

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Keadilan Prosedural berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan secara parsial.
2. Keadilan Distributif tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan secara parsial.
3. Keadilan Interaksional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan secara parsial.
4. Keadilan Prosedural, Keadilan Distributif dan Keadilan Interaksional berpengaruh kepada Kinerja Karyawan secara bersama-sama atau simultan
5. Keadilan Prosedural tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan secara parsial.
6. Keadilan Distributif berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan secara parsial.
7. Keadilan Interaksional berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan secara parsial.

8. Keadilan Prosedural, Keadilan Distributif dan Keadilan Interaksional berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan secara simultan atau bersama-sama.
9. Kepuasan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
10. Keadilan Prosedural tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan karyawan.
11. Keadilan Distributif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Karyawan.
12. Keadilan Interaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Karyawan.
13. Adanya perbedaan Keadilan Prosedural antara Mato Kopi Management dengan Bento Group.
14. Tidak Adanya perbedaan Keadilan Distributif antara Mato Kopi Management dengan Bento Group.
15. Tidak Adanya perbedaan Keadilan Interaksional antara Mato Kopi Management dengan Bento Group.
16. Tidak Adanya perbedaan Kepuasan Karyawan antara Mato Kopi Management dengan Bento Group.
17. Tidak Adanya perbedaan Kinerja Karyawan antara Mato Kopi Management dengan Bento Group.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan di atas, selanjutnya saran yang diusulkan dari penulis untuk kemajuan Mato Kopi Management dan Bento Group adalah sebagai berikut:

- 1) Pimpinan Mato Kopi Management dan Bento Group Yogyakarta hendaknya lebih memperhatikan semua dimensi keadilan organisasional, baik secara prosedural pelaksanaan, distribusi pekerjaan dan interaksi dengan karyawannya. Karena pada hakikatnya hal yang seperti ini seharusnya benar-benar diterapkan dalam perusahaan.
- 2) Pimpinan Mato Kopi Management dan Bento Group juga hendaknya lebih memperhatikan kepuasan karyawannya dan dan juga dapat memberikan rasa puas karyawannya dalam bekerja, agar selalu meningkatkan kinerjanya.
- 3) Karyawan Mato Kopi Management dan Bento Group diharapkan dapat mengutarakan terkait masalah pekerjaan maupun kebijakan-kebijakan perusahaan yang ada, agar hubungan antara karyawan dan pihak manajemen lebih berjalan dengan baik. Terkhusus karyawan juga diharapkan lebih mengakrabkan diri dengan cara berkomunikasi lebih *intens* dengan Supervisornya.
- 4) Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel bebas yang lain (seperti: Komitmen Organisasional dan tingkat *Turnover*). Dalam melakukan penyebaran kuesioner, pemilihan waktu yang tepat perlu diperhatikan dikarenakan sebagian besar kuesioner dalam penelitian ini tidak

kembali karena para responden tidak punya cukup waktu dan sedang memiliki kesibukan dengan agenda perusahaan.

