

PENGARUH KEPERCAYAAN, KEPUASAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KARYAWAN

Fajar Tri Aji*¹⁾ Yohannes Vemberi*²⁾

*1)*²⁾ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi SBI Yogyakarta

¹⁾email: fajartriaji1@gmail.com

²⁾email: yohannes.vemberysbi@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of trust, satisfaction and organizational commitment on employee behavior. The subject used in this research is PT.Sinar Utama Sejahtera Klaten. The data used in this study are primary and secondary data obtained from the field and company data. The sample in this study were 130 respondents, namely employees of PT. Sinar Utama Sejahtera Klaten. The analytical method used is quantitative analysis, namely analysis which includes: validity test, reliability test, classic assumption test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing through t test, F test and the coefficient of determination . By using SPSS tool ver 22. The results of this study indicate that trust, satisfaction and organizational commitment partially and simultaneously influence the behavior of PT. Sinar Utama Sejahtera Klaten employees.

Keywords: *The Effect of Trust, Satisfaction, and Organizational Commitment on Employee Behavior.*

A. PENDAHULUAN

PT. Sinar Utama Sejahtera Klaten, sebagai salah satu perusahaan dalam bidang industry sarung tangan, garment, CNC Molding, *rubber* logo (logo karet) dan lain sebagainya yang bertujuan untuk mencari keuntungan, tentunya mempunyai beberapa kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan untuk mengatur dan mengontrol perilaku karyawannya. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan dan dari hasil wawancara dengan karyawan yang dilakukan oleh peneliti di PT. Sinar Utama Sejahtera Klaten diperoleh informasi bahwa fenomena yang menarik dan melatarbelakangi penelitian adalah masalah pada perilaku kerja karyawan yang relatif masih rendah. Hal tersebut dapat diamati dan dicermati dari target pekerjaan yang tidak tercapai kemudian tidak tercapainya sistem realisasi yang telah ditetapkan secara bersama terutama dalam kontribusi untuk memberikan pelayanan pada bidang industri perdagangan kepada konsumen sehingga karyawan belum memberikan dampak positif terhadap pencapaian perilaku yang diharapkan. Rendahnya kepercayaan karyawan dapat diamati dari karyawan yang kurang disiplin memanfaatkan waktu yang ada dalam bekerja untuk menghasilkan hal-hal yang bermanfaat bagi perusahaan maupun kurang niatnya dalam bekerja. Tentunya hal ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti kepercayaan, kepuasan dan komitmen organisasi sehingga dapat mempengaruhi peningkatan perilaku karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, pemberian tunjangan kerja (insentif) yang selama ini karyawan terima masih kurang atau belum sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukannya. Hal ini memicu munculnya perasaan tidak puas terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Insentif yang kurang dan adanya perasaan tidak puas terhadap pekerjaan mempengaruhi perilaku para karyawan. Karyawan menjadi malas dan tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja. Apabila hal ini terjadi secara terus menerus maka akan berimbas pada karyawan lainnya sebagai rekan kerja dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah tersebut di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepercayaan berpengaruh terhadap perilaku karyawan di PT. Sinar Utama Sejahtera Klaten?
2. Apakah kepuasan berpengaruh terhadap perilaku karyawan di PT. Sinar Utama Sejahtera Klaten?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku karyawan di PT. Sinar Utama Sejahtera Klaten?
4. Apakah kepercayaan, kepuasan dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap perilaku karyawan di PT. Sinar Utama Sejahtera Klaten?

Peneliti membatasi masalah penelitian pada pengaruh kepercayaan, kepuasan dan komitmen organisasi terhadap perilaku karyawan. Dengan demikian tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kepercayaan, kepuasan, komitmen organisasi terhadap perilaku karyawan PT. Sinar Utama Sejahtera Klaten baik secara parsial maupun simultan.

