

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan analisis data dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *commitment affective* pekerja perempuan pada sektor formal di kota Madiun. Artinya, semakin baik *perceived organizational support* pada pekerja perempuan pada sektor formal di kota Madiun maka dapat meningkatkan *affective commitment* dalam diri individu terhadap tempat kerja.
2. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *commitment affective* pekerja perempuan pada sektor formal di kota Madiun. Artinya, semakin baik *employee engagement* pada pekerja perempuan pada sektor formal di kota Madiun maka dapat meningkatkan *affective commitment* dalam diri individu terhadap tempat kerja.
3. *Procedural justice* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *affective commitment* pekerja perempuan pada sektor formal di Kota Madiun. Dengan kata lain, ketika prosedur, kebijakan, dan keputusan organisasi dianggap adil, transparan, serta konsisten, karyawan akan lebih merasa dihargai dan memiliki ikatan emosional yang kuat dengan organisasi, sehingga meningkatkan keinginan mereka untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut.

B. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna dan hal ini juga dapat merubah hasil penelitian yang serupa yang akan ada nantinya. Oleh karena itu peneliti berharap pada peneliti selanjutnya dapat mengatasi keterbatasan-keterbatasan yang ada pada penelitian ini, yang diantaranya adalah:

1. Objek pada penelitian ini terbatas pada pekerja perempuan sektor formal di kota Madiun.
2. Variabel yang digunakan bersifat terbatas dan tidak memasukkan faktor lain yang mungkin memengaruhi *affective commitment*, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau faktor keluarga. Keterbatasan ini dapat menjadi pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.
3. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner dengan metode *self-report*, sehingga kemungkinan terdapat bias persepsi atau subjektivitas responden.

C. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis

Temuan ini memperkuat teori Eisenberger (1986) *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *affective commitment* dan Schaufeli et al. (2004) mengenai *employee engagement* yang berpengaruh positif terhadap *affective commitment*

pada pekerja perempuan sektor formal. Sebaliknya, tidak signifikannya pengaruh *procedural justice* menunjukkan bahwa prinsip keadilan prosedural Leventhal (1980) belum tentu berlaku langsung dalam konteks ini, sehingga perlu dikaji lebih lanjut dengan mempertimbangkan faktor budaya, gender, atau variabel lain.

2. Implikasi Praktis

Organisasi disarankan meningkatkan *perceived organizational justice* bagi pekerja perempuan melalui komunikasi terbuka, perhatian pada kesejahteraan, dan kebijakan ramah keluarga. *Employee engagement* juga perlu didorong lewat pekerjaan yang bermakna dan partisipatif. Faktor pembangun *Procedural justice* seperti transparansi dan konsistensi prosedur tetap penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan menjaga loyalitas.

C. Saran

Sebagaimana dengan hasil temuan diatas, maka penelitian ingin memberikan beberapa masukan kepada pihak organisasi terhadap pekerja perempuan dan peneliti selanjutnya. Adapun saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Saran bagi organisasi

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar organisasi yang mempekerjakan perempuan di sektor formal kota Madiun secara aktif untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendorong *affective commitment*, melalui pemberian pekerjaan yang bermakna, apresiasi

atas kontribusi, serta membangun hubungan kerja yang mendukung. Selain itu, penting bagi organisasi untuk menerapkan prosedur yang adil, transparan, dan sesuai dengan nilai moral.

2. Saran bagi peneliti selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan wilayah agar hasilnya lebih general. Selain itu, penambahan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau *work-life balance* juga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi *affective commitment* pekerja perempuan.