

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Subjek Penelitian

Subjek penelitian pada penelitian ini adalah 50 *BRO* (*Bancassurance Relationship Officer*) yang sudah memasuki masa kerja 6 bulan di PT. AJ Bringin Jiwa Sejahtera cabang Jakarta. Kriteria sampel yang digunakan adalah masa kerja 6 bulan, berjenis kelamin pria atau wanita, usia 23-30 tahun, berpendidikan terakhir D3-S1, dan bersedia menjadi subjek penelitian. Berdasarkan data yang diperoleh, peneliti memperoleh gambaran demografi subjek penelitian.

4.1.1 Gambaran Demografi Subjek Penelitian

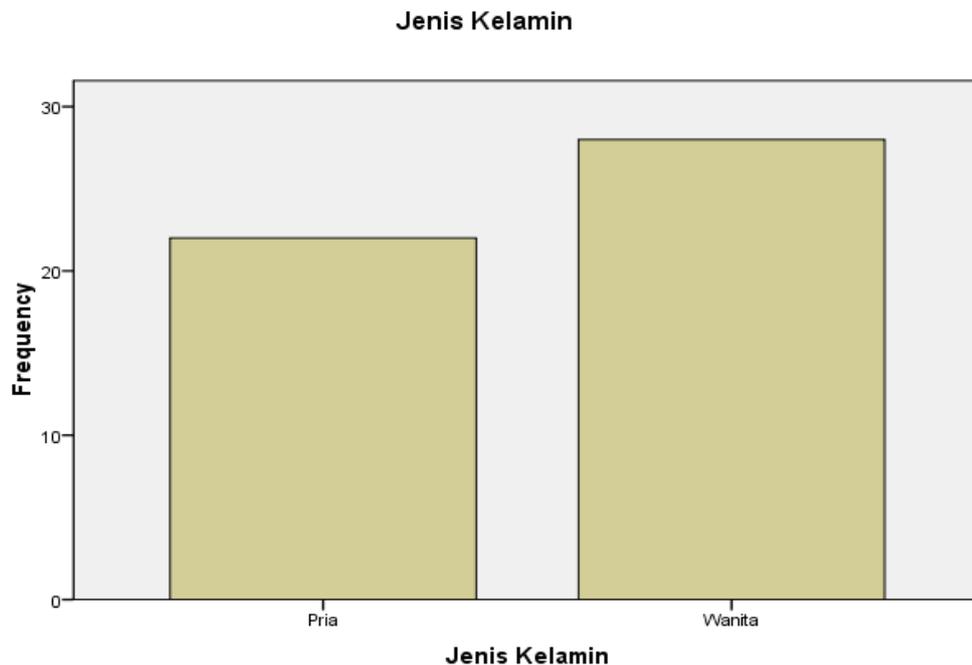
4.1.1.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Gambaran Demografi Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Pria	22	44%
Wanita	28	56%

Berdasarkan pada tabel, dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin pria berjumlah 22 orang dan responden yang berjenis kelamin wanita berjumlah 28 orang. Data tersebut menunjukkan bahwa *BRO* yang berjenis kelamin wanita lebih banyak dibandingkan yang berjenis kelamin pria. Hal ini dapat dilihat secara jelas pada diagram berikut ini:



