

BAB V

KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian latar belakang, tinjauan pustaka dan mencermati hasil penelitian terdahulu serta didukung dengan hasil analisis data menggunakan software IBM AMOS 22 dan IBM SPSS 23, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan untuk menjawab tujuan dan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian dan hipotesis pertama (H1) sehingga hipotesis pertama penelitian ini diterima.
2. Keadilan Distributif Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian dan hipotesis kedua (H2) sehingga hipotesis kedua penelitian ini diterima.
3. Keadilan Prosedural Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian dan hipotesis ketiga (H3) sehingga hipotesis ketiga penelitian ini diterima.
4. Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Afektif. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian dan

hipotesis keempat (H4) sehingga hipotesis keempat penelitian ini diterima.

5. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Afektif. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian dan hipotesis kelima (H5) sehingga hipotesis kelima penelitian ini diterima.
6. Keadilan Distributif Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Afektif. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian dan hipotesis keenam (H6) sehingga hipotesis keenam penelitian ini diterima.
7. Keadilan Prosedural Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Afektif. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian dan hipotesis ketujuh (H7) sehingga hipotesis ketujuh penelitian ini diterima.

B. Saran

Secara umum hasil penelitian ini mencerminkan kondisi karyawan temporer (*temporary staff*) UMY di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Ditinjau dari masing-masing variabel yang diteliti yaitu Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Distributif Kompensasi, Keadilan Prosedural Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif. Namun demikian ada beberapa saran yang diharapkan bisa dijadikan masukan untuk peningkatan kepuasan dan komitmen karyawan temporer

UMY di masa mendatang dalam meningkatkan efektifitas dalam bekerja, sebagai berikut:

1. Mengacu pada kesimpulan yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen afektif, hendaknya pihak pimpinan Biro Sumberdaya Manusia sedapat mungkin lebih banyak memperhatikan kualitas perilaku kepemimpinan transformasional yang masih lemah seperti stimulasi intelektual dengan mengadakan pelatihan pelatihan kepemimpinan, Hal ini mengingat kepemimpinan transformasional merupakan variabel penentu dalam meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen afektif karyawan temporer UMY.
2. Mengacu pada persepsi responden terhadap kepemimpinan transformasional, hendaknya pihak pimpinan selalu memberikan perhatian pada kebutuhan bawahan, menghargai perbedaan individual, serta memberikan pelatihan dan pengarahan kepada bawahan, karena pada kasus ini perilaku tersebut paling dominan dalam membentuk konstruk kepemimpinan transformasional.
3. Menerapkan sistem penggajian yang adil dan transparan hendaknya berdasarkan prinsip keadilan distributif dan prosedural kompensasi, maksudnya gaji dan tunjangan yang dibayarkan sesuai dengan

kompetensi, keahlian, pekerjaan (*internally equitable*) dan lama bekerja.

4. Menerapkan kebijakan promosi status karyawan temporer menjadi pegawai tetap UMY, lalu kebijakan promosi jabatan dan jenjang karir yang transparan bersifat adil bukan berdasarkan *like dan dislike*, karena promosi jabatan dan karir memberikan peningkatan pribadi, tanggung jawab dan status.
5. Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas orientasi penelitian pada lingkup organisasi yang lebih besar atau populasi yang lebih luas, atau melakukan penelitian pada perusahaan *star up* atau BUMN, sehingga temuan penelitian ini mungkin berbeda dibandingkan dengan penelitian di daerah lain dengan mempertimbangkan perbedaan budaya masing-masing daerah.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya menggunakan instansi yang memiliki kriteria karyawan yang relatif kecil, walaupun sudah menggunakan penelitian dengan sampel jenuh (seluruh karyawan).
2. Penelitian tentang komitmen organisasi diharapkan menggunakan sampel populasi karyawan yang sudah bekerja kurang lebih 5 tahun, jika kurang akan sulit untuk mengukur.