

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Tidak berpengaruh yang signifikan antara kealihan prosedural terhadap komitmen organisasi pada PT. iCherry Seluler Indonesia. Maka Hipotesis (H1) ditolak atau tidak sesuai. Artinya kealihan prosedural belum memberikan dampak bagi karyawan dalam membuat keputusan sehingga setiap anggota organisasi merasa belum terlibat didalamnya
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kealihan distributif terhadap komitmen organisasi pada PT. iCherry Seluler Indonesia. Maka Hipotesis (H2) diterima atau sesuai. Artinya karyawan merasakan keadilan atas pengalokasian imbalan di perusahaan kepada para karyawannya maka akan semakin puas mereka atas pekerjaan yang mereka lakukan, begitu juga sebaliknya
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kealihan procedural dan kealihan distributif terhadap komitmen organisasi pada PT. iCherry Seluler Indonesia. Maka Hipotesis (H3) diterima atau sesuai. Artinya semakin baik kealihan procedural dan kealihan distribute yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka semakin meningkatnya pula kinerja dari karyawan

5.2. Saran

81

Berdasarkan hasil penelitian : data, penulis dapat mengemukakan berbagai saran bagi perkembangan dan kemajuan PT. iCherry Seluler Indonesia yaitu sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini, keadilan procedural pada PT. iCherry Seluler Indonesia harus transparan agar karyawan merasakan adanya keadilan pada prosedur yang digunakan perusahaan maka akan semakin puas perasaan karyawan atas pekerjaan mereka. begitu juga sebaliknya jika karyawan merasakan kurangnya keadilan pada prosedur yang digunakan perusahaan maka akan berkurang perasaan puas.

Keadilan distributif pada PT. iCherry Seluler Indonesia harus diperkuat lagi. Dimana keadilan distributif memiliki pengaruh yang cukup besar dalam menentukan komitmen organisasi karyawan. Maka perusahaan perlu melakukan upaya guna meningkatkan keadilan distributif kepada komitmen organisasi pada karyawan dengan cara memberikan jabatan baru, penghargaan yang adil kepada seluruh karyawan untuk meningkatkan komitmen organisasi