

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui pengolahan data mengenai *Causality Orientation* pada karyawan pelaksana PT.Bank “X” Bandung, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Sebagian besar karyawan pelaksana PT.Bank “X” memiliki *Causality Orientation Autonomy*, yang artinya sebagian besar karyawan pelaksana tersebut memandang sumber dari bermulanya tingkah laku dan proses pengaturan tingkah lakunya didasarkan pada ketertarikan, minat, serta nilai-nilai yang ada di dalam dirinya.
2. Sebagian besar karyawan pelaksana PT.Bank “X” mengalami pemenuhan dalam tiga *basic needs* dan memiliki *causality orientation autonomy*. Hal ini berarti bahwa karyawan pelaksana yang terpenuhi dalam tiga *basic need* mendukung terbentuknya motivasi intrinsik yang mengarahkannya pada *causality orientation autonomy*.
3. Karyawan pelaksana PT.Bank “X” yang memasuki masa dewasa awal dan dewasa madya memiliki *causality orientation autonomy*. Hal ini berarti bahwa pada rentang usia tersebut seseorang sudah mulai mengembangkan komitmennya, dan mengarah pada sikap *interdependent*. Adanya komitmen dan sikap *interdependent* mendukung seseorang untuk memiliki motivasi intrinsik yang mengarahkan pada *causality orientation autonomy*.

4. Sebagian besar karyawan pelaksana PT.Bank “X” yang baru saja (1-5 tahun) dan yang sudah 11-15 tahun bekerja memiliki *causality orientation autonomy*. Hal ini berarti bahwa pada masa kerja tertentu, tingkah laku seseorang dalam bekerja didasarkan pada ketertarikan, minat, serta nilai-nilai yang ada dalam dirinya. Setelah itu, di tahun-tahun berikutnya akan mengalami penurunan motivasi yang akan mengarahkannya pada *causality orientation controlled*.

## **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 orientation* dengan sampel yang jumlahnya lebih banyak dan diharapkan dapat memperoleh gambaran mengenai *causality orientation* yang lebih beragam.

### **5.2.2. Saran Gunalaksana**

1. Disarankan perusahaan PT.Bank “X” kota Bandung dapat memanfaatkan informasi ini untuk mempertahankan situasi dan kondisi kerja yang menunjang *autonomy orientation*, seperti memberi *support* bagi karyawan pelaksana yang berprestasi, sehingga dapat mempertahankan hasil kerja yang optimal pada karyawan pelaksananya.

2. Disarankan pada atasan setiap karyawan pelaksana PT.Bank “X” agar dapat memanfaatkan informasi ini untuk dapat memberi dukungan yang membantu karyawan pelaksana untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan PT.Bank “X” sehingga dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan hasil kerjanya. Dukungan yang diberikan dapat berupa perhatian terhadap tugas-tugas dan tanggung jawab karyawan pelaksana atau *support* secara mental.
3. Disarankan para karyawan pelaksana PT.Bank “X” dapat memanfaatkan informasi ini untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja PT. Bank “X” sehingga dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan hasil kerjanya. Penyesuaian diri itu dapat berupa berusaha menjaga komunikasi dengan atasan atau rekan kerja lainnya, mau bertanya jika menghadapi kesulitan dalam bekerja, dan tidak mengisolir diri.