

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan autentik berpengaruh positif signifikan terhadap kepercayaan organisasional yang ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $8,970 > 1,66177$  dengan signifikansi sebesar 0,000. Artinya kepemimpinan autentik yang diterapkan dengan baik oleh pemimpin, maka akan semakin mempengaruhi tingkat kepercayaan organisasional karyawan kepada pemimpin.
2. Kepemimpinan autentik berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional yang ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $7,935 > 1,66177$  dengan signifikansi sebesar 0,000. Artinya kepemimpinan autentik yang diterapkan dengan baik oleh pemimpin maka akan semakin mempengaruhi tingkat komitmen organisasional karyawan kepada perusahaan.
3. Kepercayaan organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional yang ditunjukkan dari nilai nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5,302 > 1,66177$  dengan signifikansi sebesar 0,000. Artinya semakin tinggi tingkat kepercayaan organisasional, maka akan semakin mempengaruhi tingkat komitmen organisasional karyawan pada perusahaan.

4. Variabel kepemimpinan autentik berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional dengan kepercayaan organisasional sebagai variabel mediasi dan kepercayaan organisasional berperan sebagai mediasi secara parsial, artinya kepemimpinan autentik dapat berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasional dan berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasional dengan kepercayaan organisasional sebagai variabel mediasi.

## **B. Implikasi Manajerial**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka implikasi manajerial yang dapat diterapkan pada PT Nasmoco Abadi Motor Karanganyar dan instansi lainnya sebagai berikut :

1. Berkaitan dengan kepemimpinan autentik, setiap pernyataan dari ke empat indikator memperoleh jawaban dengan skala tinggi dari para karyawan, hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan autentik telah diterapkan dengan baik oleh pemimpin PT Nasmoco Abadi Motor Karanganyar, sehingga hal yang perlu dilakukan oleh pemimpin PT Nasmoco Abadi Motor Karanganyar adalah mempertahankan gaya kepemimpinan autentik dalam proses pendekatan terhadap karyawan.
2. Berkaitan dengan kepercayaan organisasional, setiap pernyataan dari ke lima indikator memperoleh jawaban dengan skala tinggi dari para karyawan, hal ini membuktikan bahwa karyawan PT Nasmoco Abadi Motor Karanganyar memiliki rasa kepercayaan yang baik kepada pemimpin mereka, hal ini membuktikan bahwa seorang pemimpin

yang menerapkan gaya kepemimpinan autentik dengan dengan baik mampu membangun kepercayaan karyawan terhadap pemimpin.

3. Berkaitan dengan komitmen organisasional, terdapat satu pernyataan yaitu : saya sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar, pada pernyataan ke sembilan aspek *continuance commitment* mendapatkan skala penilaian sedang, hal ini berarti bahwa karyawan merasa dapat dengan mudah memperoleh pekerjaan lain apabila karyawan keluar dari perusahaan. Perusahaan perlu memberikan perhatian lebih dan mengkaji faktor-faktor lain selain faktor yang dikaji dalam penelitian ini yang dapat membuat karyawan merasa betah berada didalam perusahaan karena mayoritas karyawan merasa bahwa karyawan dapat dengan mudah memperoleh pekerjaan lain apabila karyawan keluar dari perusahaan. Faktor lain yang mampu berpengaruh pada komitmen organisasional adalah motivasi (Darus dkk, 2016) dan budaya organisasi (Latib dkk, 2016).

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian ini, terdapat adanya keterbatasan penelitian pada buku-buku yang menjadi landasan teori kepemimpinan autentik sebagai variabel bebas.

