

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

V.1 Simpulan

Simpulan diambil dari perhitungan yang telah dilakukan dengan menggunakan metode analisis *Partial Least Square* (PLS) mengenai Komitmen Organisasi Karyawan Kedai Kopi di Kota Bekasi, yakni :

1. Variabel Keadilan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel Komitmen Organisasi pada Karyawan Kedai Kopi di Kota Bekasi. Artinya, apabila karyawan kedai kopi mendapatkan keadilan di tempat kerjanya maka komitmen karyawan terhadap tempat kerjanya tersebut akan meningkat.
2. Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel Komitmen Organisasi pada Karyawan Kedai Kopi di Kota Bekasi. Artinya, apabila karyawan mendapatkan kompensasi atau umpan balik yang baik maka komitmen karyawan terhadap tempat kerjanya tersebut akan meningkat.
3. Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel Komitmen Organisasi pada Karyawan Kedai Kopi di Kota Bekasi. Artinya, apabila atasannya memberikan arahan dengan baik dan menjaga hubungannya dengan karyawan maka komitmen karyawan terhadap tempat kerjanya tersebut akan meningkat.
4. Variabel Keadilan Organisasi, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap variabel Komitmen Organisasi. Artinya, Keadilan Organisasi, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama mampu memberikan pengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Kedai Kopi di Kota Bekasi.

V.2 Saran

Saran-saran di bawah ini terbentuk atas simpulan di atas, yakni :

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam penelitian selanjutnya dengan menggunakan variabel lain (selain Keadilan Organisasi, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi) atau variabel serupa dengan penelitian ini dan objek penelitian lain (selain Kedai Kopi di Kota Bekasi) atau objek penelitian serupa dengan penelitian ini. Diharapkan bagi penelitian berikutnya untuk menggunakan populasi maupun sampel dengan cakupan yang lebih luas dari penelitian ini dan mengembangkan pengetahuan mengenai faktor selain Keadilan Organisasi, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan yang dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi.

2. Bagi Pemilik Kedai Kopi di Kota Bekasi

Keadilan terhadap karyawannya dapat dipertahankan dengan cara memperlakukan karyawannya secara adil sesuai dengan lamanya mereka bekerja pada kedai kopi tersebut dan meningkatkan penilaian kinerja yang dilakukan secara rutin setiap bulannya untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap kedai kopi tempat mereka bekerja. Khususnya dalam penilaian kinerja dapat ditingkatkan dengan memerhatikan standar penilaian kinerja yang adil bagi karyawan untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Sistem kompensasi yang ada dapat dipertahankan dengan cara menjelaskan skema pembayaran kinerja kepada karyawannya dan meningkatkan pemberian umpan balik dalam mewujudkan kinerja karyawan yang lebih baik untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap kedai kopi tempat mereka bekerja. Khususnya pemberian umpan balik dapat diberikan baik secara finansial maupun non finansial untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Gaya kepemimpinan pemilik Kedai Kopi di Kota Bekasi dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan pelatihan kepada karyawannya dalam menjaga kekompakan kelompok dan meningkatkan lingkungan kerja yang lebih baik terutama dari hubungan struktur organisasi untuk meningkatkan

komitmen karyawan terhadap kedai kopi tempat mereka bekerja. Khususnya dalam peningkatan hubungan struktur organisasi dapat merumuskan Tugas Pokok dan Fungsi serta tanggung jawab setiap jabatan yang jelas, seperti jabatan pada *owner*, *Head Baristagt*, *Senior Barista*, *Junior Barista*, *Kasir*, *Warehouse*, *Cook Helper*, *Service*, dan jabatan lainnya sesuai dengan kebutuhan setiap kedai kopi.