B. KAJIAN LITERATUR DAN TEORI

Kepercayaan

Kepercayaan dapat didefinisikan sebagai wilayah psikologis yang merupakan perhatian untuk menerima apa adanya berdasarkan harapan terhadap perilaku yang baik dari orang lain. Kepercayaan karyawan pada karyawan yang lain dan kepercayaan terhadap pimpinan di perusahaan akan berdampak pada hasil pekerjaan yang positif, meningkatkan kepuasan dan komitmen organisasi terhadap perilaku. Hal tersebut mendorong karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan tidak berpindah pada organisasi lain. Jadi, manfaat kepercayaan, kepuasan dan komitmen organisasi, meliputi terciptanya iklim saling berbagi informasi dan kolaborasi dapat dilihat ketika seorang karyawan yakin bahwa ide-ide dan informasi yang disampaikannya akan dihargai, inisiatif dan kreativitasnya akan tumbuh sehingga membuat karyawan memiliki perasaan positif dan menumbuhkan perilaku yang baik (Priansa, 2017). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Asikin (2015) menunjukkan bahwa kepercayaan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap perilaku. Artinya bahwa semakin baik dan tinggi tingkat kepercayaan karyawan pada TRIBUN Jakarta Pusat maka akan meningkatkan perilaku para karyawannya. Meskipun kepercayaan berpengaruh terhadap perilaku karyawan TRIBUN Jakarta Pusat tetapi perusahaan tetap memberikan ruang bagi karyawan untuk dapat mengembangkan potensi dan bakat yang dimiliki. Berdasarkan uraian tersebut dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga kepercayaan berpengaruh terhadap perilaku karyawan di PT. Sinar Utama Sejahtera Klaten.

Kepuasan

Menurut Bangun (2012) perilaku karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor penentu kepuasan dengan faktor-faktor ketidakpuasan. Faktor-faktor kepuasan disebut *satisfier*, terdiri dari kemajuan, pengakuan, tanggungjawab, perkembangan karir dan pekerjaan itu sendiri. Dengan demikian, apabila faktor-faktor tersebut ditingkatkan dapat membantu perbaikan perilaku karyawan, menurunkan perputaran dan absensi kerja serta menunjang sikap yang lebih baik terhadap manajemen perusahaan. Perbaikan dalam keadaan keadaan yang telah merosot tersebut akan dapat menghapuskan ketidakpuasan kerja sehingga hal tersebut dapat berpengaruh baik pada perilaku karyawan maupun pada produktivitasnya. Apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka perilaku karyawan juga akan semakin baik. Sebaliknya jika karyawan memiliki kepuasan kerja yang rendah maka perilaku karyawan juga rendah. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Cahyani dkk., (2021) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H2: Diduga kepuasan berpengaruh terhadap perilaku karyawan di PT. Sinar Utama Sejahtera Klaten.

Komitmen Organisasi

Menurut Uha (2015) faktor pengalaman dapat mempengaruhi perilaku kerja sehingga membentuk perilaku dalam kehidupan organisasionalnya. Komitmen organisasi mempunyai peran penting dalam menentukan pertumbuhan organisasi karena komitmen yang terdapat didalamnya mampu merangsang perilaku kerja sumber daya manusia di dalamnya sehingga komitmen organisasi mencerminkan keyakinan karyawan dalam meningkatkan misi dan tujuan perusahaan. Menurut Wibowo (2016) komitmen organisasi merupakan produk dari banyak faktor termasuk pengetahuan, perilaku dan diartikan sebagai segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bastian dkk., (2018) menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku karyawan. Berdasarkan uraian tersebut dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H3: Diduga komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku karyawan di PT. Sinar Utama Sejahtera Klaten.

