

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis dan pembahasan, maka simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Keadilan distributif berpengaruh terhadap kepercayaan karyawan pada manajemen perusahaan di PT Victory International Futures Surabaya.
2. Keadilan prosedural tidak berpengaruh terhadap kepercayaan karyawan pada manajemen perusahaan di PT Victory International Futures Surabaya.
3. Kepercayaan tidak berpengaruh terhadap komitmen berkelanjutan karyawan di PT Victory International Futures Surabaya.
4. Kepercayaan bukan sebagai variabel mediasi pengaruh keadilan distributif terhadap komitmen berkelanjutan karyawan di PT Victory International Futures Surabaya.
5. Kepercayaan bukan sebagai variabel mediasi pengaruh keadilan prosedural terhadap komitmen berkelanjutan karyawan di PT Victory International Futures Surabaya.

5.2. Saran

Berdasarkan simpulan penelitian di atas, maka saran yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Saran praktis

Berdasarkan pada regresi langsung (*direct effect*), variabel yang mempengaruhi secara langsung komitmen berkelanjutan adalah keadilan prosedural. Untuk itu, disarankan bahwa keputusan-keputusan yang diambil oleh manajemen harus disosialisasikan sesuai dengan

kebijakan-kebijakan yang telah disepakati antara karyawan dan manajemen PT. VIF Surabaya. Hal ini akan mampu meningkatkan komitmen berkelanjutan

2. Saran akademis

- a. Untuk penelitian yang akan datang, sebaiknya tetap menggunakan variabel sama seperti penelitian ini tetapi pada obyek berbeda. Penelitian sekarang adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang trading indeks atau valas terdapat kecenderungan karyawan tidak ingin menjadikan PT. VIF Surabaya sebagai tujuan akhir karir. Hal ini menyebabkan variabel kepercayaan tidak berpengaruh terhadap komitmen berkelanjutan karyawan di PT. VIF Surabaya. Untuk itu, dengan penelitian menggunakan obyek perusahaan berbeda bisa dibandingkan mengenai pengaruh karakteristik perusahaan terhadap komitmen berkelanjutan karyawan.
- b. Untuk penelitian yang akan datang bisa menambahkan variabel lain yang secara teori mempengaruhi komitmen berkelanjutan, mengingat untuk penelitian sekarang dengan obyek PT. VIF Surabaya ternyata hanya keadilan prosedural yang berpengaruh terhadap komitmen berkelanjutan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Bauer, T. dan B. Erdogan, 2012, *An Introduction to Organizational Behavior*, ebook: <http://2012books.lardbucket.org/>
- Bottoms A., dan J. Tankebe, 2012, Beyond Procedural Justice: A Dialogic Approach to Legitimacy in Criminal Justice. *Journal of Criminal law and Criminology*. Vol. 102. No. 119-176
- Brown, S., D. Gray, J. McHardy, dan K. Taylor, 2014, *Employee Trust and Workplace Performance*, IZA DP No. 8284, pp. 1-38
- Bungin, B., 2004, *Metodologi Penelitian Sosial: Format-Format Kuantitatif dan Kualitatif*, Surabaya: Airlangga University Press.
- Chen, SY., W.C. Wu, C.S Chang, C.T Lin, J.Y Kung, H.C Weng, Y. Lin, dan S. Lee, 2015, Organizational justice, trust, and identification and their effects on organizational commitment in hospital nursing staff. *Health Services Research (2015)* 15:363, pp. 1-17
- Dermol, V. dan A. Rakowska, 2014, *Strategic Approaches to Human Resources Management Practice*. Bangkok: ToKnowPress
- Dixit, V., dan M. Bhati, 2012, A Study about Employee Commitment and its impact on Sustained Productivity in Indian Auto-Component Industry. *European Journal of Business and Social Sciences*, Vol. 1, No. 6, pp 34 – 51
- Ereş, F., M.G. Gülcan, dan S. Çelik, 2014, Primary School Teachers' Perceptions of Justice and Trust in Principals in Ankara. *American International Journal of Contemporary Research* Vol. 4 No. 2. pp. 33-41
- Folorunso, Adewale, dan Abodunde, 2014, Exploring the Effect of Organizational Commitment Dimensions on Employees Performance: An Empirical Evidence from Academic Staff of Oyo State Owned Tertiary Institutions, Nigeria. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 4, No. 8, pp. 275-286

