

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menganalisis pengaruh keadilan distributif terhadap kinerja tenaga karyawan di RSUD dr.Sadikin yang diintervening oleh kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 56 eksemplar kepada karyawan RSUD dr. Sadikin. Untuk menguji pengaruh antar variabel peneliti menggunakan *Partial Least Square (PLS)* dengan software SmartPLS 3.2. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut:

1. Keadilan distributif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD dr. sadikin. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi frekuensi variable keadilan distributif diketahui bahwa keadilan distributif dalam pekerjaan pada RSUD dr.Sadikin rendah terutama pada penggajian dan penghargaannya tapi tidak mempengaruhi pekerjaannya yang menyangkut dengan keselamatan nyawa pasiennya.
2. Keadilan distributif berpengaruh positif namun signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD dr. Sadikin. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya pekerjaan karyawan RSUD dr. Sadikin memiliki rekan kerja dan jadwal kerja yang adil yang memuaskan karyawan tsb..
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD dr. Sadikin. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja.

4. Keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, namun secara langsung keadilan distributif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD dr. Sadikin. Dimana karyawan jika ingin meningkatkan kinerja harus melakukan peningkatan kepuasan kerja terlebih dahulu dengan memenuhi keadilan mereka.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti terdapat beberapa temuan yang dapat menjadi implikasi dan acuan penting bagi RSUD dr. Sadikin Kota Pariaman untuk meningkatkan keadilan dalam organisasi dan mengelola RSUD dr. Sadikin agar lebih baik lagi di masa yang akan datang.

1. Mendapatkan keadilan yang cukup dalam melaksanakan pekerjaan mereka berupa pemberian gaji yang cukup, pemberian insentif sesuai dengan penilaian kinerja masing-masing karyawan, bukan secara golongan ataupun pangkat.
2. Kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan penghargaan (*reward*) atas hasil kerja yang baik dan mencapai tujuan dari organisasi atau pun perusahaan tempat karyawan itu bekerja, selain gaji pokok pemberian bonus dapat berupa tunjangan-tunjangan, selain itu dapat juga memberikan penghargaan bagi karyawan yang sangat baik melakukan pekerjaan setiap bulannya dengan mendapatkan imbalan yang bermanfaat maka karyawan akan terpacu untuk meningkatkan hasil

kerjanya. Memberikan peluang promosi pada karyawan juga dapat memberikan kepuasan kerja pada karyawan untuk meningkatkan jenjang karier karyawan dan juga kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara pendekatan antara pemimpin dengan karyawannya, dengan pimpinan yang mendekati diri kepada karyawan maka akan menumbuhkan kesadaran dan pemahaman bahwa pentingnya pekerjaan yang dilakukan. Dari kepuasan yang telah diberikan pada karyawan maka tingkat keadilan yang dibutuhkan karyawan akan terpenuhi. Memberikan keadilan bagi karyawan untuk mendapatkan kepuasan pekerjaannya dengan syarat karyawan mampu menunjukkan kompetensi yang lebih baik dan terus mengalami peningkatan dalam kinerja.

3. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik harus mampu berkomunikasi dengan baik kepada atasan, rekan kerja, dan pasien. Agar tidak terjadi salah paham antar karyawan dengan atasan, karyawan dengan pasien maupun dengan keluarga pasien yang bisa menyebabkan kesalahan fatal dan berdampak buruk terhadap kinerja dan citra perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti tentu terdapat keterbatasan-keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Oleh karena itu keterbatasan-keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat diperhatikan dan diatasi. Adapun keterbatasan-keterbatasan penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan pada objek hanya pada satu rumah sakit saja.
2. Pada penelitian ini mengambil sampel yang masih terbatas dengan skala yang kecil, karena peneliti hanya mengambil ruang lingkup pada karyawan RSUD dr. Sadikin Kota.
3. Penelitian ini mengambil sampel dengan cara melakukan penyebaran kuesioner. Dimana dalam pengisian kuesioner ini peneliti tidak mengetahui secara pasti apakah responden menjawab kuesioner dengan membaca keseluruhan item pernyataan atau hanya asal menjawab.
4. Variabel yang diteliti pada penelitian ini hanya tiga variabel yaitu variabel keadilan distributif, variabel kepuasan kerja, dan variabel kinerja. Dimana peneliti menguji keterkaitan antara variabel independen ke dependen dengan menggunakan variabel mediasi.

5.4 Saran Penelitian

Adapun beberapa saran yang dapat peneliti berikan untuk penelitian selanjutnya yaitu:

1. Pada penelitian selanjutnya diharapkan objek yang digunakan lebih diperluas dimana mencakup seluruh rumah sakit yang ada di Kota Pariaman sehingga hasil yang didapatkan digeneralisasi dan hasil yang diperoleh dapat menjelaskan secara keseluruhan pengaruh keadilan distributif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan sebaiknya dapat mengambil responden yang lebih banyak sehingga lebih dapat mewakili populasi. Dengan

sampel yang didapatkan lebih banyak maka hasil analisis pada penelitian yang didapatkan akan lebih akurat.

3. Penelitian selanjutnya selain menggunakan pendekatan kuantitatif, diharapkan agar dapat menggunakan pendekatan kualitatif agar dapat menambah keakuratan data dari pendekatan kuantitatif tersebut. Sehingga hasil yang didapatkan akan lebih akurat.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan variabel yang diteliti bisa menggunakan variable lain atau menambahkan dengan variabel-variabel lain. Disarankan juga untuk penelitian selanjutnya untuk menggunakan pengaruh variabel moderasi.

