

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Modal Psikologis, *Self Efficacy*, dan Beban Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan PT Jasaraharja Putera dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Pada penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu Modal Psikologis, *Self Efficacy*, dan Beban Kerja; variabel dependen adalah *Organizational Citizenship Behavior*; dan variabel mediasi adalah Kepuasan Kerja. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Jasaraharja sebanyak 227 kuesioner dan keseluruhan kuesioner dikembalikan oleh responden sehingga layak untuk dilanjutkan dalam penelitian. Dalam penelitian ini data diolah dengan menggunakan Microsoft Excel, dan SmartPLS 3.0.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan dari hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Modal psikologis berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik modal psikologis yang dimiliki karyawan, maka mengakibatkan karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil analisis jalur didapatkan bahwa modal psikologis berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja

2. Modal Psikologis memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT Jasaraharja Putera. Hal Ini membuktikan bahwa semakin baik modal psikologis yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai dalam bekerja dan begitu juga sebaliknya. Berdasarkan hasil analisis jalur didapatkan bahwa modal psikologis berpengaruh secara langsung terhadap OCB dan juga berpengaruh secara tidak langsung melalui jalur kepuasan kerja.
3. *Self efficacy* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin bagus *self efficacy* maka semakin baik pula untuk menghindari ketidakpuasan kerja begitu sebaliknya. Berdasarkan hasil analisis jalur didapatkan bahwa *self efficacy* berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja dan *self efficacy* berpengaruh secara tidak langsung terhadap OCB melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin bagus *self efficacy* maka semakin baik pula kepuasan kerja begitu sebaliknya.
4. Beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik beban kerja maka semakin baik pula OCB begitu sebaliknya. Berdasarkan hasil analisis jalur dengan menggunakan metode SEM didapatkan bahwa Beban kerja berpengaruh secara langsung terhadap OCB.

5. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin baik pula untuk OCB sebesar begitu sebaliknya. Berdasarkan hasil analisis didapatkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap OCB.
6. Kepuasan kerja terlihat berpengaruh dari keseluruhan variabel yaitu self efficacy, dan modal psikologis terhadap kepuasan kerja yaitu 0,800. Artinya kekuatan pengaruh kepuasan kerja sangat kuat. Sedangkan pada OCB didapatkan bahwa kekuatan pengaruh keseluruhan diperoleh melalui modal psikologis, beban kerja dan kepuasan kerja kekuatan pengaruh yang kuat.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka implikasi teoritis dan praktis yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini yaitu:

5.2.1 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis penelitian yaitu Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dan bahan kajian teori bagi penelitian selanjutnya mengenai Pengaruh Modal Psikologis, *Self Efficacy*, dan Beban Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan PT Jasaraharja Putera dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi .

5.2.2 Implikasi Praktis

Implikasi praktis penelitian ini terbagi menjadi 2 (dua) bagian yang dipaparkan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan PT Jasaraharja Putera

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi salah satu masukan bagi manajemen PT Jasaraharja Putera untuk mengatasi permasalahan dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Jasaraharja Putera.

- a. Modal psikologis dan *Self Efficacy* yang dimiliki karyawan yaitu konsistennya karyawan dalam mencapai tujuan dalam melakukan pekerjaan yang mana akan berdampak baik juga kepada peningkatan *organizational citizenship behavior* karyawan dalam bekerja. Pada penelitian ini ditemukan bahwa modal psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan, hal ini dapat dilihat pada data distribusi frekuensi jawaban responden yaitu yang memiliki konsentrasi dalam mencapai tujuan dalam bekerja, ini membuktikan bahwa karyawan dalam mencapai tujuan dalam bekerja sudah cukup baik karena perusahaan memberikan tujuan yang jelas kepada karyawan atas apa yang dilakukannya maka ini akan dapat meningkatkan sifat *organizational citizenship behavior* karyawan dalam bekerja.

- b. Permasalahan beban kerja juga memberi pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan dalam bekerja. Pada penelitian ini ditemukan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* hal ini dapat dilihat pada data distribusi frekuensi jawaban responden yang merasakan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, ini membuktikan bahwa beban kerja yang dimiliki karyawan akan berdampak pada *organizational citizenship behavior* karyawan tersebut. Manajemen PT Jasarahrja Putera harus lebih memperhatikan lagi tugas yang dibebankan kepada karyawan karena ini akan membantu terwujudnya *organizational citizenship behavior* antar karyawan dalam bekerja karena karyawan merasa pekerjaan yang tidak terlalu membebani sehingga memiliki keinginan untuk saling membantu sesama dalam bekerja.
- c. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT Jasarahrja Putera dapat memicu terwujudnya peningkatan *organizational citizenship behavior* dalam melakukan pekerjaan. Pada penelitian ini ditemukan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, hal ini dapat dilihat pada data distribusi frekuensi jawaban responden pada pernyataan, karyawan yang merasa gaji yang diberikan sudah sesuai, membuktikan bahwa kesesuaian atas gaji yang diterima oleh karyawan dengan jumlah tugas dan tanggungjawab yang harus diselesaikan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut dalam bekerja

yang akan berdampak kepada peningkatan *organizational citizenship behavior* dari Pegawai PT Jasaraharja Putera.

2. Bagi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pengetahuan tambahan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini diharapkan dapat menjadi pelajaran bagi penelitian selanjutnya di masa yang akan datang. Beberapa keterbatasan dalam penelitian yang dapat mempengaruhi hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* pada penelitian ini dibatasi pada modal psikologis, *self efficacy*, beban kerja dan kepuasan kerja. Sementara itu masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* karyawan.
2. Sampel penelitian ini adalah terbatas pada karyawan non pejabat PT Jasaraharja Putera, sementara itu pada objek penelitian ini terdapat karyawan dengan jabatan tertentu namun tidak diambil sebagai sampel.
3. Objek penelitian ini terbatas pada PT Jasaraharja Putera saja, sementara itu masih diperlukan pengujian pada perusahaan lain.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

1. Dengan adanya perilaku *organizational citizenship behavior* dalam diri karyawan PT Jasaraharja Putera, diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja yang nantinya akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu diharapkan adanya peningkatan produktivitas pada perusahaan dengan mengembangkan *organizational citizenship behavior*. *Organizational citizenship behavior* melibatkan beberapa perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan suatu nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.
2. Penelitian mendatang diharapkan dapat menggunakan sampel yang lebih besar dan luas agar diperoleh hasil penelitian yang lebih baik, lebih bisa digeneralisasi, bisa memberikan gambaran yang lebih riil tentang *organizational citizenship behavior*.
3. Penelitian mendatang diharapkan dapat menggunakan objek Perusahaan dan bidang usaha lain.

4. Penelitian mendatang diharapkan dapat menguji faktor lain yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior*.

