

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan beserta teori dan konsep yang mendukung dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari analisis deskriptif yang sudah disampaikan, maka dapat disimpulkan bahwa :
  - a. Dukungan Organisasi yang diukur menggunakan 3 indikator, yaitu Kesejahteraan Karyawan, Dukungan Atasan, Penghargaan dan Kondisi kerja. Indikator Kesejahteraan karyawan memperoleh persentase skor terendah dengan kategori cukup baik dan persentase tertinggi terdapat pada indikator Kondisi Kerja dengan kategori baik. dan secara keseluruhan Variabel Dukungan Organisasi berada pada kategori Cukup Baik.
  - b. Keadilan Organisasi yang diukur menggunakan tiga indikator, yaitu Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional. Indikator Keadilan Prosedural memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori baik dan persentase terendah terdapat pada Keadilan Distributif dengan kategori cukup baik. dan secara keseluruhan untuk variabel Keadilan Organisasi berada pada kategori Cukup baik.
  - c. Kepuasan Kerja yang diukur menggunakan lima indikator, yaitu pekerjaan, Upah, Promosi, Pengawasan dan rekan kerja. Indikator Promosi memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori baik dan persentase

terendah terdapat pada indikator Upah berkategori cukup baik dan secara keseluruhan dari variabel Kepuasan Kerja berada pada kategori Cukup Baik.

- d. Komitmen Organisasi yang diukur menggunakan tiga indikator yaitu Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif. Indikator Komitmen Berkelanjutan memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori baik dan persentase terendah terdapat pada indikator Komitmen Afektif berkategori cukup baik dan secara keseluruhan dari variabel Komitmen Organisasi berada pada kategori Cukup Baik.
2. Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Universal Indo Persada Bandung
  3. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Universal Indo Persada Bandung
  4. Keadilan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Universal Indo Persada Bandung
  5. Dukungan Organisasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Universal Indo Persada Bandung.

## **5.2 Saran**

Setelah peneliti memberikan kesimpulan terkait Dukungan Organisasi, Keadilan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Universal Indo Persada Bandung, maka peneliti akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan antara lain:

1. Berdasarkan tanggapan karyawan mengenai Dukungan Organisasi pada PT. Universal Indo Persada Bandung yang berada pada kategori cukup baik. Indikator terlemah pada Dukungan Organisasi yaitu Kesejahteraan Karyawan maka disarankan perusahaan untuk memberikan kepedulian atas kesejahteraan karyawan seperti memberikan peningkatan gaji serta pemberian insentif yang layak dan sesuai serta bonus apabila karyawan melakukan pekerjaan di luar tanggung jawabnya.
2. Berdasarkan tanggapan karyawan mengenai Keadilan Organisasi pada PT. Universal Indo Persada Bandung yang berada pada kategori cukup baik. Indikator terlemah pada Keadilan Organisasi yaitu Keadilan Distributif maka disarankan kepada perusahaan untuk lebih memperhatikan atas pekerjaan yang diberikan yaitu memberikan pekerjaan sesuai dengan tanggung dan kemampuan karyawan.
3. Berdasarkan tanggapan karyawan mengenai Kepuasan Kerja pada PT. Universal Indo Persada Bandung yang berada pada kategori cukup baik. Indikator terlemah pada Kepuasan Kerja yaitu Upah maka disarankan untuk meningkatkan hal tersebut dengan memperhatikan atas upah yang diterima karyawan sesuai dengan kontribusi yang dikerjakan oleh karyawan.
4. Berdasarkan tanggapan karyawan mengenai Komitmen Organisasi pada PT. Universal Indo Persada Bandung dikategorikan cukup baik. Indikator terlemah pada Komitmen Organisasi yaitu Komitmen Afektif maka disarankan untuk meningkatkan hal tersebut dengan memperhatikan setiap karyawan

diperlakukan hormat dan adil, serta merasa nyaman dan menikmati pekerjaan mereka.

5. Berdasarkan analisis verifikatif variabel Dukungan Organisasi, Keadilan Organisasi dan Kepuasan Kerja diperoleh bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Komitmen Organisasi pada PT. Universal Indo Persada Bandung adalah Kepuasan Kerja. Dengan demikian perusahaan sebaiknya meningkatkan Kepuasan Kerja dengan memperhatikan atas gaji yang diberikan kepada karyawan.