

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Dari berbagai hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif secara tidak signifikan dari keadilan distributif terhadap komitmen karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari keadilan prosedural terhadap komitmen karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif secara tidak signifikan dari keadilan interaksional terhadap komitmen karyawan.
4. Terdapat pengaruh positif secara tidak signifikan dari keadilan *temporal* terhadap komitmen karyawan.
5. Terdapat pengaruh negatif secara tidak signifikan dari keadilan *spatial* terhadap komitmen karyawan.

Dari lima hipotesis penelitian yang diajukan, terdapat satu hipotesis penelitian yang diterima, terjawab, atau terbukti kebenarannya, yaitu hipotesis kedua. Hal ini memperkuat berbagai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, baik yang dilakukan di Indonesia maupun luar Indonesia, di luar objek yang mana digunakan pada penelitian ini seperti Paramanandam (2014), Hwei & Santosa (2010), Jawad, *et al.* (2012), Naicker (2008), Usmani (2013), dan Murtaza, *et al.* (2011). Hasil penelitian ini

sekaligus konsisten dengan berbagai teori yang pernah dikemukakan dan dikembangkan sebelumnya. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen karyawan. Jadi, keadilan prosedural sangat cocok digunakan untuk menghasilkan dan meningkatkan komitmen karyawan di *Evertree Wear Cloth*.

Keadilan distributif berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen karyawan. Pada zaman ini, kompensasi bukan menjadi ukuran seseorang merasa mendapatkan keadilan yang tepat, dengan apa yang diharapkan. Meskipun kompensasi, menjadi salah satu tolok ukur tingginya kepuasan kerja karyawan, namun bukan bagi membentuk sebuah komitmen, karena kenyamanan kerja seseorang untuk tinggal di suatu perusahaan cenderung bukan berdasar kepada tingginya kompensasi karyawan tersebut.

Keadilan interaksional berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen karyawan. Secara garis besar, keadilan interaksional mengarah kepada hal-hal mengenai perilaku atasan terhadap bawahan sebagai individu yang menunjukkan rasa hormat, martabat, perhatian dan informasional. Apabila atasan memperlakukan bawahan dengan rasa hormat, martabat dan penuh perhatian cenderung akan membuat karyawan menjadi betah untuk terus berada di organisasi. Hal inilah yang menjadi salah satu faktor yang dapat membentuk komitmen di dalam diri karyawan. Secara umum keadilan interaksional menampilkan suatu kondisi kegiatan yang tidak bersinggungan dengan pekerjaan, namun lebih pada aspek interaksi baik secara informasi maupun antar personal (Yaghoubi *et al.*, 2011), sehingga keadilan

interaksional berpengaruh positif namun secara tidak signifikan terhadap komitmen karyawan.

Keadilan *temporal* berpengaruh secara positif namun secara tidak signifikan terhadap komitmen karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor keduniawian atau bersifat sementara antara lain seperti, waktu luang yang dapat dihabiskan bersama keluarga, pasangan, bersosialisasi, dan belajar hal lain di luar jam kerja tidak menjadi landasan loyalitas untuk tetap bertahan di organisasi. Bukan menjadi suatu ukuran, masalah di dalam keluarga, keharmonisan rumah tangga, dan kekurangan waktu luang di luar jam kerja dapat lebih besar dampaknya pada komitmen karyawan, sehingga keadilan *temporal* berpengaruh positif namun secara tidak signifikan dalam penelitian ini.

Keadilan *spatial* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen karyawan. Spasial berdasar pada ruang, lokasi, dan posisi sumber daya yang dapat digunakan karyawan sebagai fasilitas, dan peralatan kebutuhan dalam pekerjaan. Namun hal ini tidak menjamin dapat membentuk komitmen karyawan, karena dengan ada ataupun tanpa tersedianya peralatan dan fasilitas karyawan mungkin saja pergi dari organisasi. Namun, melalui keadilan *spatial* ini dapat membentuk kepuasan kerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Usmani dan Jamal (2013) bahwa keadilan spasial tidak memiliki pengaruh positif terhadap komitmen karyawan, sehingga dapat diartikan bahwa keadilan *spatial* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen karyawan.

## 5.2 Keterbatasan dan Saran Bagi Penelitian Mendatang

Penelitian ini tentunya tidak terlepas dari keterbatasan, sehingga peneliti menyertakan pula saran yang perlu diperhatikan pada penelitian mendatang/*future research*, sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan pada saat para karyawan *Evertree Wear Cloth* menjelang akan melakukan kerjasama dengan independent clothing lain yang sejenis, sehingga adanya rotasi karyawan yang belum stabil, mengakibatkan ada beberapa karyawan lama di store baru yang belum lama merasakan pengaruh atasan secara signifikan, sehingga dapat terjadi asumsi yang objektif dari pandangan karyawan baru rotasi tersebut dalam mengisi kuesioner. Penulis menyarankan agar di penelitian di masa mendatang, peneliti-peneliti selanjutnya dapat memberi batasan stratifikasi tertentu dalam pengambilan sampel.
2. Jumlah responden yang mengisi kuesioner masih sedikit. Penulis menyarankan agar di penelitian-penelitian masa mendatang menambah jumlah responden dan menyempurnakan item-item yang lebih mudah dipahami oleh karyawan di beberapa jenis perusahaan tertentu.
3. Penelitian ini tidak terlepas dari kelemahan-kelemahan lain yang mungkin saja terjadi di luar kemampuan dan kemauan dari peneliti, sehingga dapat mempengaruhi hasil penelitian. Penelitian menyarankan perlu dilakukan pengembangan dari penelitian ini agar diperoleh hasil yang lebih layak atau hasil penelitian yang sejenis untuk dapat mendukung penelitian selanjutnya.