

BAB V

PENUTUP

1.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional terhadap kinerja. Pada penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional, dan satu variabel dependen yaitu kinerja. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Citra Nusa Mutiara Padang sebanyak 72 kuesioner dan semua kuesioner dapat diolah dan dilanjutkan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, data diolah dengan menggunakan Microsoft Excel dan SPSS 16.0. sesuai dengan analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik keadilan distributif maka akan meningkatkan kinerja seorang karyawan.
2. Keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa dengan semakin baiknya keadilan prosedural maka kinerja seorang karyawan akan meningkat.
3. Keadilan interaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik keadilan interaksional maka akan meningkatkan kinerja seorang karyawan.

1.2 Implikasi penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa temuan implikasi yang dapat bermanfaat bagi PT. Citra Nusa Mutiara Padang, antara lain:

1. Keadilan distributif yang baik di PT. Citra Nusa Mutiara Padang menyebabkan kinerja karyawan juga semakin baik. Hal tersebut perlu dipertahankan yaitu dengan keadilan (imbalan) yang diberikan ke karyawan atas kontribusi yang karyawan berikan kepada organisasi sebanding dengan yang diterima karyawan, sehingga kinerja karyawan juga terus meningkat.
2. Keadilan prosedural yang tinggi dimiliki oleh PT. Citra Nusa Mutiara Padang menyebabkan kinerja karyawan juga semakin baik. Hal tersebut dilakukan dengan memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai aturan dan prosedur untuk mengatur suatu proses yang berlaku di organisasi/perusahaan tersebut, dari prosedur yang telah ditetapkan tersebut dapat ditentukan hasil atau imbalan yang akan diterima oleh karyawan, sehingga karyawan akan lebih optimal dalam mencapai tujuan perusahaan dengan kinerja karyawan yang semakin baik tersebut.
3. Keadilan interaksional merupakan suatu otoritas yang diberikan terhadap karyawan mampu dikomunikasikan dengan baik dan merupakan kualitas perlakuan antar pribadi yang diterima orang-orang ketika prosedur di implementasikan. Keadilan interaksional juga merupakan persepsi

individu tentang tingkat sampai dimana seorang karyawan diperlakukan dengan penuh martabat, perhatian, dan rasa hormat, sehingga dari persepsi tersebut karyawan akan senantiasa bekerja dengan baik dan juga kinerja karyawan juga akan meningkat. Dari keadilan interaksional yang dimiliki PT. Citra Nusa Mutiara Padang maka berdampak terhadap kinerja yang dimiliki karyawan juga semakin baik.

1.3 Keterbatasan penelitian

Berdasarkan pengalaman selama penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT. Citra Nusa Mutiara Padang, peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan dan memiliki keterbatasan. Oleh karena itu keterbatasan ini diharapkan dapat diperhatikan untuk penelitian yang akan datang. Keterbatasan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sampel pada penelitian ini terbatas dan dalam skala yang relatif kecil, karena ruang lingkupnya hanya karyawan PT. Citra Nusa Mutiara Padang.
2. Metode pengambilan data penelitian ini hanya menggunakan kuesioner, dimana terkadang metode kuesioner ini memiliki bias yang relatif besar dan tidak menunjukkan keadaan responden yang sebenarnya.
3. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel independen (keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional) dan satu variabel dependen yaitu kinerja.

1.4 Saran

Dari hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut :

1. Penelitian selanjutnya diharapkan agar memperluas cakupan sampel dengan menyebarkan pada instansi lain agar hasil yang di dapat lebih akurat.
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan agar menggunakan pendekatan kualitatif, supaya peneliti selanjutnya dapat menambah keakuratan data yang diperoleh dan dapat digeneralisasikan.
3. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain atau menggabungkan dengan variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan lain-lain.