Gambar 4.1

Diagram Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

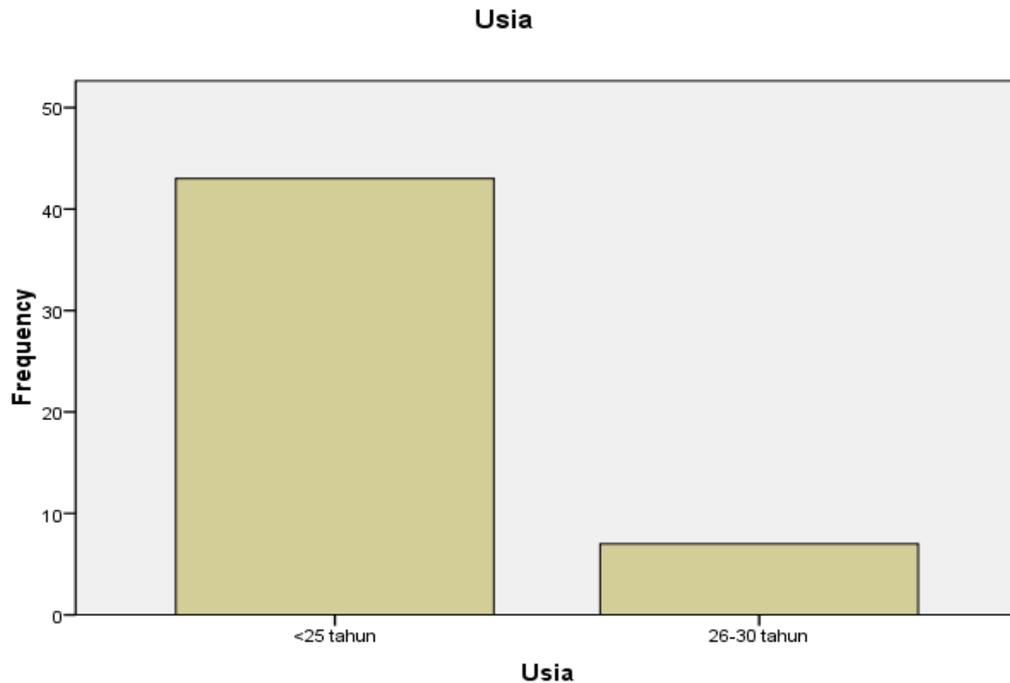
4.1.1.2 Usia

Tabel 4.2

Gambaran Demografi Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
>25 tahun	43	86%
26–30 tahun	7	14%

Subjek penelitian dalam penelitian ini terbagi dalam 2 kategori usia yaitu, >25 tahun dan 26–30 tahun. Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah *BRO* yang masuk kedalam kategori usia >25 tahun lebih banyak dibandingkan dengan *BRO* yang masuk kedalam kategori usia 26–30 tahun. Hal ini dapat dilihat secara jelas pada diagram berikut ini:



Gambar 4.2

Diagram Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia

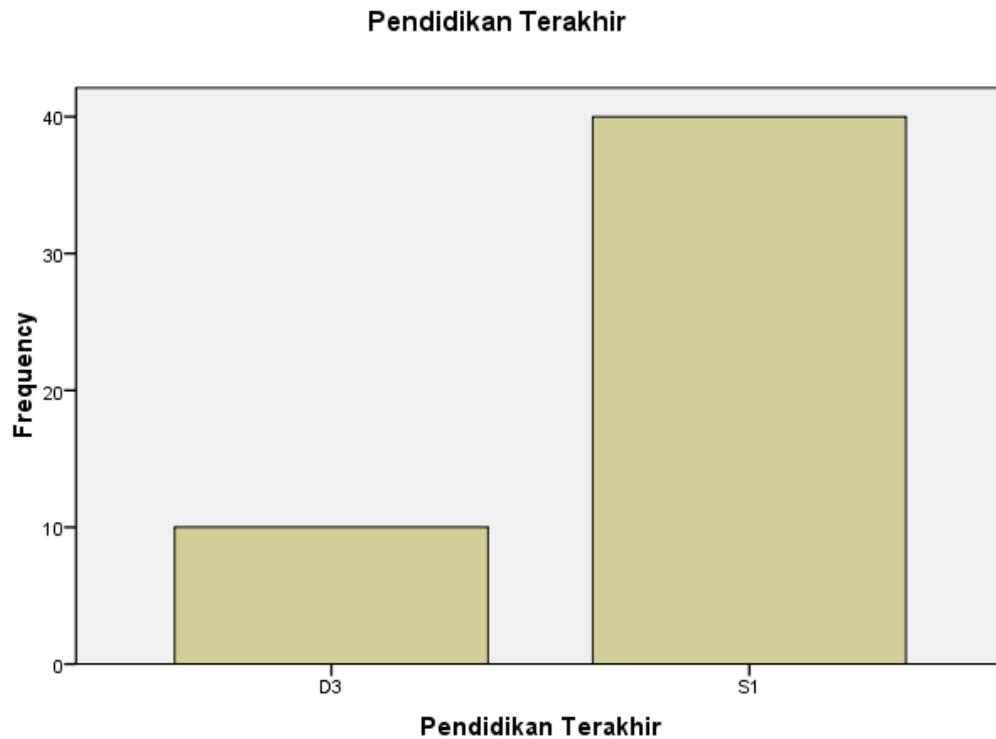
4.1.1.3 Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3

Gambaran Demografi Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
D3	10	20%
S1	40	80%

Pendidikan terakhir yang dimiliki oleh subjek penelitian ini rentangnya adalah D3-S1. Dikarenakan pendidikan terakhir D3 merupakan standarisasi yang ditentukan oleh perusahaan PT. AJ Bringin Jiwa Sejahtera dalam mempekerjakan *BRO*. Berdasarkan data pada tabel diatas, *BRO* dengan pendidikan terakhir S1 lebih banyak dibandingkan dengan *BRO* dengan pendidikan terakhir D3. Hal ini dapat dilihat secara jelas pada diagram berikut ini:



