

BAB V

KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi keadilan distributif kompensasi, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.
2. Keadilan prosedural kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi keadilan prosedural kompensasi, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja.
3. Etika kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Tinggi rendahnya etika kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja.
4. Variabel keadilan prosedural kompensasi berpengaruh paling dominan terhadap variabel kepuasan kerja daripada variabel-variabel independen lainnya.
5. Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,580. Artinya, 58,0% kepuasan kerja di pengaruhi oleh variabel keadilan distributif kompensasi, keadilan prosedural kompensasi, dan etika kerja, sedangkan 42,0% sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak masuk dalam model.

B. Saran

1. Untuk Obyek Penelitian

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini sesuai dengan hasil yang didapatkan yaitu:

- a. Kepuasan kerja karyawan PT Servo Lintas Raya Muara Enim, Palembang dapat ditingkatkan lagi melalui terciptanya keadilan bagi seluruh karyawannya. Keadilan distributif kompensasi berpengaruh paling dominan, sehingga dapat dikatakan persepsi karyawan terhadap keadilan distributif kompensasi sangat baik. Artinya apabila imbalan yang diterima oleh karyawan dapat terdistribusikan dengan baik maka akan semakin dapat menciptakan kepuasan kerja untuk seluruh karyawannya sehingga akan membawa dampak positif bagi perusahaan maupun bagi karyawannya.
- b. Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa keadilan prosedural kompensasi menjadi faktor yang sangat penting untuk mendorong para karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Meskipun persepsi karyawan terhadap keadilan prosedural kompensasi tergolong tinggi tetapi tidak cukup untuk mendorong kepuasan kerja karyawan. Sehingga disarankan untuk lebih melibatkan pendapat

dari para karyawan terhadap prosedur-prosedur kompensasi. Disamping itu transparansi dalam prosedur pemberian kompensasi diharapkan lebih baik untuk kedepannya.

2. Untuk Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya perlu menggali faktor-faktor lain diluar keadilan distributif kompensasi dan keadilan prosedural kompensasi, misalnya motivasi untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan etika kerja karyawan. Karena karyawan yang memiliki etika kerja yang tinggi cenderung akan memiliki motivasi yang tinggi pula sehingga akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b. Perlu dilakukan wawancara mendalam untuk mengungkapkan hal-hal lain diluar persepsi responden yang sudah dituangkan pada kuesioner.

C. Keterbatasan Penelitian

Dari hasil pembahasan dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan penelitian diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil uji hipotesis masih terdapat kekurangan karena ada variabel independen yang tidak signifikan, sehingga untuk mengatasi hal tersebut pada penelitian yang akan datang dapat diantisipasi dengan menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Tidak adanya kuesioner terbuka dalam penelitian ini, karena dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode survey dan hanya menggunakan metode tertutup sebagai alat pengumpulan data responden.