

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka simpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Leader-Member Exchange* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT. X.
2. *Leader-Member Exchange* tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional di PT. X.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviors* di PT. X.
4. Komitmen Organisasional tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviors* di PT. X.
5. Komitmen Organisasional tidak dapat memediasi pengaruh *Leader-Member Exchange* terhadap *Organizational Citizenship Behaviors* di PT. X.
6. Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh *Leader-Member Exchange* terhadap *Organizational Citizenship Behaviors* di PT. X.

5.2. Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran terkait dengan penelitian ini, antara lain:

5.1.1. Bagi Perusahaan

1. PT. X seharusnya lebih memperhatikan hubungan pemimpin-bawahan yang terjadi di perusahaan. Hubungan ini harus ditingkatkan dan dijaga dengan baik, karena kualitas hubungan yang baik ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan OCB karyawan (perilaku karyawan di perusahaan yang merupakan perilaku di luar *job description* mereka). Peningkatan kualitas hubungan antara pemimpin dan bawahan dapat dilakukan dengan cara: membalas kebaikan karyawan dan menghargai ide-ide karyawan. Dengan adanya interaksi dengan pihak perusahaan, karyawan akan lebih mencintai perusahaan tempat ia bekerja dan berkinerja yang baik pula.
2. PT. X dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, selain melalui hubungan interaksi pemimpin-bawahan yang baik, pihak perusahaan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui pemberian upah, promosi, dan kondisi kerja yang mendukung (Luthans, 1992:121). Karena jika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka ia akan memiliki OCB yang tinggi pula (Hasanbasri, 2007). Peningkatan kepuasan kerja karyawan di PT. X dapat dilakukan dengan cara: memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan tugas yang dapat mengasah kemampuan mereka. Perusahaan juga dapat menerapkan kebijakan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan dan disetujui bersama dengan tepat, agar karyawan merasa puas dengan perusahaan.

5.1.2. Bagi Peneliti Lanjutan

1. Untuk penelitian mendatang diharapkan adanya penambahan variabel lain selain *Leader-Member Exchange*, *Komitmen Organisasional*, dan *Kepuasan Kerja*, karena berdasarkan hasil pada tabel 4.8 diperoleh nilai R^2 sebesar 0,139 (13,9 %) indikasi nilai ini menunjukkan bahwa variabel *Leader-Member Exchange*, *Komitmen Organisasional*, dan *Kepuasan Kerja* secara umum mampu menjelaskan 13,9 % pengaruh variabel *Organizational Citizenship Behaviors* di PT. X. Hasil ini juga menggambarkan 86,1 % variabel *Organizational Citizenship Behaviors* dijelaskan oleh sebab lain diluar variabel yang digunakan dalam model.
2. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan sampel penelitian yang berasal dari pegawai negeri dan dengan jumlah sampel yang lebih diperbesar.

DAFTAR PUSTAKA

- Asgari, Ali, Abu Daud Silong, Aminah Ahmad, and Bahaman Abu Sama. 2008. The Relationship between Transformational Leadership Behaviors, Leader – Member Exchange and Organizational Citizenship Behaviors. *European Journal of Social Sciences*. Volume 6, Number 4. pp 140-151.
- Hasanbasri, Dana Mubasysyir. 2007. Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Politeknik Kesehatan Banjarmasin. *Working PaperSeries* No. 2. First Draft, Universitas Gajah Mada. hal 1-18.
- Fraser, T.M and Mulyana, L. 1985. *Stres & Kepuasan Kerja*. Seri Manajemen No 114. Jakarta: Binaprint.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Cetakan IV. Semarang: Undip.
- Greenberg, Jerald and Baron, A Robert. 2003. *Behavior in Organizations*, Eight Edition. New Jersey: Pearson Education.
- Handoko, Hani. 1988. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Ishak, Amir Normala and Syed Shah Alam. 2009. Leader – Member Exchange and Organizational Citizenship Behavior: the Mediating Impact of Self – Esteem. *International Journal of Business and Management*. Vol. 4 No. 3. pp 52-61.
- Ivancevich, M John, Robert Konopaske, and Michael T. Matteson. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, edisi 7, jilid 2. Jakarta: Erlangga.

- Jahangir, Nadim, Mohammad Muzahid Akbar, and Mahmudul Haq. 2004. Organizational Citizenship Behavior: its Nature and Antecedents. *BRAC University Journal*. Vol. 1, No. 2. pp. 75-85.
- Leow, Kah Loong and Kok Wei Khong. 2009. Organizational Commitment: The Study of Organizational Justice and Leader – Member Exchange (LMX) Among Auditors in Malaysia. *International Journal of Business and Information*. Volume 4, Number 2. pp 161-198.
- Liden, R.C., and G. Graen. 1980. Generalizability of the Vertical Dyad Linkage Model of Leadership. *Academy of Management Journal*, 23. pp 451-465.
- Luthans, Fred. 1992. *Organizational Behavior*, Sixth Edition. Singapore: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A.P. 2000. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moorman, H Robert. 1993. The Influence of Cognitive and Affective Based Job Satisfaction Measures on the Relationship Between Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior. *Human Relations*. Vol. 46, No. 6. pp 759-776.
- Kandan, a/l Perumaluand Ibrahim bin Ali. 2010. A Correlation Study of Leader – Member Exchange and Organizational Citizenship Behavior in a Public Sector Organization. *JOURNAL OF GLOBAL BUSINESS AND ECONOMICS*. Volume 1, Number 1. pp 1-17.
- Pradipta, R. Adhitya Ivan. 2009. Pengaruh Leader-Member Exchange terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT.

PLN (PERSERO) Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban Jawa Bali Region Jawa Timur dan Bali. *Undergraduate Thesis Airlangga University*.

Price, L James. 1997. Handbook of Organizational Measurement. Departement of Sociology, University of Iowa, Iowa City, USA-*International Journal of Manpower*. vol 18 no 4/5/6. pp 305-558 © University Press, 0143-7720.

Robbins, P Stephen and Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasional*. Buku 1, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.

Scandura, T.A. 1999. Rethinking Leader-Member Exchange: an Organizational Justice Perspective. *Leadership Quarterly*. 10: 25-41.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Soldner, James Louis. 2009. Relationship Among Leader – Member Exchange, Organizational Citizenship Behavior, Organizational Commitment, Gender, and Dyadic Duration in A Rehabilitation Organization. *Southern Illinois University Carbondale*. soldner@siu.edu.

Vibriwati. 2005. Hubungan Pertukaran Pemimpin – Anggota Dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional yang Dimediasi oleh Keadilan Organisasional, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta. *Kinerja*. Volume 9, No. 2: Hal 162-172.

Warsi, Sundas, Noor Fatima, and Shamim A. Sahibzada. 2009. Study on Relationship Between Organizational Commitment and its Determinants among Private Sector Employees of Pakistan. *International Review of Business Research Papers* Vol. 5 No. 3 April 2009 pp. 399 – 410.

Yukl, Gary. 2001. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Ke 5.
Jakarta: Indeks.