

**“PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS DAN MODAL PSIKOLOGI
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI”**

SKRIPSI



**Disusun Oleh :
Milendra Putra**

11180553

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2023

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk memenuhi sebagai syarat – syarat

Guna memperoleh gelar

Sarjana Manajemen



Disusun oleh

Milendra Putra

11180553

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Milendra Putra
NIM : 11180553
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS DAN MODAL PSIKOLOGI
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 03 Juli 2023

Yang menyatakan



(Milendra Putra)

11180553

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

“PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS DAN MODAL PSIKOLOGI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI”

Telah diajukan dan dipertahankan oleh :

MILENDRA PUTRA

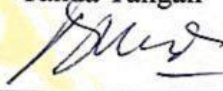
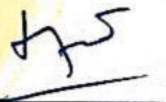

11180553

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Manajemen Pada tanggal 22 Juni 2023

Nama Dosen	Tanda Tangan
1. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA (Ketua Tim/Dosen Penguji)	
2. Dr. Heru Kristanto, MT (Dosen Penguji)	
3. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si (Dosen Pembimbing/Dosen Penguji)	

Yogyakarta, 27 Juni 2022

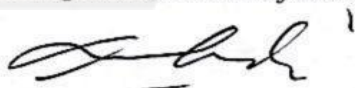
Disahkan oleh :

Dekan Fakultas Bisnis



Dr. Purnama Pangeran, S.E., M.Si

Ketua Program Studi Manajemen


Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul sebagai berikut :

PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS DAN MODAL PSIKOLOGI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

Yang saya teliti dan kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya

Yogyakarta, 25 Mei 2023



Milendra Putra

11180553

HALAMAN MOTTO

Tuhan tidak mungkin memberi cobaan yang melampaui batas kemampuan seseorang. Jadi hadapilah apapun masalahmu dan jangan pernah menyerah!

Milendra Putra

Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum mereka mengubah keadaan mereka sendiri.

QS Ar Rad 11

Terkadang orang dengan masa lalu paling kelam akan menciptakan masa depan paling cerah

Umar bin Khattab

Orang yang meraih kesuksesan tidak selalu orang pintar. Orang yang selalu meraih kesuksesan adalah orang yang gigih dan pantang menyerah

Susi Pudjiastuti

Kamu lebih baik mencoba sesuatu meski gagal dan belajar darinya daripada tidak melakukan apa-apa sama sekali.

Mark Zuckerberg

Selain kerja keras, hal yang harus diingat adalah kerja ikhlas. Setelah itu, baru menyerahkan segala hasil kerja keras kepada Tuhan

Chairul Tanjung

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan dengan rasa syukur kepada :

1. Allah SWT Pencipta semesta alam yang telah memberikanku hidup dan berhak serta rezekinya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Kedua orang tua saya yang sangat saya cintai Alm. Bapak Ahmad Riduan dan Ibu Rostina yang selalu mendoakan dan selalu memberi semangat, serta selalu mendukung saya dimanapun dan kapanpun baik itu dalam pendidikan maupun kehidupan sehari-hari secara moral ataupun materi.
3. Abang saya Alviadi Okta dan koko Calvin Renaldo yang selalu membantu membangkitkan semangat dan selalu memberikan motivasi kepada saya.
4. Ibu Ambar Kusuma Astusi, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan semangat, bimbingan, arahan, dan masukan sejak awal pemikiran judul hingga terselesaikannya skripsi ini
5. Seluruh dosen dan staf Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kelancaran penulisan skripsi ini.
6. Untuk Rahmi Agnes Tania yang bersedia membantu, memberikan arahan pemikiran skripsi sehingga terselesaikannya skripsi ini.
7. Untuk teman-teman saya yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu. Terimakasih telah membantu dan memberikan semangat, serta memberikan dukungan .

8. Perusahaan ritel di Yogyakarta & Sleman yang bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner yang telah penulis bagikan untuk melengkapi data dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam mengerjakan skripsi ini yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat karunia-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ **Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Modal Psikologi terhadap Komitmen Organisasi**”. Skripsi ini adalah salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) jurusan Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Saya menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan, dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini.

