

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskripsi, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh *locus of control* dan kepuasan kerja yang menjadi variabel bebas terhadap komitmen organisasi yang menjadi variabel terikat pada karyawan PT Adhi Wijayacitra di Bekasi.
2. Komitmen organisasi adalah keinginan yang kuat untuk tetap berada dalam organisasi dengan ikut terlibat dan menerima nilai-nilai organisasi.
3. *Locus of control* merupakan keyakinan mengenai sejauh mana seseorang mampu mengendalikan peristiwa dalam hidupnya dan terbagi menjadi dua dimensi yakni *internal locus of control* dan *external locus of control*.
4. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif terhadap keseluruhan pekerjaan yang didalamnya terdapat lima dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, pengawasan, rekan kerja, kesempatan promosi, gaji.
5. Pada variabel komitmen organisasi indikator yang paling menentukan yaitu identifikasi yang memperoleh skor 35,37% sedangkan untuk variabel kepuasan kerja dimensi yang paling menentukan yaitu gaji yang memperoleh skor sebesar 27,50%.

6. Dari hasil penelitian diketahui terdapat pengaruh negatif antara *locus of control* terhadap komitmen organisasi dan terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Adhi Wijayacitra di Bekasi.
7. Berdasarkan hasil perhitungan, diketahui komitmen organisasi karyawan PT Adhi Wijayacitra dipengaruhi oleh *locus of control* dan kepuasan kerja secara bersama-sama sebesar 61,4% dan sisanya 38,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa *locus of control* dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan PT Adhi Wijayacitra. Dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah *locus of control* dan kepuasan kerja merupakan dua faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen organisasi.

Semakin tinggi skor *locus of control* yang dimiliki karyawan, maka semakin eksternal, mengakibatkan menurunnya komitmen organisasi karyawan dan sebaliknya semakin rendah skor *locus of control* yang dimiliki karyawan, maka semakin internal dan dapat mengakibatkan meningkatnya komitmen organisasi karyawan. Sedangkan untuk kepuasan kerja, semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka akan mengakibatkan komitmen organisasi karyawan meningkat. Namun sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja akan

mengakibatkan rendahnya komitmen organisasi karyawan PT Adhi Wijayacitra di Bekasi.

Meskipun bukan hanya *locus of control* dan kepuasan kerja saja yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan PT Adhi Wijayacitra karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Namun penelitian ini telah dapat membuktikan secara empiris bahwa *locus of control* dan kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan

C. Saran

Berdasarkan dari implikasi penelitian diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain:

1. Bagi perusahaan sebaiknya perusahaan dapat lebih memperhatikan mengenai keterlibatan karyawan, dengan cara memberikan pekerjaan yang lebih menantang pada karyawan. Selain itu perusahaan harus lebih memperhatikan peluang promosi untuk karyawan dengan cara memperbesar peluang promosi secara adil bagi seluruh karyawan untuk dapat mengaktualisasikan diri sehingga akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan
2. Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui lebih dalam mengenai komitmen organisasi agar dapat terus meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan, sehingga penelitian tersebut akan memberikan manfaat bagi kemajuan perusahaan.