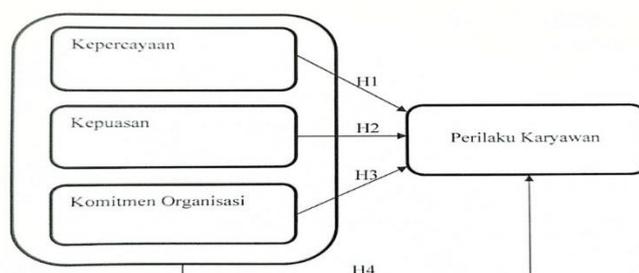
Perilaku Karyawan

Pada hakikatnya perubahan organisasi merupakan transformasi kultural yang diharapkan memberikan dampak pada perilaku. Komitmen organisasi merupakan satuan norma yang terdiri dari kepercayaan, sikap, *core values* dan pola perilaku yang dilakukan karyawan dalam organisasi. Kepercayaan merupakan semua asumsi dan persepsi tentang sesuatu, orang dan organisasi secara keseluruhan dan diterima sebagai sesuatu yang benar dan sah. Suatu organisasi dengan kepercayaan atas potensinya dan nilai inti (*core values*) atas kepuasan akan mempunyai pola perilaku karyawan yang diinginkan dalam memperlakukan karyawan dengan baik. Dengan demikian, organisasi memiliki budaya *respect*, *responsiveness* dan *result* serta nilai-nilai perilaku kepada karyawan. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Kepercayaan dan komitmen organisasi yang mendukung akan mempengaruhi kepuasan dan perilaku karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ginting dan Rahmat (2021) membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dan kepercayaan terhadap kepuasan kerja karyawan. Jadi, kepercayaan dapat berpengaruh signifikan terhadap perilaku karyawan. Berdasarkan uraian tersebut dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H4: Diduga Kepercayaan, kepuasan dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap perilaku karyawan di PT. Sinar Utama Sejahtera Klaten.

Kerangka Pikir

Kerangka berfikir ini disusun berdasarkan variabel yang di gunakan dalam penelitian yaitu Kepercayaan, Kepuasan dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Karyawan.



Gambar 2.1. Bagan Kerangka Pikir

C. METODA PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Metode dalam pengumpulan data menggunakan kuisisioner dan data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, Dalam penelitian ini hasilnya dapat diperoleh dengan cara melakukan wawancara, observasi, kuisisioner yang telah diisi langsung oleh responden dan dokumen-dokumen, profil perusahaan dan data lain yang berkaitan dengan topik penelitian. Penelitian dilakukan di PT. Sinar Utama Sejahtera Klaten Teknik pengumpulan data dalam penelitian kali ini penulis menggunakan hak angket/kuisisioner. Bentuk hak angket/kuisisioner bersifat tertutup yaitu responden memiliki alternatif pilihan pada jawaban pada setiap pertanyaan. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Pertanyaan terkait dengan Kepercayaan, Kepuasan, dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Karyawan, Untuk setiap pertanyaan disediakan 4 alternatif jawaban kepada 150 responden. Dalam teknik analisis data menggunakan SPSS yang di lakukan sebagai berikut Analisis Deskriptif, Uji Validitas kuisisioner, Uji Reabilitas kuisisioner, Uji Asumsi Klasik, Analisis Linear Berganda, Uji t, Uji F, Uji R^2

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan cara melihat korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor variabel melalui program SPSS ver. 22. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka item pertanyaan tersebut valid, demikian juga sebaliknya jika nilai r hitung lebih kecil dari r tabel maka item pertanyaan dinyatakan gugur. Sesuai dengan hasil pengolahan data semua variabel valid.

Pengujian reliabilitas adalah kestabilan alat ukur. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila dapat memberikan hasil yang relatif sama bila dipakai untuk mengukur ulang obyek yang berbeda. Analisis ini menggunakan *Cronbach's Coefficient Alpha*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,70, maka instrumen dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 1 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
Kepercayaan	0,896	Reliabel
Kepuasan	0.883	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,867	Reliabel
Perilaku Karyawan	0.859	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 1 tersebut di atas, seluruh item pernyataan mempunyai nilai alpha lebih dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Normalitas

Uji Normalitas data digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) menunjukkan bahwa nilai *asympt.sig* yang diperoleh dari nilai residual sebesar $0,663 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi, variabel penganggu atau residual memenuhi asumsi normalitas.

Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*). Berdasarkan nilai *tolerance*, nilai yang terbentuk harus di atas 10% dan bila menggunakan VIF, nilai yang terbentuk harus kurang dari 10, bila tidak maka akan terjadi multikolinieritas dan model regresi tidak layak untuk digunakan.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepercayaan	0,981	1,003	Tidak terjadi
Kepuasan	0,986	1,015	Tidak terjadi
Komitmen Organisasi	0,975	1,002	Tidak terjadi

Sumber : Data primer diolah,2022.

