

## **BAB 5**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Simpulan**

Simpulan dari hasil penelitian ini sesuai dengan hasil pengujian hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. Keadilan distributif berpengaruh terhadap dukungan organisasi pada karyawan CV Morodadi Surabaya. Untuk itu, hipotesis pertama variabel penelitian ini terbukti.
2. Dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Morodadi. Untuk itu, hipotesis kedua variabel penelitian ini terbukti.
3. Keadilan distributif berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui dukungan organisasi pada karyawan CV Morodadi Surabaya. Untuk itu, hipotesis ketiga variabel penelitian ini terbukti.

#### **5.2. Saran**

##### **5.2.1 Saran Akademis**

Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini masih terbatas dan yang ingin melakukan penelitian sejenis dapat menambahkan variabel lain seperti Group commitment atau variabel lainnya. Selain itu dapat juga memperbarui subjek atau menambah jumlah responden. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat lebih memperdalam dan memperluas batasan masalah dan subjek yang akan diteliti sehingga diperoleh hasil yang lebih baik.

### 5.2.2 Saran Praktis

1. Keadilan distributif terbukti berpengaruh terhadap dukungan organisasi maupun kepuasan kerja, untuk itu, saran yang diajukan terkait dengan keadilan distributif berdasarkan pada nilai rata-rata terendah dari variabel keadilan distributif, yaitu CV Morodadi Surabaya memperhitungkan tekanan dan stres dari pekerjaan karyawan. Untuk itu, sebaiknya pimpinan selalu melakukan evaluasi terhadap beban kerja karyawan. Karyawan diberikan kebebasan untuk menginformasikan beban kerja yang dihadapi dan pimpinan berusaha untuk mencarikan solusinya. Melalui cara ini akan mampu meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan distributif.
2. Dukungan organisasi terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja, untuk itu, saran yang diajukan berdasarkan pada nilai rata-rata terendah dari variabel dukungan organisasi yaitu pada pernyataan bahwa CV Morodadi Surabaya menilai kontribusi untuk kesejahteraan saya dan perhatian pada hal – hal kecil terhadap karyawan. Untuk itu, sebaiknya pimpinan memberikan kepedulian lebih dalam kepada karyawan. Karyawan harus lebih sering dilibatkan dalam komunikasi baik dalam lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja. Melalui cara ini maka pimpinan dapat memahami berbagai masalah yang dihadapi oleh karyawan secara lebih dalam dan ikut memberikan solusi masalah tersebut. Perusahaan setidaknya memberikan kompensasi tambahan kepada karyawan yang memberikan kontribusi untuk kemajuan perusahaan sendiri. Melalui cara tersebut, karyawan merasa lebih mendapatkan dukungan dari organisasi maupun dari pimpinan khususnya menyangkut hal-hal yang kecil.

3. Dukungan organisasi terbukti dapat meningkatkan pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan kerja maka dari itu sebaiknya CV Morodadi mulai memberikan dukungan terhadap karyawannya karena akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Adiwinata I dan Sutanto, E.M, 2014, Pengaruh Kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. INTAF LUMAJANG, *Agora*, Vol 2, No 1
- Akram, M.U., M. Hashim, M.K. Khan, A.Z. Zia, Z. Akram, S. Saleem, dan M. Bha, 2015, Impact of Organizational Justice on Job Satisfaction of Banking Employees in Pakistan. *Global Journal of Management and Business Research*, Vol. XV No. V, pp. 7-16
- Ali, N, 2013, *Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Commitment Yang Dimediasi Job Satisfaction*, *Jurnal Eksis STIE PGRI Dewantara Jombang*, Vol 8, No 3
- Almigo N, 2004, Hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal psyche*, Vol. 1, No 1
- Chatab N, 2007, *Diagnostic Management: PT Serambi Ilmu Semesta*
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P.D, and Rhoades, L, 2001, Reciprocation of Perceived Organizational Support, *American Psychological Association*, Vol. 86, No 1, 42-51
- Fatt, C.K, Khin, Edward, W.S, Heng, T.H, 2010, The impact of organizational justice on employee's job satisfaction: The Malaysian companies perspectives, *American Journal of Economics and Business Administration*, Vol 2, No 1
- Ferdinand, A, 2013, *Metode Penelitian Manajemen*, BP Undip, ISBN 979-704-254-5
- Ghozali, H.I, 2006, *Aplikasi analisis multivariate dengan program spss*: Badan penerbit Universitas Diponegoro
- Hadinata, G.W, Nadiasa, M, Widhiawati, I.A.R, 2013, Analisis faktor-faktor penyebab pembengkakan realisasi biaya terhadap rencana anggaran pelaksanaan pada proyek konstruksi gedung, *Jurnal ilmiah elektronik infrastruktur teknik sipil*, Vol 2, No 2

