

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti paparkan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap keadilan distribusi dengan kinerja karyawan pada PT. SBBI plant Cilacap. Analisis product moment didapatkan koefisien korelasi sebesar $(r_{xy}) = 0,663$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,001$). Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti bahwa adanya hubungan positif antara persepsi terhadap keadilan distribusi dengan kinerja karyawan pada PT. SBBI plant Cilacap. Hubungan positif ditunjukkan dengan semakin positif persepsi karyawan terhadap keadilan distribusi maka semakin tinggi kinerja karyawan dalam perusahaan dan sebaliknya, semakin negatif persepsi karyawan terhadap keadilan distribusi maka semakin rendah kinerja karyawan dalam perusahaan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti, maka hal yang dapat disarankan adalah sebagai berikut :

1. Bagi subjek penelitian

Bagi subjek penelitian yaitu karyawan PT. SBBI yaitu pengisian skala pada penelitian ini tidak mempengaruhi kondisi kinerja karyawan, sehingga diharapkan bisa untuk terus melakukan tugas dan tanggung jawabnya dalam menjalankan pekerjaan, sehingga kuantitas dan kualitas

produk yang dihasilkan menjadi lebih baik. Selain itu, karyawan diharapkan mampu meningkatkan kualitas kerja yang dimiliki dengan cara mengikuti pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan, sehingga dalam pelaksanaan tugasnya akan lebih baik. Hal ini penting supaya setiap karyawan di PT. SBBI dapat terus berkembang dan mampu menjalankan tugas – tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan.

2. Bagi perusahaan

Bagi perusahaan diharapkan bisa memberikan kebijakan maupun menciptakan suasana kerja yang mendukung terciptanya persepsi positif karyawan terhadap keadilan distribusi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut sangat penting karena kinerja karyawan adalah aset paling berharga yang dimiliki perusahaan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa variabel persepsi terhadap keadilan distribusi memberikan sumbangan terhadap kinerja karyawan sebesar 43,95% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Jadi, bagi peneliti selanjutnya diharapkan bisa untuk meneliti berdasarkan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti iklim organisasi, gaya kepemimpinan, ataupun *burnout*. Selain itu juga pada penggunaan skala atau alat ukur yang sesuai dengan tempat penelitian.