

BAB V

SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh keadilan kompensasi terhadap komitmen organisasi pada perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Keadilan kompensasi (keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal, dan keadilan informasional) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan.
2. Keadilan distributif berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan.
3. Keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan.
4. Keadilan interpersonal berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan.
5. Keadilan informasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh keadilan kompensasi terhadap komitmen organisasi pada perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Manajemen RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan perlu mengadakan peningkatan dalam hal sebagai berikut :
 - a. Manajemen perlu meningkatkan keadilan distributif dalam kompensasi, yaitu dengan menyesuaikan distribusi hasil dengan besarnya masukan yang diberikan perawat terhadap rumah sakit. Hal ini dapat dilakukan dengan mengevaluasi kembali beban kerja perawat dan disesuaikan dengan kompensasi yang perawat dapatkan.
 - b. Manajemen perlu meningkatkan keadilan prosedural dalam kompensasi, yaitu dengan melibatkan perawat dalam membuat dan mengevaluasi prosedur kompensasi. Selain itu, prosedur yang digunakan harus konsisten, bebas dari kepentingan pribadi, akurat, memungkinkan adanya perbaikan dan modifikasi, mewakili pandangan dan nilai-nilai perawat, sesuai dengan standar etika dan moral. Hal ini dapat dilakukan dengan menghadirkan perwakilan perawat dalam setiap pembuatan keputusan mengenai kompensasi dan menerima kritik maupun saran selama menjalankan keputusan kompensasi tersebut sehingga dapat dilakukan evaluasi.

- c. Manajemen perlu meningkatkan keadilan interpersonal dalam kompensasi, yaitu dengan meningkatkan sensitifitas sosial manajer terhadap perawat. Hal ini dapat dilakukan dengan mengadakan kegiatan bersama antara pihak manajemen dengan perawat, misalnya mengadakan acara *outbound*.
 - d. Manajemen perlu meningkatkan keadilan informasional dalam kompensasi, yaitu dengan memberikan penjelasan yang memadai sesuai dengan yang dibutuhkan perawat setiap pihak manajemen mengambil keputusan yang berhubungan dengan sistem kompensasi perawat. Hal ini dapat dilakukan mengadakan sosialisasi tentang informasi perubahan kompensasi perawat.
2. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya tidak hanya dilakukan dengan kuesioner tertutup saja melainkan juga dengan menggunakan pendekatan kualitatif agar data yang belum terungkap dari kuesioner tertutup tersebut dapat disampaikan oleh responden. Selain itu, penilaian sebaiknya tidak hanya menggunakan penilaian dari pihak perawat saja tetapi juga melibatkan penilaian dari pihak manajer.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak lepas dari beberapa keterbatasan, keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Penelitian terbatas hanya pada pendekatan kuantitatif yaitu dengan kuesioner tertutup sehingga data yang didapat hanya terbatas pada lingkup kuesioner tersebut.
2. Sasaran penilaian penelitian ini hanya dari pihak perawat tanpa melibatkan penilaian dari pihak manajer sehingga data yang didapat kurang lengkap.