

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. KESIMPULAN**

- 5.1.1. Tanggapan karyawan Unika Soegijapranata khususnya bagian administrasi terhadap keadilan distributif mempunyai nilai skor rata-rata sebesar 3,57, yang berada pada rentang skala 3,1 - 5,00 termasuk kriteria tinggi. Pada variabel keadilan distributif, menurut karyawan administrasi dinilai cukup tinggi karena karyawan merasa diperlakukan secara adil (tidak membedakan tingkat usia, pendidikan, dan jabatan). Keadilan distributif dirasakan jika reward yang diterima karyawan setara dengan pekerjaan yang mereka lakukan.
- 5.1.2. Tanggapan karyawan Unika Soegijapranata khususnya bagian administrasi terhadap keadilan distributif dan prosedural mempunyai nilai skor rata-rata sebesar 3,62, yang berada pada rentang skala 3,1 - 5,00 termasuk kriteria tinggi. Keadilan prosedural mengacu pada keterbukaan organisasi dalam prosedur hasil akhirnya. Karyawan akan merasakan keadilan apabila informasi yang digunakan dalam pengambilan keputusan, benar dan akurat, transparan, semua pihak yang terlibat secara hukum diberikan kesempatan untuk memberikan masukan, tidak ada kesewenang-wenangan pihak kuat terhadap yang lemah, semua pihak yang terlibat memiliki akses yang terbuka dan kesempatan yang sama terhadap sistem tersebut, sistem

relatif stabil dan konsisten, fleksibel dan responsif, terhadap berbagai perubahan yang terjadi di lingkungannya.

- 5.1.3 Tanggapan karyawan Unika Soegijapranata khususnya bagian administrasi terhadap variabel kepuasan kerja mempunyai skor rata-rata 3,72, yang berada pada rentang skala 3,1 - 5,00, termasuk kriteria tinggi. Hal ini berarti pihak manajemen sumber daya manusia perusahaan sudah memberikan reward yang sesuai sehingga karyawan dapat merasakan kepuasan kerja yang cukup tinggi.
- 5.1.4. Tanggapan karyawan Unika Soegijapranata khususnya bagian administrasi terhadap variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) mempunyai skor rata-rata 3,48, yang berada pada rentang skala 3,1 - 5,00, termasuk kriteria tinggi. Pada variabel OCB ini dapat dilihat perilaku karyawan yang dengan sukarela memberikan atau melakukan pekerjaan yang bukan tanggung jawabnya atau di luar deskriptif pekerjaannya.
- 5.1.5. Berdasarkan hasil uji t variabel keadilan distributif yaitu tidak ada pengaruh variabel keadilan distributif terhadap variabel OCB, disebabkan karena sebagian besar karyawan mempunyai persepsi bahwa pemberian reward oleh perusahaan tidak berpengaruh dalam peran kerjanya, karena karyawan cenderung melakukan peran ekstranya atas dasar perilaku sukarela dalam membantu rekan kerjanya atau mengerjakan segala sesuatu yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaannya.
- 5.1.6. Berdasarkan uji t variabel keadilan prosedural, ada pengaruh terhadap variabel OCB, yang berarti karyawan akan melakukan peran ekstranya jika

ia sudah merasa bahwa dirinya sudah diperlakukan adil oleh perusahaan terutama dalam prosedur yang diberikan.

- 5.1.7. Berdasarkan uji t variabel kepuasan kerja, ada pengaruh terhadap variabel OCB, yang berarti bahwa jika seorang karyawan mempunyai persepsi bahwa dirinya merasa puas dalam pekerjaannya, maka dia akan dengan sukarela mengerjakan suatu pekerjaan di luar tanggung jawabnya (OCB).
- 5.1.8. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara keadilan distributif, keadilan prosedural dan kepuasan kerja terhadap OCB secara bersama-sama. Di mana setelah diuji dengan uji F terbukti bahwa keadilan distributif, keadilan prosedural dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama dengan perhitungan sebesar  $F_{hitung} (10,44) > F_{tabel} (2,79)$ . Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap OCB karyawan bagian administrasi dapat dilihat pada Koefisien Determinasi (KD). Koefisien Determinasi menunjukkan nilai sebesar 39,5% artinya variabel keadilan distributif, keadilan prosedural dan kepuasan kerja memberi sumbangan terhadap variabel OCB sebesar 39,5%, sedangkan sisanya sebesar 60,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti.

## 5.2. SARAN

Intensitas persaingan di pasar-pasar jasa pendidikan tinggi makin meningkat dengan bertambahnya jumlah perguruan tinggi, perkembangan teknologi informasi, komunikasi dan transportasi yang memungkinkan jasa pendidikan ditawarkan dengan cara lebih bervariasi. Dengan intensitas persaingan pasar yang makin tinggi inilah peran manusia sangat menentukan hidup matinya jasa pendidikan yang ditawarkan. Peran manusia dalam kerjanya sangat ditentukan oleh sejauh mana sistem bidang sumber daya manusia mampu untuk memperhatikan bagaimana kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, bagaimanapun juga sumber daya manusia harus ada dan menjadi faktor yang sangat penting bagi tercapainya tujuan organisasi.

5.2.1. Universitas Katolik Soegijapranata Semarang sebagai salah satu Perguruan Tinggi Swasta terkemuka di Jawa Tengah pada umumnya dan di kota Semarang sendiri pada khususnya, yang bergerak di bidang jasa pendidikan dituntut untuk lebih meningkatkan pelayanannya terhadap para mahasiswa selaku pengguna jasa. Dan untuk menunjang hal tersebut, karyawan-karyawan yang ditempatkan dengan tujuan untuk memberikan pelayanan kepada para mahasiswa seperti misalnya karyawan administrasi hendaknya dihimbau untuk lebih bias melakukan pelayanannya semaksimal mungkin, contoh: keramahtamahan, senyuman dan kesabaran mungkin bisa menjadi factor penunjang kerja karyawan yang dianggap sebagai ujung tombak perusahaan.

5.2.2. Disamping karyawan yang bersangkutan, ada satu hal yang juga menentukan keberhasilan suatu perusahaan; hal tersebut adalah kebijakan-kebijakan dari perusahaan itu sendiri dalam hal ini wewenang dari pihak Rektorat Universitas Katolik Soegijapranata Semarang. Bagaimana pihak Rektorat berusaha memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya, dan memastikan bahwa keadilan distributive dan keadilan procedural sudah dilaksanakan maka niscaya perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) juga dapat terwujud. Langkah kongkretnya pembenahan dalam hubungan kerja antar karyawan dengan pihak manajemen sumber daya manusia Unika Soegijapranata Semarang. Karyawan diikutsertakan dalam pengambilan keputusan yang berhubungan pekerjaan dan tugas-tugasnya, karyawan diberi hak untuk mengeluarkan pendapat-pendapatnya, diberikan transparansi atas semua keputusan yang telah ditetapkan oleh atasan. Dengan demikian OCB kan terwujud dalam lingkungan pekerjaannya.