

BAB V

KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi, Keadilan Prosedural Kompensasi dan Etika Kerja Islam terhadap *Employee Engagement* di Dinas Perindustrian dan Perindustrian Daerah Istimewa Yogyakarta.

Berdasarkan hasil analisis, hasil hipotesis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Keadilan Distributif Kompensasi tidak berpengaruh terhadap *Employee Engagement*
2. Keadilan Prosedural Kompensasi berpengaruh terhadap *Employee Engagement*
3. Etika Kerja Islam berpengaruh terhadap *Employee Engagement*

B. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan peneliti agar dapat dijadikan pertimbangan untuk dijadikan penelitian selanjutnya yaitu:

1. Bagi organisasi, untuk lebih memerhatikan keadilan distributif kompensasi, keadilan prosedural kompensasi yang dirasakan pegawai karena dengan keadilan yang diperhatikan mampu menambah tingkat

Employee Engagement. Organisasi harus mampu mempertahankan atau meningkatkan etika kerja Islam pegawai yang sudah tinggi.

2. Bagi peneliti selanjutnya, bisa menambahkan variabel lain yang bisa dikaitkan untuk menguji keterkaitan dan menganalisis pengaruh terhadap *Employee Engagement* seperti: kerja sama, kepemimpinan, dll.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan dan kekurangan:

1. Dalam penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel untuk melihat besarnya *Employee Engagement* yaitu Keadilan Distributif Kompensasi, Keadilan Prosedural Kompensasi dan Etika Kerja Islam, padahal masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi *Employee Engagement* pegawai di perusahaan seperti: kerja sama, kepemimpinan, dll.
2. Dalam penelitian ini hanya melibatkan 51 responden yang dirasa terlalu sedikit, penelitian selanjutnya diharapkan bisa menambah jumlah responden agar data yang didapat lebih mampu menggambarkan keadaan yang sebenarnya terjadi dan dirasakan oleh pegawai.