

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengelola deskripsi, analisis, interpretasi dan hasil pengujian hipotesis tentang pengaruh antara *Leader Member Exchange* dengan kepuasan kerja, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa:

1. Pengaruh antara *Leader Member Exchange* dengan kepuasan kerja bersifat positif, artinya jika *Leader Member Exchange* tinggi maka kepuasan kerja juga tinggi, sebaliknya jika *Leader Member Exchange* rendah, maka kepuasan kerja karyawan pun akan rendah, kepuasan kerja dipengaruhi oleh *Leader Member Exchange*, maka  $\hat{Y} = 90,410 + 0,410X$ . Atau variasi kepuasan kerja ditentukan oleh *Leader Member Exchange* sebesar 38,40%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain antara lain yaitu: kompensasi, iklim kerja yang sehat, dan penghargaan
2. Hasil pengujian hipotesis telah diperoleh nilai  $t_{hitung} = 6,88$  dan  $t_{tabel} = 1,67$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tolak  $H_0$  dan terima  $H_1$  yang artinya penelitian menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara *Leader Member Exchange* dengan kepuasan kerja pada PT. Nokia Solutions and Networks Indonesia.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan, maka implikasi dari hasil penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan hasil analisis indikator pada variabel *Leader Member Exchange* diketahui bahwa skor rata-rata terendah pada indikator afeksi, untuk itu manajemen harus terus meningkatkan rasa afeksi dengan membangun pengaruh interpersonal yang baik antara pimpinan dengan bawahan sehingga tercipta saling memberikan koreksi terhadap setiap kesalahan yang dilakukan oleh salah satu pihak. Sedangkan skor indikator terbesar adalah respek professional, untuk itu pihak manajemen memberikan rewards atas hasil kerja yang baik oleh karyawannya.
2. Berdasarkan hasil analisis indikator diketahui skor terendah adalah pada indikator promosi sebesar 18.81%. Hal ini berarti bahwa pada PT. Nokia Solutions and Networks Indonesia kurang memberikan kesempatan promosi jabatan kepada pegawainya. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pihak manajemen hendaknya memberikan promosi jabatan kepada karyawannya.
3. Semakin baik *Leader Member Exchange* yang dilakukan pimpinan akan semakin baik pengaruh antara pimpinan dengan bawahan sehingga akan terjalin kerja sama yang baik.

## **C. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka peneliti menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pimpinan sebaiknya membangun pengaruh yang baik dengan karyawannya sehingga afeksi antara pimpinan dengan bawahannya akan semakin baik. Hal ini dapat membangkitkan budaya saling memberikan koreksi ke arah lebih baik.
2. Karyawan hendaknya membangun pengaruh yang baik pula dengan sesama rekan kerja dalam satu bagian atau dengan bagian lain sehingga akan tercipta kepuasan kerja yang tinggi. Pengaruh yang baik antar karyawan akan menciptakan rasa persaudaraan sesama rekan kerja.
3. Peneliti selanjutnya hendaknya dapat memperluas cakupan sampel penelitian ini dengan menambah jumlah popuasi dan perusahaan yang sejenis.