

## BAB V

### SIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN

#### A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh *procedural justice* dan *psychological empowerment* terhadap *employee engagement* dengan *job satisfaction* sebagai variabel intervening, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Psychological empowerment* mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *psychological empowerment* yang dimiliki oleh guru akan meningkatkan dan menambah rasa keterikatan guru (*employee engagement*) terhadap pekerjaannya di lingkungan SMA Muhammadiyah di Kota Yogyakarta
2. *Procedural justice* mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *procedural justice* yang dirasakan oleh guru tidak mempunyai pengaruh terhadap keterikatan guru (*employee engagement*) terhadap pekerjaannya
3. *Job satisfaction* mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini menunjukkan demikian semakin tinggi *job satisfaction* yang dimiliki guru maka akan meningkatkan *employee engagement* mereka.

4. *Procedural justice* dan *psychological empowerment* mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar *procedural justice* dan *psychological empowerment* yang dimiliki oleh guru maka akan meningkatkan *employee engagement*.

## **B. Keterbatasan Penelitian**

1. Tidak semua responden atau guru di lingkungan SMA Muhammadiyah di Kota Yogyakarta menjadi subyek penelitian sehingga perlu diperbanyak lagi atau menyeluruh ke guru agar lebih representatif.
2. Ketiga variabel yang diteliti masih dirasa belum cukup untuk mengukur variabel yang dapat mempengaruhi *employee engagement* guru.

## **C. Saran**

1. Akademik
  - 1) Memperluas atau menyeluruhkan sampel penelitian yang lebih representatif.
  - 2) Menambah variabel penelitian atau variabel yang lebih relevan untuk mengukur *employee engagement*.
2. Praktik
  - 1) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *procedural justice* dan *psychological empowerment* dalam meningkatkan *employee engagement* guru dinilai sudah cukup, namun DIKDASMEN PDM Kota Yogyakarta

perlu untuk mempertahankan dan meningkatkan variabel-variabel tersebut sehingga dapat mempengaruhi *employee engagement* guru.