

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional artinya konsep atau gagasan bahwa pegawai atau anggota organisasi diperlakukan secara adil, setara, dan sesuai dengan standar etika yang diharapkan di tempat kerja, serta bagaimana persepsi ini memengaruhi hasil organisasi dan komitmen organisasional di perusahaan/instansi.
2. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional artinya sebuah sistem nilai suatu organisasi dan akan mempengaruhi kinerja kerja dan perilaku pegawai. Dengan kata lain, sistem nilai-nilai organisasi yang dianut oleh para anggota organisasi akan mempengaruhi kerja dan perilaku para anggota tersebut.
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional artinya sikap positif terhadap pekerjaan merupakan hasil penilaian individu mereka dengan pekerjaan menunjukkan sikap positif terhadap hasil pekerjaan.
4. Komitmen organisasional terbentuk dengan baik jika keadilan organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja akan pekerjaan sendiri dan persepsi dengan hal-hal positif dan baik sehingga akan meningkatkan komitmen organisasional pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kota Metro.

B. Saran

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan ialah:

1. Penilaian komitmen organisasi berkelanjutan, termasuk sikap karyawan atau anggota organisasi terhadap bagaimana mereka diperlakukan secara adil, adil dan setara sesuai dengan standar moral dan etika yang ada menunggu di tempat kerja, telah menunjukkan hasil yang baik dan perlu dipertahankan dia.
2. Pandangan budaya organisasi berjalan dengan lancar, maka sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi akan mempengaruhi kinerja dan perilaku anggota organisasi dan telah menunjukkan efek positif dan perlu k 'setahun.

3. Agar usaha organisasi dapat bekerja secara efektif, seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki emosi positif tentang pekerjaan, berbeda dengan orang yang tidak puas dalam pekerjaannya, ini termasuk emosi negatif yang telah menunjukkan hasil positif, dan mereka membutuhkannya untuk berhasil .
4. Afinitas karyawan terhadap organisasi tertentu dan tujuan serta keinginannya untuk tetap menjadi anggota organisasi telah menunjukkan hasil yang positif dan perlu ditingkatkan.