

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui pengolahan data mengenai *Causality Orientations* terhadap 120 orang Anggota AIESEC di Indonesia, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Sebesar 82.5% anggota AIESEC Indonesia memiliki causality orientation *autonomy*, yang artinya mereka mempertahankan profesinya berdasarkan keinginan pribadi dimana mereka mendapatkan kepuasan dari aktivitasnya sebagai anggota AIESEC.
2. Sebesar 16.7% anggota AIESEC Indonesia *control orientation*, hal ini menunjukkan bahwa mereka cenderung mempertahankan profesinya karena adanya ketergantungan pada *rewards*, tengat waktu, struktur, keterlibatan ego, dan lebih dipengaruhi atas tuntutan orang lain daripada yang mereka inginkan untuk diri mereka sendiri (*significant person*).
3. Sebesar 0.8% anggota AIESEC Indonesia memiliki *impersonal orientation*. Hal ini berarti bahwa anggota AIESEC tersebut dalam berperilaku tidak diikuti oleh niat atau keinginan untuk berperilaku.
4. Anggota AIESEC dengan *autonomy orientation* memiliki kecenderungan untuk berperilaku berdasarkan motivasi intrinsik. Hal ini dipengaruhi oleh *needs*. Mereka memiliki *needs autonomy*, *competence*, dan *relatedness* yang kuat dan

cenderung kuat serta menghayati bahwa *needs* tersebut terpenuhi dan cenderung terpenuhi. Terpenuhinya ketiga *needs* maka akan mempertahankan juga meningkatkan motivasi intrinsik yang mendukung perilaku yang *autonomous*. Hal ini juga diperkuat oleh penghayatan anggota AIESEC terhadap konteks sosial atau lingkungan yaitu mereka menghayati lingkungan yang *informing* dimana lingkungan *informing* juga mendukung perilaku yang *autonomous*.

5. Anggota AIESEC dengan control orientation memiliki kecenderungan untuk berperilaku berdasarkan motivasi ekstrinsik. Hal ini dipengaruhi oleh *needs* anggota AIESEC tersebut, mereka memiliki *needs autonomy* yang kuat dan cenderung kuat, *needs for competence* yang kuat, cenderung kuat dan lemah, dan *relatedness* yang kuat, cenderung kuat. Mereka menghayati bahwa *needs for relatedness*-nya terpenuhi dan cukup terpenuhi sedangkan *needs for autonomy* dan *needs for competence* terpenuhi, cukup terpenuhi dan tidak terpenuhi. Dengan adanya *needs* yang tidak terpenuhi atau kurang terpenuhi akan menyebabkan penurunan motivasi intrinsik, sehingga dalam kecenderungan berperilaku lebih didasari oleh motivasi eksternal dan perilakunya kurang terarah pada perilaku yang *autonomous*. Konteks sosial yang dihayati mereka adalah konteks sosial atau lingkungan yang tergolong *controlling*, dimana lingkungan *controlling* dapat menurunkan motivasi intrinsik sehingga perilakunya cenderung didasari oleh motivasi ekstrinsik dan kurang mengarah pada perilaku yang *autonomous*.

6. Anggota AIESEC dengan *impersonal orientation* tidak memiliki kecenderungan untuk berperilaku berdasarkan motivasi intrinsik maupun ekstrinsik. Mereka tidak menghayati dirinya memiliki *needs autonomy, competence, dan relatedness* serta tidak menghayati bahwa *needs* tersebut ada yang terpenuhi begitu juga konteks sosial baik informing atau controlling, tidak dihayati oleh mereka.

## **5.2 SARAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti mengajukan beberapa saran, yaitu :

### **5.2.1 Saran Untuk Penelitian Lanjutan**

1. Dapat dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai *Causality Orientations* pada anggota AIESEC secara keseluruhan agar dapat diperoleh gambaran mengenai *Causality Orientations* yang lebih komprehensif.
2. Dapat dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai Causality Orientation pada anggota AIESEC setelah mendapatkan pelatihan mengenai motivasi, untuk mendapatkan gambaran mengenai perubahan perilaku setelah mengalami pelatihan atau training.

### **5.2.2 Saran Gunalaksana**

1. Disarankan kepada pengurus AIESEC Indonesia agar dapat memanfaatkan informasi ini untuk memepertahankan situasi dan kondisi yang dapat

mempertahankan atau bahkan meningkatkan *autonomy orientation*, seperti pemberian feedback atau lebih membuka kesempatan bagi anggotanya untuk berpendapat.

2. Disarankan kepada anggota AIESEC Indonesia yang memiliki derajat *Autonomy Orientation* yang tinggi agar mempertahankan kondisi tersebut, sedangkan kepada anggota yang memiliki derajat *Autonomy Orientation* rendah disarankan agar mereka meningkatkan derajat *Autonomy*-nya tersebut dengan mengetahui *needs* dan cara memenuhi *need*-nya serta menyadari tuntutan dari konteks sosial.
3. Disarankan kepada anggota AIESEC yang memiliki *impersonal orientation* untuk mencoba pelatihan atau training yang bisa meningkatkan motivasi dalam diri.