

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh keadilan prosedural, keadilan distributif, dan dukungan organisasi terhadap keinginan tetap bekerja pada karyawan PT. Multi Guna Equipment, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Keadilan prosedural terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan karyawan untuk tetap bekerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 3,214 dengan tingkat signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik persepsi karyawan terhadap proses pengambilan keputusan yang dilaksanakan secara adil, konsisten, dan transparan, maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya di dalam perusahaan.
2. Keadilan distributif juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan karyawan untuk tetap bekerja. Hal ini dibuktikan melalui nilai t hitung sebesar 2,876 dengan tingkat signifikansi  $0,005 < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin adil pembagian hasil atau imbalan yang diterima karyawan sesuai dengan kontribusi yang mereka berikan, maka semakin kuat pula keinginan karyawan untuk tetap bekerja dalam organisasi.
3. Dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan karyawan untuk tetap bekerja. Hal ini terlihat dari nilai t hitung sebesar 3,945 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan, baik dalam bentuk perhatian, penghargaan, maupun kepedulian terhadap kesejahteraan, maka semakin besar pula kecenderungan karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya di perusahaan.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

### 1. Bagi Perusahaan

PT. Multi Guna Equipment diharapkan terus memperkuat penerapan keadilan prosedural dengan memastikan bahwa setiap proses pengambilan keputusan dilaksanakan secara transparan, konsisten, dan berlandaskan prinsip etika. Selain itu, perusahaan perlu melakukan penyempurnaan serta penguatan terhadap sistem evaluasi kinerja dan mekanisme pemberian imbalan agar lebih mencerminkan kontribusi serta usaha karyawan secara proporsional. Peningkatan dukungan organisasi juga perlu dioptimalkan, antara lain melalui pemberian apresiasi terhadap usaha tambahan karyawan, peningkatan perhatian terhadap kesejahteraan, serta penyediaan respons yang lebih baik terhadap keluhan maupun aspirasi karyawan, sehingga kecenderungan karyawan untuk tetap bekerja dapat terus terpelihara.

### 2. Bagi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia disarankan untuk melakukan penilaian secara berkala terhadap persepsi karyawan mengenai keadilan organisasi serta dukungan yang diberikan perusahaan. Hal ini menjadi penting terutama bagi kelompok karyawan dengan masa kerja 1–3 tahun yang mendominasi komposisi tenaga kerja. Penguatan program engagement, pengembangan komunikasi dua arah antara manajemen dan karyawan, serta penerapan sistem penghargaan berbasis kinerja dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan loyalitas sekaligus memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan memasukkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bekerja, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, serta gaya kepemimpinan. Selain itu, penelitian dapat dilaksanakan pada perusahaan yang bergerak di sektor industri yang berbeda.