

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh LMX (*Leader Member Exchange*) terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel pemediasi pada BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta. Setelah melakukan penelitian dan analisis data maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa LMX (*Leader Member Exchange*) pada BMT BIF berpengaruh positif terhadap komitmen afektif. Pemimpin yang mampu membina hubungan baik dengan bawahannya akan menanamkan rasa memiliki organisasi yang baik kepada karyawannya.
2. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Komitmen afektif merupakan ikatan secara emosional yang melekat pada seorang karyawan untuk mengidentifikasikan dan melibatkan dirinya dengan organisasi. Dengan adanya emosional yang melekat ini akan membuat karyawan senang dalam bekerja dan melakukan segala kewajiban dan tugas tanpa merasa terpaksa sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja.
3. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BMT BIF Yogyakarta. Hal ini membuktikan bahwa tumbuhnya komitmen yang kuat dari para karyawan akan memaksimalkan kualitas

dan kuantitas kerja dan meningkatnya tanggung jawab yang mengidentifikasi timbulnya kinerja karyawan yang tinggi.

4. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa LMX (*Leader Member Exchange*) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. LMX menjadi faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja, kinerja dan *turn over* karyawan. LMX secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja melalui kecermatannya dalam menciptakan pekerjaan dan lingkungan kerja yang menarik, pelimpahan tanggung jawab serta penerapan peraturan dengan baik. Maka dari itu, pemimpin yang memiliki LMX yang baik akan menimbulkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.
5. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa LMX (*Leader Member Exchange*) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BMT BIF Yogyakarta. Pemimpin sebagai salah satu penentu arah dan tujuan organisasi diharapkan mampu mengontrol perilaku-perilaku kerja dan mengarahkannya pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan.
6. Dari hasil analisa pengaruh mediasi dengan menggunakan analisis jalur, pada pengujian pengaruh LMX (*Leader Member Exchange*) terhadap kepuasan kerja dengan komitmen afektif sebagai pemediasi, didapat kesimpulan bahwa koefisien mediasi yang dihasilkan berpengaruh positif dan signifikan yang berarti komitmen afektif menjadi faktor pemediasi hubungan antara LMX dengan kepuasan kerja.

7. Sedangkan pada pengujian pengaruh LMX (*Leader Member Exchange*) terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai pemediasi juga didapat kesimpulan bahwa koefisien mediasi yang dihasilkan berpengaruh positif dan signifikan yang berarti komitmen afektif menjadi faktor pemediasi hubungan antara LMX dan kinerja karyawan.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka terdapat beberapa saran yang dikemukakan oleh peneliti yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan untuk penelitian selanjutnya mengenai penelitian yang sama dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Bagi Lembaga Keuangan Syariah

Dari hasil penelitian yang telah dikemukakan bahwa LMX (*Leader Member Exchange*) berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kinerja dan komitmen afektif juga memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan BMT BIF. Sehingga dengan adanya hasil penelitian ini, diharapkan untuk setiap atasan lebih mampu lagi dalam mengontrol perilaku-perilaku kerja dan mengarahkannya pada peningkatan produktivitas dan kinerja agar terciptanya rasa puas yang lebih untuk karyawannya. Dengan begitu akan tercipta komitmen afektif yang kuat dari karyawan BMT BIF Yogyakarta.

## 2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Skala yang digunakan dalam penelitian ini memiliki interval ganjil. Kecenderungan kuesioner yang menggunakan interval ganjil adalah responden yang kurang memahami pertanyaan atau pernyataan kuesioner akan memilih kuesioner tengah, yaitu netral. Sehingga pada penelitian selanjutnya, disarankan peneliti menggunakan interval genap demi menghilangkan pilihan netral.

### C. Keterbatasan Peneliti

Dalam penelitian ini, peneliti merasa bahwa masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam melakukan penelitian. Adapun keterbatasannya sebagai berikut:

1. Penelitian ini masih diruang lingkup yang kecil, yaitu BMT dan hanya meneliti satu objek saja.
2. Kurangnya pemahaman dari responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner serta kurangnya sikap kepedulian dan keseriusan dalam menjawab semua pernyataan-pernyataan yang ada menjadi kendala dalam penelitian ini.
3. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa kuesioner dengan skala interval berupa rating (*skala likert*) sebagai skala pengukuran. *Skala likert* yang digunakan dalam penelitian ini adalah lima, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju. Kecenderungan kuesioner yang menggunakan skala ganjil adalah responden yang tidak memahami pertanyaan atau pernyataan kuesioner cenderung akan memberi jawaban netral.