- Hopkins, S.H., dan Weathington, B.L, 2006, The Relationships Between Justice Perceptions, Trust, and Employee Attitudes in a Downsized Organization, *The Journal of Psychology*, 140(5), 477-498
- Ivancevich, J.M, Konopaske R, dan Matteson, M.T, 2006, *Perilaku dan manajemen organisasi* : PT Gelora Aksara Pratama
- Jebeli, M.J. dan A. Etebarian, 2015, Perceived organizational support and organizational citizenship behavior. *MAGNT Research Report* 3(4), 153-158
- Keith, T.Z, 2015, *Multiple Regression And Beyond*, Pearson Education, Inc
- Margaretha M., Santosa T. E.C, 2012, Keadilan prosedural dan keadilan distributif sebagai prediktor employee engagement, *Jurnal manajemen*, Vol 12, No.1
- Man, G.S. Dan Hadi C, 2013, Hubungan antara perceived organizational support dengan work engagement pada guru sma swasta di Surabaya, *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol 2, No 2
- Murjoko Muh. T, 2015, Pengaruh ketidakamanan kerja komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap keinginan keluar pada karyawan PT Delta Dunia Tekstil, *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Noruzi a., K. Shatery, A. Rezazadeh, dan LH. Shirkouhi, 2011, Investigation the relationship between organizational justice, and organizational citizenship behavior: The mediating role of perceived organizational support. *Indian Journal of Science and Technology* 4(7), 842-847
- Ohana, M., 2012, Perceived Organisational Support As Mediator Of Distributive Justice and Job satisfaction: The Moderating Role of Group Commitment. *Journal of Applied Business Research* Vol. 28. No. 5, pp. 1063-1072
- Rakhmat, J., 2007, *Metode penelitian komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Robbins, S.P, Judge, T.A, 2008, *Perilaku Organisasi*: Salemba Empat

- Sardia, S.J. dan H. Ahmad, 2013, Evolutionary Process Change Factor on Internal Customer Satisfaction in Telecommunication Companies Jordan. *International Journal of Business and Social Science* Vol. 4 No. 17, pp. 180-193
- Sarwono, J, 2010, *Pintar Menulis Karangan Ilmiah*: CV Andi Offset
- Suazo, M.M, 2009, The mediating role of psychological contract violation on the relations between psychological contract breach and work-related attitudes and behaviors. *Journal of Managerial Psychology* Vol. 24, No. 2
- Simanjuntak, T.H., dan Mukhlis I, 2012, *Dimensi Ekonomi Perpajakan Dalam Pembangunan Ekonomi: Raih Asa Sukses*
- Smith, C.E. dan F. Warneken, 2016, Children's Reasoning About Distributive and Retributive Justice Across Development. *American Psychological Association*, 2015, pp. 1-15
- Soegandhi, V.M, Sutanto, E.M, dan Setiawan, R, 2013, Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. SURYA TIMUR SAKTI JATIM, *Agora*, Vol. 1, No 1
- Umar, H, 2005, *Riset Sumber Daya Manusia*: PT Gramedia Pustaka Utama
- Widyastuti, A, 2012, Analisis hubungan antara produktivitas pekerja dan tingkat pendidikan pekerja terhadap kesejahteraan keluarga di Jawa tengah tahun 2009, *Economics Development Analysis Journal*, Vol 1, No 1
- Yan Y., 2015, The effect of perceived organizational support and proactive personality on reentry adjustment for returned teachers from university. *International Journal of Research in Humanities and Social Studies* 2(6), 16-23