

## **BAB V**

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

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis pengaruh keadilan distributif kompensasi dan keadilan prosedural kompensasi terhadap komitmen afektif yang dimediasi oleh kepuasan kerja di RSUD Kraton Pekalongan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis data menunjukkan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi karyawan merasakan keadilan dalam distribusi imbalan, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan.
2. Hasil analisis data menunjukkan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi karyawan merasakan keadilan dalam penerapan peraturan pemberian imbalan, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan.
3. Hasil analisis data menunjukkan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Hal ini berarti semakin tinggi karyawan merasakan keadilan dalam distribusi imbalan, semakin tinggi pula komitmen yang dimiliki.

4. Hasil analisis data menunjukkan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Hal ini berarti semakin tinggi karyawan merasakan keadilan dalam penerapan peraturan pemberian imbalan, semakin tinggi pula komitmen yang dimiliki.
5. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Hal ini berarti semakin tinggi karyawan merasakan kepuasan kerja semakin tinggi pula komitmen mereka.

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian dari kuisioner yang didapat merupakan hasil yang berdasar pada *self report*, dimana seseorang diminta untuk menilai dirinya sendiri, sehingga memungkinkan terjadi jawaban yang bias.
2. Keterbatasan berikutnya yaitu pada penelitian ini yang hanya menggunakan metode kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari *survey* berupa kuesioner masih dirasa kurang. Sebaiknya selain kuesioner juga dilakukan *interview*, sehingga hasil penelitian tidak hanya berupa hasil data statistik.

### 5.3 Saran

Berdasarkan kajian dan hasil yang diperoleh pada bab sebelumnya dapat disarankan sebagai berikut:

1. Manajemen RSUD Kraton Pekalongan perlu memelihara sistem distribusi imbalan yang diberikan kepada seluruh karyawan dan memberikan pengertian bahwa pemberian imbalan telah berdasarkan asas kontribusi yang menghargai pegawai berdasarkan kontribusi yang diberikan oleh pegawai, sehingga kepuasan kerja tetap terjaga.
2. Manajemen RSUD Kraton Pekalongan diharapkan tetap bisa memelihara lingkungan kerja yang mencerminkan saling menghormati antar sesama, menghargai pendapat dan aspirasi karyawannya serta tidak membeda-bedakan, sehingga karyawan bisa merasa diperlakukan adil dan bahagia atas pekerjaannya
3. Manajemen RSUD Kraton Pekalongan diharapkan lebih meningkatkan perhatiannya kepada karyawan seperti apakah karyawan tersebut sudah merasa senang dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya serta lingkungan pekerjaannya sehingga karyawan dapat merasa sebagai bagian dari Rumah Sakit.