

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Keadilan Organisasi Terhadap Penghargaan (*Reward*) Kepada Karyawan PT WBI, Maka peneliti memperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t) dalam penelitian ini, di temukan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial deskripsi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Penghargaan (*Reward*) Kepada Karyawan PT WBI.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t) dalam penelitian ini, di temukan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap Penghargaan (*Reward*) Kepada Karyawan PT WBI.
3. Berdasarkan hasil uji simultan (Uji-f) dalam penelitian ini, di temukan bahwa hipotesis keempat (H3) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa deskripsi pekerjaan dan keadilan organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penghargaan (*Reward*) Kepada Karyawan PT WBI.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan dengan semaksimal mungkin, sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian juga masih terdapat beberapa keterbatasan yaitu:

1. Peneliti hanya melakukan penelitian pada pegawai di PT WBI, sehingga adanya keterbatasan dalam pengumpulan informasi yang dibutuhkan dalam menganalisis hasil temuan
2. Didalam penelitian ini hanya terdiri dari variabel Deskripsi Pekerjaan dan Keadilan Organisasi sedangkan masih terdapat banyak faktor lainnya yang mempengaruhi variabel dependen Penghargaan (*Reward*)
3. Keterbatasan dalam mencari literatur penelitian terdahulu yang menambah referensi dari penelitian ini.

5.3 Implikasi Manajerial

Berdasarkan dari hasil penelitian bahwa variabel deskripsi pekerjaan dan keadilan organisasi memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap penghargaan (reward) kepada karyawan di PT WBI, sehingga implikasi manajerial yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut

1. Bagi Perusahaan
 - a. Deskripsi Pekerjaan

Berdasarkan pembahasan di atas, Perusahaan harus memberikan deskripsi pekerjaan yang jelas dan terarah, sehingga karyawan dapat memahami tugas-tugas yang harus dilakukan oleh setiap karyawan dan menentukan siapa yang paling sesuai untuk melaksanakan tugas tersebut berdasarkan kualifikasi dan

kompetensi. Hal ini membantu dalam memastikan bahwa tugas-tugas diberikan kepada orang yang tepat dan dapat menyelesaikannya dengan efektif, dan penghargaan (*reward*) pun bisa di berikan sesuai sasaran dengan apa yang karwayan tersebut kerjakan.

b. Keadilan Organisasi

Berdasarkan pembahasan di atas, Keadilan organisasi berperan penting dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Ketika karyawan merasa diperlakukan dengan adil dan dihargai sesuai dengan kinerja mereka, mereka cenderung puas dengan pekerjaan mereka, sehingga menciptakan suasana kerja yang positif di mana karyawan merasa dihargai dan diakui.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas variabel yang berhubungan dengan penghargaan (*reward*). Diharapkan peneliti selanjutnya juga untuk memperbanyak jumlah sampel yang diteliti dan memperluas populasi penelitian. Selain itu diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambahkan atau menggunakan variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti sebelumnya, sehingga menghasilkan hasil yang lebih variatif dan bervariasi.