Pada kesempatan ini saya menyampaikan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada orang-orang yang sudah membantu, memberikan dukungan, bimbingan, dan nasehat kepada penulis selama mengerjakan skripsi ini. Terutama keluarga tercinta, ibu saya yang selalu memberikan dukungan dan semangat yang tidak terhingga serta selalu mendoakan dan memberikan perhatian baik moral maupun materi. Dan kepada abang dan koko yang saya sayangi Alviadi Okta dan Calfin Renaldo yang selalu membangkitkan semangat dan selalu memberikan motivasi.

Saya juga menyampaikan rasa terima kasih yang setulus-tulusnya kepada orang yang banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini, yang saya hormati Ibu Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu berkenan memberikan ilmu-ilmu dan memberikan semangat. Dan bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan, dan masukan yang sangat bermanfaat dan membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dan yang terakhir saya juga mengucapkan rasa terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada pihak perusahaan ritel yang ada di Yogyakarta & Sleman yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan untuk menyelesaikan skripsi ini.

Saya sadar bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna namun penulis percaya bahwa Tuhan Yang Maha Esa memberikan rahmat yang berlimpah kepada pihak yang bersedia membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengharapkan saran dan kritik yang membangun sehingga skripsi ini dapat berguna bagi semua pihak.

Akhir kata, saya berharap semoga tujuan dan pembuatan skripsi ini dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Yogyakarta, 25 Mei 2023

Penulis



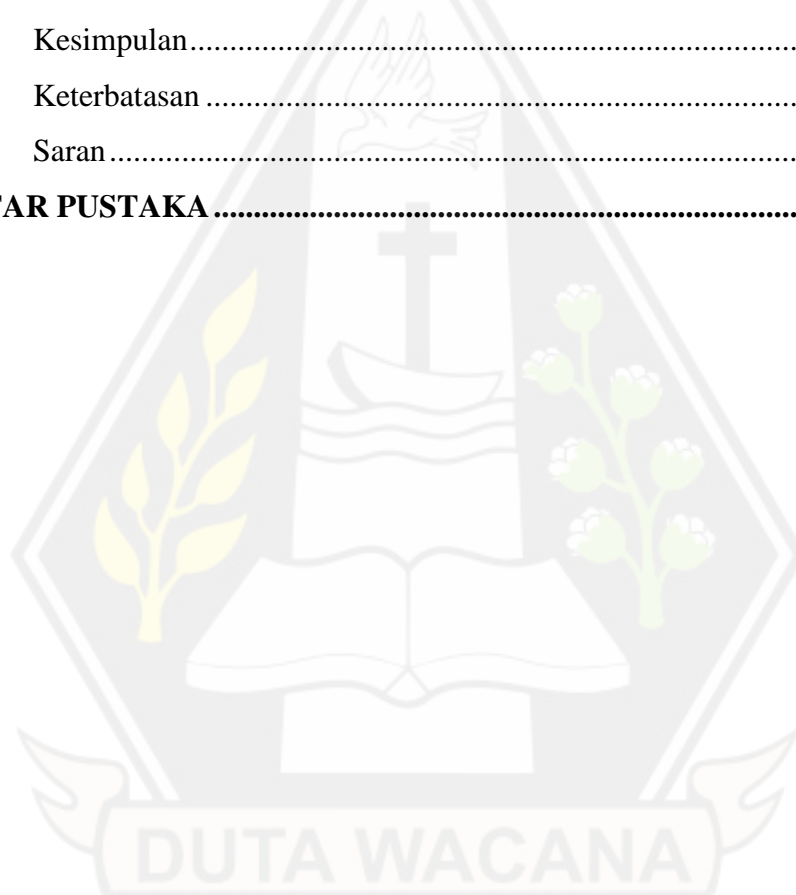
(Milendra Putra)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Batasan Penelitian	4
1.4 Tujuan Penelitian.....	4
1.5 Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Landasan Teori	6
2.1.1 Komitmen Organisasi.....	6
2.1.2 Kepemimpinan Etis.....	10
2.1.3 Modal Psikologi	13
2.2 Penelitian Terdahulu.....	16
2.3 Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis.....	24
2.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Etis Terhadap Komitmen Organisasi.....	24
2.3.2 Pengaruh Modal Psikologi Terhadap Komitmen Organisasi.....	25
BAB III METODA PENELITIAN	26
3.1 Populasi, Pengambilan Sampel, Dan Sampel.....	26
3.2 Jenis Data dan Sumber Data Primer	26

