

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dijelaskan, maka penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a. Implikasi penelitian sebagai akibat diterimanya hipotesis 1 adalah bahwa hubungan kausalitas antara variabel Keadilan distributif terhadap variabel kepuasan kerja karyawan signifikan. Hal dapat diartikan bahwa kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan keadilan distributif dapat diterima karyawan, maka perusahaan dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas kebijakan yang lebih baik ke depan.
- b. Implikasi penelitian sebagai akibat ditolaknya hipotesis 2 adalah bahwa hubungan kausalitas antara variabel Prosedural Kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan tidak signifikan. Hal ini dapat diartikan bahwa kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan Prosedural Kompensasi tidak dapat diterima karyawan (meskipun tidak secara mutlak), maka perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi kebijakan supaya iklim kerja (hubungan kerja) antar divisi tidak terjadi kesenjangan (gap) yang dapat berakibat pada menurunnya produktifitas perusahaan.
- c. Implikasi penelitian sebagai akibat ditolaknya hipotesis 3 adalah bahwa hubungan kausalitas antara variabel Keadilan distributif dan variabel Prosedural Kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan tidak signifikan. Hal ini dapat diartikan bahwa kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan Keadilan distributif dan Prosedural Kompensasi tidak

berkorelasi, dengan demikian perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi kebijakan secara utuh, sebab keberlangsungan perusahaan dipengaruhi oleh kebijakan yang tepat dan saling bersinergi antara divisi yang satu dengan divisi lainnya.

6.2. Saran

a. Bagi Perusahaan

1. Perusahaan disarankan untuk terus menjaga dan meningkatkan nilai-nilai keadilan distributif yang selama ini telah berjalan, sebagai salah satu upaya menjaga dan meningkatkan loyalitas karyawan pada perusahaan .
2. Perusahaan sebaiknya mengkaji ulang kebijakan yang berkaitan dengan hal tersebut, Kondisi tersebut jika tidak di evaluasi dan melakukan perubahan kebijakan manajemen akan berakibat turannya produktifitas, kreatifitas, dan loyalitas karyawan. Untuk itu peneliti menyarankan agar kebijakan tentang prosedural kompensasi yang selama ini berjalan perlu di evaluasi dan ditingkatkan lebih baik.

b. Bagi Peneliti

1. Bagi peneliti yang tertarik untuk melanjutkan penelitian ini perlu dipertimbangkan menambah variabel lain, sehingga dapat lebih menjelaskan secara lebih komprehensif faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Konsep model yang dibangun dapat diperluas untuk lokasi penelitian lain dalam konteks yang berbeda dengan tetap memperhatikan dukungan teoritis, ketepatan menentukan variabel eksogen dan endogen, sehingga

secara prinsip model yang diperoleh nantinya akan lebih baik dalam menjelaskan hubungan kausalitas antara variabel yang terlibat..

3. Perlu strategi khusus dalam menyusun kuesioner dalam penelitian, sebab kuesioner sebagai instrumen penelitian memiliki posisi penting dalam koleksi data, kesalahan persepsi data akan berakibat fatal dalam penelitian, sebaik apapun model yang diperoleh, akan tidak banyak bermakna jika data yang diolah adalah data yang salah, berakibat kesimpulan yang tidak sesuai fakta di lapangan.