Gambar 4.3

Diagram Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir

4.1.1.4 Lama Bekerja

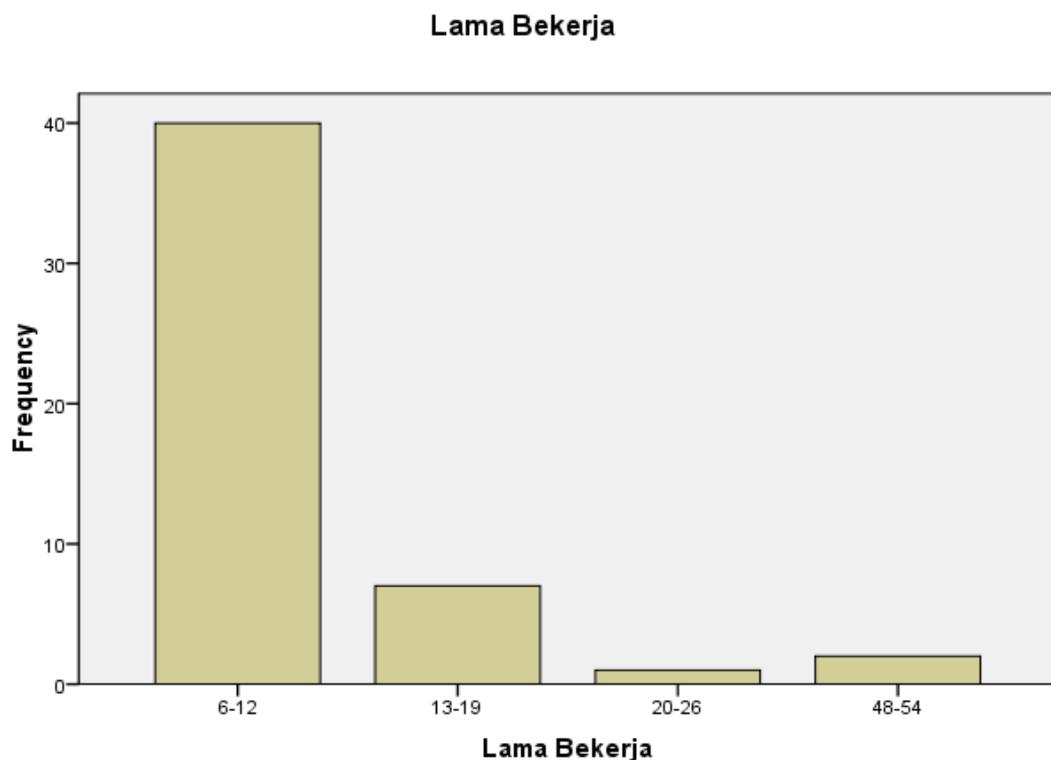
Tabel 4.4

Gambaran Demografi Lama Bekerja

Lama Bekerja (dalam bulan)	Jumlah	Presentase
6–12	40	80%
13–19	7	14%
20–26	1	2%
27–33	0	0%
34–40	0	0%
41–47	0	0%
48–54	2	4%

Lama bekerja *BRO* dalam penelitian ini terbagi dalam 7 kategori lama bekerja (dalam bulan) yaitu, 6–12, 13–19, 20–26, 27–33, 34–40, 41–

47, dan 48–54. Akan tetapi pada kategori rentang lama bekerja selama 27–47 bulan hasilnya 0 karena tidak ada *BRO* yang bekerja selama 27-47 bulan. Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah *BRO* yang masuk kedalam kategori lama bekerja selama 6–12 bulan paling banyak dibandingkan dengan kategori lainnya, lalu kategori lama bekerja selama 13–19 bulan berada di urutan kedua, kategori lama bekerja selama 48–54 bulan berada di urutan ketiga, dan yang terakhir kategori lama bekerja selama 20–26 bulan. Hal ini dapat dilihat secara jelas pada diagram berikut ini:



Gambar 4.4

Diagram Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja

4.2 Prosedur Penelitian

4.2.1 Persiapan Penelitian

Pada penelitian ini, hal pertama yang dilakukan adalah mencari fenomena untuk diangkat. Setelah itu peneliti mencoba untuk

menemukan data dan fakta terkait fenomena tersebut. Data dan fakta didapatkan dari jurnal, berita, data pada instansi terkait, hasil wawancara, dan berbagai sumber lainnya. Setelah mendapatkan data dan fakta yang memadai mengenai fenomena terkait, peneliti mencoba menentukan variabel yang akan diteliti. Peneliti melakukan konsultasi dengan dosen pembimbing mengenai variabel yang akan diteliti beserta membawa data pendukung yang telah dikumpulkan. Variabel yang diteliti adalah *job demands* dan *job satisfaction*. Setelah mendapatkan persetujuan dari dosen pembimbing, peneliti mulai mengumpulkan referensi dari berbagai sumber yang mendukung penelitian.

Untuk mengukur dua variabel tersebut, peneliti membuat sendiri skala berdasarkan teori yang akan digunakan untuk mengukur dua variabel. Ketika menyusun alat ukur, peneliti juga mulai untuk mengurus surat izin penelitian skripsi. Untuk perizinan uji coba instrumen di PT. AJS Bumiputera cabang Cibubur dan tes final di PT. AJ Bringin Jiwa Sejahtera meminta proposal dan surat resmi dari universitas.

