

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis data yang telah dilakukan untuk menguji pengaruh *Leader Member Exchange* dan keadilan organisasi terhadap komitmen organisasional di PT. Bertu Boga Sejahtera Tangerang Selatan, maka dapat disimpulkan:

1. Berdasarkan uji koefisien determinasi dengan melihat R^2 sebesar 0,399 yang artinya pengaruh variabel independen *Leader Member Exchange* dan keadilan organisasi terhadap variabel dependen komitmen organisasional secara simultan yaitu 39,9% sedangkan sisanya sebesar 60,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
2. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan kesimpulan:
 - a. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Leader Member Exchange* dan komitmen organisasional. Artinya, jika *Leader Member Exchange* maka komitmen organisasional juga akan tinggi dan sebaliknya, jika *Leader Member Exchange* rendah, komitmen organisasional juga akan rendah.
 - b. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara keadilan organisasi dan komitmen organisasional. Artinya, jika keadilan organisasi juga tinggi, maka komitmen organisasional juga akan tinggi dan sebaliknya, jika

keadilan organisasi rendah, maka komitmen organisasional juga akan rendah.

- c. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Leader Member Exchange* dan keadilan organisasi terhadap komitmen organisasional

B. Implikasi

Dari kesimpulan yang telah peneliti simpulkan, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat *Leader Member Exchange* dan keadilan organisasi terhadap variabel dependen komitmen organisasional di PT. Bertu Boga Sejahtera Tangerang Seltan. Dengan demikian, implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah *Leader Member Exchange* dan keadilan organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen organisasional. Semakin tinggi *Leader Member Exchange*, maka semakin tinggi komitmen organisasional. Serta, semakin tinggi keadilan organisasi, maka semakin tinggi komitmen organisasional.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah untuk meningkatkan komitmen organisasional, maka pimpinan dan karyawan harus meningkatkan *Leader Member Exchange* dan keadilan organisasi. Selanjutnya, dimensi dalam komitmen organisasional yang paling rendah adalah dimensi komitmen berkesinambungan sebesar 31.25%. dengan Indikator Kebutuhan bertahan karena Pertimbangan biaya keluar dari organisasi 15,23%. Butir pernyataan dengan skor terendah adalah nomor 13 yaitu Akan terlalu merugikan saya untuk meninggalkan perusahaan sekarang. Hal ini dapat membuktikan bahwa karyawan tidak terlalu mementingkan untuk tinggal di dalam perusahaan dan tidak merasa dirugikan apabila keluar dari

perusahaan. Selanjutnya pada dimensi *Leader Member Exchange* penilaian yang paling rendah adalah respek dengan persentase 32,16%. Hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya respek pimpinan terhadap karyawan dan respek karyawan kepada pimpinan.

Pada dimensi keadilan organisasi dimensi yang paling rendah adalah dimensi keadilan interaksional sebesar 32,40%.. dengan Indikator kejujuran 8,71%. Butir pernyataan dengan skor terendah adalah nomor 23 yaitu Pimpinan selalu bertindak jujur dalam berkomunikasi. Dengan ini dapat dilihat bahwa dalam berkomunikasi atau dalam menyampaikan sesuatu masih ada yang ditutup-tutupi oleh pimpinan. Hal ini dapat mengakibatkan karyawan menjadi tidak berkomitmen kepada perusahaan karena mereka merasa dibohongi atau merasa pimpinan kurang jujur dalam berkomunikasi.

Komitmen organisasional PT Bertu Boga Sejahtera Tangerang Selatan tidak hanya dipengaruhi oleh *Leader Member Exchange* dan keadilan organisasi saja, tetapi masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Untuk itu perlu diadakan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional. Namun penelitian ini telah membuktikan bahwa *Leader Member Exchange* dan keadilan organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran yang bermanfaat, yaitu:

1. Untuk meningkatkan komitmen karyawan agar mereka tetap berada dalam perusahaan tidak hanya karena kerugian biaya sebaiknya perusahaan lebih memberi perhatian lagi kepada seluruh karyawan agar mereka senantiasa tetap dalam perusahaan dan tetap menjadi bagian dari perusahaan.
2. Untuk meningkatkan respek antara pimpinan dan karyawan, pimpinan dan karyawan hendaknya menjalin hubungan yang lebih dekat agar tercipta respek antar pimpinan dan karyawan selain itu perusahaan dapat melakukan *gathering* bersama agar pimpinan dan karyawan dapat lebih akrab dan saling menghormati.
3. Hendaknya pimpinan harus jujur dalam segala kondisi dan dalam menetapkan suatu aturan ataupun saat berkomunikasi agar karyawan tidak merasa dibohongi dan karyawan merasa mendapatkan keadilan serta dapat meningkatkan komitmen organisasionalnya.