Hasil regresi yang dilakukan pada tabel 2 tersebut di atas menunjukkan bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*) variabel kepercayaan sebesar 1,003, variabel kepuasan sebesar 1,015 dan komitmen organisasi sebesar 1,002. Nilai-nilai tersebut semuanya kurang dari 10. Sedangkan nilai *tolerance* untuk variabel kepercayaan sebesar 0,981, variabel kepuasan sebesar 0,986 dan variabel komitmen organisasi sebesar 0,975 yang lebih besar dari 10%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) atau model regresi tidak terjadi multikolinieritas karena nilai VIF atau *Variance Inflation Factor* < 10, dan nilai *tolerance* > 0,1.

Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil pengujian heteroskedastisitas adalah sebagai berikut.

Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.914	1.134		1.688	.094
	Kepercayaan	.001	.013	.008	.104	.066
	Kepuasan	.017	.010	.142	1.773	.078
	Komitmen Organisasi	.140	.018	.177	2.231	.027

a. Dependent Variable:
 ABS_RES2

Berdasarkan tabel 3 tersebut diatas, uji *Glejser* yang telah dilakukan pada tabel di atas diperoleh variabel kepercayaan, kepuasan dan komitmen organisasi mempunyai nilai sig < 0,05 sehingga tidak mengandung heteroskedastisitas.

Autokorelasi

Hasil pengujian autokorelasi dengan menggunakan Durbin-Watson menunjukkan bahwa nilai Durbin - Watson sebesar 2,308, nilai tersebut berada diantara batas atas (dU) = 1,689 dan 4-Du = (4 – 1,689 = 2,311), sehingga dapat disimpulkan dalam model regresi tidak terdapat autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda, yaitu suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel independen atau lebih terhadap variabel dependennya. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	14.829	1.553		
Kepercayaan	.286	.129	.203	2.210	.029
Kepuasan	.209	.098	.196	2.134	.035
Komitmen organisasi	.232	.016	.261	2.045	.043

a. Dependent Variable: perilaku karyawan

Berdasarkan tabel 4.16 tersebut di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 14,829 + 0,286X_1 + 0,209X_2 + 0,232X_3$$

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pangaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen yaitu pengaruh dari masing-masing variabel independen yang terdiri atas kepercayaan, kepuasan dan komitmen organisasi terhadap perilaku karyawan yang merupakan variabel dependennya.

Pengujian terhadap hasil regresi dilakukan dengan menggunakan uji t pada derajat keyakinan sebesar 95% atau $\alpha = 5\%$. Selengkapnya disajikan pada tabel 5 berikut ini.

Tabel 5 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.829	1.553		5.154	.000
Kepercayaan	.286	.129	.203	2.210	.029
Kepuasan	.209	.098	.196	2.134	.035
Komitmen organisasi	.232	.016	.261	2.045	.043

Interpretasi terhadap uji t, menunjukkan bahwa variabel kepercayaan (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap perilaku karyawan karena mempunyai nilai t hitung sebesar 2,210 dengan signifikansi sebesar $0,029 < 0,05$. Dengan demikian kepercayaan berpengaruh terhadap perilaku karyawan. Hal ini berarti H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

Variabel kepuasan (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap perilaku karyawan karena mempunyai nilai t hitung sebesar 2,134 dengan signifikansi sebesar $0,035 < 0,05$. Dengan demikian kepuasan berpengaruh terhadap perilaku karyawan. Hal ini berarti H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.

Variabel komitmen organisasi (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap perilaku karyawan karena mempunyai nilai t hitung sebesar 2,045 dengan signifikansi berpengaruh sebesar $0,043 < 0,05$. Dengan demikian ada pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku karyawan. Hal ini berarti H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya semakin baik komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan maka semakin baik perilaku karyawan.

Uji F

Interpretasi uji F atau secara simultan, variabel independen yang terdiri dari kepercayaan, kepuasan dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap perilaku karyawan karena mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,010 < 0,05$. Hasil uji F selengkapnya disajikan pada tabel 6 berikut ini.

