

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian ini ditemukan hasil terkait 4 hipotesis penelitian. Hipotesis 1 menunjukkan adanya pengaruh persepsi keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi dengan mediasi kepuasan kerja, dengan analisis mediasi menggunakan JASP. Hipotesis 2 menunjukkan ada pengaruh persepsi keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis diterima. Hipotesis 3 menunjukkan ada pengaruh persepsi keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi, sehingga hipotesis diterima. Hipotesis 4 menunjukkan ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, sehingga hipotesis diterima.

5.2 Saran

1. Bagi Perusahaan PT. Jayadi Samudera Lines

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sedikit subjek yang merasa atasannya kurang mampu menekan bias pribadinya, kurang ada prosedur yang dirancang untuk membuat keputusan yang terwakili dari semua pihak karyawan, dan subjek merasa atasan kurang memberi umpan balik dengan tepat waktu tentang keputusan dan implikasi dari atasan.

Libatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang relevan, terutama yang secara langsung memengaruhi mereka, tetapkan prosedur yang jelas dan konsisten untuk keputusan seperti penilaian kinerja, promosi, dan kompensasi, pastikan bahwa keputusan didasarkan pada kinerja dan kontribusi karyawan, bukan pada faktor pribadi atau favoritisme.

2. Bagi Karyawan Perusahaan PT. Jayadi Samudera Lines

Berdasarkan hasil pembahasan bagian uji frekuensi menunjukkan sedikit subjek yang merasa kurang puas dengan kenaikan gaji yang diberikan, karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik tidak mendapatkan kesempatan yang adil untuk dipromosikan dan kenaikan jabatan tidak sama cepatnya dengan perusahaan lain.

- Evaluasi kerja, Karyawan dapat melakukan pertimbangan untuk mengevaluasi kinerja secara menyeluruh. Identifikasi area yang bisa ditingkatkan dan buat rencana pengembangan pribadi.

- Diskusi dengan Personalia atau MSDM (Manajemen Sumberdaya Manusia), karena MSDM melakukan pengawasan terhadap tenaga kerja yang produktif dan berkembang, itu merupakan tugas MSDM. Peran MSDM dalam organisasi adalah mengatur seluruh karyawan agar secara efektif dalam melakukan pekerjaannya. Untuk berdiskusi tentang ekspektasi dan tujuan jangka panjang. Tanyakan bagaimana karyawan bisa memenuhi kriteria untuk kenaikan gaji yang lebih tinggi dimasa depan.
- Rencana karir, berkomunikasi dengan Personalia atau MSDM, karena ini dapat membantu dalam merencanakan langkah-langkah untuk mencapai posisi yang lebih baik dan imbalan yang lebih tinggi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Adapun bagi peneliti selanjutnya dapat lebih maksimal dalam melakukan penelitian terkait komitmen organisasi, dengan mencari predictor lain yang relevan dengan komitmen organisasi. Selain itu peneliti selanjutnya dapat memilih subjek yang lebih bervariasi, namun tetap relevan dengan topic penelitian agar pembahasan komitmen organisasi lebih luas.

