

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. *Person organization-fit* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 4,133 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).
2. *Person organization-fit* berpengaruh positif terhadap komitmen afektif karyawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 5,357 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).
3. Keadilan prosedural kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 5,219 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).
4. Keadilan prosedural kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen afektif karyawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 3,356 dengan probabilitas 0,001 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen afektif karyawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 10,640 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).

6. Kepuasan kerja belum mampu memediasi antara *person organization-fit* terhadap komitmen afektif dikarenakan nilai koefisien lebih kecil daripada pengaruh langsung.
7. Kepuasan kerja mampu memediasi antara keadilan prosedural kompensasi terhadap komitmen afektif dikarenakan nilai koefisien lebih besar daripada pengaruh langsung.

B. Saran

1. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada universitas sebagai sumbangan pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan dalam mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan kepuasan kerja.

2. Bagi Akademis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai acuan dalam penelitian serupa di masa yang akan datang, di dalam lingkungan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan baru di bidang komitmen afektif, keadilan prosedural kompensasi, kepuasan kerjadan *person organization-fit*.

C. Keterbatasan Penelitian

Peneliti hanya melakukan penelitian pada karyawan tetap di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta tidak pada seluruh karyawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.