### **D. Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

## **1. Bagi manajemen perusahaan**

- a. Dari hasil regresi pada penelitian ini, menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan autentik oleh pemimpin pada PT Nasmoco Abadi Motor Karanganyar telah baik, dilihat dari hasil yang menunjukkan bahwa dengan kepemimpinan yang autentik mampu membangun kepercayaan organisasi dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu pemimpin PT Nasmoco Abadi Motor Karanganyar perlu mempertahankan gaya kepemimpinan autentik dimana pemimpin yang autentik menunjukkan keaslian dalam diri seorang pemimpin, jujur dan terbuka sehingga hal ini mampu membangun kepercayaan organisasi. Dari kepercayaan organisasi yang telah terbangun dengan baik ini nantinya akan berpengaruh terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi.
- b. Mempertimbangkan aspek kepercayaan organisasional yang telah terbangun dengan baik, pemimpin PT Nasmoco Abadi Motor Karanganyar perlu terus mengembangkan aspek-aspek penting pemimpin yang autentik sebagai faktor yang mampu membangun kepercayaan karyawan terhadap seorang pemimpin, seperti seperti keterbukaan pemimpin terhadap karyawan dan menunjukkan kepercayaan yang konsisten dengan tindakan sehingga pemimpin dengan mudah dapat mengetahui dan memahami apa yang

diharapkan karyawan kepada perusahaan, sehingga pemimpin dapat mengevaluasi apa yang diharapkan karyawan.

- c. Mengevaluasi kebijakan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan program retensi karyawan karena dalam pengukuran komitmen organisasional masih terdapat pernyataan pada tingkat sedang yaitu : saya sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar. Hal ini berarti bahwa karyawan merasa dengan mudah memperoleh pekerjaan lain apabila karyawan meninggalkan perusahaan. Perusahaan perlu mengkaji faktor-faktor lain diluar kepemimpinan autentik dan kepercayaan organisasional yang dapat membuat karyawan merasa betah berada didalam perusahaan. Pemimpin perlu menyadari bahwa terdapat banyak faktor yang mampu mempengaruhi komitmen organisasional, seperti faktor motivasi yang perlu diberikan pemimpin terhadap karyawannya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Darus dkk(2016) yang menyatakan bahwa faktor motivasi mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi.

## **2. Bagi penelitian selanjutnya**

Diperlukan pendekatan kualitatif untuk memperkuat kesimpulan karena instrumen penelitian rentan terhadap persepsi responden yang tidak menggambarkan keadaan yang sebenarnya dalam diri masing-masing. Pendekatan ini dapat dilakukan dengan observasi atau

pengamatan langsung ke dalam obyek dilengkapi dengan wawancara atau pertanyaan lisan yang dijadikan lokasi penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Albhasithi, Belal, Khaleel Hajjaj, dan Wael Thabet. 2017. *Authentic Leadership and Organizational Commitment: The Mediating Role of Positive Psychological Capital Case of Alazhar University-Gaza*. *Journal of Business and anagement*. Vol. 19 October 2017. pp 48-55 e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668.
- Asikin, Iin. 2015. Pengaruh Kepercayaan Dan Penghargaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tribun Jakarta Pusat. Fakultas Ilmu Pendidikan dan Pengetahuan Sosial. *Journal of Applied Business and Economics*. Vol. 2 No. 2 Desember 2015
- Baron, Reuben M. and David A. Kenny. 1986. *The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations*. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 51. No. 6. Pp: 1173-1182
- Darus, Dhea Raisa, Zulkarnain dan Ferry Novliadi. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Karyawan. *Jurnal Pemikiran & Penelitian Psikologi* Vol. 11. No. 3. pp.123-128 p-ISSN: 185-0327, e-ISSN: 2549-2136.
- Farida, Syarifah I., Muhammad Iqbal dan Augustina Kurniasih. 2016. Pengaruh Kepercayaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja. Universitas Mercu Buana Jakarta. *Jurnal Kependidikan*. Vol. 46. No. 1. Mei 2016. Pp: 121-134
- Ferrin, Donald L. & Kurt T. Dirks, 2002. *Trust in Leadership: Meta-Analytic Findings and Implications for Research and Practice*. *Institutional Knowledge at Singapore Management University*. Vol. 87 No.4. pp. 611-628
- Ghozali, Imam. 2014. *Ekonometrika: Teori Konsep dan Aplikasi dengan IBM SPSS 22*. Cetakan Empat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Hajar, Siti, A. Rahman Lubis dan Permana Honeyta Lubis. 2018. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Dan Kepercayaan Terhadap Kinerja Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Barat. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala. *Jurnal Magister Manajemen*. Vol.2 No.1. pp. 46-57 ISSN 2302-0199.

