

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa *distributive justice* tidak berpengaruh terhadap *organization engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bank di Surabaya sudah menerima gaji, beban kerja, jadwal kerja, penghargaan dan tanggung jawab yang diterima secara adil, namun karyawan belum memiliki kewajiban atau tidak adanya kemauan untuk ikut terlibat dalam kegiatan organisasi. Hasil ini tidak mendukung hipotesis 1.
2. Dalam penelitian ini *procedural justice* berpengaruh signifikan terhadap *organization engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa dalam bahwa pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk berperan untuk pengambilan keputusan dan dalam mengambil keputusan dan keputusan yang diambil diinformasikan kepada karyawannya. Hasil ini mendukung hipotesis 2.

3. Dalam penelitian ini *interactional justice* berpengaruh signifikan terhadap *organization engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin sudah memperlakukan karyawannya dengan baik, mendengarkan masalah yang dialami karyawannya, dan memberikan informasi tentang keputusan kepada karyawannya. Karyawan merasa pemimpin peduli, yang membuat mereka terikat dalam organisasi. Hasil ini mendukung hipotesis 3.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Teoritis

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah dari 150 responden, 10 responden tidak mengisi kuisioner dan 10 responden tidak sesuai dengan kriteria yang diinginkan peneliti yang menyebabkan peneliti hanya memiliki 130 responden. Saran untuk peneliti selanjutnya yaitu peneliti dapat melibatkan lebih banyak responden. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik yang sama, agar mencari variabel baru seperti *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *Trust*, *Turnover Intention* sehingga mampu memberikan gambaran yang lebih luas lagi.

5.2.2 Saran Praktis

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka dapat diberikan saran-saran yaitu pada *distributive justice*, pemimpin lebih mempertimbangkan kembali dalam

pemberian gaji dan penghargaan kepada anggota organisasi dan adil dalam memberikannya karena akan mempengaruhi sikap dari anggota organisasi. Pada variabel *procedural justice*, pemimpin organisasi harus bersikap adil kepada semua organisasi dan tidak menutupi semua informasi dalam organisasi. Pada *interactional justice*, pemimpin tidak membeda-bedakan anggota organisasi. Pemimpin harus lebih adil dalam memperlakukan anggotanya, menggunakan kata-kata yang tidak menyinggung perasaan anggotanya dan memberikan perhatian yang sama kepada semua anggota organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin. (2016). *Metode Penelitian Sosial (I ed.)* . Yogyakarta: Parama Ilmu .
- Ballout, H. I. (2007). The effects of human capital, person-environment fit and organizational support. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 741-765.
- Bertens, K. (2000). *Pengantar Etika Bisnis*. Yogyakarta: Kanisius.
- Budiarto, Y., & Wardani, R. P. (2005). Peran Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, dan Keadilan Interaksional Perusahaan Terhadap Komitmen Karyawan Pada Perusahaan (Studi Pada Perusahaan X). *Jurnal Psikologi* , 3, 109-126.
- Cohen-Charash, Y., & E. Spector, P. (2001). The Role of Justice in Organizations: A-Meta Analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 278-321.
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The Management of Organizational Justice. 34-48.
- Dewi, I. A., & Sudibya, I. G. (2006). Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5, 3821-3848.

- Forret, M., & Love, M. S. (2008). Employee Justive Perceptions and Coworker Relationship. *Leadership & Organization*, 86, 248-260.
- Ghosh, P., Rai, A., & and Sinha, A. (2014). Organizational Justice And Employee Engagement: Exploring the linkage in public sector banks in India. *Personnel Review*, 43, 628-652.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. . Semarang : Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., & Bies, R. J. (1992). Establishing the Role of Empirical Studies of Organizational Justice in Philosophical Inquiries into Business Ethics. 433-444.
- Gupta, M., & Kumar, Y. (2014). Justice and Employee Engagement: examining the mediating role of trust in Indian. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 7(1), 89-103.
- Hart, A. L., Thomson, N. F., & Huning, T. M. (2016). The Mediating Role Of Distributive, Procedural, And Interactional Justice On The Relationship Between Downsizing And Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 20.
- He, H., Zhu, W., & Zheng, X. (2013). Procedural Justice And Employee Engagement: Roles Of Organizational Identification And Moral. 681-695.

- Helen, D. (2014, May 15). *Finansial*. Diambil kembali dari finansial.bisnis.com:
<http://finansial.bisnis.com/read/20140515/90/228134/survei-sdm-perbankan-turn-over-karyawan-15-motif-utamanya-cari-tunjangan-lebih-menjanjikan>
- Jumardi, R., Nugroho, E., & Hidayah, I. (2015). Analisis Kesuksesan Implementasi Sistem Informasi Skripsi Pada Program Studi Teknik Informatika Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta. *Seminar Nasional Aplikasi Teknologi Informasi (SNATi)*, J-7 - J-13.
- Khan, W. A. (1990). Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement At Work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Konovsky, M. A. (2000). Understanding Procedural Justice and Its Impact on Business Organization. *Journal of Management*, 26, 489-511.
- Laucereno, S. F. (2017, November 9). *DetikFinance*. Diambil kembali dari [finance.detik.com](https://finance.detik.com/moneter/3719494/jumlah-pegawai-bank-berkurang-ada-apa):
<https://finance.detik.com/moneter/3719494/jumlah-pegawai-bank-berkurang-ada-apa>
- Nazir, M. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice As A Moderator Of The Relationship Between Method Of Monitoring And Organizational Citizenship Behavior. *The Academy of Management Journal*, 36, 527-556.

- Prahadi, Y. Y. (2015, September 21). SWA. Diambil kembali dari <https://swa.co.id:https://swa.co.id/swa/trends/management/turnover-talent-tinggi-ini-dia-pemicunya-survei>
- Ram, D. P., & Prabhakar, D. G. (2011). The role of employee engagement in work-related outcomes. *Interdisciplinary Journal of Research in Business*, 1(3), 47-61.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents And Consequences Of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 600-619.
- Saragih, S., & Margaretha, M. (2013). Anteseden dan Konsekuensi Employee Engagement: Studi pada Industri Perbankan. *Seminar Nasional dan Call for Paper*, 1-21.
- Suliman, A., & Kathairi, M. A. (2013). Organizational Justice, Commitment And Performance In Developing Countries. *Employee Relations*, 35, 98-115.
- Walizer, M. H., & Wienir, P. L. (1993). *Metode dan Analisis Penelitian : Mencari Hubungan*. Jakarta: Erlangga.
- Wang, X., Liao, J., Xia, D., & Chang, T. (2010). The Impact Of Organizational Justice on Work Performance: Mediating Effects of Organizational Commitment and Leader-Member Exchange. *International Journal of Manpower*, 31, 660-677.

- Weiss, H. M., Suckow, K., & Cropanzano, R. (1999). Effects Of Justice Conditions on Discrete Emotions. *Jurnal of Applied Psychology*, 84, 786-794.
- Yilmaz, K., & Tasdan, M. (2009). Organizational Citizenship and Organizational Justice in Turkish Primary School. *Journal of Educational*, 47, 108-126.
- Yulianti, P. (2016). Procedural Justice, Organizational Trust, Organizational Idenfitication dan Pengaruhnya Pada Employee Engagement . *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* , 210-225.
- Yusuf, M. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. . Padang: Prenadamedia Group.