3.3	Teknik Pengumpulan Data	28
3.4	Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel	28
3.5	Alat Analisis Data	30
3.5.1	Uji Deskriptif	30
3.5.2	Uji Kualitas Data.....	30
3.5.2.1	Uji Validitas	30
3.5.2.2	Uji Reliabilitas	30
3.5.3	Uji Asumsi Klasik.....	31
3.5.3.1	Uji Normalitas.....	31
3.5.3.2	Uji Multikolinearitas	31
3.5.3.3	Uji Heterokedastisitas	31
3.5.4	Uji Regresi Berganda	32
3.5.5	Uji Hipotesis	32
3.5.5.1	Uji Determinasi R	32
3.5.5.2	Uji F Simultan.....	33
3.5.5.3	Uji T Parsial	33
BAB IV ANALISIS DATA.....		34
4.1	Gambaran umum Objek penelitian.....	34
4.2	Analisis Deskriptif.....	34
4.2.1	Jenis Kelamin.....	35
4.2.2	Usia	35
4.2.3	Pendidikan Terakhir	36
4.2.4	Pekerjaan	37
4.2.5	Lama Bekerja	38
4.2.6	Jabatan.....	39
4.2.7	Nama Perusahaan	41
4.3	Hasil Pengujian Instrumen Penelitian	42
4.3.1	Uji Validitas	42
4.3.2	Uji Reliabilitas	45
4.4	Uji Asumsi Klasik	46
4.4.1	Uji Normalitas.....	46
4.4.2	Uji Multikolinearitas	47

4.4.3	Uji Heterokedastisitas	48
4.5	Uji Regresi Berganda	49
4.6	Hasil Uji Hipotesis	51
4.6.1	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	51
4.6.2	Uji Signifikan Simultan (F).....	52
4.6.3	Hasil Uji Secara Parsial (Uji T)	52
4.7	Pembahasan	53
4.7.1	Pengaruh kepemimpinan etis terhadap komitmen organisasi	53
4.7.2	Pengaruh modal psikologi terhadap komitmen organisasi.....	53
BAB V PENUTUP.....		55
5.1	Kesimpulan.....	55
5.2	Keterbatasan	55
5.3	Saran	55
DAFTAR PUSTAKA		57



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3. 1 Skala Likert	27
Tabel 3. 2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	28
Tabel 4. 1 Hasil Deskriptif Jenis Kelamin	35
Tabel 4. 2 Hasil Deskriptif Usia.....	36
Tabel 4. 3 Hasil Deskriptif Pendidikan Terakhir	37
Tabel 4. 4 Hasil Deskriptif Pekerjaan	38
Tabel 4. 5 Hasil Deskriptif Lama Bekerja.....	39
Tabel 4. 6 Hasil Deskriptif Jabatan	40
Tabel 4. 7 Hasil Deskriptif Nama Perusahaan	41
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Etis (X1).....	43
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Modal Psikologi (X2).....	44
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (Y)	45
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	46
Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas	47
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	48
Tabel 4. 14 Hasil Uji Heterokedastisitas	49
Tabel 4. 15 Hasil Uji Regresi Berganda.....	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	59
Lampiran 2 Data Responden.....	62
Lampiran 3 Uji Validitas.....	76
Lampiran 4 Uji Reliabilitas.....	78
Lampiran 5 Uji Normalitas.....	79
Lampiran 6 Uji Multikolinearitas.....	80
Lampiran 7 Uji Heterokedastisitas.....	80
Lampiran 8 Uji Regresi Linear Berganda.....	80
Lampiran 9 Table r (Uji Validitas).....	82
Lampiran 10 Kartu Konsultasi.....	83
Lampiran 11 Surat Izin Penelitian.....	84
Lampiran 12 Lembar Persetujuan.....	87
Lampiran 13 Revisi Pendadaran.....	88
Lampiran 14 Formulir Judul Skripsi.....	89

PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS DAN MODAL PSIKOLOGI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan etis dan modal psikologi terhadap komitmen organisasi. Dalam penelitian ini pengambilan datanya menggunakan *purposive sampling* dengan menggunakan 106 responden karyawan yang bekerja pada *perusahaan ritel* di Yogyakarta dan Sleman dengan usia minimal 17 tahun. Penelitian ini menggunakan kuesioner *online* yaitu Google Form yang disebarakan kepada responden untuk pengumpulan data yang kemudian diolah menggunakan SPSS 25. Penelitian ini menggunakan metode analisis linear berganda dengan uji koefisien determinasi (R^2), uji f, dan uji t untuk menganalisis variabel – variabel yang signifikan serta uji validitas dan reliabilitas. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan etis dan modal psikologi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi baik secara simultan maupun parsial.

Kata Kunci : Kepemimpinan Etis, Modal Psikologi , Komitmen Organisasi

***THE INFLUENCE OF ETHICAL LEADERSHIP AND PSYCHOLOGICAL
CAPITAL ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT***

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of ethical leadership and psychological capital on organizational commitment. In this study, the data collection used purposive sampling using 106 employee respondents who worked at retail companies in Yogyakarta and Sleman with a minimum age of 17 years. This study used an online questionnaire, namely the Google Form which was distributed to respondents for data collection which was then processed using SPSS 25. This study used multiple linear analysis methods with the coefficient of determination test (R^2), f test, and t test to analyze significant variables. as well as test the validity and reliability. The results of this study indicate that ethical leadership and psychological capital have a positive effect on organization commitment both simultaneously and partially.

Keywords: *Ethical Leadership, Psychological Capital, Organizational Commitment*

BAB I

PENDAHULAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi sudah membentuk persaingan yang ketat pada berbagai bidang, oleh karena itu untuk memenangkan persaingan, perusahaan perlu menarik orang-orang berbakat untuk memulai persaingan, mendukung kemajuan bisnis, dan bersaing dengan perusahaan lain. Dampak sistem rekrutmen, seleksi, keterampilan, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi, mengingat krusialnya peranan SDM pada kelebihan kompetitif perusahaan (Halisa, 2020). SDM yakni satu diantara aspek paling penting pada perwujudan tujuan organisasi (Wahyudi, 2018), hal ini karena dengan SDM dapat menjalankan operasional perusahaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Banyak manajer sadar bahwasanya guna bersaing secara efektif di pasar, suatu bisnis harus menjaga pegawai serta mampu meminimalkan kemauan pegawai untuk resign dari suatu organisasi. Komitmen organisasional ialah sekumpulan keyakinan dan perasaan bahwasanya seseorang itu menjadi bagian dari keseluruhan organisasi. Komitmen organisasi mendeskripsikan komitmen afektif pegawai pada suatu organisasi. Priansa (2014: 232) komitmen organisasi yakni pengakuan pada perasaan, kesetiaan, dan komitmen pegawai pada suaytu bisnis tempat mereka bekerja dan mengabdikan.

Komitmen organisasi makin penting kini lantaran mencermati sejauh mana orientasi ataupun loyalitas pegawai pada organisasinya serta sebesar apakah niat pegawai tersebut dalam menjaga anggotanya dalam organisasi juga sebagai ukuran seberapa besar kepedulian pegawai pada komitmen perusahaannya (Yusuf &

Syarif), 2018:25). Komitmen organisasi yakni perasaan intim dan kuat seseorang perihal tujuan serta nilai organisasi pada hubungannya terhadap peranan mewujudkan tujuan serta nilai itu (Yusuf & Syarif, 2018 : 27-28), pencapaian tersebut dapat tercapai dengan adanya kepemimpinan yang sesuai atau etis.