Setelah izin didapatkan dan kedua skala tersebut sudah selesai, kemudian dilakukan proses *expert judgement* oleh Bapak Gumgum Gumelar, M.Si. Peneliti melakukan revisi alat ukur sesuai dengan hasil *expert judgement*. Setelah melalui semua proses tersebut, peneliti mulai melakukan uji coba instrumen di PT. AJS Bumiputera cabang Cibubur.

4.2.2 Pelaksanaan Penelitian

Pada tanggal 18 Mei 2015 sampai dengan 29 Mei 2015 dilaksanakan uji coba instrumen di PT. AJS Bumiputera Cabang Cibubur kepada 35 tenaga marketing. Jumlah aitem untuk *job satisfaction* adalah sebanyak 43 aitem, dan untuk mengukur *job demands* sebanyak 17 aitem.

Lalu melakukan sebar kuesioner final pada tanggal 1 Juni 2015 sampai dengan 12 Juni 2015 pada 50 orang jumlah *BRO* yang sudah memasuki masa kerja 6 bulan di PT. AJ Bringin Jiwa Sejahtera cabang Jakarta.

Aitem-aitem yang digunakan dalam penelitian final adalah aitem-aitem yang sudah valid, yaitu berjumlah 21 aitem untuk mengukur *job satisfaction* dan 10 item untuk mengukur *job demands*.

4.3 Hasil Analisis Data Penelitian

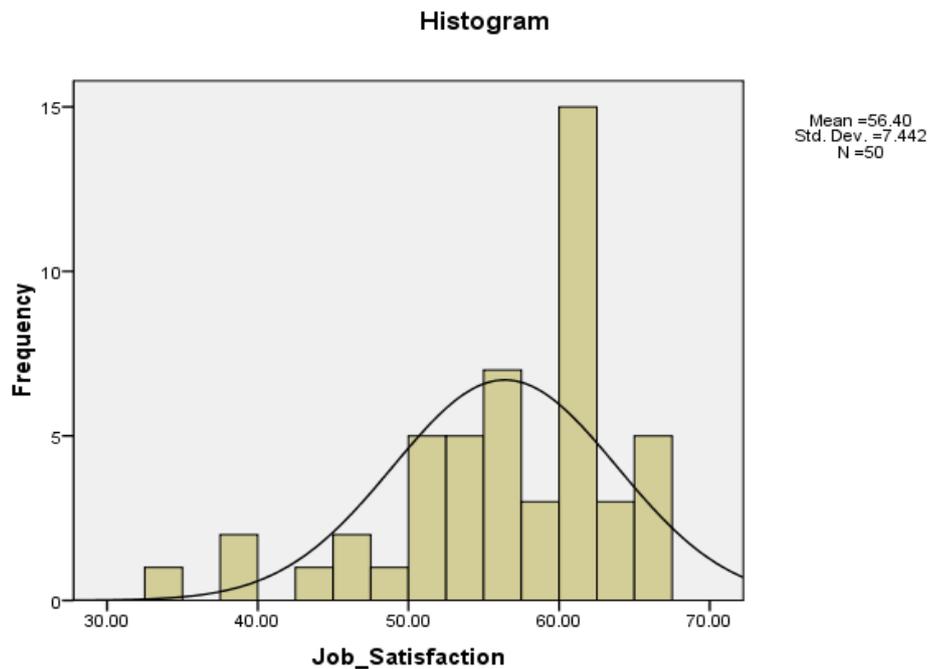
4.3.1 Variabel *Job Satisfaction*

Data variabel *job satisfaction* diperoleh melalui pengisian kuesioner yang disebar oleh peneliti dengan jumlah 21 aitem yang diisi oleh 50 orang responden. Berdasarkan hasil kuesioner tersebut lalu dihitung menggunakan *software statistic* SPSS 16.0 diperoleh mean 56.4, median 58.5, standar deviasi 7.44230, varians 55.388, nilai minimum 33 dan nilai maksimum 67, seperti terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5 Sebaran Data Variabel *Job Satisfaction*

Mean	56.4
Median	58.5
Standar Deviasi	7.44230
Varians	55.388
Nilai Minimum	33
Nilai Maksimum	67

Sedangkan bentuk kurva variabel *job satisfaction* akan ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar 4.5
Histogram Variabel *Job Satisfaction*

Lalu tabel distribusi frekuensi variabel *job satisfaction* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi *Job Satisfaction*

Frekuensi	Jumlah	Presentase
33-40	3	6%
41-47	3	6%
48-54	11	22%
55-61	22	44%
62-68	11	22%
Jumlah	50	100%

4.3.1.1 Kategorisasi Skor

Kategorisasi variabel *job satisfaction* dilakukan menggunakan mean teoretik sebagai kriteria acuan karena asumsi data berdistribusi

normal. Berikut ini penjelasan mengenai pembagian kategori skor variabel *job satisfaction*:

Tabel 4.7
Kategorisasi Skor Variabel *Job Satisfaction*

Keterangan	Skor	Frekuensi	Presentase
Tinggi	$X > 63$	8	16%
Sedang	$42 \leq X \leq 63$	39	78%
Rendah	$X < 42$	3	6%
Total		50	100%

Berdasarkan kategorisasi skor dengan menggunakan mean teoritik dan standar deviasi sebagai kriteria acuan, diketahui bahwa *job satisfaction* memiliki kategorisasi skor tinggi sebesar 16% sebanyak 8 orang, skor sedang sebesar 78% sebanyak 39 orang, dan skor rendah sebesar 6% sebanyak 3 orang.

