

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah peneliti dapatkan, dan telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka peneliti menyimpulkan hasil penelitian ini adalah:

1. Diketahui $-t_{hitung} (-4,734) < -t_{tabel} (-1,692)$ jadi H_0 ditolak, kesimpulannya yaitu *locus of control* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja
2. Diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya H_0 ditolak maka *Self Esteem* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
3. $F_{hitung} (25,736) > F_{tabel} (3,285)$ jadi H_0 ditolak, kesimpulannya yaitu *locus of control* dan *self esteem* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

B. Implikasi

Berdasarkan data yang sudah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya dan kesimpulan yang sudah dikemukakan di atas bahwa *locus of control* dan *self esteem* dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan PT Fast Food Indonesia Tbk, cabang KFC Artha Gading Jakarta Utara. Dengan demikian implikasi yang diperoleh adalah hasil penelitian adalah *locus of control* dan *self esteem* merupakan dua faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan. Semakin internal *locus of control* dan semakin

tinggi *self esteem* maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Meskipun tidak hanya *locus of control* dan *self esteem* saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan PT Fast Food Indonesia Tbk cabang KFC Artha Gading tetapi masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Namun penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa *locus of control* dan *self esteem* merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

C. Saran

Berdasarkan data yang telah peneliti dapatkan dan hitung serta kesimpulan dan implikasi di atas, maka peneliti ingin memberikan beberapa saran yang dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain:

1. Berdasarkan hasil perhitungan yang peneliti dapatkan bahwa dimensi pengawasan pada variabel kepuasan kerja memiliki skor yang terendah, dengan begitu untuk perusahaan sebaiknya memberikan pengawasan yang lebih baik kepada karyawannya seperti dengan memberikan motivasi-motivasi yang lebih dan dengan pengawasan yang lebih bersifat peruasif dengan begitu karyawan akan lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya.
2. Berdasarkan hasil perhitungan yang peneliti dapatkan bahwa dimensi eksternal pada *locus of control* mempunyai skor yang rendah sehingga diharapkan perusahaan mampu untuk memberikan dorongan, perintah, dan arahan bahkan teguran yang jelas kepada karyawan yang memiliki

locus of control eksternal sehingga tujuan yang telah ditargetkan oleh perusahaan lebih mudah untuk tercapai.

3. Berdasarkan hasil perhitungan juga bahwa dimensi *self competence* pada variabel *self esteem* memiliki skor yang rendah diharapkan perusahaan tidak hanya melihat dari keberhasilan-keberhasilan yang telah dicapai oleh karyawan tersebut, tetapi perusahaan harus lebih cermat menilai karyawannya melalui aspek-aspek yang lainnya.