Abuzaid (2018) menyatakan komitmen organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan etis, hal ini karena karyawan merasa bagian dari perusahaan jika memiliki pimpinan yang bisa mencontohkan hal-hal baik bagi pegawai dan pemimpin dapat memperlakukan karyawan sebagaimana mestinya. Kepemimpinan etis yakni pimpinan yang mempunyai keyakinan dan prinsip tentang sikap organisasi yang dirasa benar dan menginspirasi pegawai guna melakukan hal-hal benar serta mengikuti nilai etika (Robbins & Judge, 2008). Sumarjaya dan Supartha (2017) menyatakan kepemimpinan etis yang lebih baik mempengaruhi komitmen organisasional karyawan, hal ini karena semakin baik perilaku etis seorang pemimpin, semakin besar kemungkinan meningkatkan perilaku komitmen organisasional karyawan.

Selain kepemimpinan etis, maka ada aspek lainnya yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi yakni psikologi capital. Julianti serta Dewayani menyatakan Psikologi capital dapat dikelola dan dikembangkan dengan meliputi aspek efikasi diri, *hope*, dan rasa optimis guna meningkat kinerja dan komitmen organisasi. Modal Psikologi merupakan pendekatan yang bercirikan dimensi yang dapat memaksimalkan potensi seseorang hingga bisa mengoptimalkan prestasi kerja (Osiwegh dalam Khasan, 2018). Huynh & An Hua (2020) menyatakan bahwa karyawan yang tangguh mempunyai keinginan dalam menyelesaikan kesulitan serta biasanya tetap bersatu. Secara keseluruhan, 4 elemen (efikasi diri, harapan

optimisme, ketahanan) modal psikologis mempunyai korelasi positif terhadap komitmen organisasi pegawai (Rego *et al.*, 2016). Karyawan perusahaan dengan modal psikologis yang tinggi sering mengembangkan sikap positif, bekerja secara efektif di tempat kerja, dan fokus pada komitmen organisasi.

DPD Asosiasi Pengusaha Ritel Indonesia (Aprindo) DIY mengatakan, aktivitas bisnis ritel mengalami banyak penurunan 60% selama pandemi covid-19 pada 2021. Pada awal 2022, mulai meningkat karena semakin banyak orang yang divaksinasi. Ketua DPD Aprindo DIY 2022-2026, Aditya Suryadinata menjelaskan, perdagangan ritel di wilayah DIY pada 2021 sangat terdampak akibat pandemi karena sebagian besar bergantung pada pariwisata. Di sisi lain, beberapa tempat wisata banyak yang tutup sehingga terjadi penurunan penjualan antara 60% sampai 80%. Ia menambahkan bahwa tahun 2022, kondisi pariwisata DIY membaik dan berdampak pada peningkatan penjualan ritel di DIY. Menurutnya, program vaksinasi menjadi faktor penting untuk mendorong pergerakan agar perdagangan bisa pulih. Pelaku ritel lebih optimis pada 2022 karena jumlah orang divaksinasi meningkat (Harianjogja.com, 2022)

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka judul pada riset berikut yakni **Pengaruh Kepemimpinan Etis Dan Modal Psikologi Terhadap Komitmen Organisasi.**

1.2 Rumusan Masalah

Bersumber penjelasan mengenai latarbelakang sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan pada riset berikut sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan etis berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah modal psikologi berpengaruh terhadap komitmen organisasi?

1.3 Batasan Penelitian

Agar masalah yang diteliti tidak terlalu luas, maka dilakukan batasan – batasan penelitian yaitu :

1. Lokasi Penelitian : Yogyakarta dan Sleman
2. Responden Penelitian : Karyawan yang bekerja pada perusahaan ritel yang ada di daerah Yogyakarta dan Sleman.
3. Jumlah responden : 106
4. Waktu Penelitian : Februari - April
5. Variabel yang diteliti : terdapat variabel bebas yaitu kepemimpinan etis dan modal psikologi. Sedangkan variabel terikat yaitu komitmen organisasi.