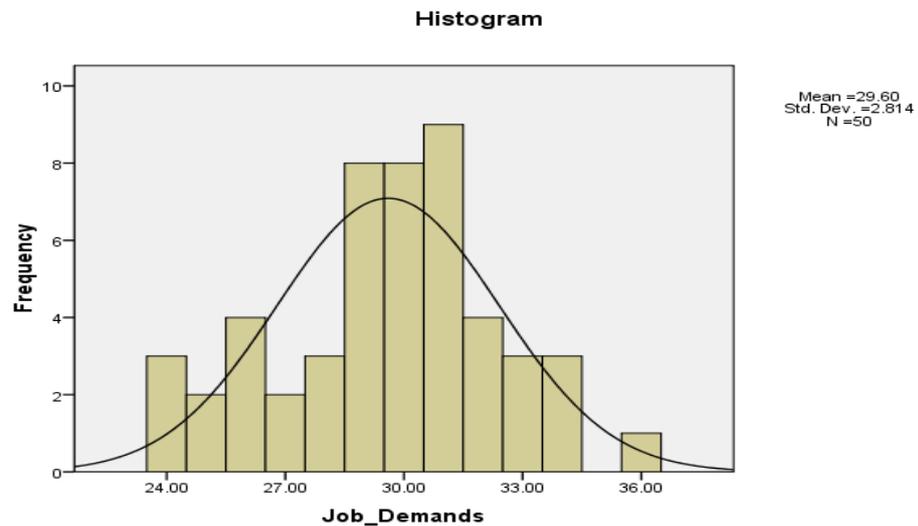
4.3.2 Variabel *Job Demands*

Data variabel *job demands* diperoleh melalui pengisian kuesioner yang disebar oleh peneliti dengan jumlah 10 aitem yang diisi oleh 50 orang responden. Berdasarkan hasil kuesioner tersebut lalu dihitung menggunakan *software statistic* SPSS 16.0 diperoleh mean 29.6, median 30, standar deviasi 2.81396, varians 7.918, nilai minimum 24 dan nilai maksimum 36, seperti terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Sebaran Data Variabel *Job Demands*

Mean	29.6
Median	30
Standar Deviasi	2.81396
Varians	7.918
Nilai Minimum	24
Nilai Maksimum	36

Sedangkan bentuk kurva variabel *job demands* akan ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar 4.6
Histogram Variabel *Job Demands*

Lalu tabel distribusi frekuensi variabel *job demands* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi *Job Demands*

Frekuensi	Jumlah	Presentase
24-27	11	22%
28-31	28	56%
32-35	10	20%
36-39	1	2%
Jumlah	50	100%

4.3.2.1 Kategorisasi Skor

Kategorisasi variabel *job demands* dilakukan menggunakan mean teoretik sebagai kriteria acuan karena asumsi data berdistribusi normal.

Berikut ini penjelasan mengenai pembagian kategori skor variabel *job demands*:

Tabel 4.10
Kategorisasi Skor Variabel *Job Demands*

Keterangan	Skor	Frekuensi	Presentase
Tinggi	$X > 30$	28	56%
Sedang	$20 \leq X \leq 30$	22	44%
Rendah	$X < 20$	0	0%
Total		50	100%

Berdasarkan kategorisasi skor dengan menggunakan mean teoritik dan standar deviasi sebagai kriteria acuan, diketahui bahwa *job demands* memiliki kategorisasi skor tinggi sebesar 56% sebanyak 28 orang, dan skor sedang sebesar 44% sebanyak 22 orang.

4.4 Pengujian Persyaratan Analisis Data

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *job demands* dan *job satisfaction* berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan *Chi Square*. Penelitian ini menggunakan 50 responden. Pengujian normalitas menggunakan *software statistic* SPSS 16.0. Normalitas persebaran data terpenuhi apabila nilai *sig (p-value)* lebih besar dari taraf signifikansi ($\alpha = 0.05$).

