

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Setelah menganalisis data penelitian mengenai “Pengaruh Keadilan Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi: Studi Pada Staff Karyawan Hotel Bintang 5 Yang Ada di Jakarta”, maka kesimpulan yang didapat adalah sebagai berikut:

1. Deskripsi dari Keadilan Organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah sebagai berikut:
  - a. Keadilan organisasi pada karyawan hotel bintang 5 diamond di Jakarta tergolong sangat tinggi dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Pada penelitian ini, tingkat sangat tingginya keadilan organisasi dapat dilihat dari perusahaan menunjukkan kepedulian dengan cara memperlakukan karyawan dengan baik. Perusahaan sangat menyadari jika ini harus dilakukan agar karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih tinggi karena perusahaan telah memperlakukan dengan baik selama berada di perusahaan tersebut.
  - b. Kepuasan kerja karyawan hotel bintang 5 diamond dalam hal ini tergolong sangat tinggi dalam mendukung terwujudnya komitmen perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari dukungan moral yang selalu diberikan oleh rekan kerja dalam menjalankan tugasnya agar menjadi lebih semangat. Dengan adanya dukungan seperti ini, dapat

membuat lingkungan kerja yang lebih nyaman dikarenakan selalu ada support yang diberikan antar rekan kerja agar karyawan dapat bekerja lebih baik lagi.

- c. Komitmen organisasi karyawan hotel bintang 5 diamond dalam hal ini juga tergolong tinggi. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, terbukti terdapat beberapa indikasi yang menyebabkan komitmen karyawan tinggi, diantaranya adalah bahwa karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan serta para karyawan menganggap jika perusahaan mereka bekerja sudah menjadi bagian dari keluarga mereka. Hal ini dapat membuat karyawan berpikir dua kali untuk dapat meninggalkan perusahaan.
2. Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan hotel bintang 5 diamond di Jakarta. Pengaruh ini bersifat positif dan signifikan, yang artinya bahwa ketika keadilan organisasi pada karyawan itu meningkat maka komitmen organisasi karyawan akan mengalami peningkatan.
3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan hotel bintang 5 diamond di Jakarta. Pengaruh ini bersifat positif dan signifikan, yang artinya bahwa ketika kepuasan kerja pada karyawan itu meningkat maka komitmen organisasi karyawan akan mengalami peningkatan.

4. Model penelitian keadilan organisasi dan kepuasan kerja dapat memprediksi komitmen organisasi pada pegawai hotel bintang 5 diamond di wilayah Jakarta.

## **5.2 Implikasi**

### **5.2.1. Implikasi Teoritis**

- a. Pemberian hak-hak kepada karyawan secara adil dan merata dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang tinggi. Atasan perlu lebih memperhatikan apakah penyebaran hak bagi karyawan sudah cukup merata atau belum, jika karyawan mendapatkan hak yang sesuai maka karyawan juga merasa dihargai oleh perusahaannya.
- b. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan. Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi tentunya mempunyai komitmen yang tinggi dibandingkan karyawan lainnya. Diharapkan atasan dapat menumbuhkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya dengan berbagai cara dan tentu menarik bagi karyawan.

### **5.2.2. Implikasi Praktis**

- a. Pada variabel keadilan organisasi dalam pernyataan Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi karyawan untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan merupakan persentase yang paling kecil (SS+S) yaitu 51%. Meskipun tergolong ke dalam kriteria tinggi, namun dalam hal ini perusahaan perlu lebih sering melibatkan karyawan dalam membuat keputusan penting untuk memastikan bahwa setiap karyawan memiliki hak dan kesempatan yang sama.
- b. Pada variabel kepuasan kerja, jawaban setuju dan sangat setuju terendah adalah 77% pada pernyataan tempat saya bekerja selalu

memberikan bonus kepada karyawan. Dalam hal ini, indicator tersebut sudah masuk kedalam skor kriteria (SS+S) sangat tinggi. Hal ini perlu dipertahankan oleh perusahaan agar karyawan tetap merasa bahwa bonus yang diberikan sudah sepadan dengan pekerjaan yang sudah diselesaikan.

- c. Pada variabel komitmen organisasi, jawaban setuju dan sangat setuju dengan persentase terendah sebesar 49% (rendah) terdapat pada pernyataan terlalu banyak hal dari hidup saya yang akan terganggu jika saya meninggalkan organisasi. Hal ini menjelaskan banyak yang menganggap pekerjaan adalah lingkungan biasa, dan rela meninggalkan organisasi. Sebaiknya HRD membangun lingkungan kerja yang nyaman dan saling adanya keterkaitan sesama karyawan, bukan lingkungan kerja yang individualis. Hal ini dapat membuat karyawan berpikir Kembali jika ingin meninggalkan perusahaan karena terlalu banyak hal yang juga mengganggu.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-

penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Jumlah responden yang hanya 115 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Peneliti kurang mendapatkan informasi secara langsung mengenai objek penelitian dikarenakan penelitian dilaksanakan saat pandemik *Covid-19*. Hal ini berdampak pada tidak maksimalnya informasi yang diperoleh oleh peneliti untuk dapat digunakan dalam menganalisis masalah sebenarnya.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya. Dengan begitu, dapat menyebabkan terjadinya perbedaan pada latar belakang dengan hasil analisis deskriptif.

#### **5.4 Rekomendasi Untuk Penelitian Selanjutnya**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, peneliti mengungkapkan beberapa rekomendasi yang dapat dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan diantaranya.

1. Penelitian dilakukan ditengah *pandemic covid-19*, karena kondisi tersebut peneliti tidak mendapatkan informasi secara mendalam tentang permasalahan yang diangkat pada penelitian ini. Oleh sebab itu,

diharapkan pada penelitian selanjutnya lebih di perdalam mengenai permasalahannya

2. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel bebas lainnya yang mendukung variabel dari komitmen organisasi diantaranya motivasi, budaya organisasi, perubahan organisasi, kompensasi, keterlibatan kerja dan gaya kepemimpinan dengan tempat penelitian yang sama atau dengan menggunakan variabel bebas dan terikat yang sama dengan tempat penelitian yang berbeda.
3. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan tempat penelitian yang sama dan variabel yang digunakan pun sama atau variabel bebas dan terikat yang berbeda serta tempat penelitian yang sama.