

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh langsung LMX dan POS terhadap komitmen afektif, serta pengaruh tidak langsungnya ketika dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan. Sebanyak 143 (93,46%) dari *expected sample* karyawan dari masing-masing divisi telah berpartisipasi dalam penelitian ini untuk memberikan tanggapan atas pernyataan kuisisioner penelitian. Teknik *stratified proporsionate random sampling* telah digunakan dalam pengambilan sampel untuk mengoptimalkan sampel agar dapat mewakili dan menggambarkan populasi secara keseluruhan. Kemudian, data ditabulasikan dan diolah menggunakan teknik *Smart Equation Model* dari *Smart PLS 3* untuk pengukuran *validitas dan reliabilitas, R-square*, dan uji hipotesis penelitian, sebelum itu hasil deskriptif pada setiap indikator-indikator juga telah diuji melalui bantuan SPSS V.26 dan diteruskan dengan bantuan Microsoft Excel.

Berdasarkan alur dan proses pengujian, penelitian ini menemukan bahwa hubungan *leader-member exchanged* serta dukungan organisasi yang dirasakan karyawan telah menjadi prediktor yang akurat dalam peningkatan komitmen afektif karyawan Bank Nagari, Padang. Kemudian penulis juga menemukan bahwa kepuasan kerja karyawan sangat signifikan dan positif dipengaruhi oleh LMX dan POS. Hal ini mengindikasikan bahwa kualitas hubungan pemimpin dan bawahan serta dukungan organisasi yang dirasakan telah membuat karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, ketika karyawan memiliki hubungan yang harmonis dengan pemimpinnya mereka akan dapat secara langsung

menyampaikan keluhan-keluhan mereka, yang pada akhirnya menjadi keputusan management untuk mengatasi keluhan itu melalui saran dan pertimbangan para pemimpin Bank Nagari, Padang. Namun secara mengejutkan, penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak signifikan berkontribusi dalam peningkatan komitmen afektif karyawan, sehingga menyebabkan rendah atau bahkan hampir tidak adanya efek mediasi kepuasan kerja dalam hubungan POS dan LMX terhadap Komitmen Afektif karyawan Bank Nagari Kantor Pusat, Padang. Hal ini, mengindikasikan bahwa kepuasan kerja bukanlah mediator yang tepat untuk memperdekat hubungan LMX dan POS untuk peningkatan komitmen afektif karyawan, dan ini juga membuktikan bahwa keakuratan hubungan langsung antara LMX dan POS terhadap afektive commitment karyawan pada Bank Nagari ketimbang kepuasan kerja.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat dikemukakan implikasinya sebagai berikut:

1. *Leader Member Exchange* dan *Perceived Organizational Support* merupakan faktor yang dapat mempengaruhi affective commitment dengan kontribusi nilai sebesar 57,7%. Tetapi pada data distribusi frekuensi *leader member exchange* pernyataan ke enam dan kelima memiliki nilai paling rendah yaitu saya melampaui pekerjaan saya seharusnya demi menghargai pemimpin dan saya merasa pemimpin membela saya kepada orang lain didalam perusahaan ketika saya melakukan kesalahan. Untuk itu Bank nagari harus mengoptimalkan pertemuan pertemuan yang melibatkan pemimpin dan bawahannya secara

berkala seperti review meetings. Karena dalam review meeting supervisor dan bawahan dapat melakukan diskusi-diskusi yang memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dengan mengidentifikasi masalah kinerja dan solusi untuk mengatasinya yang diberikan oleh supervisor langsung. *Review* meeting juga akan membantu membangun hubungan yang baik antara *supervisor* dan karyawan karena supervisor menunjukkan bahwa dia peduli dengan pertumbuhan dan perkembangan karyawan yang berkelanjutan dan bahwa dia bersedia menginvestasikan sumber daya, termasuk waktu, untuk membantu karyawan tersebut meningkat.

2. Bank Nagari harus merencanakan lebih banyak lagi kegiatan-kegiatan gathering yang berkelanjutan, dan pelatihan-pelatihan yang melibatkan karyawan secara bergilir dan adil. Hal ini bertujuan untuk menjaga kualitas hubungan antara karyawan dan pimpinannya, dan kualitas personal antar keduanya juga bertumbuh.
3. *Leader Member Exchange* dan *Perceived Organizational Support* merupakan faktor yang dapat mempengaruhi *Job Satisfaction* dengan kontribusi nilai sebesar 61%. Tetapi pada tabel distribusi frekuensi *job satisfaction* pernyataan ke delapan dan ketujuh memiliki nilai paling rendah yaitu saya merasa puas dengan kebijakan promosi ditempat kerja dan saya merasa puas dengan apresiasi yang saya dapatkan ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik. Untuk itu Bank Nagari perlu meningkatkan perhatiannya terhadapkepuasan kerja karyawan

terutama dalam hal kejelasan karir, waktu promosi, serta rotasi kerja. Karena mayoritas karyawan yang ditempatkan pada Kantor Pusat Bank Nagari tergolong karyawan yang telah mapan, baik itu secara financial dan *personality*. Apabila hal tersebut dikesampingkan atau bahkan dibiarkan, maka akan berdampak pada keberlanjutan karyawan yang keluar dari Bank Nagari akan terus meningkat pertahunnya.

4. Bank Nagari harus lebih memperhatikan rotasi kerja, kecocokan divisi dengan keilmuan dalam menetapkan divisi karyawan, karena kepuasan kerja yang karyawan rasakan dimasa lampau tidak menjamin adanya komitmen yang murni dari dirinya untuk jangka waktu yang lama seketika mereka dipindahkan pada tempat yang tidak mereka inginkan, seperti jauh dari keluarga dan tidak adanya pendapatan tambahan ditempat itu.
5. Bank nagari harus lebih menunjukkan atau memberikan apresiasi yang tinggi terhadap karyawan yang telah memiliki kinerja yang baik dengan memberinya promosi kerja serta menyesuaikan reward ataupun bonus yang akan mereka terima sesuai hasil kinerja mereka

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian, hampir tidak ada yang tidak menemui hambatan dan keterbatasan. Beberapa keterbatasan penelitian yaitu:

1. Penelitian ini menggunakan variabel mediasi yaitu *Job satisfaction* dan variable independent yaitu *Leader member exchange* dan *Perceived organizational support*.
2. Jenis dalam pengambilan data hanya menggunakan metode kuantitatif.
3. Sumber data hanya menggunakan kuesioner

4. Objek penelitian hanya difokuskan pada Kantor Pusat Bank Nagari Padang.

5.4 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, penulis memiliki beberapa saran bagi pihak-pihak yang terkait, baik itu lingkup praktisi ataupun akademisi, beberapa saran penelitian diantaranya:

1. Untuk penelitian selanjutnya perlu menguji faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi komitmen afektif seperti, *Organizational Justice*..Dan faktor-faktor lainnya yang dapat memediasi hubungan *leader member exchange* dan *perceived organizational support* terhadap *affective commitment* seperti, *Voice Behavior*, *Felt Obligation*.
2. Untuk penelitian selanjutnya dalam mengelola data selain memakai metode kuantitatif diharapkan juga memakai metode kualitatif.
3. Untuk penelitian selanjutnya selain mengambil data dari metode kuesioner diharapkan juga memakai metode interview.
4. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan objek selain perusahaan perbankan, misalnya industry jasa perhotelan.