Pengujian normalitas variabel *job demands* dan *job satisfaction* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Uji Normalitas Variabel

Variabel	<i>Sig (p-value)</i> <i>Chi Square</i>	Kesimpulan
<i>Job Demands</i>	18.640	Berdistribusi Normal
<i>Job Satisfaction</i>	22.960	Berdistribusi Normal

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa kedua variabel, yaitu *job satisfaction* dan *job demands* memiliki nilai *sig* (*p-value*) lebih besar daripada taraf signifikansi ($\alpha = 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan kata lain, variabel *job satisfaction* dan *job demands* berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel *job demands* terhadap *job satisfaction* tergolong linier atau tidak. Asumsi linieritas terutama harus terpenuhi jika analisis data untuk pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis regresi linier (Rangkuti, 2012). Kedua variabel dikatakan memiliki hubungan yang linier apabila nilai *p* lebih kecil daripada nilai $\alpha = 0.05$. Pengujian normalitas menggunakan *software statistic* SPSS 16.0.

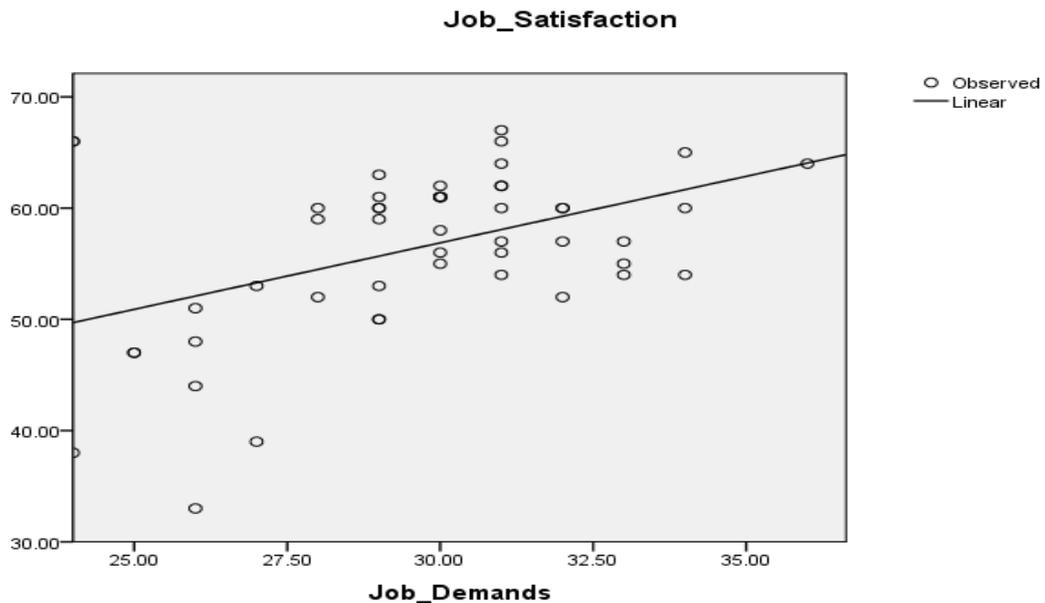
Pengujian linieritas variabel *job satisfaction* dan *job demands* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Uji Linieritas Variabel

Variabel	Uji Linieritas		Interpretasi
	P	α	
<i>Job demands</i> dengan <i>job satisfaction</i>	0.001	0.05	Linier

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa kedua variabel, yaitu *job demands* dan *job satisfaction* memiliki nilai *p* lebih kecil daripada nilai $\alpha = 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *job demands* dan *job satisfaction* memiliki hubungan yang linier.

Linieritas kedua variabel tersebut juga dapat dilihat pada grafik *Scatter Plot* yang membentuk garis diagonal, yaitu memotong sumbu X dan Y yang dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.5
Grafik *Scatter Plot* Linieritas

4.5 Perbandingan Hasil Demografi dengan Tingkat *Job Satisfaction*

Demografi dalam penelitian ini yang dibandingkan dengan tingkat *job satisfaction* adalah pendidikan terakhir.

4.5.1 Pendidikan Terakhir

Hasil perhitungan *t-test* yang didapat untuk mengetahui perbandingan pendidikan terakhir dengan tingkat *job satisfaction* adalah untuk pendidikan terakhir D3 means yang didapat adalah 23.90, lalu untuk pendidikan terakhir S1 means yang didapat adalah 25.90. Berdasarkan hasil tersebut, kesimpulannya adalah *BRO* dengan pendidikan terakhir S1 lebih puas dibandingkan dengan *BRO* yang berpendidikan terakhir D3.

Perbandingan pendidikan terakhir dengan tingkat *job satisfaction* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Perbandingan Pendidikan Terakhir dengan Tingkat *Job Satisfaction*

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Means
D3	10	23.90
S1	40	25.90

BRO yang memiliki pendidikan terakhir D3 sebanyak 10 orang, dan *BRO* yang memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 40 orang.

