

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor Operasional PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI) dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

Berdasarkan pengujian hipotesis maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari *Self Efficacy* (7,157) > t_{tabel} (1,664) maka H_0 ditolak, kesimpulannya adalah *Self Efficacy* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- b. Dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari *Locus of Control* (3,158) < t_{tabel} (1,664) maka H_0 ditolak, kesimpulannya adalah *Locus of Control* memiliki pengaruh Positif yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- c. Dapat diketahui F_{hitung} (36,726) > F_{tabel} (3,15), artinya H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan *Self Efficacy* dan *Locus of Control* secara serentak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

B. Implikasi

Berdasarkan data yang sudah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya dan kesimpulan yang sudah dikemukakan diatas bahwa *self efficacy* dan *locus of control* dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan Kantor Operasional PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI). Dengan demikian implikasi

yang di peroleh dari hasil penelitian adalah *self efficacy* dan *locus of control* merupakan dua faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi *self efficacy* dan *locus of control* maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Meskipun tidak hanya *self efficacy* dan *locus of control* saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan Kantor Operasional PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI) tetapi masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Namun penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa *self efficacy* dan *locus of control* merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah disampaikan di atas, maka peneliti memberikan saran-saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat antara lain sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti dapatkan bahwa dimensi gaji pada variabel kepuasan kerja memiliki skor terendah, dengan begitu untuk perusahaan sebaiknya memperbaiki sistem penggajian. Pemberian gaji di harapkan bisa sesuai dengan beban kerja yang dilakukan karyawan. Dengan begitu karyawan akan merasa kepuasan dalam bekerja.
2. Berdasarkan hasil perhitungan yang peneliti lakukan dapatkan bahwa dimensi internal *locus of control* mempunyai skor terendah sehingga

diharapkan perusahaan mampu untuk memberikan dorongan, arahan, dan perintah bahkan teguran yang jelas kepada karyawan yang memiliki *locus of control* internal sehingga tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan lebih mudah tercapai.

3. Berdasarkan perhitungan juga bahwa dimensi *strength* memiliki skor terendah diharapkan perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan agar karyawan merasa percaya diri dengan kemampuannya agar karyawan mampu bekerja secara optimal untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.
4. Perusahaan hendaknya mampu menciptakan komitmen organisasi didalam diri karyawan sebagai cara untuk menjaga agar karyawan merasa cinta terhadap perusahaan dan tidak ada keinginan untuk meninggalkan perusahaan.
5. Perusahaan sebaiknya memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat bekerja secara maksimal sehingga tujuan perusahaan yang telah dibuat dapat tercapai.
6. Bagi peneliti selanjutnya, masih banyak faktor yang terkait dengan kepuasan kerja. Oleh sebab itu penelitian ini dapat dijadikan salah satu referensi bagi para peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian khususnya mengenai kepuasan kerja.