1.4 Tujuan Penelitian

Bersumber perumusan permasalahan sebelumnya, maka tujuan riset berikut yakni:

1. Memahami dan menganalisis pengaruh kepemimpinan etis terhadap komitmen organisasi.
2. Memahami dan menganalisis pengaruh modal psikologi terhadap komitmen organisasi.

1.5 Manfaat Penelitian

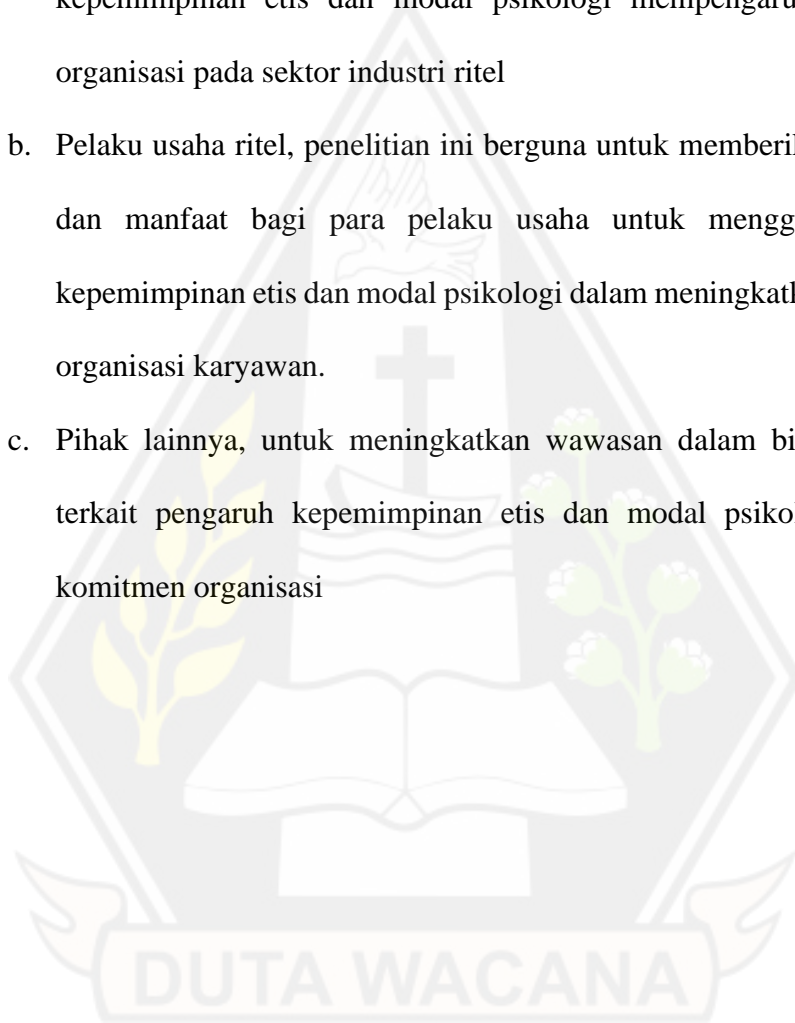
1.5.1 Manfaat Teoritis

Manfaat untuk pembaca dan penelitian berikutnya adalah untuk memberikan informasi atau bahan referensi dasar bagi para pembaca dan peneliti yang berminat melakukan penelitian tentang pengaruh

kepemimpinan etis dan modal psikologi terhadap komitmen organisasi pada sektor industri ritel.

