

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, yang memberikan bukti yang empiris bahwa pengaruh keadilan organisasional, kepemimpinan transformasional dan persepsi dukungan organisasional terhadap keterikatan karyawan yang diteliti terhadap 60 responden pada pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya maka dapat diajukan kesimpulan sebagai berikut:

1. Keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan pada pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya.
2. Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap keterikatan karyawan pada pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya.
3. Persepsi dukungan organisasional tidak berpengaruh terhadap keterikatan karyawan pada pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya.

5.2. Implikasi Penelitian

Berdasarkan kesimpulan hasil pengujian hipotesis terdapat beberapa implikasi yaitu:

1. Atasan pada Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya untuk dapat memberikan perlakuan adil terhadap para anggota karyawannya baik dari segi gaji, penghargaan, rasa hormat, perhatian dan martabat tanpa membeda-bedakan.
2. Pimpinan Dinas Pertanian Kabupaten Dharmasraya diharapkan untuk lebih memberikan perhatian, motivasi, pengawasan dan selalu memberikan arahan kepada anggotanya dalam melaksanakan pekerjaannya, agar karyawan yang bekerja akan tetap tinggal di organisasi tersebut atau karyawan dapat memiliki keterikatan di organisasi tersebut.
3. Pemimpin diharapkan untuk meningkatkan persepsi dukungan organisasional terhadap karyawannya seperti halnya dukungan dan memberi kesejahteraan kepada karyawan, agar karyawan tersebut memberikan umpan balik dengan cara bekerja secara optimal.
4. Pada variabel persepsi dukungan organisasional memiliki tingkat capaian responden (TCR) dengan kriteria cukup baik sebanyak 6 item pertanyaan. Dengan demikian pemimpin diharapkan untuk menerapkan dan meningkatkan kembali hal-hal mengenai persepsi dukungan organisasional.

5.3. Keterbatasan Dan Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Hasil yang ditemukan dalam penelitian masih terdapat kekurangan, ada terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian dan saran untuk peneliti selanjutnya yaitu:

1. Responden dalam penelitian ini lebih didominasi oleh perempuan sebanyak 61,7%, dan sisanya laki-laki sebanyak 38,3%. Dan rata-rata banyak responden yang statusnya sudah menikah sebanyak 73,3% sedangkan sisanya belum menikah sebanyak 26,7%. Hal ini bisa menyebabkan terjadinya bias dalam melakukan penelitian karena dapat menyebabkan ketidakseimbangan pendapat sehingga hasil penelitian hanya berpedoman pada pemikiran dari salah satu pandangan saja. Maka disarankan untuk penelitian selanjutnya agar menambahkan jumlah responden laki-laki dan responden yang berstatus belum menikah, untuk menghindari terjadinya bias pada saat penelitian.
2. Jarak lokasi penelitian yang cukup jauh sehingga memerlukan beberapa hari untuk melakukan penelitian.
3. Saat dilakukannya pengujian validitas terhadap pertanyaan pada variabel keadilan organisasional, banyak ditemukan item pertanyaan yang tidak valid dibandingkan dengan item pertanyaan yang valid.

DAFTAR PUSTAKA

- Alkasim, M. A., & Prahara, S. A. (2019). Perceived Organizational Support dengan Employee Engagement pada Karyawan. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 4, 185–194.
- Andriana, R., Disman., Ahman, E., & Santoso, B. (2020). Conditional Process Pada Manajemen SDM: Perspektif Polychronocity, Kepuasan Kerja, Engagement Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Turnover Intention. Penerbit 2021: Gracias Logis Kreatif.
- Arikunto, A. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta.
- Avianto, B., Derriawan., & Tabroni. (2019). Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*. 4(1), 2597-3902.
- Avolio, B. J., dan Bass, B. M. 2002. *Developing Potential Across A Full Range Of Leadership: Cases on Transactional and Transformational Leadership*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Avolio, B., & Bass, B. 2020. *Multifactor Leadership Questionnaire: Instrument (Leader and Later Form) and Scoring Guide (Form 5X-Short)*. Published: Mind Garden Inc.
- Baldwin, S. (2006). Organisational justice Intro. *Institute for Employment Studies*, 1–21.
- Baumruk, R., & Gorman B. 2006. *Why Managers Are Crucial To Increasing Engagement*. Melcrum Publishing Ltd.
- Bass, B. M., dan Riggio, R. E. 2006. *Transformasional Leadership*. Second Edition. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Claudianty, G. S., & Suhariadi, F. (2020). The Effect of Perceived Organizational Support on Employee Engagement. *Fenomena*, 29(2), 32–37.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386–400. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>
- Dharma, S. 2022. *Analisis Statistik Terapan Dalam Penelitian Sosial Dengan Stata*. Cetakan 1. Bogor: In Media.

- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceive Organisational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Eisenberger, R., Malone, G. P., dan Presson, W. D. 2016. Optimizing Perceived Organizational Support to Enhance Employee Engagement. *Society for Human Resource Management and Society for Industrial and Organizational Psychology*, 2, 3-22.
- Garber, P. R. (2007). *50 Activities for Employee Engagement*. www.hrdpress.com
- Hadiyani, S., Zahreni, S., & Ananda, F. (2018). Peranan Keadilan Organisasi Terhadap Employee Engagement di Masa Perubahan Organisasi. *TALENTA Conference Series: Local Wisdom, Social and Arts (LWSA)*. 1(2), 2654-7066.
- Halias, D. S., dan Prahara, S. A. 2020. Kepuasan Kerja Dengan *Employee Engagement* Pada Driver Ojek Online. *Psyche 165 Journal*. 13(1), 95-100.
- Handayani, S., Mirza, M., Rachmatan, R., & Riamanda, I. (2022). Hubungan Antara Keadilan Organisasi Dengan Keterikatan Karyawan Pada Karyawan Tetap Pt. X. *Seurune : Jurnal Psikologi Unsyiah*, 5(2), 158–176.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective* (7th ed). Pearson Education
- Hartanto, F. M. 2009. Paradigma Baru Manajemen Indonesia: Menciptakan Nilai Dengan Bertumpu Pada Kebajikan Dan Potensi Insani. Bandung: PT Mizan Pustaka.
- Herwanto, A., & Hakim, A. (2022). The Effect of Organizational Justice and Spiritual Value On Employee Engagement and Turnover Intention. *E-Academia Journal*, 11(1), 91–104. <https://doi.org/10.24191/e-aj.v11i1.18275>
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., dan Matteson, M. T. 2006. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Buku 1. Jakarta: Erlangga.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Kambu, A., Troena, A. E., & Setiawan, M. (2019). Pengaruh Leader-Member Exchange, Persepsi Dukungan Organisasional, Budaya Etnis Papua dan Organizational Citizenship Behavior, terhadap Kinerja Pegawai pada Sekda Provinsi Papua. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(2), 262–272.
- Kreitner, R., dan Kinicki, A. 2014. *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Kurniawan, R., & Wulandari. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Employee Engagement Karyawan. *Vifada Management and Social Sciences*,

I(1), 11–17.

- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Machali, I. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis Dalam Penelitian Kuantitatif*. Penerbit: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta, Yogyakarta.
- Mujiasih, E. (2015). HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI (PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT) DENGAN KETERIKATAN KARYAWAN (EMPLOYEE ENGAGEMENT) Endah Mujiasih. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40–51.
- Nuryahman, N., & Dewi, L. S. (2021). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Keterikatan Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jambi Telainapura. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 10(03), 447–459. <https://doi.org/10.22437/jmk.v10i03.15802>
- Ohioirenoya, J. O., & Eguavo, E. O. (2019). Influence of Organizational Justice on Employee Engagement in Tertiary Institutions in Edo State, Nigeria. *European Scientific Journal (ESJ)*. 15(28), 56–75.
- Pradhana, I. P. D., & Hendra, P. N. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Kepercayaan Kepada Pemimpin Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Pada Pt. Bali Bijaksana Nusa Dua – Bali. *Media Bina Ilmiah*. 14(4), 2455.
- Pringgabaya, D., & Kusumastuti, D. (2016). Peningkatan keterikatan karyawan melalui sistem. *Jurnal Bina Ekonomi*, 20(2), 163–178.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Robbins, S. P., dan Coulter, M. 2012. *Management*. America: Pearson.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. 2013. *Organizational Behavior*. 15th Ed. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>

- Santoso, A. R., & Mangundjaya, W. L. H. (2018). PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF UNTUK BERUBAH Studi Kasus pada Kementerian PUPR yang sedang Mengalami Perubahan Reformasi Birokrasi. *Jurnal Infrastruktur*, 4(1), 53–60.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, And Their Relationship With Burnout And Engagement: A Multi-sample Study. *Journal of Organizational Behavior*. 25, 293-315.
- Shanty, D. B., Nurahaju, R., dan Marwanto, T. B. 2022. Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Job Satisfaction Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Koperasi “TKBM” Pelabuhan Tanjung Perak. *Jurnal Psikologi Poseidon*. 5(1), 59-78.
- Shrotryia, V. K., & Dhanda, U. (2020). Development of employee engagement measure: experiences from best companies to work for in India. *Measuring Business Excellence*, 24(3), 319–343.
- Sidharta, F. Y., & Zamralita, Z. (2017). Gambaran Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Pada Karyawan Pt. Xyz. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 304-309.
- Singh, P., & Bhandarker, A. (1990). *Corporate Success and Transformational Leadership*.
- Sirait, E. E. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Employee Engagement Dengan Motivasi Sebagai Variable Intervening Studi Pada Perusahaan IT. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*. 1(4), 2723-6692.
- Sudiro, A. 2018. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Taufiqurokhman., Wekke, I. S., dan Andriansyah. 2021. *Kepemimpinan Transformatif dan Progresif*. Indramayu: Penerbit Adab.
- Wahyuningtyas, H. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Penempatan Terhadap Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Pegawai Generasi Y Dan Z KPP Pratama Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(4), 347–354.
- Yean, T. F., & Yusof, A. A. (2015). Organizational Justice: A Conceptual Discussion. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 219, 798–803. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.082>

- Yoon, J., dan Lim Jun-Cheol. 1999. Organizational Support In The Workplace: The Case Of Korean Hospital Employees. *Human Relations*. 52(7), 923-945.
- Yukl, G. 1989. Managerial Leadership: A Review Of Theory And Research. *Journal Of Management*. 15(2), 251-289.