangan melalui pendekatan metode dan lingkup yang lebih luas

5.3. Implikasi

5.3.1. Implikasi Praktis

Hasil peneliti ini memberikan implikasi pada kebijakan yang dilakukan para pengusaha perhotelan:

1. Hasil penelitian menunjukkan manajemen hotel kelas Melati di Kebumen perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menyediakan penghargaan, serta menjaga komunikasi yang baik agar karyawan merasa dihargai. Strategi sederhana seperti pemberian insentif, jadwal kerja yang adil, dan kesempatan pengembangan diri akan mendorong karyawan lebih produktif.
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa kinerja karyawan hotel kelas Melati di Kebumen sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja, OCB, dan Person-Job Fit. Secara praktis, manajemen

hotel dapat meningkatkan kinerja dengan memperkuat tiga aspek tersebut: menciptakan kepuasan kerja lewat kompensasi dan lingkungan kerja yang nyaman, menumbuhkan budaya OCB dengan memberi apresiasi pada karyawan yang proaktif, serta memastikan penempatan kerja sesuai kompetensi melalui rekrutmen dan pelatihan yang tepat. Dengan mengelola faktor-faktor ini secara konsisten, kinerja karyawan akan lebih stabil dan produktivitas hotel dapat meningkat.

3. Hasil penelitian menunjukkan *organizational citizenship behavior* terbukti meningkatkan kepuasan kerja sekaligus kinerja, baik langsung maupun melalui mediasi kepuasan kerja. Praktisnya, manajemen hotel perlu menumbuhkan budaya kerja sama dan solidaritas, misalnya dengan memberi penghargaan kepada karyawan yang membantu rekan kerja atau loyal terhadap organisasi. Budaya kerja partisipatif akan memperkuat perilaku OCB di kalangan karyawan.
4. Hasil penelitian menunjukkan ini bahwa kinerja karyawan hotel kelas Melati di Kebumen sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja, OCB, dan Person-Job Fit. Secara praktis, manajemen hotel dapat meningkatkan kinerja dengan memperkuat tiga aspek tersebut: menciptakan kepuasan kerja lewat kompensasi dan lingkungan kerja yang nyaman, menumbuhkan budaya OCB dengan memberi apresiasi pada

karyawan yang proaktif, serta memastikan penempatan kerja sesuai kompetensi melalui rekrutmen dan pelatihan yang tepat. Dengan mengelola faktor-faktor ini secara konsisten, kinerja karyawan akan lebih stabil dan produktivitas hotel dapat meningkat.

5. temuan bahwa kepuasan kerja menjadi mediator antara OCB dan kinerja menunjukkan pentingnya mengelola keduanya secara bersamaan. Manajemen hotel tidak cukup hanya mendorong perilaku ekstra-rol, tetapi juga harus memastikan bahwa perilaku tersebut membawa kepuasan bagi karyawan.
6. *Person-Job Fit* terbukti lebih kuat memengaruhi kepuasan kerja daripada langsung memengaruhi kinerja. Praktisnya, manajemen hotel perlu menjadikan kepuasan kerja sebagai target utama dalam mengelola kesesuaian pekerjaan.
7. Perlunya strategi holistik yang mengintegrasikan kepuasan kerja, OCB, dan PJF secara bersamaan. Hotel kelas Melati di Kabupaten Kebumen bisa menyusun program manajemen yang fokus pada *employee well-being*, pembentukan budaya organisasi yang suportif, serta sistem rekrutmen dan pelatihan berbasis kompetensi. Dengan strategi terintegrasi, karyawan akan merasa puas, terdorong untuk berperilaku ekstra-rol, dan merasa cocok dengan pekerjaannya.

5.3. Implikasi

5.3.1. Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian implikasi pada kebijakan yang dilakukan ini memberikan sumbangan berupa implikasi teoritis sebagai berikut:

1. Penelitian ini menegaskan bahwa kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior*, dan *person-job fit* merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan hotel kelas Melati di Kebumen dan memperkuat konsep Herzberg mengenai motivasi-higienis, serta teori kepuasan kerja Locke yang menekankan peran perasaan positif terhadap pekerjaan dalam memicu motivasi internal dan kinerja optimal. Sehingga memperkaya literatur perilaku organisasi dengan bukti empiris yang lebih komprehensif.
2. penelitian ini mendukung teori Podsakoff tentang *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku ekstra-rol yang meningkatkan efektivitas organisasi, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja. Hasil ini juga memperkuat model fit *Kristof-Brown*, bahwa kesesuaian antara individu dengan pekerjaannya berhubungan erat dengan kepuasan kerja dan berimplikasi pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, penelitian ini

memberikan kontribusi empiris bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara simultan oleh faktor individu *person-job fit*, perilaku ekstra-rol *organizational citizenship behavior*, serta kepuasan kerja yang berperan sebagai mediator utama.

