

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Hasil penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian-penelitian yang lebih dulu pernah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya seperti Samad (2006) dan Tjahjono (2007). Penelitian ini juga bertujuan untuk mengkonfirmasi kembali teori yang ada bahwa variabel keadilan prosedural dan keadilan distributif memiliki hubungan dan pengaruh terhadap komitmen organisasi. Di samping itu penelitian ini juga semakin memberi bukti bahwa variabel keadilan prosedural lebih memiliki hubungan dan pengaruh terhadap variabel komitmen organisasi dibandingkan dengan keadilan distributif.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, penelitian ini menunjukkan bahwa kedua jenis keadilan yang diujikan dalam penelitian ini memiliki hubungan dan pengaruh terhadap komitmen organisasi. Seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terjawab.

5.2. Implikasi Penelitian

Temuan dalam penelitian ini membawa beberapa implikasi teoritis sebagai berikut: Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan dan pengaruh yang signifikan antara variabel keadilan prosedural dan keadilan distributif terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini juga memberi bukti empiris bahwa keadilan prosedural memiliki hubungan dan pengaruh yang lebih besar terhadap komitmen organisasi.

Dalam dunia praktis, hasil temuan dalam penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pedoman dalam mengimplementasikan proses keadilan dalam organisasi. Perlakuan yang adil baik secara prosedural yaitu yang berkaitan dengan proses pengambilan keputusan yang dihubungkan dengan hasil maupun dalam hal keadilan yang berasal dari hasil-hasil (*outcomes*) yang diterima seseorang akan lebih membuat karyawan memiliki ikatan terhadap organisasi. Seperti kita ketahui bahwa Keadilan prosedural berkaitan dengan pembuatan dan implementasi keputusan yang mengacu pada proses yang adil. Orang merasa setuju jika prosedur yang diadopsi memperlakukan mereka dengan kepedulian dan martabat, membuat prosedur itu mudah diterima bahkan jika orang tidak menyukai hasil dari prosedur tersebut. Demikian juga dengan perlakuan yang adil terhadap hasil-hasil yang diterima juga akan membangun komitmen organisasi. Keadilan distributif menurut karyawan jika hasil yang mereka terima sama jika dibandingkan dengan hasil yang diterima orang lain. Keadilan ini menunjuk pada keadilan yang diterima karyawan dalam hasil.

Implikasi lain membuktikan bahwa keadilan prosedural juga memegang peranan penting dalam terbentuknya komitmen organisasi karyawan dalam organisasi tempat mereka bekerja. Peneliti menyarankan bahwa organisasi perlu mempertimbangkan masalah keadilan dalam organisasi.

5.3. Keterbatasan Penelitian dan Saran Penelitian Mendatang

Beberapa keterbatasan penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut. *Pertama*, subjek penelitian ini dinilai kurang memiliki responden yang memadai karena hanya 70 data saja yang terkumpul, sehingga menyebabkan hasil penilaian akhir olah data statistik dirasakan menjadi kurang optimal. *Kedua*, dalam penelitian ini hanya menggunakan 1 variabel dependen yaitu komitmen organisasi, untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk lebih memperluas variabel dependen seperti kepuasan kerja, keinginan keluar, dan *organizational citizenship behavior* (OCB). *Ketiga*, penelitian ini tidak terlepas dari kelemahan-kelemahan yang mungkin saja terjadi dan dapat mempengaruhi hasil temuan. Oleh karena itu, agar memperoleh hasil yang lebih layak diperlukan penelitian yang sejenis untuk mendukung penelitian sebelumnya.