

BAB V

SIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN

A. SIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keadilan Distributif berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Engagement*. Hal ini berarti bahwa semakin baik penerapan Keadilan Distributif akan meningkatkan *Employee Engagement* dan sebaliknya apabila semakin buruk penerapan Keadilan Distributif akan menurunkan *Employee Engagement*. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila persepsi karyawan UIR mengenai keseimbangan distribusi hasil organisasi berupa gaji, tunjangan dan bonus adalah baik maka *Employee Engagement* akan tinggi.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keadilan Prosedural berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Engagement*. Hal ini berarti bahwa semakin baik penerapan Keadilan Prosedural akan meningkatkan *Employee Engagement* dan sebaliknya apabila semakin buruk penerapan Keadilan Prosedural akan menurunkan *Employee Engagement*. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila persepsi karyawan UIR mengenai prosedur untuk melakukan alokasi distribusi hasil adalah baik maka *Employee Engagement* akan tinggi.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Etika Kerja Islam memoderasi pengaruh Keadilan Distributif terhadap *Employee Engagement*. Hal ini berarti

bahwa semakin baik Etika Kerja Islam akan meningkatkan hubungan Keadilan Distributif dan *Employee Engagement* dan sebaliknya apabila semakin buruk Etika Kerja Islam akan menurunkan hubungan Keadilan Distributif dan *Employee Engagement*.

4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Etika Kerja Islam memoderasi pengaruh Keadilan Prosedural terhadap *Employee Engagement*. Hal ini berarti bahwa semakin baik Etika Kerja Islam akan meningkatkan hubungan Keadilan Prosedural dan *Employee Engagement* dan sebaliknya apabila semakin buruk Etika Kerja Islam akan menurunkan pengaruh Keadilan Prosedural terhadap *Employee Engagement*.

B. SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka saran peneliti untuk UIR dan penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Bagi Universitas Islam Riau

UIR harus menciptakan kondisi persepsi keadilan organisasi yang diharapkan dapat mendorong terciptanya *Employee Engagement* yang dapat diciptakan di UIR yaitu Lingkungan kerja yang memiliki Keadilan Distributif dan prosedural. Pekerja yang berpersepsi memperoleh keadilan tersebut akan berlaku adil pada organisasi, dengan cara membangun ikatan emosi yang mendalam pada organisasi, Lingkungan kerja yang melibatkan pekerja dalam pengambilan keputusan. Hal ini akan mempengaruhi pekerja secara psikologis

dan menganggap dirinya berharga bagi organisasi dan organisasi yang memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga pekerja. Selain itu, UIR harus menciptakan dan menerapkan Etika Kerja Islam dalam kehidupan berorganisasi seperti peningkatan aspek pelayanan yang baik, kedisiplinan, dan kerajinan. Berdasarkan tiga aspek tersebut mereka sudah mampu menerapkan etika kerja secara Islami sesuai yang diharapkan.

Berdasarkan deskriptif variabel penelitian, diperoleh hasil bahwa Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Etika Kerja Islam adalah sedang. Oleh karena itu, hasil penilaian deskriptif maka saran yang diberikan bagi pihak manajemen UIR untuk meningkatkan tingkat keadilan distributif dan keadilan prosedural. Peningkatan keadilan distributif dapat dilakukan dengan cara meningkatkan penilaian kinerja yang disesuaikan dengan kinerja karyawan, prestasi karyawan, dan perilaku karyawan di tempat kerja sedangkan peningkatan keadilan prosedural dapat dilakukan dengan cara setiap prosedur penilaian kinerja harus dilaksanakan secara konsisten dan melibatkan karyawan dan didasarkan dengan informasi, etika dan moral serta tidak mengandung kepentingan pihak tertentu.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan objek lebih dari satu ataupun membandingkan antara satu perusahaan dengan perusahaan lain seperti perusahaan swasta dan instansi negeri, sehingga data penelitian lebih

variatif dan kemampuan generalisasi lebih baik. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat lebih memperhatikan kualitas dari responden seperti pemilihan responden yang memang benar-benar mau ataupun berkenan untuk berkontribusi dalam pengisian kuesioner agar data yang diperoleh peneliti sesuai seperti yang diharapkan dan memudahkan peneliti dalam penggunaannya untuk kepentingan penelitian.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode pengambilan data selain kuesioner tertutup yaitu metode wawancara. Dengan metode wawancara diharapkan dapat mengetahui secara mendalam mengenai permasalahan keadilan organisasi, etika kerja Islam, dan *employee engagement* di UIR.

C. KETERBATASAN PENELITIAN

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Obyek penelitian dalam penelitian ini hanya karyawan non akademik di Universitas Islam Riau.
2. Berdasarkan hasil nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,687. Hal ini berarti variabel independen dan moderasi dalam penelitian ini hanya bisa menjelaskan variabel dependen sebesar 68,7% sedangkan sisanya sebesar 21,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini sehingga masih

banyak variabel independen dan moderasi yang dapat mempengaruhi *Employee Engagement*.

3. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini hanya menggunakan kuesioner tertutup. Penggunaan kuesioner rentan mendapatkan data bias dan pengisian kuesioner dirasa belum cukup untuk mengukur permasalahan keadilan organisasi, modal sosial, dan *employee engagement* di UIR.