

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang sudah diolah, deskripsi data yang telah diurai, serta analisis dan pembahasan yang sudah dijabarkan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama antara *Perceived Organizational Support* (POS) dan *psychological capital* terhadap *job satisfaction* pada karyawan perusahaan asuransi syariah di Jakarta. Menurut hasil hipotesis bisa ditarik kesimpulan bahwa:

- a. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *job satisfaction* pada karyawan perusahaan asuransi syariah di Jakarta.
- b. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara *psychological capital* terhadap *job satisfaction* pada karyawan perusahaan asuransi syariah di Jakarta.
- c. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara *Perceived Organizational Support* (POS) dan *psychological capital* terhadap *job satisfaction* pada karyawan perusahaan asuransi syariah di Jakarta.

## 5.2 Implikasi

Penelitian ini memberikan hasil yang menunjukkan bahwa item pertanyaan dari masing-masing variabel mempunyai nilai tertinggi sampai pada nilai terendah. Nilai tertinggi pada setiap variabel ada pada item POS2, PC6, dan KK2. Item pertanyaan *perceived organizational support* ke-2 (POS2) adalah “organisasi saya menghargai usaha ekstra yang telah saya berikan”. Kemudian, item pertanyaan *psychological capital* ke-6 (PC6) adalah “saya memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan saya”. Lalu, Item pertanyaan *job satisfaction* ke-2 (KK2) adalah “secara umum, saya suka dengan pekerjaan saya saat ini”.

Pernyataan di atas menjelaskan bahwa organisasi telah memberikan dukungan organisasi berupa penghargaan atas usaha ekstra yang sudah dilakukan oleh karyawan. Selain itu, karyawan itu sendiri juga memiliki modal psikologis yang positif terkait kemampuannya untuk mencapai tujuan. Maka dari itu, muncul rasa suka dengan pekerjaan yang saat ini dilakukan pada karyawan perusahaan asuransi syariah di Jakarta sehingga terciptanya rasa puas dalam diri mereka.

Sementara itu, nilai terendah pada setiap variabel ada pada item POS3, PC3, dan KK3. Item pertanyaan *perceived organizational support* ke-3 (POS3) adalah “organisasi saya akan memperhatikan segala keluhan dari saya”. Kemudian, item pertanyaan *psychological capital* ke-3 (PC3) adalah “saya memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah, meskipun situasinya

sangat sulit”. Lalu, Item pertanyaan *job satisfaction* ke-3 (KK3) adalah “secara umum, saya suka bekerja di sini”.

Pernyataan di atas menjelaskan bahwa dukungan organisasi yang diberikan pada karyawan masih rendah dalam hal memperhatikan terkait keluhan dari karyawan. Selain itu, dari diri karyawan itu sendiri juga masih kurang memiliki modal psikologis terkait kemampuan memecahkan masalah yang sangat sulit. Maka dari itu, ketertarikan karyawan dalam bekerja di perusahaannya saat ini masih kurang.

Dengan demikian, perusahaan dapat mengevaluasi dukungan organisasi yang diberikan terkait perhatiannya terhadap keluhan dari karyawan. Selain itu, karyawan juga seharusnya dapat melatih diri mereka dalam memecahkan masalah yang sangat sulit supaya dapat terselesaikan dengan baik. Jika kedua hal tersebut dapat ditingkatkan maka rasa *job satisfaction* pada diri karyawan pun juga dapat meningkat.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini tidak terluput dari beberapa keterbatasan dan kendala dalam proses pelaksanaannya. Oleh karena itu, dapat memungkinkan dilakukannya penelitian lanjutan. Berikut beberapa keterbatasan dan kendala dalam penelitian ini:

- a. Responden dalam penelitian ini hanya terbatas pada karyawan perusahaan asuransi syariah di Jakarta sehingga memungkinkan terdapat kondisi yang

berbeda pada karyawan perusahaan asuransi syariah di wilayah lain.

- b. Terbatasnya keterlibatan karyawan atau manajemen SDM perusahaan dalam penelitian karena prioritas tugas, beban kerja, atau kebijakan perusahaan. Hal ini memengaruhi kemampuan Peneliti untuk melakukan wawancara atau observasi langsung.
- c. Hasil penelitian ini tidak sepenuhnya dapat diterapkan kepada semua perusahaan asuransi syariah dikarenakan perbedaan kebijakan atau karakteristik pada setiap perusahaan yang memengaruhi *job satisfaction* karyawan yang terdapat di dalamnya.

#### **5.4 Rekomendasi Bagi Penelitian Selanjutnya**

Berdasarkan kesimpulan, implikasi, serta keterbatasan penelitian yang sudah dijelaskan sebelumnya, Peneliti dapat memberikan beberapa rekomendasi untuk penelitian selanjutnya dengan harapan bisa dijadikan acuan dan referensi yang bermanfaat, antara lain:

- a. Peneliti yang tertarik pada topik penelitian ini dapat melakukannya dengan karakteristik karyawan perusahaan asuransi syariah di wilayah lain selain Jakarta.
- b. Penelitian selanjutnya diharapkan supaya dapat melibatkan lebih banyak jumlah responden dan menambah gambaran yang lebih lengkap mengenai profil responden yang nantinya dapat mendukung penelitian.

- c. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengukur *job satisfaction* tidak hanya dari perspektif karyawan, namun juga dari perspektif atasan, bawahan, ataupun karyawan yang bekerja di lapangan dan sebagainya agar menghasilkan data yang lebih variatif.

