

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pada bagian sebelumnya pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa:

1. Dari hasil pengujian hipotesis ditemukan bahwa CEO *ethical leadership* dan *supervisor ethical leadership* tidak memiliki pengaruh terhadap *organizational commitment*. Akan tetapi ditemukan bahwa CEO *ethical leadership* dan *supervisor ethical leadership* akan berpengaruh terhadap *organizational commitment* dengan syarat harus melalui variabel *supervisor trust*. Ketika dirasakan bahwa seorang pimpinan memiliki etika yang baik dan secara tegas serta konsisten menerapkan nilai-nilai organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya maka hal tersebut akan mendorong terbentuknya kepercayaan karyawan yang kuat kepada pimpinan. Dikarenakan karyawan akan menganggap bahwa pimpinan yang memiliki etika yang baik, tegas serta konsisten dalam menjalankan nilai-nilai organisasi akan lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan. sehingga dengan adanya anggapan tersebut akan membentuk suatu komitmen organisasi yang kuat dari para karyawan untuk kemajuan organisasi.

2. Dari hasil pengujian hipotesis ditemukan bahwa *CEO ethical leadership* berpengaruh terhadap *organizational trust*. Ketika seorang pimpinan atau CEO dalam menjalankan tugas dan kewajibannya serta dalam menjalin hubungan dengan para karyawannya dengan selalu menerapkan nilai-nilai yang etis secara konsisten dan tegas, hal tersebut akan mendorong munculnya sikap positif dari karyawan terhadap pimpinan tersebut. Sikap positif tersebut dapat berupa semakin meningkatnya kepercayaan karyawan kepada pimpinan atau CEO atas perilakunya, dikarenakan karyawan akan merasa bahwa pimpinan tersebut akan senantiasa memperjuangkan hak dan kewajiban mereka di dalam organisasi.
3. Dari hasil pengujian hipotesis ditemukan bahwa *supervisor ethical leadership* berpengaruh terhadap *supervisor trust*. Persepsi positif akan muncul dari karyawan ketika seorang *supervisor* selalu menanamkan secara konsisten nilai-nilai organisasi dan senantiasa berperilaku etis dalam setiap hubungannya dengan pihak lain. Hal tersebut akan secara langsung menumbuhkan atau memperkuat kepercayaan karyawan kepada *supervisor* tersebut atas dasar etika kepemimpinan yang baik.
4. Dari hasil pengujian hipotesis ditemukan bahwa *CEO ethical leadership* berpengaruh terhadap *supervisor trust*. Karyawan akan merasa nyaman ketika pimpinan bisa melaksanakan kewajiban

seorang pimpinan dengan berlandaskan nilai-nilai yang etis secara konsisten baik itu di dalam ataupun di luar organisasi. Ketika pimpinan memiliki etika kepemimpinan yang baik dan mampu menerapkan nilai-nilai organisasi secara konsisten, maka akan muncul suatu kepercayaan yang kuat dari para karyawan bahwa pimpinan tersebut dapat menjamin kesejahteraan mereka.

5. Dari hasil pengujian hipotesis ditemukan bahwa *supervisor ethical leadership* berpengaruh terhadap *organizational trust*. Sebagian dari para peneliti sebelumnya menganggap bahwa muatan positif dari etika kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat dalam membentuk kepercayaan organisasi. Kepercayaan kepada pimpinan dan organisasi oleh karyawan akan semakin kuat ketika seorang pimpinan membuat dan menjalankan kebijakan-kebijakan organisasi secara etis, konsisten dan tegas dalam memenuhi segala bentuk kebutuhan karyawan.
6. Dari hasil pengujian hipotesis ditemukan bahwa *organizational trust* berpengaruh terhadap *organizational commitment*. Kondisi tersebut dapat disebabkan karena adanya kepercayaan karyawan yang lebih kuat terhadap atasan, dimana atasan berperan secara langsung dalam membuat dan menjalankan segala bentuk kebijakan-kebijakan organisasi tidak terkecuali terkait dengan kesejahteraan karyawan yang akan berdampak pada komitmen mereka terhadap organisasi.

7. Dari hasil pengujian hipotesis ditemukan bahwa *supervisor trust* berpengaruh terhadap *organizational commitment*. Ketika karyawan memiliki perasaan yang positif atau negatif terhadap atasan mereka, yang bertindak atas nama organisasi, maka karyawan juga memiliki perasaan yang sama terhadap organisasi mereka. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepercayaan yang tinggi pada atasan kemungkinan akan diterjemahkan menjadi sikap yang menguntungkan terhadap organisasi. Hal ini akan berdampak pada peningkatan komitmen organisasional.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki banyak keterbatasan, dimana pada penelitian selanjutnya diharapkan dilakukan perbaikan ataupun pengembangan guna mendapatkan hasil yang lebih baik dari saat ini. Berikut beberapa keterbatasan dalam penelitian ini:

1. Cakupan wilayah sampel penelitian masih sangat terbatas, dimana peneliti hanya terfokus pada para anggota BASARNAS yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Sasaran pada penelitian ini hanya terfokus pada instansi BASARNAS saja.
3. Variabel-variabel bebas pada penelitian ini yang menjelaskan tentang *organizational commitment* masih terokus pada konteks *ethical leadership*.

C. Saran

1. Untuk masa yang akan datang, peneliti berharap bahwa dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi institusi BASARNAS untuk terus meningkatkan komitmen organisasi para anggotanya. Dimana tingkat komitmen organisasi ini sangat dipengaruhi oleh etika yang dibawakan seorang pimpinan ketika berinteraksi maupun menjalankan tugas sebagai seorang pimpinan. Dengan demikian sangat penting bagi Institusi BASAARNAS untuk terus menanamkan etika yang baik kepada para anggotanya guna menghasilkan sumberdaya manusia maupun bakal calon pemimpin yang beretika.
2. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dilakukan pengembangan terkait cakupan wilayah sampel penelitian yang tidak hanya terfokus pada anggota BASARNAS yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta saja.
3. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dilakukan pengembangan terhadap sasaran penelitian yang mencakup instansi yang lebih luas lagi dan berbeda dari penelitian sebelumnya.
4. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dilakukan perbaikan-perbaikan ataupun pengembangan terkait dengan variabel-variabel penelitian yang tidak hanya terpaku pada konteks *ethical leadership*

saja, sehingga dapat berbeda dengan penelitian sebelumnya guna menghasilkan *outcome* yang lebih baik dan variatif.