

BAB V

SIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN, SARAN

Berdasarkan hasil penyusunan tesis dari bab sebelumnya, maka pada bab ini akan disimpulkan beberapa uraian untuk menjawab rumusan masalah sebagai berikut:

A. Simpulan

Dalam penelitian ini terdapat pengaruh antar variabel, dimana variabel yang terkait yaitu variabel keadilan distributif, kepemimpinan etis, kepuasan kerja, komitmen organisasi. Berdasarkan rumusan masalah dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Keadilan Distributif Terhadap Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini diperoleh hasil yaitu keadilan distributif berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. jika kebutuhan karyawan dapat

dipenuhi oleh perusahaan di tempat mereka bekerja seperti kompensasi, promosi dan hal itu sebanding dengan apa yang sudah mereka kerjakan hal ini dapat merubah persepsi positif karyawan terhadap perusahaan tersebut di karenakan kebutuhan mereka di jamin oleh perusahaan.ketika perusahaan dapat memenuhi kebutuhan para karyawan maka para karyawan merasa puas terhadap perusahaan apa yang sudah di berikan perusahaan kepada karyawan.

2. Kepemimpinan etis terhadap kepuasan kerja .

Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa kepemimpinan etis berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketika karyawan di pimpin dengan pemimpin yang bersikap adil, transparansi, tanggung jawab, dan tidak ada konflik kepentingan dalam organisasi. Hal ini membuat para karyawan merasa puas terhadap perusahaan yang di pimpin oleh pemimpin yang mempunya sikap adil dan membuat

standar etika. Ini bisa menciptakan atmosfer yang lebih baik, produktif dalam memecahkan konflik organisasi. Pemimpin yang beretika selalu terbuka dalam proses pembuatan keputusan berhubungan dengan karyawan. Ini dapat membangun kepercayaan diantara karyawan dan dapat memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.

3. Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan. Pemberian kompensasi merupakan imbalan dari perusahaan untuk karyawan atas pelayanan yang telah di berikan oleh karyawan. Gaji dikatakan penentu penting dalam menentukan kepuasan kerja, karena diperlukan untuk memenuhi banyak kebutuhan hidup pegawai. Hal terpenting ialah sejauh mana gaji yang diterima dirasakan adil. Jika gaji dipersepsikan sebagai

keadilan yang didasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu, maka karyawan merasa mendapatkan hak-hal ini kepuasan kerja terhadap organisasi berpengaruh positif

4. Keadilan Distributif Terhadap Komitmen Organisasi

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif terhadap komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan. Bahwa keadilan distributif bersifat transaksional antara organisasi dan karyawan. Para karyawan akan termotivasi untuk mendapatkan kesejahteraan jangka panjang mereka, hal ini keadilan distributif yang adil akan menjadi sangat penting bagi karyawan. ketika jaminan yang adil bagi karyawan ini akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi, para karyawan akan komit kepada organisasi jika hak-hak mereka di penuhi dengan keadilan.

5. Kepemimpinan Etis Terhadap Komitmen Organisasi

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan etis terhadap komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan. Kepemimpinan etis tidak hanya menampilkan moral yang baik seperti kejujuran dan integritas, tetapi juga digunakan dalam membuat kebijakan organisasi. Kondisi ini akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, Pemimpin organisasi memiliki peran penting dalam membangun komitmen organisasi yang efektif. Ini dapat dilakukan dengan menunjukkan contoh yang baik, sikap disiplin, atau dengan melaksanakan peraturan secara konsisten sehingga komitmen organisasi akan tercapai. Lebih jauh lagi, pemimpin organisasi harus memiliki etika yang baik dalam segala macam kegiatan kepemimpinan untuk membangun citra positif karyawan terhadap pemimpin. Kepemimpinan etik akan menciptakan

suasana kerja yang lebih nyaman, lebih produktif, dan lebih efektif dalam menyelesaikan konflik organisasi. Ketika karyawan memiliki persepsi yang baik terhadap kepemimpinan etis dari pimpinan, karyawan akan merasa lebih nyaman dengan atasan dan organisasi tempatnya bekerja. Karyawan akan melakukan segala daya upaya guna meningkatkan kinerjanya dalam organisasi

6. Keadilan Distributif Pada Komitmen Organisional Melalui Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Keadilan Distributif Pada Komitmen Organisional Melalui Kepuasan Kerja berpengaruh positif. Adanya situasi kerja yang baik, yang tercipta karena pegawai merasakan usaha yang dilakukan dan *skill* yang mereka berikan seimbang dengan promosi yang mereka terima, maka pegawai akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Akibatnya mereka akan

betah di dalam organisasi dan lebih berkomitmen terhadap organisasi tempatnya bekerja.

7. Pengaruh Kepemimpinan Etis Pada Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tidak mampu memediasi variabel kepemimpinan etis terhadap komitmen organisasi, hal ini berarti hubungan antara kepemimpinan etis terhadap komitmen organisasional menjadi melemah karena adanya kepuasan kerja, beberapa orang berharap gaji yang mereka dapatkan sesuai dengan apa yang sudah mereka lakukan terhadap organisasi dan ada beberapa orang tetap berkomitmen dalam organisasi itu di karenakan tujuan dan nilai-nilai organisasi mereka bersependapat dalam bekerja. Dan Juga mereka berkomitmen dalam organisasi itu di karenakan takut mengecewakan atas mereka yang sudah memberi kepercayaan jabatan kepada diri mereka dalam organisasi, oleh karna itu untuk

berkomitmen dalam organisasi tidak harus memiliki kepuasan kerja dalam bekerja tapi ada faktor lain untuk mereka tetap berkomitmen dalam organisasi.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini meskipun sudah diupayakan secara optimal, namun masih terdapat keterbatasan dalam penelitian ini. Keterbatasan dalam penelitian ini meliputi jumlah variabel yang dilibatkan sedikit, yaitu keadilan distributif, Kepemimpinan etis, kepuasan kerja. Dan komitmen organisasi. Selain itu penelitian ini hanya mengambil sampel dari perawat pada R.S PKU.MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA , akan lebih baik jika sampel yang diambil meliputi seluruh karyawan R.S PKU.MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan dalam lingkup yang lebih luas.

C. Saran

1. Bagi Perusahaan
 - a. Diharapkan penelitian ini mampu membantu perusahaan untuk disarankan untuk meningkatkan

komitmen organisasi karyawan dengan cara membuat aturan tertulis, mempekerjakan manajer yang baik dan tepat, mempertahankan komunikasi, memperjelas dan mengomunikasikan misi, menjamin keadilan organisasi, menciptakan rasa komunitas dan mendukung perkembangan karyawan.

- b. Pengelola R.S PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA disarankan untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan cara memperhatikan sistem penggajian yang adil sesuai dengan beban kerja yang dilakukan, sehingga dapat tercipta kepuasan kerja dalam diri karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu untuk mengembangkan lagi penelitian ini sehingga tidak hanya menggunakan 4 variabel saja melainkan memberikan variabel – variabel lain yang bisa mempengaruhi komitmen organisasi.

- b. Di karenakan ada satu varibael yang tidak signifikan maka di harapkan penelitian ini mampu menjadi acuan buat penelitian selanjutnya
- c. Diharapkan mampu untuk mengembangkan lagi penelitian ini agar tidak hanya berfokus pada perawat R.S PKU.MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA saja melainkan ke region yang lebih luas lagi