- Haryokusumo, Diaz. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Autentik, Emosi Positif, Kepercayaan dan Harapan serta Dampaknya Pada Komitmen Organisasional. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta. Vol.02 No.02
- Haryokusumo, Diaz. dan Tri Heru. 2018. "Black Box" between Authentic Leadership and Follower Commitment. Management Department, STIE YKPN School of Business, Yogyakarta. *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol. 9 pp. 126-139 ISSN: 2086-0668
- Hassan, Arif & Forbis Ahmed. 2011. *Authentic Leadership, Trust and Work Engagement. International Journal of Human and Social Sciences*. Vol.6. No.3
- Heriyanto. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Instruktif dan Keadilan Organisasi Terhadap Perilaku Menyimpang Karyawan Melalui Kepercayaan Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Tesis Program Strata-II Magister Manajemen Universitas Gadjah Mada (dipublikasikan)*([https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/992\\_1/07.2%20lampiran\\_kuisisioner.pdf?sequence=15&isAllowed=y](https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/992_1/07.2%20lampiran_kuisisioner.pdf?sequence=15&isAllowed=y)) diakses pada 16 mei 2019
- Kuncoro, Mudrajad 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Erlangga. Edisi 3
- Kurniawan, Albert. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* PT.X Bandung. Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha. *Jurnal Manajemen*. November 2015. Vol.15. No.1
- Latib, Azis Fathoni dan Maria Magdalena Minarsih. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai (Studi Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang) *Journal Of Management*. Vol.2 No.2
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. Mcgraw-Hill Education (Asia). 12<sup>th</sup> Edition.
- Mayer, Roger C. & Mark B. Gavin. 2005. *Trust In Management And Performance: Who Minds The Shop While The Employees Watch The Boss?*. *Academy Of Management Journal*. Vol. 48. No. 5. pp.874–888



- Mcshane, Steve, Mara Olekalns, Alex Newman, and Tony Travaglione. 2013. *Organisational Behaviour : Emerging Knowledge: Global Insight*. McGraw-Hill Australia Pty Limited Edisi 4
- Pane, Narchy G. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Otentik Terhadap *Turnover Intention*. Skripsi program diploma-IV Fakultas Manajemen Bisnis Politeknik Negeri Batam (dipublikasikan) (<https://repository.polibatam.ac.id/uploads/20702920171114041121.pdf>) diakses pada 16 Mei 2019
- Pratama, M. Aditya P. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Arief Nirwana Utama di kota Rantau, Tapin, Kalimantan Selatan. Skripsi Program Strata-I Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta (dipublikasikan) <https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/2790/07.1%20lampiran%201.pdf?sequence=13&isAllowed=y>) diakses pada 16 Mei 2016
- Robbins, Stephen P. dan MaryCoulter. *Manajemen*. 2007. Edisi 8. PT. Indeks. Hal.176-177
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A.Judge. 2015. *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Salemba Empat. Edisi 16
- Rukh, L. Shahrukh HM and Iqbal KZ. 2018. *Effect of Authentic Leadership on Organisation Commitment: Mediating Role of Job Satisfaction*. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management* Vol.7 ISSN: 2169-026X
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods For Business: Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Salemba Empat. Edisi 14
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi*. Edisi 1. Pustaka Pelajar Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Edisi 3. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian dan Pengembangan: Research and Development / R&D*. Alfabeta Bandung
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Andi. Edisi 1

- Suripto, Teguh. 2011. Pengaruh Kepemimpinan Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepercayaan Organisasi dan Kinerja Karyawan. Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta. Vol.2 No.1
- Thoha, Miftah. 2008. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Edisi 1. Jakarta. PT. Raja Garfindo Persada.
- Utami, Purwani P. 2018. Pengaruh Supervisi Dan Kepercayaan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Guru Sma Negeri Se Kota Bekasi. STKIP Kusuma Negara. *Jurnal Visipena*. Desember 2018. Vol. 9. No. 2
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers. Edisi 4.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Edisi 1. Rajagrafindo Persada Jakarta.
- Yang, Gyeongheum. 2015. *The Effect of Authentic Leadership on Organizational Commitment: The Mediating Role of Leader Trust*. Korea Military Academy. June 2015. Vol. 72. No. 1