

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan kajian pustaka dan deskripsi hasil penelitian yang telah dilakukan dan diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan, bahwa terdapat hubungan yang positif antara locus of control internal dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Victory Chingluh Indonesia divisi IP BOTTOM. Karyawan yang memiliki locus of control internal terhadap perusahaan maka kepuasan kerja karyawannya semakin tinggi, sebaliknya jika kurang locus of control internal terhadap perusahaan maka akan mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing-masing indikator dari variabel locus of control internal, terlihat bahwa indikator yang memiliki skor tertinggi adalah indikator pemegang kendali atau mengendalikan, yaitu sebesar 34,31 %. Sedangkan, skor terendah adalah indikator tanggung jawab, yaitu sebesar 32,54 %. Pada variabel kepuasan kerja, indikator gaji paling dominan menentukan kepuasan kerja yaitu sebesar 20,53 %.

Kepuasan kerja pada karyawan PT. Victory Chingluh Indonesia divisi IP BOTTOM ditentukan oleh locus of control internal sebesar 39,49% dan sisanya sebesar 60,51% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti konflik yang tinggi, ketidakamanan kerja yang tinggi, sikap terhadap perubahan

organisasi yang pasif, kinerja yang rendah, stres yang tinggi, gaya kepemimpinan yang tidak efektif.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, bahwa terdapat hubungan yang positif antara locus of control internal dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Victory Chingluh Indonesia divisi IP BOTTOM. Hal ini membuktikan bahwa locus of control internal merupakan salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja.

Implikasi dari penelitian ini adalah pemimpin PT. Victory Chingluh Indonesia divisi IP BOTTOM harus memanfaatkan locus of control internal karyawannya dengan baik, sehingga dapat merangsang timbulnya kepuasan kerja.

Apabila locus of control internal yang dimiliki karyawan tidak dimanfaatkan dengan baik, maka akan menimbulkan perbedaan dalam menyesuaikan harapan antara karyawan dengan perusahaan dan pada akhirnya dapat menurunkan kepuasan kerja pada karyawan.

Dari hasil pengolahan data terlihat bahwa dalam indikator locus of control internal yang perlu dipertahankan oleh perusahaan adalah pemegang kendali atau mengendalikan. Dalam hal ini, pemimpin PT. Victory Chingluh Indonesia divisi IP BOTTOM perlu mempertahankan pemegang kendali atau mengendalikan karyawannya. Sedangkan, dalam indikator locus of control internal yang perlu ditingkatkan adalah tanggung jawab di tempat kerja.

Dalam hal ini perusahaan perlu meningkatkan rasa tanggung jawab kepada karyawan sehingga karyawan dapat bekerja tanpa hambatan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas, saran-saran yang kiranya dapat diberikan oleh peneliti adalah:

1. Pemimpin PT. Victory Chingluh Indonesia, agar meningkatkan locus of control internal pada karyawannya.
2. Karyawan perlu memahami tugasnya dengan jelas, sehingga menghindari adanya kesalahan yang tidak diinginkan dan menghambat kelancaran pekerjaan.
3. Sebaiknya pemimpin perusahaan melibatkan dan mensosialisasikan pembuatan setiap keputusan pada karyawan dan seorang pimpinan harus mempunyai hubungan yang baik pada karyawan sehingga karyawan memiliki kesadaran dan kerelaan
4. Sebaiknya pemimpin PT. Victory Chingluh Indonesia memperhatikan rasa tanggung jawab kepada karyawan sehingga karyawan dapat bekerja tanpa hambatan.