

BAB V

PENUTUP

Pada bab penutup ini disajikan kesimpulan yang diperoleh dari temuan-temuan hasil penelitian, implikasi, keterbatasan dan saran bagi penelitian ke depan.

A. KESIMPULAN

Konseptualisasi *the two-factor model* yang diajukan Sweeney dan McFarlin (1993) menjelaskan bahwa keadilan distributif dan keadilan prosedural mempunyai kemampuan prediksi yang berbeda terhadap *outcomes* personal dan *outcomes* organisasional (Folger & Konovsky, 1989; Sweeney & McFarlin, 1993). Sifat perbedaannya adalah bahwa keadilan distributif akan berhubungan lebih kuat dengan *outcomes* personal dan keadilan prosedural akan menjadi prediktor yang lebih baik pada *outcomes* organisasional (Kim & Maughbogne, 1998; Lee, 2000; Colquitt, 2001; Colquitt *et al.*, 2001; Martin dan Bennett 1996; Viswesvaran dan Ones, 2002). Namun demikian, prediksi keadilan distributif dan keadilan prosedural tersebut dengan *outcomes* personal dan *outcomes* organisasional masih bersifat *equivocal*. Temuan empiris yang dilakukan Barling dan Philips (1993) serta Tang dan Sarsfield-Baldwin, (1996) memberikan prediksi yang berbeda dengan yang dimodelkan. Berikut ini adalah temuan penelitian ini serta konstruksi dan pengembangan model terkait dengan

1. Temuan dalam penelitian ini menjelaskan pentingnya persepsi karyawan mengenai keadilan distributif dan keadilan prosedural sebagai prediktor kepuasan karyawan atas penilaian kinerja yang diterimanya dan komitmen afektif.
2. Temuan mendukung *the two factor model*, bahwa keadilan distributif lebih kuat daripada keadilan prosedural dalam memprediksi kepuasan karyawan atas penilaian kinerja yang diterimanya (hipotesis 1) dan keadilan prosedural lebih kuat daripada keadilan distributif dalam memprediksi komitmen afektif (hipotesis 2).
3. Temuan juga mendukung pengembangan model menjadi model yang lebih komprehensif dengan mengajukan modal sosial sebagai variabel pemoderasian. Meskipun hipotesis 3a dan hipotesis 3b tidak didukung, namun modal sosial sebagai variabel pemoderasian hubungan antara keadilan prosedural dengan kepuasan karyawan (H4a) dan komitmen afektif (H4b) didukung.

B. IMPLIKASI

Penelitian ini memiliki beberapa implikasi teoritikal dan praktikal dalam bidang keadilan organisasional. Implikasi temuan penelitian ini antara lain:

1. Hasil penelitian memberikan dukungan dan temuan adanya perbedaan prediksi antara keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap *outcomes*, yaitu kepuasan karyawan atas penilaian kinerja yang diterimanya dan komitmen afektif.
2. Hasil penelitian memberikan alternatif pengembangan konsep *the two factor model* (Sussman dan McErlin, 1992) bagi konseptualisasi hubungan keadilan

organisasional dengan *outcomes*. Peran variabel modal sosial sebagai variabel pemoderasian dapat memperkuat perspektif kontinjensi dalam penelitian serupa.

3. Penelitian ini memberikan bukti empiris tambahan untuk konteks dan *setting* spesifik yaitu pada penilaian kinerja salah satu perguruan tinggi swasta di Yogyakarta terkait dengan hubungan keadilan organisasional dengan *outcomes*.
4. Hasil penelitian memberikan gambaran bagi para pimpinan organisasi mengenai pentingnya aspek keadilan di dalam organisasi. Hal tersebut dapat mendorong partisipasi dan dukungan karyawan terhadap organisasi.

C. KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN

Terdapat beberapa keterbatasan di dalam penelitian ini. Keterbatasan yang ada disarankan bagi penelitian mendatang dapat menjadi kesempatan dan peluang untuk penyempurnaannya.

1. Konseptualisasi beragam keadilan organisasional yang diajukan Colquitt (2001) menyatakan bahwa terdapat empat tipe keadilan seperti keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal dan keadilan informasional. Penelitian ke depan perlu untuk melakukan penyusunan model yang lebih terintegrasi untuk menjelaskan fenomena di dalam organisasi.
2. Penelitian ini menggunakan responden yang terbatas, yaitu karyawan salah satu perguruan tinggi swasta di Yogyakarta. Penelitian mendatang diharapkan dapat diperluas dengan melibatkan responden dari perguruan tinggi lain.

3. Penelitian ini memiliki potensi *common method variance*, karena pengukuran semua variabel dalam penelitian ini berasal dari satu responden. Kondisi tersebut dapat menyebabkan beberapa hubungan antara variabel terkena efek konsistensi jawaban dengan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan sebelumnya. Penelitian ke depan disarankan untuk lebih berhati-hati dalam mengantisipasi adanya potensi *common method variance* tersebut.
4. Penelitian mendatang perlu melakukan elaborasi variabel pemoderasian untuk membantu pengembangan konsep *the two factor model*. Dengan dukungan konstruksi teori yang kuat diharapkan pengembangan konsep akan dapat membantu menjelaskan dan memprediksi hubungan antara tipe-tipe keadilan organisasional dengan tipe-tipe *outcomes*.
5. Penelitian mendatang perlu mengembangkan pendekatan triangulasi, yaitu mengkombinasikan metoda untuk memperoleh temuan yang lebih *rigor*. Sebagai contoh beberapa penelitian model psikologi mulai mengembangkan penelitian survei yang dipadukan dengan penelitian laboratorium.