

BAB V

KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan paparan pada latar belakang, tinjauan pustaka dan mencermati

hasil penelitian terdahulu serta didukung dengan hasil analisis data menggunakan software AMOS 22 dan SPSS 23, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan untuk menjawab tujuan dan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Keadilan distributif kompensasi yang semakin baik akan mengurangi tingkat intensi keluar dari pegawai Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil dan Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya.
2. Keadilan distributif kompensasi yang semakin baik akan meningkatkan komitmen afektif dari pegawai Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil dan Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya.
3. Keadilan distributif kompensasi yang semakin baik akan meningkatkan komitmen berkelanjutan dari pegawai Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil dan Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya.

4. Komitmen afektif yang semakin tinggi akan mengurangi tingkat intensi keluar dari pegawai Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil dan Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya.
5. Komitmen berkelanjutan tidak terbukti dapat mengurangi tingkat intensi keluar dari pegawai Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil dan Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat ditarik beberapa masukan dan saran bagi pihak-pihak yang terkait terutama bagi pemegang wewenang pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dan Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan distributif kompensasi memiliki pengaruh penting dalam peningkatan komitmen pegawai baik afektif dan berkelanjutan. Oleh karena itu, pemegang wewenang pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dan Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya senantiasa harus dapat menjaga konsistensi dari keadilan distributif kompensasi yang telah dilakukan bahkan secara kontinyu mengevaluasi kebijakan mengenai keadilan distributif kompensasi ini supaya komitmen pegawai dapat terjaga bahkan dapat mengalami peningkatan baik itu komitmen afektif dan komitmen berkelanjutannya.

2. Dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa semakin baik keadilan distributif kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap intensi keluar. Oleh karena itu, apabila tidak ingin terjadi peningkatan intensi keluar pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dan Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya keadilan distributif kompensasi ini harus terus dijaga. Selain itu peningkatan komitmen afektif harus lebih diperhatikan dibandingkan dengan komitmen berkelanjutan apabila tidak ingin terjadi peningkatan intensitas keluar dari pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dan Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya.

C. Keterbatasan

Penelitian ini hanya dilakukan pada dua instansi pemerintah kabupaten Tasikmalaya yaitu pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dan Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya yang serupa, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian yaitu dengan melibatkan keseluruhan elemen instansi dalam kabupaten supaya hasil penelitiannya dapat lebih representatif.

Keterbatasan lain dalam penelitian ini adalah dengan tidak ditelitinya dimensi komitmen lainnya yaitu komitmen normatif yang diharapkan dapat memberikan kontribusi lebih ketika dimasukkan dalam pemodelan penelitian yang serupa.