1.5.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis, riset berikut berguna dalam meningkatkan pemahaman pada bidang MSDM terutama untuk memahami bagaimana pengaruh kepemimpinan etis dan modal psikologi mempengaruhi komitmen organisasi pada sektor industri ritel
- b. Pelaku usaha ritel, penelitian ini berguna untuk memberikan informasi dan manfaat bagi para pelaku usaha untuk menggunakan gaya kepemimpinan etis dan modal psikologi dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan.
- c. Pihak lainnya, untuk meningkatkan wawasan dalam bidang MSDM terkait pengaruh kepemimpinan etis dan modal psikologi terhadap komitmen organisasi



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada seluruh perusahaan ritel yang ada di Yogyakarta maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan etis berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada perusahaan ritel di Yogyakarta.
2. Modal psikologi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada perusahaan ritel di Yogyakarta.

5.2 Keterbatasan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, berikut keterbatasan dalam penelitian ini:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan dependen tidak terlalu dominan, hal ini dikarenakan nilai *Adjusted R Square* hanya sebesar 26,5%.
2. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data yang terkadang tidak memperlihatkan kondisi sebenarnya, hal ini karena pada saat pengisian kuesioner tidak dilakukan pendampingan.

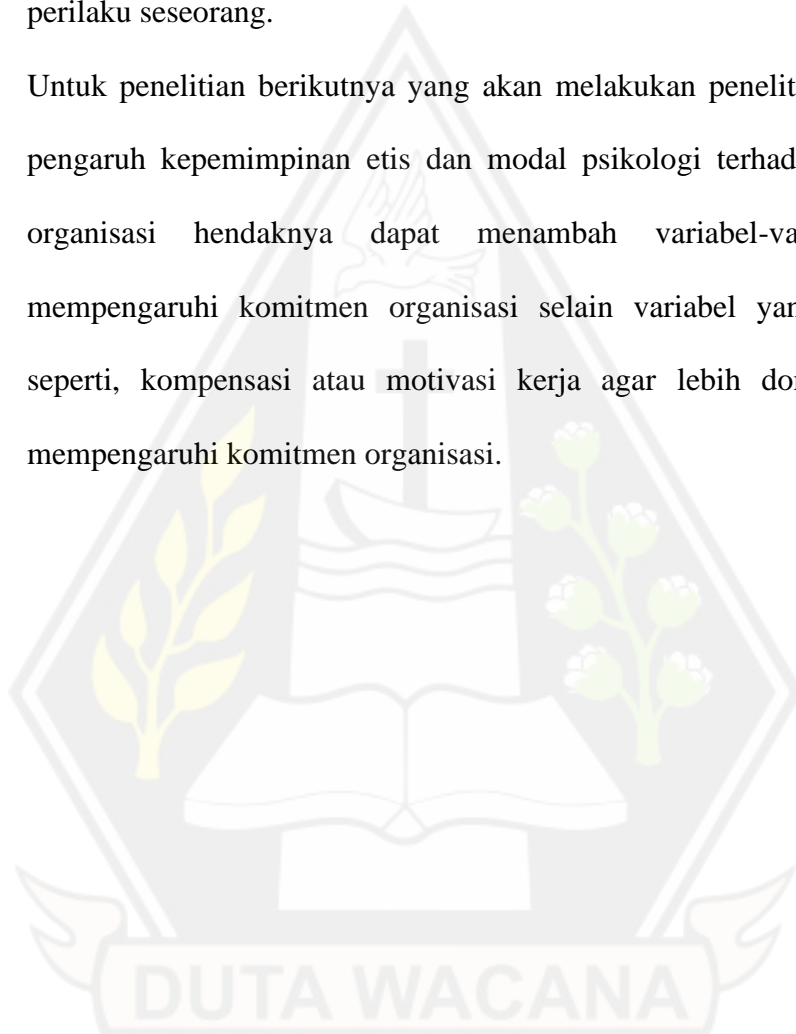
5.3 Saran

Adapun sarannya yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, untuk dapat meningkatkan pengaruh kepemimpinan etis terhadap komitmen organisasi pada perusahaan disarankan pemimpin untuk lebih banyak melakukan dialog-

dialog bersama karyawan dalam pemecahan masalah. Kepemimpinan etis berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada perusahaan ritel di Yogyakarta. Dikarenakan kepemimpinan etis yang baik mempengaruhi perilaku yang baik antara pemimpin dan karyawan serta kepemimpinan yang etis dapat menjadi tolak ukur yang mendasar untuk moral dan perilaku seseorang.

