

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui bagaimana hubungan Keadilan Organisasi dengan Keterlibatan Karyawan di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BPPD) Kota Bandung. Pada indikasi awal melalui wawancara dengan 10 pegawai BPPD menunjukkan bahwa indikasi awal sudah cukup baik. Namun berdasarkan hasil penelitian di lapangan terhadap 73 responden dengan menggunakan kuesioner serta wawancara. Berikut adalah kesimpulan yang diperoleh oleh peneliti dalam penelitian ini:

1. Keadilan Organisasi yang dimiliki oleh pegawai BPPD melalui 73 responden dalam dimensi yaitu keadilan organisasi distributive masuk dalam kategori sangat tinggi, keadilan organisasi procedural masuk ke dalam kategori sangat tinggi dan keadilan organisasi interaksional masuk dalam kategori sangat tinggi. Maka tingkat keadilan organisasi di BPPD Kota Bandung masuk ke dalam kategori sangat tinggi.
2. Keterlibatan Karyawan yang dimiliki oleh pegawai BPPD melalui 73 responden dalam dimensi keterlibatan karyawan fisik masuk ke dalam kategori sangat tinggi, dimensi keterlibatan karyawan

emosional masuk ke dalam kategori sangat tinggi dan keterlibatan karyawan kognitif masuk ke dalam kategori sangat tinggi. Maka tingkat keterlibatan karyawan di BPPD Kota Bandung masuk ke dalam kategori sangat tinggi.

3. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara keadilan organisasi dengan keterlibatan karyawan dengan nilai koefisien korelasi derajat hubungan sebesar 0,800 yang menandakan bahwa hubungan asosiasi agak kuat dengan koefisien determinasi sebesar 64% bahwa keterlibatan karyawan dapat dijelaskan oleh keadilan organisasi.

6.2 Saran

Dari hasil analisis diatas, maka saran yang dapat peneliti berikan antara lain adalah sebagai berikut:

1. Hasil yang didapat menunjukkan tingkat keadilan organisasi berada pada kategori sangat tinggi. Untuk mempertahankan tingkat keadilan organisasi, maka perlu mempertahankan yang sudah dilakukan, bahkan jika memungkinkan meningkatkan beberapa indikator seperti mengatur pengajuan koreksi pada atasan agar terjadi komunikasi dua arah.
2. Hasil yang didapat menunjukkan tingkat keterlibatan karyawan berada pada kategori sangat tinggi. Untuk mempertahankan tingkat

keterlibatan karyawan, maka perlu mempertahankan yang sudah dilakukan.

3. Hubungan antara keadilan organisasi dan keterlibatan karyawan termasuk pada asosiasi yang cukup baik, maka BPPD perlu mempertahannya pekerjaan yang sudah dilakukan selama ini.

Daftar Pustaka

- Abraham Maslow. 1954. *“motivation and personality”* (New York: Harper & brothers)
- B. Skinner. 1953 *“science and human behavior”*. (New York: Macmillan)
- B.W. Schaufeli, V. Gonzalez-Roma, and B.A. Bakker. *“Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles?”*. (Journal of Vocational Behavior)
- Barbara Imperatori. 2017. *“Engagement and Disengagement at Work: Drivers and Organizational Practice to Sustain Employee Passion and Performance.”* (Milan: Springer)
- Cropanzano, Bowen dan Gilliland. 2007. *“Academy of Management Perspective.”* (United State : academy of management)
- Cropanzano. 2007 *“management of organizational justice.”* (academy of management prespective)
- D. McGregor. 1960. *“the human side of enterprise”*. (New York: McGraw-hill)
- E. A. Locke & G. P. Latham. 1990. *“a theory of goal setting and task performance”* (Englewood Cliffs, New Jersey: prentice-hall)
- F. Herzberg, B. Mausner & B. Snyderman. 1959. *“the motivation to work”*. (New York: Wiley)
- Fred Luthans. *“Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach, 12th edition.”*
- Hal G. rainey. *“Understanding & Managing Public Organization”*.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. 2002. *“Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis”*. (Journal of Applied Psychology)

J. Adam. 1963. "*toward an understanding of inequity*". (journal of abnormal and social psychology)

John S. Adams. 1965. "*inequity in social exchange*", (L.Berkowitz: (Ed.) advances in experimental)

John S. Adams., "*advances in organizational justice*"

journal of applied psychology. "*a meta-analytic of 25 years of organizational justice research*".

Journal of applied psychology. "*The role of overall justice judgments in organizational justice research: a test of mediator*"

L. Porter, G. Bigley & R. Steers. 2003. "*Motivation and Work Behavior*" (McGraw-Hill/Irwin)

McClelland, 1961. "*the achieving society*". (Princeton, New Jersey: Van Nostrand)

Piyali Ghosh, Alka Rai, dan Apsha Sinha. "*Organizational Justice and Employee Engagement: Exploring The Linkage in Public Sector Banks in India*". (India: Emerald Insight)

R. Bolles. 1967. "*theory of motivation*". (New York: Harper&row)

Richard Huseman, John Hatfield, Edward Miles. 1987. "*A New Perspective on equity Theory: The equity Sensitivity Construct*". (Georgia: Academy of Management Review)

Schaufelli & Bakker. 2004. "*Utrecht Work Engagement Scale*". (Occupational Health Psychology Unit" (Utrecht University)

Skarlicki, Folger. "*retaliation in the workplace: the roles of distributive, procedural and interactional justice*" (journal of applied psychology)

Stephen P. Robbins. 1991. *“organizational behavior: concepts, controversies, and application. Fifth edition”*. (New Jersey:Prentice Hall International,Inc.)

Ulber Silalahi. 2015. *“metode penelitian social kuantitatif”*,(Bandung: PT. Refika Aditama)

V. Vroom. 1964 *“work and motivation”*. (New York: Wiley)

William Scott-Jackson. 2016. *“redefining well-being in nations and organizations”*. (UK:Palgrave Macmillan)

William. A. Kahn *“Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work”* .(Boston: Academy of Management Journal, 1990)

