

BAB V

SIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh keadilan distributive dan keadilan procedural kompensasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variable *intervening* .

Berdasarkan hasil analisis, pengujian hipotesis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Keadilan distributive kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasankerja 0.040 (< 0.05)
2. Keadilan procedural kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja 0.000 (< 0.05)
3. Keadilan distributive kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja 0.320 (> 0.05)
4. Pengaruh keadilan procedural berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja 0.025 (< 0.05)
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja 0.005 (< 0.05)
6. Keadilan distributive kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variable *intervening* 0.074 (< 0.112)

7. Keadilan procedural kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening 0.465 (< 0.515)

B. Saran

Saran yang dapat peneliti berikan yaitu sebagai beriku:

1. Bagi Perusahaan.

Manajemen PT. PLN (Persero) cabang Sumbawa Besar diharapkan perlu adanya evaluasi dan pelatihan demi meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan kenyamanan serta kepuasan pelanggan dan memperhatikan imbalan-imbalan yang diberikan kepada seluruh karyawan. Hal itu dilakukan agar karyawan merasakan bahwa secara keseluruhan penghargaan dan imbalan yang diterima telah adil sesuai dengan pekerjaan yang mereka selesaikan. Manajemen PT. PLN (Persero) cabang Sumbawa Besar diharapkan meyakinkan karyawan bahwa setiap karyawan diperlakukan adil tanpa adanya orang yang di istimewa dan seluruh keputusan dilakukan dengan konsisten kepada seluruh karyawan. Manajemen PT. PLN (Persero) cabang Sumbawa Besar diharapkan lebih meningkatkan komunikasi antara atasan dengan karyawan menggunakan kata-kata yang sopan dan tidak menyinggung perasaan seseorang dalam proses melaksanakan pekerjaan mereka. Serta manajemen mempertimbangkan masukan-masukan yang diberikan karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya.

Peneliti selanjutnya harus lebih focus terhadap variabel yang ada. Dalam penelitian ini hanya terdapat empat variable untuk menguji dan menganalisis keterkaitan terhadap variable kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Padahal, masih banyak faktor-faktor lain yang dapat menguji dan menganalisis pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja

C. KeterbatasanPeneliti

Dalam penelitian ini terdapat keterbatasan peneliti sebagai berikut:

1. Dari hasil pengolahan data yang dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh keadilan distributive kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Yang dimana keadilan distributive kompensasi belum mampu membuat karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara langsung.
2. Dalam penelitian ini hanya menggunakan empat variable saja untuk mengetahui pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Padahal masih banyak faktor-faktor lain yang dapat menguji dan menganalisis pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja.