

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada uraian bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel keadilan organisasional (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional (Y) yang ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung}$  3,089 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,68023 dengan tingkat signifikansi satu sisi  $0,002 < 0,05$ , artinya semakin tinggi keadilan organisasional yang dirasakan oleh karyawan dapat mempengaruhi semakin tingginya tingkat komitmen organisasional karyawan. Hasil penelitian menjelaskan bahwa karyawan merasa pemberian imbalan di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Madiun 63100 sudah cukup adil, selain itu karyawan merasakan bahwa prosedur kerja sudah adil dan konsisten, PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Madiun 63100 telah memberikan kesempatan bagi karyawan dalam pengambilan keputusan, perusahaan menunjukkan kepedulian dan memperlakukan karyawan dengan baik, dan perusahaan telah menghormati hak-hak karyawan.

2. Variabel kepemimpinan transformasional (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional (Y) yang ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung} 2,271 > t_{tabel}$  sebesar 1,68023 dengan tingkat signifikansi satu sisi  $0,014 < 0,05$  artinya semakin tinggi kepemimpinan transformasional yang dirasakan oleh karyawan dapat mempengaruhi semakin tingginya tingkat komitmen organisasional karyawan. Hasil penelitian menjelaskan bahwa pemimpin memiliki kemampuan dan pendirian yang kuat dalam memimpin perusahaan, pemimpin mengajarkan karyawan untuk berkembang dan berprestasi dengan bertindak sebagai pelatih, pemimpin memberikan kesempatan pada karyawan untuk memberikan ide atau masukan pada perusahaan, dan memberikan dorongan semangat pada karyawan dalam bekerja.
3. Variabel kepuasan kerja (X3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional (Y) yang ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung} 2,290 > t_{tabel}$  sebesar 1,68023 dengan tingkat signifikansi satu sisi  $0,0135 < 0,05$  artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat mempengaruhi semakin tingginya tingkat komitmen organisasional karyawan Hasil penelitian menjelaskan bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan keahliannya, besarnya gaji yang diterima karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan, karyawan puas dengan prestasi kerjanya, dan pimpinan telah memperlakukan semua karyawan dengan adil.

## **B. Implikasi Manajerial**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka implikasi manajerial yang dapat diterapkan di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Madiun 63100 adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian variabel keadilan organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional karyawan tetap PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Madiun 63100. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi keadilan organisasional yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi komitmen organisasional karyawan pada organisasi. PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Madiun 63100 memiliki keadilan organisasional yang tinggi meliputi aspek keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional aspek-aspek tersebut berkaitan dengan karyawan merasa pemberian imbalan sudah cukup adil, karyawan merasa prosedur kerja sudah adil dan konsisten, perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan dalam pengambilan keputusan, perusahaan menunjukkan kepedulian dan memperlakukan karyawan dengan baik dan perusahaan menghormati hak-hak karyawan. Sehingga aspek-aspek dalam keadilan organisasional perlu dipertahankan dan terus berusaha ditingkatkan agar komitmen organisasional dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

2. Hasil penelitian variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional karyawan tetap PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Madiun 63100. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi komitmen organisasional karyawan pada organisasi. Pemimpin PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Madiun 63100 memiliki kepemimpinan transformasional yang tinggi meliputi aspek-aspek pengaruh ideal, pertimbangan individual, dan stimulasi intelektual. Aspek aspek tersebut berkaitan dengan pemimpin memiliki kemampuan dan pendirian yang kuat dalam memimpin perusahaan, pemimpin mengajarkan karyawan untuk berkembang dan berprestasi dengan bertindak sebagai pelatih, pemimpin memberikan kesempatan pada karyawan untuk memberikan ide atau masukan pada perusahaan, dan memberikan dorongan semangat pada karyawan dalam bekerja. Sehingga aspek-aspek dalam kepemimpinan transformasional perlu dipertahankan dan terus berusaha ditingkatkan agar komitmen organisasional dan tujuan perusahaan dapat tercapai.
3. Hasil penelitian variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional karyawan tetap PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Madiun 63100. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi komitmen organisasional karyawan pada organisasi. Karyawan tetap

PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Madiun 63100 memiliki kepuasan kerja yang tinggi meliputi aspek-aspek pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja. Aspek-aspek tersebut berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan keahliannya, besarnya gaji yang diterima karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan, karyawan puas dengan prestasi kerjanya, dan pimpinan telah memperlakukan semua karyawan dengan adil. Sehingga aspek-aspek dalam kepuasan kerja perlu dipertahankan dan terus berusaha ditingkatkan agar komitmen organisasional dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

1. Sampel yang digunakan hanya pada karyawan tetap PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Madiun 63100.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya berjumlah tiga variabel, dengan nilai  $R^2$  yang masih kurang dari 50% yaitu sebesar 44,1% hal ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen masih terbatas karena nilai  $R^2$  semakin baik apabila mendekati 1 atau diatas 0,5 (Ghozali, 2006:83).

