

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan pada hasil analisis data yang telah dilakukan di Lembaga Pendidikan Islam Terpadu Bina Anak Sholeh (LPIT BIAS) Yogyakarta maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja.
3. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan pada keadilan organisasional terhadap komitmen organisasional.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada keadilan organisasional terhadap komitmen organisasional.
5. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.
6. Terdapat pengaruh mediasi dari kepuasan kerja pada hubungan keadilan organisasional terhadap komitmen organisasional.
7. Terdapat pengaruh mediasi dari kepuasan kerja pada hubungan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional.

## 5.2 Saran

Berdasarkan dari analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti antara lain:

1. Bagi Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Terpadu Bina Anak Sholeh (LPIT BIAS) Yogyakarta

Pihak manajemen LPIT BIAS Yogyakarta sebaiknya melakukan evaluasi terhadap hal – hal yang berkaitan untuk meningkatkan lebih komitmen organisasional para karyawan maupun tenaga pengajar dalam upaya mewujudkan visi dari BIAS. Beberapa hal yang dapat dipertimbangkan kembali untuk meningkatkan komitmen organisasional yakni dengan mendorong pihak manajemen agar melakukan evaluasi penilaian keadilan yang dirasakan karyawan terhadap imbalan yang diterima, hadiah atas prestasi pekerjaan yang terselesaikan, penghargaan atas pencapaian target pekerjaan, keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan terutama dalam mempersiapkan pengembangan program – program kegiatan yang ada di BIAS.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini telah membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja menjadi mediasi pada hubungan keadilan organisasional terhadap komitmen organisasional serta memediasi pada hubungan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional. Hanya saja, nilai komitmen organisasional yang didapatkan masih cukup rendah sehingga diperlukannya peningkatan atas kepuasan kerja bagi para karyawan

khususnya pada dilihat dari keadilan organisasional. Maka dari itu, penelitian kedepannya disarankan untuk menambahkan variabel independen contohnya *work engagement*.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki keterbatasan sehingga menjadi kesempatan pada peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitiannya. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menentukan subjek penelitian yang lebih spesifik karna pada penelitian ini seluruh data didapatkan dari semua sumber daya manusia yang ada di LPIT BIAS yaitu karyawan dan tenaga pengajar. Dikarnakan penelitian ini menilai keadilan organisasional dan kepemimpinan transformasional, maka sebaiknya penelitian selanjutnya langsung saja ingin menilai para karyawan atau para tenaga pengajar yang ada di LPIT BIAS.

Beberapa hal yang harus dipertimbangkan lagi yaitu pengambilan data dengan menggunakan kuesioner melalui media kertas dimana kekhawatiran atas kehilangan kertas yang diberikan memberikan dampak terhadap keterlambatan dalam mengumpulkan data penelitian. Sehingga solusi kedepannya yaitu dengan memanfaatkan kuesioner secara online. Selain itu, kelemahan dalam menggunakan kuesioner yakni adanya keterbatasan dalam proses memahami setiap item pernyataan yang disajikan.