

## **BAB V**

### **SIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji serta menganalisis pengaruh keadilan distributif kompensasi dan keadilan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kompensasi dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis, pengujian hipotesis dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kompensasi 0.000 ( $< 0.05$ )
2. Keadilan distributif kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja 0.923 ( $< 0.05$ )
3. Keadilan prosedural kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kompensasi 0.000 ( $< 0.05$ )
4. Keadilan prosedural kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja 0.680 ( $< 0.05$ )
5. Kepuasan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja 0.001 ( $< 0.05$ )

## **B. Saran**

Saran yang dapat peneliti berikan yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, kinerja karyawan sangat penting dalam perusahaan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan. Maka dari itu perusahaan perlu adanya evaluasi dan pelatihan demi meningkatkan kinerja karyawan agar memberikan kontribusi yang maksimal.
2. Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta diharapkan mampu memberikan imbalan–imbalan yang sesuai kepada seluruh karyawan. Hal itu dilakukan agar karyawan merasakan bahwa secara keseluruhan penghargaan dan imbalan yang diterima telah adil sesuai dengan pekerjaan yang mereka selesaikan. Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta diharapkan mampu meyakinkan karyawan bahwa setiap karyawan diperlakukan adil tanpa adanya orang yang di istimewa dan seluruh keputusan dilakukan dengan konsisten kepada seluruh karyawan. Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta diharapkan lebih meningkatkan komunikasi antara atasan dengan karyawan menggunakan kata–kata yang sopan dan tidak menyinggung perasaan seseorang dalam proses melaksanakan pekerjaan mereka. Serta Manajemen mempertimbangkan masukan–masukan yang diberikan karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian, terlihat bahwa kepuasan kerja menjadi faktor yang sangat penting untuk mendorong para karyawan untuk

meningkatkan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Meskipun persepsi karyawan terhadap keadilan prosedural kompensasi tergolong tinggi ternyata tidak cukup untuk mendorong kepuasan kompensasi pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Oleh karena itu disarankan untuk lebih melibatkan pendapat dari para pegawai terhadap prosedur pemberian kompensasi. Disamping itu transparansi dalam prosedur pemberian kompensasi juga diharapkan lebih baik untuk ke depannya.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat keterbatasan peneliti sebagai berikut :

1. Hal ini mungkin berdampak pada hasil *Goodness of fit* yang menunjukkan bahwa dari hasil uji model SEM masih terdapat beberapa kekurangan karena beberapa kriteria yang masih digolongkan *unfit*, sehingga untuk mengatasi hal tersebut pada penelitian yang akan datang dapat diantisipasi dengan menggunakan jumlah responden yang lebih banyak.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.