BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah keadilan organisasi (distributif, prosedural) mempengaruhi kepuasan kerja dan keinginan berpindah terhadap karyawan di PT. BPR KS, Bandung. Berikut merupakan beberapa temuan studi ini:

1. Hasil perhitungan regresi sederhana secara parsial dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :
   - Keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja memiliki persamaan regresi Y = 5,466 + 0.471 X. Konstanta regresi sebesar 5,466 menyatakan bahwa apabila X = 0 maka Y = 5,466 artinya apabila keadilan prosedural sama dengan nol maka kepuasan kerja adalah sebesar 5,466 sedangkan koefisien arah regresi menunjukkan angka 0.471, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan atau penambahan keadialan prosedural maka akan mendorong kenaikan kepuasan kerja..
   - Koefisien korelasi sebesar 0.879 yang menunjukan bahwa perngaruh parsial keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat. Sedangkan koefisien determinasi (*R square)* sebesar 0.773 yang menunjuakn bahwa pengaruh keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja sebesar 77.3%.
   - Keadilan distributif terhadap kepuasan kerja mempunyai persamaan regresi sederhana sebesar Y = 1.792 + 0.628 X menunjukkan bahwa

Konstanta regresi sebesar 1.792 sehingga apabila X = 0 maka Y = 1.792 artinya apabila keadilan distributif sama dengan nol maka kepuasan kerja adalah sebesar 1.792 sedangkan koefisien arah regresi menunjukkan angka 0.628, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan atau penambahan keadialan distriburif maka akan mendorong kenaikan kepuasan kerja..

- Koefisien korelasi sebesar 0.861 yang menunjukan bahwa perngaruh parsial keadilan distributif terhadap kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat. Sedangkan koefisien determinasi (*R square)* sebesar 0.741 yang menunjuakn bahwa pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan kerja sebesar 74.1%.

2. Hasil perhitungan regresi berganda secara simultan tentang keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja diperoleh persamaan regresi berganda $Y = 3{,}206 + 0{,}293\ X_1 + 0{,}270\ X_2$, Konstanta regresi sebesar 3.206 menyatakan bahwa apabila X = 0 maka Y = 3.206 artinya apabila keadilan organisasi sama dengan nol maka kepuasan kerja adalah sebesar 3,206 sedangkan koefisien arah regresi berganda menunjukkan angka 0,293 dan 0,270, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan atau penambahan keadilan organisasi maka akan mendorong kenaikan kepuasan kerja. Keadilan organisasi memiliki korelasi positif dan keeratan yang kuat dengan kepuasan kerja ditunjukkan tabel 4.10 dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.895 serta niali koefisiedn determinasi sebesar 0.800 yang menunjukan bahwa keadilan organisasi (prosedural dan distributif) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 80%.

3. Hasil perhitungan regresi sederhana mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah diperoleh persamaan regresi Y= 41,822-1,065 X, yang berarti konstanta regresi sebesar 41,822 menyatakan bahwa apabila X = 0 maka Y = 41,822 artinya apabila kepuasan kerja sama dengan nol maka keinginan berpindah adalah sebesar 41,822 sedangkan koefisien arah regresi menunjukkan angka -1,067, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan atau penambahan kepuasan kerja maka akan mendorong penurunan keinginan berpindah. Tingkat korelasi yang negatif antara kepuasan kerja dengan keinginan berpindah tabel 4.12, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.893 yang menunjukan hubungan yang kuat. Serta nilai koefisien determinasi sebesar 0.797 yang menunjuakn bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan berpindah secara negatif sebesar 79.7%.

Tiga butir temuan studi terakhir mengkonfirmasi hasil penelitian Pareke (2003) dan Lee (2001).

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Responden dalam penelitian ini hanya diambil dari karyawan dua kantor cabang PT. BPR KS Bandung dari 17 (tujuh belas) kantor cabang Bandung. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel dari dua kantor cabang Bandung. Secara keseluruhan, jumlah ini dianggap masih terlalu kecil dari populasi (30 kantor pusat, cabang dan kas) yang ada di Jawa Barat.

5.3 Saran

5.3.1 Saran bagi peneliti mendatang

1. Subjek penelitian pada PT. BPR KS Bandung, sebaiknya tidak hanya menggunakan tenaga operasional saja, tetapi juga memertimbangkan level supervisi, manajer dan kepala cabang. Jika memungkinkan, penelitian mendatang dapat mengambil sampel para kayawan yang bekerja pada PT. BPR KS se-Jawa Barat.
2. Untuk pengambilan sampel yang menggunakan syarat *Maximum Likelihood Estimation* (*MLE*) sebaiknya berjumlah minimum 100 (Ferdinand, 2002), bahkan mencapai 200-500 sampel (Hair *et al.*, 1998) untuk mencegah hasil perhitungan yang sensitif terhadap jumlah sampel.

5.3.2 Saran bagi PT. BPR KS Bandung

Beberapa implikasi yang dapat dilakukan oleh PT. BPR KS Bandung yaitu :

1. Pihak-pihak yang terkait dengan berbagai prosedur penetapan keputusan dan alokasi hasil keputusan di PT. BPR KS Bandung, perlu meningkatkan cara penetapan prosedur yang lebih adil lagi. Hal ini terjadi karena akan berdampak pada tingkat kepuasan kerja dan keinginan berpindah para karyawan PT. BPR KS. Hal ini dapat dilakukan dengan penetapan prosedur yang berdasarkan informasi akurat, bebas bias, tidak melanggar standar etika dan moral, memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mengekspresikan pandangan dan perasaannya melalui prosedur-prosedur yang diterapkan, serta menerapkan prinsip ekuitas dalam melakukan penilaian kinerja (Colquitt, 2001).