2. Untuk penelitian berikutnya yang akan melakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan etis dan modal psikologi terhadap komitmen organisasi hendaknya dapat menambah variabel-variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi selain variabel yang digunakan seperti, kompensasi atau motivasi kerja agar lebih dominan dalam mempengaruhi komitmen organisasi.



DAFTAR PUSTAKA

- Abuzaid, A.N. (2018). The relationship between ethical leadership and organizational commitment in banking sector of Jordan. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 34(3), 187-203.
- Arifin, S., Putra, A., & Hartanto, C. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 22-29.
- Baksi Maiti, R., Sanyal, S.N. and Mazumder, R. (2021). Antecedents and consequences of organizational commitment in school education sector. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 716-735.
- Cahyani, R. A., Ocky, S., & Johnson, D. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(1), 3-5.
- Fathni, R., Rahadjeng, I., & Jonathan, A. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Terkait Penanganan Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 296 – 306.
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia "Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2), 14–22.
- Harianjogja.com. (2022, Januari 8). Bisnis Retail DIY Sempat Menurun 60 Persen, Bertekad Bangkit di 2022. Diakses 24 Oktober 2022, dari <https://ekbis.harianjogja.com/read/2022/01/08/502/1092872/bisnis-retail-diy-semat-menurun-60-persen-bertekad-bangkit-di-2022>
- Hasan, Muhammad. (2020). Literasi dan Perilaku Ekonomi, Bandung: CV. Media Sains Indonesia
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 14, Jakarta: Bumi Aksara.

- Hutahyan, Benny. (2020). *Kepemimpinan Teori dan Praktik*, Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Huynh, T.N. and Nguyen T. A. H. (2020). The relationship between task-oriented leadership style, psychological capital, job satisfaction and organizational commitment: evidence from Vietnamese small and medium-sized enterprises. *Journal of Advances in Management Research*, 17(4), 583-604.
- Luthans, F., & C. M. Youssef (2004). Human, social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics* 33(2), 143 – 160.
- Luthans, F., Bret, C. L., & Kyle, W. L. (2015). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. North Carolina: Information Age Publishing.
- Muis, M. R., J Jufrijen, & Muhammad F. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 15-17.
- Novitasari, D. P., & Bambang, S. P. (2022). Pengaruh modal psikologi dan pemberdayaan terhadap kinerja guru dengan mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(8), 3253 – 3259.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sarwono, S. W., & Meinarno, E. A. (2009). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Sharma, A., Agrawal, R. & Khandelwal, U. (2019). Developing ethical leadership for business organizations: A conceptual model of its antecedents and consequences. *Journal Leadership & Organization Development Journal*, 40(6), 712-734.
- Soekidjan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suhardi et al. (2022). *Manajemen Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Jakarta: Publica Indonesia Utama.

- Sulistyan, R. B., Ermawati, E., & Yunus Ariyono, K. (2019). Manajemen Retensi dalam Upaya Mempertahankan Karyawan melalui Dorongan Kepuasan dan Komitmen. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 9(2), 87–98.
- Sumarjaya, M. B., & Wayan, G. S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Etis, Terhadap Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja di Hotel Asana Agung Putra Bali. *Jurnal Manajemen Unud*, 6(4), 1864 – 1876.
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 397-407.
- Wahjoedi, Tri. (2021). *Kepemimpinan Menuju Kinerja Organisasi Yang Unggul*. Surabaya: CV Jakad Media Publishing.
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Keempat. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wulandari, Rusdinal, R., & Nurhizrah. G. (2021). Analisis Teori Kepemimpinan dalam Organisasi. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 2911-2918.
- Yusuf, R. M., & Darman, S. (2018). *Komitmen Organisasi, Sulawesi Selatan*: Nas Media Pustaka.
- Zaman, N., & Endang, T. (2017). Pengaruh Modal Psikologi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 24(1) 50 – 61. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 24(1), 50 – 61.