

BAB V

KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan validitas eksternal perusahaan dengan menguji pengaruh pengukuran kinerja komprehensif, keadilan organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian yang dilakukan, peneliti menyimpulkan bahwa :

1. Pengukuran kinerja komprehensif tidak berpengaruh positif terhadap keadilan organisasi.
2. Keadilan organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
3. Keadilan organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Pengukuran kinerja komprehensif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5.2.Saran

5.2.1. Saran untuk Perusahaan

Berdasarkan penelitian ini, pengukuran kinerja komprehensif dan keadilan organisasi dipengaruhi signifikan oleh kepuasan kerja dan juga kepuasan kerja dipengaruhi signifikan oleh kinerja karyawan. Tetapi, pengukuran kinerja komprehensif tidak berpengaruh signifikan terhadap keadilan organisasi sehingga keadilan organisasi juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat menjadi masukan bagi

peusahaan untuk meningkatkan keadilan organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5.2.2. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya lebih mengembangkan pertanyaan mengenai keadilan prosedural. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel gender dan jumlah sampel.

5.3. Keterbatasan

Pada penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan, yaitu :

1. Semua pertanyaan untuk keadilan prosedural tidak lolos uji validitas sehingga aspek dari keadilan prosedural tidak bisa mewakili variabel keadilan organisasi.
2. Adanya perbedaan gender yang mempengaruhi variabel.
3. Jumlah sampel yang sedikit.

