

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Keadilan Prosedural dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Grha Wiguna Indonesia. dapat ditarik beberapa kesimpulan dari jawaban atas masalah penelitian ini.

1. Keadilan prosedural di PT. Grha Wiguna Indonesia mendapatkan rata-rata hitung sebesar 2.61, dimana jika dilihat pada tabel 4.5, angka tersebut termasuk dalam kategori cukup. Dimensi keadilan prosedural yang termasuk ke dalam kategori cukup adalah *Minimize Bias* dengan rata-rata hitung 2.73, *Ethical* dengan rata-rata hitung 2.82, *Can Be Fixed* dengan rata-rata hitung 2.63, namun masih ada beberapa dimensi keadilan prosedural yang termasuk ke dalam kategori buruk, diantaranya dimensi *Accurate Information* dengan rata-rata hitung 2.51, dimensi *Representative* dengan rata-rata hitung 2.45, dimensi *Consistency* dengan rata-rata hitung 2.54.
2. Kepuasan Kerja di PT. Grha Wiguna Indonesia mendapatkan rata-rata hitung sebesar 2.62, dimana jika dilihat pada tabel 4.5, angka tersebut termasuk dalam kategori cukup. Dimensi kepuasan kerja yang termasuk ke dalam kategori cukup adalah *Work Itself* dengan rata-rata hitung 2.61, *Wages & Salary* dengan rata-rata hitung 2.71, *Supervision* dengan rata-rata hitung 2.72, namun masih ada beberapa dimensi kepuasan kerja yang termasuk ke dalam kategori buruk, diantaranya dimensi *Promotion* dengan rata-rata hitung 2.59, dimensi *Coworker* dengan rata-rata hitung 2.58, dimensi *Working Condition* dengan rata-rata hitung 2.54.
3. Kinerja Karyawan di PT. Grha Wiguna Indonesia mendapatkan rata-rata hitung sebesar 2.54, dimana jika dilihat pada tabel 4.5, angka tersebut termasuk dalam kategori buruk. Dimensi kinerja karyawan yang termasuk ke dalam kategori buruk adalah *Initiative* dengan rata-rata hitung 2.00, sedangkan dimensi lainnya yang termasuk ke dalam kategori cukup adalah *Effectiveness & Efficiency* dengan rata-rata hitung 2,82, *Authority & Responsibility* dengan rata-rata hitung 2,60 dan *Discipline* dengan rata-rata hitung 2,75.

4. Keadilan prosedural dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Grha Wiguna Indonesia baik secara simultan maupun parsial. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh dari uji regresi linear berganda adalah sebesar 0.920. Dapat diartikan bahwa keadilan prosedural dan kepuasan kerja secara bersamaan mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 92%, sedangkan dampak yang ditimbulkan dari faktor lain sebesar 8% ($=100\% - 92\%$).

5.2. Saran

Saran yang dapat diberikan adalah

1. Untuk pihak manajemen PT. Grha Wiguna Indonesia diharapkan agar mempertimbangkan faktor keadilan prosedural dalam perusahaan. Keadilan prosedural secara keseluruhan perlu di tingkatkan khususnya pada dimensi *Accurate Information, Representative* dan *Consistency*. Demi meningkatkan faktor tersebut pihak manajemen PT. Grha Wiguna Indonesia perlu membuat suatu prosedur yang kuat dimana prosedur tersebut berlaku untuk seluruh karyawan yang ada dan menjadikannya acuan dalam pengambilan keputusan di perusahaan. Manajemen PT. Grha Wiguna Indonesia perlu melibatkan seluruh unsur/unit yang ada di perusahaan untuk memberikan usulan dalam pengambilan keputusan sehingga seluruh keputusan yang diambil didasari oleh pertimbangan usulan yang telah diberikan dari unsur/unit di perusahaan. Setelah manajemen PT. Grha Wiguna Indonesia membuat prosedur yang kuat tentu hal tersebut harus diterapkan dalam perusahaan faktor yang paling krusial dan harus ditindak lanjuti adalah konsistensi terhadap pemberian *reward & punishment* kepada karyawan yang ada, jika hal-hal tersebut diberlakukan dengan baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.
2. Untuk pihak manajemen PT. Grha Wiguna Indonesia diharapkan agar mempertimbangkan faktor kepuasan kerja dalam perusahaan. Kepuasan kerja secara keseluruhan perlu di tingkatkan khususnya pada dimensi *Promotion, Coworker* dan *Working Condition*. Demi meningkatkan faktor tersebut manajemen PT. Grha Wiguna Indonesia perlu memberikan kesempatan promosi yang sama

untuk seluruh karyawan yang ada, sehingga karyawan yang melakukan tugasnya dengan baik akan memperoleh kesempatan yang sama untuk dipromosikan. Hal lain yang perlu di dilakukan adalah melakukan evaluasi kepada karyawan yang memiliki performa yang buruk agar tidak menjadi beban oleh rekan kerjanya dan menimbulkan pertengkaran di perusahaan, hal tersebut berkaitan dengan dimensi *Working Condition* dimana karyawan merasa beban kerjanya terlalu banyak, jika hal-hal tersebut dilakukan dengan baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Daftar Pustaka

- Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi* (Edisi 3). Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- As'ad, Mohamad. (2004). *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- George, J. M., & Gareth R.J (2002). *Organizational Behavior*. Third Edition, 6.3 : 201-202
- Handoko, Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Luthans, F. (2014). *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Ivancevich, John, M, Konopaske, & Matteson. 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinincki. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* . Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2014). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Suwanto, H., & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (5 ed.). Bandung: Alfabeta.
- Prawirosentono, Suyadi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE.

Sumber Internet :

- Latif, Achmad Badarudin. (2006). *Hubungan Antara Keadilan Prosedural dan Kinerja Manajerial dengan Partisipasi Anggaran Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Dinamika dan Bisnis Vol.3 No.2.
- Cropanzano. (2007). *The Management Of Organizational Justice*. *Academy of management perspectives*. 34-48.
- Fatdina. (2009). *Peran Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Karyawan Sebagai Mediator Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Humanitas*. Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- Qustolani, H. Asep. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Industri Rotan Sekecamatan Leuwimunding Majalengka)*. Jurnal Penelitian.
- Koopman, JR Richard. (2003). *The Relationship Between Perceived Organizational Justice And Organizational Citizenship Behaviors : A Review Of The Literature*. Working Paper
- Masterson,S.S., Lewis.K.,Goldman, B.M.,&Taylor,M.S. (2000). *Integrating Justice and Social Satisfaction with Personal and Organizational Outcomes*. *Academy of Management Journal*, 35(3) : 626-637
- Natalia, Mediani Dyah. (2011). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja Terhadap Intensi untuk Keluar pada Karyawan PT Aksara Dinamika Jogja Harian Jogja*. Thesis. Universitas Gadjah Mada
- Widodo, R. A. & Oemar, Y. (2014). *Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegadaian (PERSERO) Kanwil II Pekanbaru*. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, V
- Widiastuti, K.R. (2016). *Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Nominal* Vol.V No.1.