

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *transformatif leadership* dan *leader member-exchange* terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan pada tiga BPRS di Yogyakarta, yang diantaranya yaitu BPRS Margirizki Bahagia, BPRS Madina Mandiri Sejahtera, dan BPRS Bangun Drajat Warga. Data penelitian ini dianalisis dengan kuantitatif dan untuk menguji hipotesis peneliti menggunakan *inner model* atau pengukuran dengan *Partial Least Square (PLS)*.

Setelah melakukan analisis data maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Transformatif leadership* berpengaruh terhadap komitmen afektif karyawan pada tiga BPRS di Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa terdapatnya kesesuaian karyawan dengan pemimpin pada organisasi yang membuat mereka berkomitmen terhadap organisasinya.
2. *Leader member-exchange* berpengaruh terhadap komitmen afektif karyawan pada tiga BPRS di Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kesesuaian dengan kepemimpinan pada organisasinya maka karyawan tersebut akan berkomitmen terhadap organisasinya.

3. Komitmen afektif berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan pada tiga BPRS di Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan pada tiga BPRS Yogyakarta memiliki komitmen yang tinggi maka *organizational citizenship behavior* mereka meningkat.
4. *Transformasional leadership* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada tiga BPRS di Yogyakarta. Hal ini dapat dikatakan bahwa adanya kesesuaian antara karyawan dengan cara pimpinan memimpin organisasinya yang membuat adanya *organizational citizenship behavior* pada karyawan di tiga BPRS di Yogyakarta. Komitmen afektif tidak memediasi pengaruh antara *transformasional leadership* terhadap *organizational citizenship behavior*.
5. *Leader member-exchange* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan pada tiga BPRS di Yogyakarta. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hipotesis yang telah dibentuk oleh peneliti yang menyatakan bahwa *leader member-exchange* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Komitmen afektif memediasi pengaruh antara *leader member-exchange* terhadap *organizational citizenship behavior*.

## **B. Keterbatasan dan Penelitian Selanjutnya**

1. Pada penelitian ini hanya menggunakan variabel *transformasional leadership* dan *leader member-exchange* yang memengaruhi komitmen afektif dan *organizational citizenship behavior*. Untuk penelitian selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan objek sejenis disarankan supaya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel atau meneliti variabel-variabel lainnya yang berhubungan dengan komitmen afektif dan *organizational citizenship behavior* yang belum diteliti.
2. Pada penelitian ini, peneliti tidak menguraikan secara detail unsur-unsur yang terdapat pada dimensi variabel mediasi (komitmen afektif). Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti secara detail unsur-unsur pada dimensi variabel yang digunakan pada penelitian.

## **C. Implikasi Manajeral**

1. Bank Syariah, khususnya pemimpin BPRS Margirizki Bahagia, BPRS Madina Mandiri Sejahtera dan BPRS Bangun Derajat Warga dalam memimpin organisasinya untuk lebih memperhatikan bawahannya dengan membangun rasa percaya terhadap pemimpin baik dari cara memimpin dan menjaga hubungan baik antarpemimpin dengan karyawan, karena akan mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya karyawan akan memberikan perilaku yang diluar kewajiban karyawan

yang aman karyawan tidak sungkan akan melakukan pekerjaan diluar pekerjaan wajibnya untuk membantu menyelesaikan masalah yang ada pada organisasinya. Hal tersebut dikarenakan untuk membangun organisasi yang baik harus memiliki pemimpin yang dapat mengarahkan karyawannya, organisasi juga membutuhkan karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi serta mempunyai keinginan untuk memajukan organisasinya.

2. Penelitian ini memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan komitmen afektif dan *organizational citizenship behavior* karyawan, seperti dan *transformasional leadership* dan *leader member-exchange*.

