

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan secara empiris berdasarkan pengolahan data statistik, deskripsi, analisis dan interpretasi data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka Peneliti dapat menyimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara keadilan prosedural dan persepsi dukungan organisasi. Hal ini berarti bahwa, jika RS Medika Lestari sebagai organisasi membeikan keadilan prosedural terhadap karyawan, maka karyawan akan memiliki persepsi yang baik terhadap RS Medika Lestari RS Medika Lestari
2. Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara keadilan prosedural dan komitmen afektif. Hal ini menunjukkan bahwa, jika karyawan di RS Medika Lestari sebagai organisasi membeikan keadilan prosedural terhadap karyawan, maka karyawan akan memiliki tingkat komitmen afektif yang tinggi terhadap RS Medika Lestari
3. Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara penghargaan organisasi dan persepsi dukungan organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, jika karyawan di RS Medika Lestari sebagai organisasi membeikan penghargaan organisasi ang

sesuai dengan harapan karyawan, maka karyawan akan memiliki persepsi yang baik terhadap RS Medika Lestari.

4. Hasil uji hipotesis keempat menunjukkan adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara penghargaan organisasi dan komitmen afektif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, jika karyawan di RS Medika Lestari sebagai organisasi memberikan penghargaan organisasi terhadap karyawan, maka karyawan akan memiliki tingkat komitmen afektif yang tinggi terhadap RS Medika Lestari.
5. Hasil uji hipotesis kelima menunjukkan adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan komitmen afektif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, jika karyawan memiliki persepsi yang baik terhadap dukungan RS Medika Lestari sebagai organisasi, maka tingkat komitmen afektif karyawan akan semakin tinggi
6. Hasil uji hipotesis keenam menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan, namun lemah antara keadilan prosedural dan komitmen afektif dimediasi oleh persepsi dukungan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa, karyawan RS Medika Lestari ketika sudah merasa bahwa organisasi adil secara prosedural dalam hal pengambilan keputusan yang nantinya akan berdampak pada kepentingan mereka, maka dengan sendirinya komitmen afektif mereka akan meningkat, tanpa harus memikirkan apakah organisasi mendukung mereka sebagai personal atau tidak.

7. Hasil uji hipotesis keenam menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan, namun lemah antara penghargaan organisasi dan komitmen afektif dimediasi oleh persepsi dukungan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa, karyawan RS Medika Lestari ketika sudah merasa bahwa organisasi memberikan penghargaan sesuai dengan ekspektasi mereka, maka dengan sendirinya komitmen afektif mereka akan meningkat, tanpa harus memikirkan apakah organisasi mendukung mereka sebagai personal atau tidak.

B. Implikasi

1. Implikasi Teoretis

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi hasil penelitian yang dilakukan oleh Rhoades *et al*, (2001) dimana penelitian tersebut menjadi referensi utama dalam fokus penelitian persepsi dukungan organisasi. Sesuai dengan penelitian Rhoades dan penelitian lain yang merujuk kepada penelitian tersebut, penelitian ini menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi memediasi pengaruh keadilan prosedural dan penghargaan organisasi terhadap komitmen afektif. Selain itu, penelitian ini juga mengkonfirmasi bahwa keadilan prosedural dan penghargaan organisasi merupakan prediktor terkuat dari persepsi dukungan organisasi.

2. Implikasi Praktis

a) Hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman kepada manajemen RS Medika Lestari, bahwa ketika organisasi mampu menghadirkan sebuah rasa keadilan prosedural dan pemenuhan

ekspektasi karyawan kepada penghargaan, maka karyawan akan memberikan persepsi yang baik terhadap organisasi dan dengan sendirinya akan membeikan kinerja tebaiknya sebagai bentuk “balas budi” kepada organisasi.

- b) Memberikan gambaran dalam mengatur strategi manajemen sumber daya manusia kepada pihak manajemen RS Medika Lestari, untuk menghadirkan rasa keadilan prosedural secara spesifik dan keadilan organisasi lainnya, memberikan penghargaan yang pantas diterima oleh karyawan. Hal tersebut sebagai salah satu upaya untuk membentuk persepsi yang baik dari karyawan kepada RS Medika Lestari yang nantinya berdampak kepada komitmen afektif karyawann.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan untuk masukan yang bermanfaat bagi manajemen RS Medika Lestari, yaitu:

1. Proses pengambilan keputusan yang berkaitan langsung dengan kepentingan karyawan, hendaknya menghadirkan rasa keadilan pada setiap individu karyawan. Persepsi adil memang relatif, tetapi organisasi tetap harus mengupayakan keadilan yang merata, dalam hal ini keadilan prosedural. Organisasi dapat meminimalisir hadirnya rasa ketidakadilan pada segelintir karyawan dengan cara selalu melibatkan karyawan dalam pengambilan

keputusan dan konsisten dalam transparansi misalnya melalui sosialisasi perumusan ataupun penetapan kebijakan yang berkaitan dengan karyawan.

2. Organisasi perlu mengetahui kebutuhan yang diharapkan karyawan dapat dipenuhi oleh organisasi. Hal tersebut akan memudahkan organisasi untuk memetakan penghargaan jenis apa yang sesuai dengan ekspektasi karyawan dan pada akhirnya mempengaruhi sikap karyawan terhadap organisasi. Selain itu, pemetaan kebutuhan karyawan juga merupakan wujud perhatian organisasi kepada karyawan.
3. Bagi penelitian selanjutnya, agar meningkatkan kualitas penelitian khususnya berkaitan dengan keadilan prosedural dan penghargaan organisasi terhadap komitmen afektif dimediasi oleh persepsi dukungan organisasi. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dan penelitian-penelitian terdahulu, dengan cara menambah jumlah sampel dan objek penelitiannya maupun variabel lain yang sekiranya dapat mempengaruhi komitmen afektif, sehingga hasil penelitian dapat lebih bervariasi dan beragam.