

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa ada hubungan *Psychological Capital* dengan *Job Performance* pada Pramuniaga Matahari Department Store cabang Supermal Pakuwon Indah Surabaya. *Psychological Capital* mempunyai hubungan secara positif dengan *Job Performance*, ini berarti semakin tinggi *Psychological Capital* akan diikuti dengan tingginya *Job Performance*.

#### B. Saran

Tidak dapat dipungkiri oleh peneliti sendiri bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Begitu banyak kelemahan penelitian ini yang masih harus diperbaiki secara lebih cermat dan akurat. Hal tersebut setidaknya dapat diruntut saran sebagai berikut:

##### 1. Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat mempertimbangkan faktor – faktor psikologis yang dapat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, terutama dalam ranah psikologi positif seperti halnya pada penelitian ini yaitu *psychological capital*. Sehingga ketika dalam menyeleksi calon karyawan dapat diungkap seberapa besar *Psychological capital* calon karyawan dengan menggunakan instrumen



*Psychological Capital Questionnaire*, yang nantinya juga akan bisa dijadikan bahan pertimbangan dalam menerima calon karyawan tersebut.

## 2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengadakan penelitian dengan topik yang sama, yaitu tentang *Job Performance* dapat menggunakan faktor-faktor lain yang mempengaruhi *Job Performance*, antara lain (a) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), (b) *Transformational Leadership*, (c) *Organizational Justice*, (d) Kepribadian, (e) political skill, (f) Iklim Organisasi, (g) Gaji/Insentif, (j) Status, dan (k) Keamanan kerja.

Selain *Job Performance*, dalam penelitian ini juga meneliti variabel psikologi positif yang masih terlihat baru, dan jarang digunakan dalam penelitian khususnya penelitian di Indonesia. Jadi, bagi peneliti selanjutnya yang juga tertarik mengadakan penelitian dengan topik yang sama, yaitu tentang *Psychological Capital*.

Instrumen penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) pada penelitian ini dasarnya ditarik melalui analisis jabatan yang diadaptasi dari perusahaan-organisasi. Sehingga untuk para peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan hal ini, patut dipertimbangkan keselarasan instrumen yang akan digunakan, karena mengingat setiap perusahaan memiliki kebijakan yang berbeda-beda dalam menyusun analisis jabatan setiap karyawannya.