Tabel 6 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier untuk Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	149.637	2	74.819	4.837	.010 ^a
Residual	1686.041	127	15.468		
Total	1835.679	129			

Berdasarkan pada tabel 6 maka uji F nilai signifikansi untuk kepercayaan (X_1), Kepuasan (X_2), dan Komitmen Organisasi (X_3) adalah sebesar $0,010 < 0,05$ sedangkan F hitung $4,837 > F$ tabel 3,07. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh Kepercayaan (X_1), Kepuasan (X_2), dan Komitmen Organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Sinar Utama sejahtera Klaten.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 7 didapatkan pada koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,165. Hal ini berarti 16,5% variasi perubahan perilaku karyawan di PT. Sinar Utama Sejahtera Klaten dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen (kepercayaan, kepuasan dan komitmen organisasi), sedangkan sisanya sebesar 83,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.409 ^a	.182	.165	3.789

E. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepercayaan, kepuasan dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap perilaku karyawan PT. Sinar Utama Sejahtera Klaten. Berdasarkan hasil analisis data melalui pembuktian keempat hipotesis yang diajukan pada penelitian ini mengenai pengaruh kepercayaan, kepuasan dan komitmen organisasi terhadap perilaku karyawan PT. Sinar Utama Sejahtera Klaten, maka dihasilkan kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel 4.16 tersebut di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 14,829 + 0,286X_1 + 0,209X_2 + 0,232X_3$.
2. Kepercayaan (X_1) berpengaruh terhadap perilaku karyawan (Y) di PT. Sinar Utama Sejahtera Klaten.
3. Kepuasan (X_2) berpengaruh terhadap perilaku karyawan (Y) di PT. Sinar Utama Sejahtera Klaten.
4. Kepuasan (X_3) berpengaruh terhadap perilaku karyawan (Y) di PT. Sinar Utama Sejahtera Klaten.
5. Kepercayaan (X_1), kepuasan (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Sinar Utama Sejahtera Klaten karena mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,010 < 0,05$.
6. Berdasarkan nilai pada koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,165. Hal ini berarti 16,5% variasi perubahan perilaku karyawan di PT. Sinar Utama Sejahtera Klaten dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen (kepercayaan, kepuasan dan komitmen organisasi), sedangkan sisanya sebesar 83,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

Saran penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi jajaran pimpinan di PT. Sinar Utama Sejahtera Klaten, perlu memperhatikan faktor-faktor lain di luar kepercayaan, kepuasan dan komitmen organisasi untuk meningkatkan perilaku karyawannya. Misalnya faktor gaya kepemimpinan, *intellectual capital* dan kinerja manajerial.
2. Memperluas penelitian dengan cara menggunakan instansi atau organisasi lain (baik instansi swasta maupun negeri) untuk penelitian-penelitian yang akan datang.

Bagi peneliti lain yang tertarik dengan topik perilaku karyawan dapat melakukan penelitian serupa, namun dengan variabel yang berbeda. Misalnya dengan meneliti pengaruh variabel budaya kerja, insentif atau faktor individual karyawan terhadap perilaku karyawan.

F. ACKNOLWEDGEMENT

Saya ucapkan terimakasih kepada STIE SBI Yogyakarta yang telah memfasilitasi penelitian ini.

G. DAFTAR PUSTAKA

- Asikin, I. (2015). Pengaruh Kepercayaan dan Penghargaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tribun Jakarta Pusat. *Journal of Applied Business and Economics*, 2(2), 161-172.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bastian, E., Umaroh, S.K., Imawati, D. & Purwaningrum, E.K. (2018). Pengaruh Kepercayaan Organisasi Terhadap Komitmen Untuk Berubah Pada Karyawan. *Jurnal Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda*, 1(1), 30-35.
- Cahyani, R.A., Sundari, O. & Dongoran, J. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga). *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(1), 1-10.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ginting, I.K. & Rahmat, M. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepercayaan Pada Pimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Arma Anugerah Abadi. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen*, 1(1), 44-52.
- Priansa, D.J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian: dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Uha, I.N. (2015). *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja: Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima. Jakarta: Raja Grafindo Persada.