## A. Saran

### 1. Bagi PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Madiun 63100

- a. Mempertahankan dan terus berusaha meningkatkan keadilan organisasional agar komitmen organisasional karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai.
- b. Mempertahankan dan terus berusaha meningkatkan kepemimpinan transformasional yang dimiliki pimpinan perusahaan agar komitmen organisasional dan tujuan perusahaan dapat tercapai.
- c. Mempertahankan dan terus berusaha meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan agar komitmen organisasional dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Mengeksplorasi hasil temuan lebih lanjut, dapat menambah objek penelitian seperti karyawan kantor cabang yang ada di wilayah Madiun atau dapat mengganti objek penelitian di organisasi lain.
- b. Menambah jumlah variabel yang diprediksi mempengaruhi komitmen organisasional seperti beban kerja dan budaya organisasi. Dalam hal ini beban kerja merupakan faktor yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan yang memberikan tekanan pada karyawan apabila tuntutan tugas dirasa berlebihan, sehingga beban kerja dapat meningkatkan kecemasan dan menurunkan komitmen Robbins (2015:86).

Pernyataan tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tanjung dan Nesya (2019) bahwa beban kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Selain beban kerja variabel budaya organisasi juga memiliki pengaruh dengan komitmen organisasional hal ini karena ketika nilai-nilai yang diterapkan pada perusahaan sesuai dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadi karyawan, maka akan memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan (Robbins dan Judge, 2015:112). Pernyataan tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi Indira (2018) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian: suatu pendekatan praktik*. Edisi Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dajan, Anton.1996. *Pengantar Metode Statistik Jilid II*. Jakarta:LP3ES
- Darsana, I dan Putra, Made . 2017. Pengaruh Keadilan Organisasional, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Ayodya Resort. *E-jurnal Manajemen Unud*. Vol.6 Th.1 hal.146-175.  
<https://ojs.unud.ac.id/index.php> diakses pada 25 Desember 2018.
- Ghozali, Imam. 2014. *EKONOMETRIKA : TEORI KONSEP DAN APLIKASI DENGAN IBM SPSS 22*. Cetakan empat. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi ketiga*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mukzam, dan Prasetya. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol.44 No.1 hal.31-39.  
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.i/>diakses pada 25 Desember 2018.
- Kuncoro, M. 2014. *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi* . Jakarta: ERLANGGA.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: ANDI
- Lovelock dan Wright. 2018. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta: PT Indeks.
- Permatasari, Supartha. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Cv.Megah Food Trading. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol.6 No.8 hal. 4127-4155.  
<https://unud.ac.id/> . diakses pada 28 November 2018.
- Pratiwi, Indira. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasional karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Divisi Regional IV Wilayah Jateng DIY. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Undip. *(Tidak di publikasikan)*.



- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolah data Terpraktis*, Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Robbins, Stephen H dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sofyandi, Hermawan. 2007. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sofyan Yamin, H. K. (2009). *SPSS COMPLETE*. Jakarta: Salemba Infotek.
- Suardani, Supartha. 2018. Pengaruh Pemberdayaan, Kepemimpinan Transformasional, Dan Keadilan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol.7 th.1 hal.1426-1451.  
<https://unud.ac.id/> . diakses pada 28 November 2018.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing SDM*. Yogyakarta: ANDI
- Tanjung, Hasrudy dan Neysa.Y. 2019. “Pengaruh Kelelahan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah”. SNCP. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.  
<http://jurnal.unmuhjember.ac.id/> diakses pada 22 Juli 2019
- Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Utama, Wibawa. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Bali Rani Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol.5 No. 4 hal. 2511-2453.  
<https://ojs.unud.ac.id/index.php> diakses pada 25 Desember 2018.
- Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yukl, Gary. 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi 7. Jakarta: PT Indeks.  
[https://www.kominfo.go.id/content/detail/11164/pt-Pos-Indonesia-persero-merespon-tantangan-ekonomi-digital/0/sorotan\\_media](https://www.kominfo.go.id/content/detail/11164/pt-Pos-Indonesia-persero-merespon-tantangan-ekonomi-digital/0/sorotan_media). diakses pada 25 Desember 2018
- <https://www.PosIndonesia.co.id/id>. diakses pada 20 Mei 2019

<https://tribunnews.com/2019/01/23/karyawan-pt-pos-indonesia-berunjukrasa-tuntut-pembagian-keuntungan-secara-adil>. diakses pada 20 Mei 2019