

## BAB V SIMPULAN DAN IMPLIKASI

### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Locus of control* eksternal berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional normatif. Individu yang meyakini bahwa hasil kerja mereka ditentukan oleh faktor eksternal cenderung merasa kurang bertanggung jawab terhadap organisasi, sehingga loyalitas dan komitmen moral mereka menurun.
2. *Burnout* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional normatif. Kelelahan emosional dan penurunan prestasi pribadi menyebabkan anggota organisasi mengalami keterputusan secara psikologis dari organisasi, menurunkan keterikatan dan kesetiaan.
3. *Power distance* tidak memoderasi hubungan antara *locus of control* eksternal dan komitmen organisasional normatif. Dalam struktur organisasi yang hierarkis dan kurang partisipatif, pengaruh negatif *locus of control* eksternal terhadap komitmen menjadi lebih kuat.
4. *Power distance* juga tidak memoderasi pengaruh *burnout* terhadap komitmen organisasional normatif. Lingkungan dengan jarak kekuasaan tinggi cenderung menekan suara bawahan dan memperburuk efek *burnout* terhadap penurunan komitmen.

Interaksi antara *locus of control* eksternal, *burnout*, dan *power distance* membentuk dinamika kompleks yang berdampak pada tingkat

keterikatan moral anggota terhadap organisasi. Untuk menjaga komitmen yang stabil, penting untuk menciptakan lingkungan yang partisipatif, suportif, dan seimbang secara psikologis.

## B. Implikasi

Hasil yang menunjukkan bahwa *locus of control* eksternal justru berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional normatif mengindikasikan perlunya peninjauan ulang terhadap asumsi dasar teori *locus of control* dari Rotter (1966) dalam konteks budaya kolektivistik. Penelitian ini menemukan bahwa dalam organisasi kemahasiswaan di Indonesia, individu dengan *locus of control* eksternal tetap menunjukkan loyalitas tinggi karena adanya pengaruh norma sosial dan tekanan kolektif untuk menunjukkan tanggung jawab moral terhadap organisasi, meskipun kendali atas hasil kerja dianggap berada di luar diri mereka. Hal ini memperkuat argumen bahwa konteks budaya berperan besar dalam memediasi hubungan antara kepribadian dan perilaku organisasional. \* 1963 \*

*Burnout* terbukti menjadi prediktor negatif terhadap komitmen normatif, memperkuat pandangan teoritis bahwa kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi menurunkan rasa keterikatan psikologis terhadap organisasi. Hal ini menuntut organisasi kemahasiswaan untuk lebih responsif dalam mengelola beban kerja dan memastikan ketersediaan dukungan sosial yang cukup. Perhatian

terhadap indikator dini burnout dan intervensi berbasis kesejahteraan psikologis akan menjadi strategi yang efektif dalam menjaga kontinuitas partisipasi aktif anggota.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa dalam konteks budaya kolektivistik seperti organisasi kemahasiswaan di Indonesia, struktur hierarkis atau power distance tidak memperkuat pengaruh negatif burnout maupun locus of control terhadap komitmen organisasional normatif, yang mengindikasikan bahwa hubungan atasan-bawahan lebih didasarkan pada nilai partisipatif dan sosial ketimbang tekanan struktural. Penolakan terhadap peran moderasi power distance ini konsisten dengan hasil penelitian Tripathi dan Bharadwaja (2019) yang menemukan bahwa dalam konteks kolektivistik, nilai kelompok dan dukungan sosial memiliki pengaruh lebih dominan dalam merespons tekanan psikologis dibandingkan dengan struktur kekuasaan formal. Benoliel dan Barth (2017) juga menegaskan bahwa kepemimpinan partisipatif dalam lingkungan kolektivistik justru meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan burnout, memperlihatkan bahwa kehadiran power distance tidak selalu menimbulkan efek negatif jika dibarengi komunikasi terbuka dan dukungan sosial. Selain itu, Daniels dan Greguras (2014) menjelaskan bahwa dalam konteks power distance tinggi sekalipun, persepsi terhadap keadilan dan penghargaan interpersonal menjadi faktor kunci dalam pembentukan komitmen normatif, bukan sekadar posisi dalam

hierarki. Maka, secara teoritis, hasil penelitian ini memperluas pemahaman tentang pembentukan komitmen normatif di lingkungan kolektivistik, di mana kekuatan nilai-nilai moral dan partisipatif lebih menentukan dibandingkan struktur otoritas, dan secara praktis menekankan pentingnya budaya organisasi yang terbuka, suportif, dan kolaboratif dalam menjaga loyalitas anggota di tengah tekanan psikologis.

### C. Keterbatasan Penelitian

Meskipun responden berasal dari satu lingkup yang sama, yakni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Soedirman, mereka tergabung dalam berbagai jenis organisasi kemahasiswaan seperti BEM, DLM, Himpunan Jurusan, dan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM), yang masing-masing memiliki struktur, budaya kerja, intensitas aktivitas, dan model kepemimpinan yang berbeda. Perbedaan karakteristik ini menjadikan responden tidak homogen secara pengalaman dan persepsi organisasional, yang di satu sisi memperkaya data, namun di sisi lain juga dapat memunculkan variasi interpretasi terhadap variabel. Selain itu, seluruh pengukuran dalam penelitian ini dilakukan menggunakan instrumen persepsi diri (self-report), tanpa observasi langsung atau verifikasi objektif terhadap dinamika organisasi, sehingga terdapat kemungkinan bias persepsi yang dapat memengaruhi validitas hubungan antarvariabel. Penelitian ini juga bersifat *cross-sectional*, di mana data dikumpulkan dalam satu waktu tertentu, sehingga tidak

mampu menangkap perubahan atau dinamika hubungan antarvariabel dari waktu ke waktu, seperti fluktuasi komitmen seiring perubahan kepemimpinan atau intensitas kegiatan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini sebaiknya dipahami dalam konteks yang spesifik, dan disarankan untuk penelitian selanjutnya menggunakan pendekatan longitudinal serta triangulasi metode dengan partisipan yang lebih homogen untuk memperkuat pemahaman terhadap hubungan psikososial dalam konteks organisasi kemahasiswaan.

