

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya yaitu Bab 4, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini *glass ceiling* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *organizational commitment*. Hal ini menunjukkan bahwa faktor dari gender seseorang tidak menghalangi karyawan wanita untuk dapat bekerja dan mengembangkan karirnya melainkan tanggung jawab akan perusahaan tersebut.
2. Dalam penelitian ini *glass ceiling* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *distributive justice*. Hal ini terlihat dari perusahaan memberikan hak dan perlakuan yang sama kepada semua karyawannya terutama untuk karyawan wanita yang bekerja sebagai frontliner di bank Surabaya.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Akademis

Penelitian ini nantinya dapat digunakan sebagai referensi bagi para peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian yang sejenis atau sama sehingga dapat dijadikan penelitian lebih lanjut khusus berkaitan konsep atau teori yang mendukung pengetahuan manajemen sumber daya manusia, yaitu mengenai *glass ceiling*, *organizational commitment* dan *distributive justice*.

5.2.2 Saran praktis

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka dapat diberikan beberapa rekomendasi berupa saran-saran:

- a. Pada variabel *Organizational commitment*, nilai rata-rata jawaban yang tertinggi dari para responden untuk variabel ini adalah dengan indikator “Saya memiliki kesan luar biasa dalam bekerja dengan perusahaan”. Hal ini menunjukkan sudah sangat baik dan untuk mempertahankan komitmen para karyawan terhadap perusahaan sebaiknya diberikan tantangan kerja dengan memberi karyawan stimulasi kerja yang dapat mengembangkan ketrampilan baru.
- b. Pada variabel *distributive justice*, nilai rata-rata jawaban responden yang tertinggi adalah dengan indikator “Penghasilan yang diberikan sesuai dengan kinerja saya”, hal ini menunjukkan bahwa dengan mendapatkan apa yang diterima sesuai dengan apa yang dikerjakan maka karyawan akan merasakan mendapatkan perlakuan yang adil dan juga perlu diberikan reward tambahan apabila ia menunjukkan dedikasinya terhadap perusahaan dan memberikan hasil yang lebih menguntungkan untuk perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin, H. J. (2007). *Human Resource Management: an experiential approach*. (Edisi ke-4). New York: McGraw-Hill Higher Education Companies, Inc.
- Cascio, W. F. (2003) *Managing Human Resources: productivity, quality of work life, profits* (Edisi ke-6). New York: McGraw-Hill Higher Education Companies, Inc.
- Cropanzano, R., Bowen, D. E dan Gilliland, S. W. (2007), The Management of Organizational Justice. *Academy of Management Perspectives*, pp. 34-48.
- Deil, S. A. F. (2014). 7 *Anggapan Negatif Soal Wanita yang Berkarir*. Didapatkan dari <https://www.liputan6.com/bisnis/read/2027454/7-anggapan-negatif-soal-wanita-yang-berkarir>, 11 Februari 2018, pukul 21:20 WIB.
- Downes, M., Hemmasi, M., dan Eshghi, G. (2014). When A Perceived Glass Ceiling Impacts Organizational Commitment And Turnover Intent: The Mediating Role Of Distributive Justice. *Journal of Diversity Management* – December 2014 Volume 9, Number 2, pp. 131-146.
- Erni, A. (2015). *Yakin Kamu Bercita-Cita Jadi Banker? Ssst... Ini Lho 13 Deritanya!*. Didapatkan dari <https://www.idntimes.com/hype/fun-fact/erni/yakin-kamu-bercita-cita-jadi-banker-ssst-ini-lho-13-deritanya/full>, 26 Februari 2018. Pukul 18:06 WIB
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS* (cetakan IV). Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J dan Baron, R. A. (2007). *Behavior in Organizations* (edisi ke-8). New Jersey:Prentice hall.
- Helen, D. (2014). *SURVEI SDM PERBANKAN: Turn Over Karyawan 15%, Motif Utamanya Cari Tunjangan Lebih Menjanjikan*. Didapat dari <http://finansial.bisnis.com/read/20140515/90/228134/survei-sdm->

[perbankan-turn-over-karyawan-15-motif-utamanya-cari-tunjangan-lebih-menjanjikan](#), 26 Februari 2018. Pukul 12:06 WIB.

Hill, R. (1998). *Fundamental Research Statistics for the Behavioral Sciences*. New York: Holt, Rinehart and Winston, Inc. pp.189-197.

Imam, A dan Shah, F, T. (2013). Impact of gender bias on organizational commitment: an empirical study of glass ceiling practices in corporate sector of Pakistan. *Elixir Human Res. Mgmt.* 57 (2013) pp 14111-14115.

Bertens, K. (2013). *Pengantar Etika Bisnis* (Edisi revisi). Yogyakarta: Kanisius.

Kiaye, R, E dan Singh, A, M. (2013). The glass ceiling: a perspective of women working in Durban", *Gender in Management: An International Journal*, Vol. 28 Iss 1 pp. 28-42

Krietner, B dan Kinicki, A. (2009). *Organizational behavior* (Edisi ke-3). United States of America: Irwin

Leandha, M. (2016). *Dipecat Tanpa Alasan Jelas, 4 Karyawan Gugat Bank Bumi Arta*. Didapat dari <http://regional.kompas.com/read/2016/12/13/15592851/dipecat.ta.npa.alasan.jelas.4.karyawan.gugat.bank.bumi.arta>, 11 Februari 2018, pukul 21:11 WIB

McShane, S, L., dan Glinow, Mary, A, V. (2003). *Organizational Behaviour: Emerging Realities for the Workplace Revolution* (Edisi ke-2). New York: McGraw-Hill.

Nandy, S., Bhaskar, A., dan Ghosh, S. (2014) Corporate Glass Ceiling: An Impact on Indian Women Employees. *International Journal of Management and International Business Studies*. ISSN 2277-3177 Volume 4, Number 2 (2014), pp. 135-140

Nasution, M, L. (2017). Statistik Deskriptif. Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Serdang Lubuk Pakam. *Jurnal Hikmah*, Volume 14, No. 1, Januari – Juni 2017, ISSN :1829-8419

Nazir, M. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

- Noe, R, A (2008). *Employee training & development* (Edisi ke-4). New York: McGraw hill international education.
- Othman, Z dan Othman, N. (2015). A Literatural Review on Work Discrimination among Women Employees. *Asian Social Science*; Vol. 11, No. 4; 2015 ISSN 1911-2017 E-ISSN 1911-2025 Published by Canadian Center of Science and Education.
- Puspita, N. M. D dan Riana, I. G. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* Vol.8 No.1
- Qerja Indonesia. (2016). *Infografis: Kesenjangan gaji pria dan wanita di Indonesia*. Didapatkan dari <http://www.qerja.com/journal/view/614-infografis-kesenjangan-gaji-pekerja-pria-dan-wanita-di-indonesia/>
- Robbins, S, P and Judge, T, A. (2008). *Perilaku Organisasi* (edisi 12). Jakarta Selatan: Pearson Education.
- Robbins, S, P and Judge, T, A. (2016). *Perilaku Organisasi* (edisi 16). Jakarta Selatan: Pearson Education .
- Saks, A, M dan Rotman, J, L. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology* Vol. 21 No. 7, 2006 pp. 600-619.
- Smith, P., Caputi, P., dan Crittenden, N., (2012). How are women's glass ceiling beliefs related to career success?. *Career Development International* Vol. 17 No. 5, 2012 pp. 458-474.
- Walizer, M. H., & Wiener, P. L. (1993). *Metode dan Analisis penelitian : Mencari Hubungan*. Jakarta: Erlangga.
- Yusuf, M. (2013). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group.