4.6 Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang dirumuskan pada penelitian ini adalah hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh *job demands* terhadap *job satisfaction* pada *BRO* (*Bancassurance Relationship Officer*) yang sudah memasuki masa kerja 6 bulan di PT. AJ Bringin Jiwa Sejahtera cabang Jakarta. Untuk melihat pengaruh kedua variabel tersebut dilakukan perhitungan menggunakan *software statistic* SPSS 16.0 dengan hasil sebagai berikut:

- a. Hasil yang didapat berdasarkan analisis regresi satu prediktor adalah besar koefisien korelasi *Pearson Product Moment* antara variabel *job demands* dan *job satisfaction* adalah 0.452 dengan nilai $p = 0.000$ dan nilai p tersebut lebih kecil daripada nilai $\alpha = 0.05$, artinya terdapat korelasi yang signifikan antara variabel *job demands* dan *job satisfaction* pada *BRO* yang sudah memasuki masa kerja 6 bulan di PT. AJ Bringin Jiwa Sejahtera cabang Jakarta. Hasil yang diperoleh dari perhitungan menggunakan *software statistic* SPSS 16.0 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Hasil Korelasi *Pearson Product Moment*

Variabel	Uji Korelasi		Interpretasi
	P	α	
<i>Job demands</i> dengan <i>job satisfaction</i>	0.000	0.05	Terdapat hubungan positif yang signifikan

- b. Konstanta variabel *job satisfaction* adalah 21.002, sedangkan koefisien regresi variabel *job demands* adalah 1.196. Hasil yang diperoleh dari perhitungan menggunakan *software statistic* SPSS 16.0 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15
Koefisien Persamaan Regresi

Variabel	Konstanta	Koefisien Regresi
<i>Job demands</i> dengan <i>Job satisfaction</i>	21.002	1.196

Berdasarkan data diatas, maka dapat disusun persamaan regresi penelitian ini:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 21.002 + 1.196 X$$

$$\textit{Job satisfaction} = 21.002 + 1.196 \textit{ job demands}$$

Interpretasi persamaan tersebut adalah jika *job demands* (X) mengalami kenaikan satu satuan, maka *job satisfaction* (Y) juga mengalami kenaikan sebesar 1.196. Selain itu, dari hasil persamaan regresi dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh *job demands* terhadap *job satisfaction* yang bersifat positif, artinya jika *job demands* tinggi maka *job satisfaction* juga tinggi. Kesimpulannya, terdapat pengaruh *job demands* terhadap *job satisfaction* pada *BRO* yang

sudah memasuki masa kerja 6 bulan di PT. AJ Bringin Jiwa Sejahtera cabang Jakarta.

- c. Besar pengaruh (*R Square*) variabel *job demands* terhadap *job satisfaction* adalah 0.204 (20.4%). Hal ini menunjukkan bahwa *job demands* mempengaruhi *job satisfaction* sebanyak 20.4%, dan sisanya 79.6% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil yang diperoleh dari perhitungan menggunakan *software statistic* SPSS 16.0 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.16
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.452	0.204	0.188

- d. Nilai F regresi yang diperoleh dari hasil perhitungan uji regresi linier sederhana adalah sebesar 12.336 dengan nilai F tabel (dengan df 1; 48) adalah 4.04. Maka F hitung lebih besar dari lebih besar daripada F tabel. Selain itu, dari hasil perhitungan juga diperoleh nilai $p = 0.001$ dan nilai p tersebut lebih kecil dari nilai taraf signifikansi ($\alpha = 0.05$). Hasil yang diperoleh dari perhitungan menggunakan *software statistic* SPSS 16.0 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.17
Hasil Analisis Regresi

Variabel	F hitung	F tabel (df 1; 48)	p (sig)	Interpretasi
<i>Job demands</i> dengan <i>Job satisfaction</i>	12.336	4.04	0.001	Terdapat pengaruh yang signifikan

Setelah diketahui nilai regresinya, langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis berdasarkan kriteria nilai signifikansi pada nilai F hitung yang diperoleh.

Kriteria pengujian:

Ho diterima Ha ditolak jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ dan nilai $p > 0.05$

Ho ditolak Ha diterima jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ dan nilai $p < 0.05$

Berdasarkan perhitungan statistik dari hasil analisis regresi linier didapatkan nilai F hitung $12.336 > 4.04$ dan nilai $p \ 0.001 < 0.05$, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi kesimpulannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan *job demands* terhadap *job satisfaction* pada *BRO* yang sudah memasuki masa kerja 6 bulan di PT. AJ Bringin Jiwa Sejahtera cabang Jakarta. Dengan kata lain, variabel prediktor (*job demands*) dapat digunakan untuk memprediksi variabel kriterium (*job satisfaction*).