- Gibson, K.L., JM. Ivancevich, JH. Donnelly, & R. Konopaske. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes*. Fourteenth Edition. New York: Mc. GrawHill
- Hehanussa, S.J., 2014, Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Perusahaan BUMN di Maluku Dengan Kepercayaan Pada Atasan Sebagai Variabel Mediasi. *Dinamika Akuntansi, Keuangan dan Perbankan*, Vol. 3. No. 1. pp. 22- 32
- Hopkins, S.M. dan B.L. Weathinton, 2006, The Relationship Between Justice Perceptions, Trust, and Employee Attitudes in a Downsized Organization. *The Journal of Psychology*; Vol. 140, no. 5, 477-498
- Iqbal, Q. dan B. Ahmad, 2016, Organizational Justice, Trust, and Organizational Commitment in Banking Sector of Pakistan. *Journal of Applied Economics and Business*, Vol.4. No. 1, pp. 26-43
- Komodromos, M, 2014, Employees' Perceptions of Trust, Fairness, and the Management of Change in Three Private Universities in Cyprus. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, Vol. 2, No. 2, pp. 35-54
- Lin, CH, dan Wang W.C., 2012, The Relationship between Affective and Continuance Organizational Commitment. *Journal of Asian Business Strategy*, Vol. 2, No. 5, pp. 89-94
- Lau, WK., 2014, Employee's Participation: A Critical Success Factor for Justice Perception under Different Leadership Styles. *Journal of Management Policies and Practices*. Vol. 2, No. 4, pp. 53-76
- Mayer, D.M., 2009, Distributive Justice, *Encyclopedia of Social Psychology*. Sage Publication. 2009
- Mosher, GA., 2013, Trust, Safety, and Employee Decision Making: A Review of Research and Discussion of Future Directions. *The Journal of Technology, Management, and Applied Engineering*, Vol. 29 No. 2, pp. 1-12
- Paliszkievicz, J., A. Koohang, dan JH. Nord, 2014, Management trust, organizational trust, and organizational performance: Empirical validation of an instrument, *Online Journal of Applied Knowledge Management* Vol. 2 No. 1, pp. 35-54

- Rafiei, M., M.T. Amini, dan N. Foroozandeh, 2014, Studying the impact of the organizational commitment on the job performance. *Management Science Letters 4* (2014) 1841–1848
- Robbin SP. dan TA Judge, 2012, *Organizational behavior*. Boston: Pearson
- Santosa PB dan Ashari, 2005, *Analisis statistik dengan microsoft excel & SPSS*. Yogyakarta: ANDI
- Serin, AE. dan M.O. Balkan, 2014, The Relationship Between trust, Turnover Intentions and Emotions: Antara Application. *The Journal of Knowledge Economy & Knowledge Management*, Vol. IX, pp. 25-33
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Umoh, GI., E. Amah, IH. Wokocha, 2014, Employee Benefits and Continuance Commitment in the Nigerian Manufacturing Industry. *Journal of Business and Management* Vol. 16 No. 2, pp. 69-74
- Williamson, S.A. dan P. Fadil, 2009, Distributive Justice: By Whose Standards?, *The Journal of the AIB-SE*. 2009, pp. 1-20
- Yamin, S., dan Kurniawan, H., 2009, *Structural Equation Modeling*, Jakarta: Salemba Infotek
- Zeffane, R., S.A Tipu, dan JC. Ryan, 2011, Communication, Commitment & Trust: Exploring the Triad. *International Journal of Business and Management* Vol. 6, No. 6, pp. 77-87