

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang di lakukan melalui penelitian dapat di simpulkan bahwa penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh konflik hubungan dan leader member exchange terhadap keadilan organisasi dengan persepsi politik organisasi sebagai variabel mediasi dan keterikatan pegawai sebagai variabel moredarasi dimana penelitian di lakukan dengan pengujian kepada 8 (delapan) hipotesis yang akan di uji dengan menggunakan pengolahan data di lakukan dengan SmartPLS 3.3.3 Dengan demikian kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Konflik Hubungan tidak berpengaruh positif terhadap Keadilan Organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai
2. Konflik Hubungan tidak berpengaruh positif terhadap Persepsi Politik Organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai
3. Leader Member Exchange berpengaruh positif terhadap Keadilan Organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai
4. Leader Member Exchange berpengaruh positif terhadap Persepsi Politik Organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai
5. Persepsi Politik Organisasi tidak berpengaruh positif terhadap Keadilan Organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai

6. Persepsi Politik Organisasi tidak berpengaruh positif memediasi Hubungan antara Konflik Hubungan terhadap Keadilan Organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai
7. Persepsi Politik Organisasi tidak berpengaruh positif memediasi Hubungan antara Leader Member Exchange terhadap Keadilan Organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai
8. Keterikatan Pegawai memperlemah Hubungan antara Konflik Hubungan dan Persepsi Politik Organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai

5.2 Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan suatu acuan dan masukan dalam mengelola sumber daya manusia bagi pihak terkait, khususnya pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat keadilan organisasi pada pegawai di Skeretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai masuk pada kategori sedang dengan TCR 63,40%. Untuk itu dimasa yang akan datang perlu dilakukan berbagai upaya untuk meningkatkan keadilan organisasi ini dari kondisi sedang menjadi sangat tinggi.

Menurut Wirawan, (2015), keadilan organisasi adalah persepsi pegawai mengenai perilaku etikal dan moral dari para manajer organisasi dalam mengambil keputusan. Begitu banyaknya kemungkinan terjadinya ketidak adilan di dalam organisasi. Berdasarkan penelitian ini ada beberapa faktor yang menjadi sumber

terjadinya ketidakadilan di dalam organisasi yaitu konflik hubungan, leader member exchange, persepsi politik organisasi dan keterikatan pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian ini konflik hubungan memiliki pengaruh negatif terhadap keadilan organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai. Hasil penelitian ini mengungkapkan konflik hubungan yang dirasakan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai termasuk dalam kategori cukup baik dengan TCR 69,00% terhadap keadilan organisasi. Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai perlu memperhatikan konflik hubungan yang dirasakan oleh pegawai, agar tingkat keadilan organisasi semakin tinggi.

Selanjutnya politik organisasi berpengaruh negatif terhadap keadilan organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai. Hasil penelitian ini mengungkapkan dengan sedangnya politik organisasi yang dirasakan pegawai maka keadilan organisasi berada dalam kategori sedang dengan TCR 76,80% yang dirasakan oleh pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai. Untuk dimasa yang akan datang perlu untuk memperhatikan item-item pernyataan pada variabel yang masih rendah.

5.3 Keterbatasan Penelitian dan Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat diajukan beberapa keterbatasan dan saran yang dapat bermanfaat bagi peneliti dimasa mendatang yaitu:

1. Ukuran atau jumlah sampel yang digunakan dalam tahapan pengujian hipotesis masih tergolong kecil sehingga mempengaruhi ketepatan hasil penelitian yang diperoleh.
2. Masih terdapatnya sejumlah variabel yang juga mempengaruhi keadilan organisasi yang tidak digunakan dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, kinerja karyawan, dukungan organisasi, niat untuk pergi dan konsep diri.
3. Penelitian ini hanya dilakukan dengan metode survey melalui kuesioner, sehingga peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden, di mana responden bisa saja tidak jujur dalam responnya.
4. Peneliti dimasa mendatang diharapkan dapat menggunakan variabel baru dan memodifikasi model path analysis yang digunakan sehingga hasil penelitian yang diperoleh dapat menjadi lebih baik lagi dimasa mendatang.
5. Peneliti dimasa mendatang disarankan untuk mencoba menambah ukuran sampel agar variasi data yang diperoleh semakin tinggi sehingga mampu mendorong ketepatan hasil penelitian yang lebih baik.
6. Penelitian dimasa mendatang disarankan untuk mencoba menambah objek penelitian di beberapa OPD.