

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berikut ini terdapat beberapa kesimpulan terkait dari hasil penelitian mengenai hubungan antara keadilan organisasional dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Kereta *Commuter* Indonesia, yaitu:

1. Terdapat hubungan antara keadilan organisasional dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Kereta *Commuter* Indonesia. Maka dari itu, hipotesis alternatif (H_a) dalam penelitian ini diterima
2. Terdapat hubungan dengan arah positif antara keadilan organisasional dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Kereta *Commuter* Indonesia. yang menandakan bahwa semakin tinggi keadilan organisasional, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Begitupula sebaliknya, semakin rendah keadilan organisasional, maka semakin rendah pula kepuasan kerja.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Teoritis

1. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk memperdalam fenomena khususnya terkait dengan teori dan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin menggunakan fenomena terkait kepuasan kerja, diharapkan menggunakan lokasi penelitian yang berbeda. Agar dapat menggali permasalahan penelitian yang lebih berbeda.

5.2.2 Saran Praktis

1. Implikasi penelitian dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui keadilan organisasional dengan hubungan interaksional adalah dengan organisasi berupaya untuk meningkatkan

intensitas dalam berkomunikasi dan berinteraksi, dimana kepala bagian ditiap divisi agar dapat menciptakan suasana egaliter dengan melakukan kegiatan diluar organisasi dengan melakukan family gathering seperti outbond, piknik, atau ketempat rekreasi bersama dengan karyawan, karena tiap kepala bagian berinteraksi langsung dengan karyawan, sehingga tercipta suasana harmonis dan nyaman. Manajemen secara konsisten menerapkan proses seleksi atau pelatihan kepada para kepala ditiap devisi agar lebih memahami arti dan makna kepemimpinan.

2. Untuk keadilan prosedural organisasi dapat memberikan kesempatan para karyawan ikut berperan dalam pengambilan keputusan, sehingga pegawai merasa puas karena merasa dihargai oleh organisasi atas pendapat dan ikut andil dalam pengabilan keputusan untuk organisasi tersebut.
3. Untuk keadilan distributif pemberian penghargaan untuk para karyawan yang bekerja dengan baik juga dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan, sehinggakaryawan dapat bersaing bekerja lebih baik untuk organisasi.