

BAB V

KESIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN

A. KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil analisis regresi hirarki, dapat disimpulkan bahwa Keadilan Distributif berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Engagement*. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa semakin meningkat Keadilan Distributif akan meningkatkan *Employee Engagement* dan sebaliknya apabila semakin menurun Keadilan Distributif akan menurunkan *Employee Engagement*.
- 2) Berdasarkan hasil analisis regresi hirarki, dapat disimpulkan bahwa Keadilan Prosedural berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Engagement*. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa semakin meningkat Keadilan Prosedural akan meningkatkan *Employee Engagement* dan sebaliknya apabila semakin menurun Keadilan Prosedural akan menurunkan *Employee Engagement*.

- 3) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Modal sosial memoderasi pengaruh Keadilan Distributif terhadap *Employee Engagement*. Hal ini berarti bahwa semakin baik Modal sosial akan meningkatkan hubungan Keadilan Distributif dan *Employee Engagement* dan sebaliknya apabila semakin buruk Modal sosial akan menurunkan pengaruh Keadilan Distributif terhadap *Employee Engagement*.
- 4) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Modal sosial memoderasi pengaruh Keadilan Prosedural terhadap *Employee Engagement*. Hal ini berarti bahwa semakin baik Modal sosial akan meningkatkan hubungan Keadilan Prosedural dan *Employee Engagement* dan sebaliknya apabila semakin buruk Modal sosial 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 dapat melakukan perbaikan dan peningkatan pada beberapa aspek sebagai upaya menciptakan *Employee*

Engagement pada diri pegawai tersebut. Pegawai cenderung melakukan pekerjaan dengan baik apabila memiliki kontrol terhadap pekerjaan tersebut dan menerima dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja. Pihak manajemen UIR perlu memperhatikan dalam hal Keadilan dan Modal sosial secara baik dengan cara Menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif bagi pegawainya, menjamin Keadilan mereka dengan menyediakan prosedur keluhan yang komperhensif., Menciptakan rasa komunitas yang tinggi dalam perusahaan sehingga adanya rasa kebersamaan diantara sesama pegawai, Menekankan kerja sama dalam memecahkan permasalahan dan saling mendukung antar pegawai, Mendukung perkembangan pegawai dengan memberikan pekerjaan menantang seperti memberikan tanggung jawab kerja yang lebih besar, Mengikutsertakan mereka dalam pembuatan dan pengambilan keputusan dengan menampung semua pendapat mereka dan mencari pendapat yang paling baik diantara mereka. Untuk diterapkan dalam penyelesaian persoalan perusahaan, dengan cara seperti itu secara tidak langsung pegawai telah ikut berpartisipasi dalam berpendapat.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif tingkat Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural serta modal sosial dalam kondisi sedang. Oleh karena itu, maka disarankan agar UIR meningkatkan tingkat Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, dan Modal Sosial. Peningkatan Keadilan Distributif dapat dilakukan dengan cara meningkatkan penilaian kinerja yang disesuaikan dengan kinerja pegawai, prestasi pegawai, dan perilaku pegawai di tempat kerja, sedangkan peningkatan Keadilan Prosedural dapat dilakukan dengan cara setiap prosedur penilaian kinerja harus dilaksanakan secara konsisten dan melibatkan pegawai dan didasarkan dengan informasi, etika dan moral serta tidak mengandung kepentingan pihak tertentu. Untuk modal sosial, diharapkan perusahaan meningkatkan kualitas modal sosial dari masing-masing pegawai seperti mendiskusikan masalah pekerjaan bersama-sama, berinteraksi sesama pegawai, saling mempercayai, mampu berkomunikasi dan berhubungan dengan baik dengan sesama pegawai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Jika peneliti selanjutnya menghendaki untuk meneliti dengan menggunakan kedua variabel ini kembali, maka

diharapkan peneliti selanjutnya menggunakan subjek perusahaan dengan bidang yang berbeda seperti BUMN, pemerintahan atau perusahaan swasta mengingat pentingnya Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Modal sosial maupun *Employee Engagement* dalam setiap perusahaan dalam memajukan organisasi tersebut.

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 Distributif, Keadilan Prosedural, Modal sosial, dan *Employee Engagement* di UIR.

C. KETERBATASAN PENELITIAN

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka keterbatasan penelitian ini adalah hasil nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,674. Hal ini berarti variabel independen dan moderasi dalam penelitian inihanya bisa menjelaskan variabel dependen sebesar 67,4% sedangkan sisanya sebesar 22,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini sehingga masih banyak

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

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.