4.7 Pembahasan

Hasil yang diperoleh dari pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan *job demands* terhadap *job satisfaction* pada *BRO* yang sudah memasuki masa kerja 6 bulan di PT. AJ Bringin Jiwa Sejahtera cabang Jakarta. Hal ini bertolak belakang dengan temuan hasil penelitian oleh Peterson, McGillis Hall, O'Brien-Pallas, & Cockerill (2011) dalam Burke, Moodie, Dolan, dan Fiksenbaum (2012) bahwa *job demands* secara positif berhubungan dengan *job dissatisfaction* (ketidakpuasan kerja). Hasil pada penelitian ini juga tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Landsbergis (1988) dalam Peterson (2009) yaitu, efek yang sedang (*moderate effect*) ditemukan dalam hubungan antara *job demands* dengan *job dissatisfaction*. Namun, dalam penelitian ini, ditemukan bahwa *job demands* mempengaruhi *job satisfaction* sebesar 20.4% sedangkan 79.6% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh yang dihasilkan *job demands* terhadap *job satisfaction BRO* bersifat positif atau searah. Dan hasil yang didapat dari koefisien persamaan regresi adalah $Job\ satisfaction = 21.002 + 1.196\ job\ demands$, interpretasinya adalah jika *job demands BRO* ditingkatkan, maka *job satisfaction* yang dirasakan oleh *BRO* akan meningkat. Hal ini dipertegas oleh Koesmono (2005, dalam Koesmono 2007) menyatakan makin tinggi macamnya atau tekanan tugas yang harus dikerjakan oleh seorang karyawan makin tinggi usaha-usaha untuk menyelesaikan tugas tersebut dan menghasilkan kepuasan psikologi yang positif.

Secara teoritik hal ini berarti, *BRO* meyakini bahwa *job demands* yang mereka rasakan memberikan efek positif terhadap *job satisfaction* karena mereka menganggap *job demands* sebagai motivator untuk menjadi lebih baik lagi dalam pekerjaan mereka. Menurut Wright dan Staw (1999) dalam Koesmono (2007) kepuasan kerja dapat disebabkan oleh tuntutan tugas (*job demands*) yang menyenangkan dan menjadi tantangan. *Job demands* yang dirasakan memotivasi *BRO* untuk bekerja lebih keras lagi. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Koesmono (2007) apabila pengelolaan unsur motivasi diselenggarakan dengan baik, tidak menutup kemungkinan dapat meningkatkan *job satisfaction*. Hal ini didukung oleh wawancara yang dilakukan pada saat *preliminary study* dengan beberapa *BRO*. Berdasarkan hasil wawancara tersebut diketahui bahwa mereka merasa *job demands* yang mereka rasakan membuat mereka merasa termotivasi dan mereka merasa pekerjaan yang mereka lakukan menantang dan tidak membosankan. Hal ini sama dengan yang dikemukakan oleh Robbins (2006) bahwa orang-orang profesional melihat tekanan dari beban kerja yang berat dan *deadlines* sebagai tantangan positif yang dapat meningkatkan kualitas dari pekerjaan mereka dan kepuasan yang mereka dapat dari pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai *job demands*, dari jumlah 50 orang *BRO* sebanyak 28 orang yang merasakan *job demands* tinggi. *Job demands* yang *BRO* rasakan yaitu, berupa target yang harus dicapai setiap bulan dan pertahun, perusahaan yang menuntut untuk memiliki *skill*

tertentu seperti komunikasi verbal yang persuasif, dan waktu yang disediakan oleh perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan. Lalu berdasarkan hasil penelitian mengenai *job satisfaction*, dari jumlah 50 orang *BRO* sebanyak 8 orang yang merasakan *job satisfaction* dengan kategori tinggi, dan 39 orang dengan kategori sedang. *Job satisfaction* yang dirasakan oleh *BRO* berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, supervisi, dan rekan kerja yang ada dalam perusahaan PT. AJ Bringin Jiwa Sejahtera.

Berdasarkan perhitungan perbandingan hasil demografi (pendidikan terakhir) dengan tingkat *job satisfaction*, dapat disimpulkan bahwa *BRO* dengan pendidikan terakhir S1 lebih tinggi tingkat *job satisfaction*-nya daripada *BRO* dengan pendidikan terakhir D3. Hal ini bertolak belakang dengan yang ditemukan oleh Sinha dan Sarma (1995) dalam Wijono (2010) bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara pendidikan dan *job satisfaction*.

4.8 Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti memiliki beberapa keterbatasan, yaitu antara lain:

- a. Keterbatasan dalam memperoleh referensi dan hasil penelitian mengenai keterkaitan antar variabel *job demands* dan *job satisfaction* dikarenakan masih sedikit referensi dan hasil penelitian yang membahas secara spesifik keterkaitan antar variabel *job demand* dan *job satisfaction*.
- b. Jumlah sampel *BRO* (*Bancassurance Relationship Officer*) yang sudah memasuki masa kerja 6 bulan di PT. AJ Bringin Jiwa Sejahtera cabang Jakarta terhitung sedikit, yaitu kurang dari 100 orang.
- c. Sampel penelitian terbatas pada *BRO* (*Bancassurance Relationship Officer*) cabang Jakarta yang sudah memasuki masa kerja 6 bulan di PT. AJ Bringin Jiwa Sejahtera sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan pada *BRO* (tenaga *marketing*) di perusahaan lain dan daerah lain.

