

## **BAB 5**

### **SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan analisis data yang telah diolah, dapat diambil simpulan sebagai berikut :

1. Kontrak Psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan yang memiliki nilai tinggi terhadap kontrak psikologis maka perilaku karyawan dalam bertindak akan lebih baik. Hasil ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Kontrak Psikologis berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional”.
2. Keadilan Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki nilai tinggi terhadap keadilan organisasional maka karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan baik.. Hal ini karena mereka tahu bahwa apa yang mereka lakukan akan diapresiasi oleh perusahaan. Hasil ini didukung oleh hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Keadilan Organisasional berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional”.

#### **5.2 Keterbatasan**

Peneliti sangat menyadari adanya keterbatasan dalam melakukan penelitian ini. Data penelitian ini merupakan hasil dari instrumen yang berdasarkan pada persepsi responden, data tersebut tidak lepas dari unsur subjektivitas, maka hal ini dapat menimbulkan masalah jika persepsi responden berbeda dengan keadaan sesungguhnya. Data yang dikumpulkan hanya melalui penyebaran kuesioner yang mungkin saja responden mengisi tidak sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukuran variabel kontrak psikologis pada penelitian ini tidak mengacu pada kuesioner yang standar.

### 5.3 Saran

Saran-saran yang dapat peneliti berikan terkait penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 5.3.1 Saran Akademis

Peneliti berikutnya dapat mencari sumber data lain selain penggunaan kuesioner untuk pengukuran supaya sumber pengukuran tidak hanya dari kuesioner yang akan dibagikan kepada responden namun ada sumber-sumber lainnya yang dapat mendukung hasil dari uji yang akan dilakukan oleh peneliti selanjutnya. Kuesioner yang digunakan untuk mengukur kontrak psikologis sebaiknya menggunakan kuesioner yang telah standar agar hasil dari penelitian dapat lebih terukur dengan sesuai.

#### 5.3.2 Saran Praktis

Kontrak Psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku komitmen organisasional. Berdasarkan pembahasan karyawan yang ada di Perusahaan *outsourcing* di Surabaya dapat menerima adanya perjanjian secara tidak tertulis. Namun dari hasil rata-rata nilai terendah adalah “Saya melakukan kerja lembur yang tidak ada dalam perjanjian” yaitu memiliki nilai 4,06 maka dari itu sebaiknya perusahaan memberikan perjanjian kerja lembur dari awal perekrutan. Namun karyawan merasa bahwa atasannya mudah memerikan saran saat ada permasalahan serta karyawan tidak memandang bahwa atasan harus ditakuti.

Kemudian untuk faktor keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil rata-rata nilai terendah adalah “Atasan saya mengetahui siapa yang seharusnya di promosikan dan menjamin mereka akan mendapatkan promosi bila mereka berhak.” yaitu memiliki nilai 4,27. Dimana atasan selalu memberikan teguran terhadap karyawan yang tidak melakukan pekerjaannya dengan benar oleh sebab itu atasan dapat lebih memperhatikan karyawan mana yang seharusnya berhak mendapatkan promosi dengan performa yang baik selama karyawan melakukan pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bayu, M. (2015). Ini Kisah Sukses "Cleaning Service" Jadi Petinggi Perusahaan. Didapatkan dari <https://www.beritasatu.com/ekonomi/300372-ini-kisah-sukses-cleaning-service-jadi-petinggi-perusahaan.html>. 15 Juli 2015
- Dehkordi, F. R., Mohammadi, S., & Yektayar, M. (2013). Relationship of organizational justice and organizational commitment of the staff in general directorate of youth and sports in Chahar Mahal Va Bakhtiari Province. *European Journal of Experimental Biology*, 3(3):696-700.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Ghozali, I. (2006). *Analisis Multivariate lanjutan dengan program SPSS*. Semarang: BP-Undip.
- Khamdi, M. (2012, 06 11). Tuntut Hapuskan Sistem Kerja Kontrak dan Outsourcing Ribuan Buruh PT Daelim Indonesia Mogok Kerja. pp. <http://infogsbi.blogspot.com/2012/06/tuntut-hapuskan-sistem-kerja-kontrak.html>.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies.
- Nurchayani, D., & Mas'ud, F. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Jarak Kekuasaan Sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. PLN (Persero) APJ Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, Volume 5, Nomor 3, Halaman 1-11 ISSN (Online): 2337-3792.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Rousseau, D. M., & Schalk, R. (2000). *Psychological Contracts in Employment: Cross-national perspectives*. California: Sage Publications, Inc.
- Rusli, M. (2014). *Pengelolaan Statistik yang Menyenangkan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2010). *Psychology and Work Today*. New Jersey: Prentice Hall.

- Sinambela, L. P. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif: Untuk Bidang Ilmu Administrasi, Kebijakan Publik, Ekonomi, Sosiologi, Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sotrisno. (2017). 26 Buruh di Pecat PT ISS Indonesia, Ini Tanggapan Perusahaan. Didapatkan dari <https://kicaunews.com/2017/06/14/26-buruh-di-pecat-pt-iss-indonesia-ini-tanggapan-perusahaan/>. 14 Juni 2017
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitataif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto. (2009). *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: Indeks.
- Wang, Y. F., Li, Z. Y., Wang, Y., & Gao, F. (2017). Psychological Contract and Turnover Intention: The Mediating Role of Organizational Commitment. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 5, 21-35.
- Zhou, J., Plaisent, M., Zheng, L., & Bernard, P. (2014). Psychological Contract, Organizational Commitment and Work Satisfaction: Survey of Researchers in Chinese State-Owned Engineering Research Institutions. *Journal of Social Sciences*, 2, 217-225.