

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh persepsi keadilan yang meliputi keadilan internal dan keadilan eksternal terhadap komitmen organisasi dan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi karyawan PT YOGYATEK Yogyakarta, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Variabel keadilan internal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT YOGYATEK Yogyakarta. Sehingga semakin tingginya keadilan internal yang dimiliki karyawan, akan menyebabkan peningkatan komitmen organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 1 diterima**, yaitu bahwa keadilan internal berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.
2. Variabel keadilan eksternal mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT YOGYATEK Yogyakarta. Dengan demikian, semakin tingginya keadilan eksternal yang dimiliki karyawan, akan menyebabkan peningkatan komitmen organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 2 diterima**, yaitu bahwa keadilan internal berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

3. Variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi sehingga jika komitmen organisasi ditingkatkan maka akan berpengaruh pada penurunan karyawan untuk keluar dari organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 3 diterima**, yaitu bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat disarankan kepada pihak PT YOGYATEK Yogyakarta :

1. Sehubungan dengan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari keadilan internal dan eksternal, maka pimpinan PT YOGYATEK dalam mengambil kebijakan sebaiknya memperhatikan kesejahteraan karyawan agar tercipta keadilan internal dan eksternal bagi karyawan yang akan berdampak positif bagi perusahaan.
2. Untuk melihat komitmen karyawan, sebaiknya untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel kepuasan kerja. Hal ini dilakukan untuk menurunkan intensi turnover dapat dilakukan dengan menaikkan kepuasan kerja mereka sehingga akan mampu menaikkan komitmen terhadap perusahaan. Riset Kalbers and Forgatty (1995) dalam Wening (2005), menemukan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berhubungan

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan, diantaranya:

1. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya menggunakan 1 (satu) Obyek penelitian, sehingga peneliti hanya bisa menerka perbandingan keadilan antara perusahaan yang satu dengan yang lainnya tanpa adanya observasi langsung terhadap perusahaan yang diperbandingkan.
2. Penelitian ini menggunakan kuesioner, hal ini memungkinkan responden mendapatkan pemahaman yang berbeda dengan yang dimaksud peneliti.