

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan peneletian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan secara empiris melalui deskripsi, pengolahan data statistik, interpretasi dan analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka Peneliti dapat menyimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara kepemimpinan autentik terhadap komitmen organisasional dengan nilai *original sample* 0,782 dan *t-statistic*  $> 1,96$  yaitu 14,109. Hal ini memiliki arti bahwa, jika pimpinan PT.Panarub Dwikarya tetap menerapkan gaya kepemimpinan autentik pada dirinya maka karyawan (staff) PT.Panarub Dwikarya akan memiliki komitmen organisasional yang kuat dengan perusahaan.
2. Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara modal psikologi terhadap komitmen organisasional dengan nilai *original sample* 0,219 dan *t-statistic*  $> 1,96$  yaitu 3,854. Hal ini memiliki arti bahwa, jika karyawan PT.Panarub Dwikarya memiliki modal psikologi yang positif pada dirinya maka karyawan (staff) PT.Panarub Dwikarya akan memiliki komitmen organisasional yang kuat dengan perusahaan.

3. Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara kepemimpinan autentik terhadap modal psikologi dengan nilai *original sample* 0,773 dan *t-statistic* > 1,96 yaitu 18,644. Hal ini memiliki arti bahwa, gaya kepemimpinan autentik yang diterapkan oleh pimpinan PT. Panarub Dwikarya mampu mempengaruhi modal psikologi karyawan (staff) PT.Panarub Dwikarya. Hal ini menyebabkan perubahan yang bersikap positif pada diri karyawan dan akan berdampak positif pada tercapainya tujuan perusahaan.
4. Hasil uji hipotesis keempat menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan antara kepemimpinan autentik terhadap komitmen organisasional dimediasi oleh modal psikologi. Nilai *original sample* pengaruh tiga variabel ini adalah 0,169 dan *t-statistic* > 1,96 yaitu 3,517. Hal ini memiliki arti bahwa, melalui gaya kepemimpinan autentik yang diterapkan pimpinan PT.Panarub Dwikarya mampu mempengaruhi komitmen organisasional melalui faktor modal psikologi positif yang ada di diri karyawan (staff) PT. Panarub Dwikarya.

## B. Implikasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instrumen yang memiliki nilai tertinggi dalam penelitian adalah MP3, KO7 dan KA2, “Saya selalu memikirkan hal-hal positif ketika menghadapi suatu masalah”, “Saya percaya jika seseorang harus selalu setia dengan perusahaan”, “Pimpinan saya mampu menjelaskan tentang bagaimana orang lain melihat kemampuan dirinya”. Responden menganggap pemimpinnya memiliki kelebihan untuk memahami dirinya sendiri dari pendapat oranglain, ini merupakan hal positif karena pimpinan bersedia menerima pendapat oranglain tentang dirinya. Berdasarkan instrumen komitmen organisasi “karyawan percaya jika seseorang harus setia dengan perusahaan”, hal ini menggambarkan bahwa karyawan menganggap dirinya memiliki ikatan dengan perusahaan. Kondisi psikologi karyawan juga dikatakan baik, karena responden memiliki pemikiran positif saat mengatasi masalah. Pikiran yang positif akan berdampak pada kemampuan karyawan untuk menyelesaikan masalah dengan cepat dan tepat.

Selain itu, modal psikologi ini juga memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan autentik dengan komitmen organisasional. Jika perusahaan ingin meningkatkan komitmen organisasional pada diri karyawan maka perusahaan dapat menggunakan peran kepemimpinan untuk mempengaruhi sisi psikologi positif pada diri karyawan. Selain itu, jika pemimpin menerapkan nilai positif yang dianutnya kedalam perilaku sehari-hari secara konsisten, maka karyawan akan merasa diperdulikan, dihargai dan merasa berkewajiban untuk melaksanakan tujuan perusahaan.

### C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi diatas, maka Peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan untuk masukan yang bermanfaat sebagai berikut:

- a) Dari hasil penelitian ditemukan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan autentik terhadap komitmen organisasional dimediasi oleh modal psikologi adalah 3,517 dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Peneliti lain yang tertarik untuk melakukan penelitian yang serupa, disarankan untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel lainnya yang diprediksi dapat mempengaruhi komitmen organisasional seperti budaya organisasi, *self-efficacy*, dukungan organisasi, penghasilan dan lain sebagainya
- b) Jika Peneliti selanjutnya ingin mengambil variabel yang sama, maka saran dari Peneliti adalah tingkatan kualitas penelitian selanjutnya dengan menyempurnakan hasil penelitian ini dan penelitian terdahulu, dengan cara menambah jumlah sampel dan mengganti objek penelitian yang sekiranya dapat mempengaruhi hasil penelitian, agar hasil penelitian yang akan datang menjadi lebih bervariasi dan beragam.
- c) Hasil penelitian menunjukkan bahwa instrumen yang memiliki nilai terendah adalah KA5, MP2,KO1. Adapun uraian pernyataan yang digunakan dalam instrumen tersebut adalah “Pimpinan saya melakukan tindakan sesuai dengan nilai moral yang berlaku”, “Saya menganggap masalah yang terjadi pada organisasi ini adalah masalah saya sendiri”,

“Saya menganggap diri saya cukup sukses di tempat kerja”. Karyawan memandang bahwa pimpinannya melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan nilai moral, hal ini menjadi tugas bagi pimpinan untuk memperbaiki sikapnya. Jika sikap pemimpin sesuai dengan apa yg diharapkan oleh karyawannya maka karyawan akan merasa nyaman dengan perusahaan. Selain itu, kepedulian karyawan dengan perusahaan juga dapat dikatakan rendah. Hal ini terlihat dari karyawan yang tidak peduli dengan masalah perusahaan dan tidak menganggap dirinya sukses ditempat kerja. Kepedulian karyawan terhadap perusahaan harus ditingkatkan agar komitmen karyawan terhadap perusahaan meningkat. Jika komitmen karyawan terhadap perusahaan meningkat, maka karyawan akan lebih berdedikasi dan loyal terhadap perusahaan.

- d) Peneliti menyarankan kepada pihak manajemen PT. Panarub Dwikarya untuk membuat rencana kegiatan yang bersifat membangun psikologis karyawan seperti membangun semangat kerja untuk dapat membuka pikiran karyawan dalam meningkatkan komitmen organisasional. Kegiatan tersebut dapat berupa sesi sharing dengan kepala bagian untuk bertukar pikiran terkait keluhan kesah karyawan saat melaksanakan kerja. Proses *sharing* ini secara tidak langsung akan mmbuat persepsi karyawan menjadi positif terhadap pihak perusahaan, karyawan akan menganggap perusahaan peduli terhadap karyawan

e) Perusahaan juga bisa memberikan pelatihan dalam rangka pemberdayaan diri karyawan untuk mampu bertahan dalam masalah dan mampu menyelesaikan masalah tersebut. Pimpinan juga dapat memberikan harapan yang nyata pada karyawan seperti memberikan *reward* terhadap kinerja karyawan yang memiliki performa terbaik pada masing-masing unit kerja, dan pemberian *reward* ini merupakan sarana untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Beberapa hal yang Peneliti paparkan diatas merupakan dimensi dari kepemimpinan autentik dan modal psikologi yang sudah teruji memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

