

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *authentic leadership* dengan *happiness at work* pada karyawan butik di Yogyakarta. Hasil analisis menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,794$ dengan nilai signifikansi sebesar $p = 0,000$ ($p < 0,05$), sehingga hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan positif antara *authentic leadership* dengan *happiness at work* dinyatakan diterima. Nilai koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel berada pada kategori kuat. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa *authentic leadership* memberikan kontribusi sebesar 63% terhadap *happiness at work*, sedangkan sisanya sebesar 37% berkaitan dengan faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, semakin tinggi *authentic leadership* yang dipersepsikan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat *happiness at work* yang dimiliki oleh karyawan butik di Yogyakarta.

B. SARAN

1. Bagi Pemilik Butik dan Manajemen Organisasi

Pemilik butik dan manajemen organisasi diharapkan dapat mempertahankan serta mengembangkan praktik *authentic leadership* dalam lingkungan kerja melalui pembentukan budaya organisasi yang mendukung

keterbukaan, kejujuran, konsistensi, dan integritas dalam kepemimpinan. Selain itu, organisasi juga dapat memberikan pelatihan maupun pengembangan kepemimpinan kepada para supervisor atau kepala toko agar mampu menerapkan perilaku kepemimpinan autentik dalam aktivitas kerja sehari-hari.

2. Bagi Pemimpin Organisasi atau Atasan Langsung

Pemimpin organisasi diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan perilaku *authentic leadership* melalui pengembangan kesadaran diri (*self-awareness*), keterbukaan dalam komunikasi (*relational transparency*), kemampuan mempertimbangkan berbagai sudut pandang sebelum mengambil keputusan (*balanced processing*), serta konsistensi perilaku berdasarkan nilai moral dan etika (*internalized moral perspective*).

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang hendak memodifikasi instrumen skala, disarankan untuk melakukan uji coba (try out) ulang terlebih dahulu pada populasi target serta menampilkan contoh atau gambaran butir pertanyaan secara utuh pada bagian pengenalan (intro) formulir pengumpulan data. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan wilayah dan jenis industri di luar Yogyakarta, serta mengkaji variabel lain yang berhubungan dengan happiness at work seperti dukungan organisasi, psychological capital, maupun karakteristik pekerjaan.