

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat diajukan beberapa kesimpulan penting yang merupakan jawaban dari sejumlah masalah yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Spiritualitas tempat kerja berpengaruh positif terhadap kesehatan mental artinya semakin meningkat spiritualitas di tempat kerja maka akan meningkatkan kesehatan mental pada pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Lima Puluh Kota .
2. Keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap kesehatan mental pada pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Lima Puluh Kota.
3. Spiritualitas tempat kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan artinya semakin meningkat spiritualitas di tempat kerja maka akan meningkatkan keterikatan karyawan pada pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Lima Puluh Kota.
4. Keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan artinya semakin meningkat keadilan organisasi maka akan meningkatkan keterikatan karyawan pada pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Lima Puluh Kota.

5. Keterikatan karyawan berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan pada pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Lima Puluh Kota.

5.2 Implikasi Penelitian

1. Pelaksanaan evaluasi kerja di Dinas Perikanan Kabupaten Lima Puluh Kota sebaiknya lebih memperhatikan norma-norma keadilan distributif, keadilan proceduran dan keadilan interaksional. Hal ini dapat dianggap penting karena pelaksanaan evaluasi kinerja yang adil akan menciptakan hasil yang adil. Selain itu juga dapat meningkatkan komitmen organisasi, kepercayaan pada pimpinan dan pada gilirannya akan mempengaruhi kesehatan mental pegawai.
2. Instansi, diharapkan memberikan edukasi terhadap kesehatan mental juga bisa dilakukan kepada pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Lima Puluh Kota. Pelatihan dan penyuluhan mengenai kesehatan mental diperlukan juga sebagai sosialisasi pentingnya kesehatan mental di lingkungan kerja disamping keselamatan fisik. Kegiatan ini juga membantu menghilangkan stigma negatif masyarakat tentang pelayanan psikologis oleh profesional.
3. Instansi, lebih meningkatkan keadilan organisasi dalam perusahaan, dapat dilakukan dengan melakukan pengelolaan pemberian upah dan *reward* yang lebih baik, menerapkan keterbukaan informasi terkait segala kebijakan perusahaan, serta membangun hubungan antara atasan dengan karyawan yang lebih baik.
4. Instansi, untuk keterikatan karyawan dalam Dinas Perikanan perlu ditingkatkan, misalnya dengan melakukan kegiatan-kegiatan yang bersifat

membangun *sense of belonging* karyawan dengan perusahaan, sharing session, pelatihan maupun *outbound*.

5. Bagi instansi, diharapkan agar dapat lebih membuka diri kepada karyawan lain dan tetap berpikir positif, serta dapat menunjukkan kemampuan yang dimiliki sehingga atasan dapat menilai kemampuannya

5.3 Keterbatasan Penelitian dan Saran

Peneliti menyadari bahwa penelitian yang dilakukan saat ini masih memiliki sejumlah kelemahan yang disebabkan oleh keterbatasan yang dimiliki peneliti. Beberapa keterbatasan tersebut adalah:

1. Perusahaan diharapkan melalui pimpinan dapat mendorong spiritualitas dan keadilan organisasi yang dilakukan dengan memberikan porsi tanggung jawab yang adil kepada setiap pegawai, serta memberikan jaminan kepada mereka bahwa setiap prestasi yang diraih akan mendapatkan penghargaan dan pengakuan prestasi yang meningkatkan citra diri masing masing pegawai sehingga meningkatkan kesehatan mental pegawai berakibat kepada timbulnya keterikatan karyawan pada masing masing pegawai dapat memperkuat komitmen mereka kepada organisasi.
2. Jumlah atau ukuran sampel yang masih tergolong kecil mempengaruhi hasil penelitian yang diperoleh. Oleh sebab itu bagi peneliti dimasa mendatang diharapkan mencoba tidak hanya meneliti satu instansi saja akan tetapi menggunakan beberapa instansi sehingga ukuran sampel dapat

menjadi lebih banyak serta memberikan akurasi hasil penelitian yang lebih baik.

3. Penelitian selanjutnya, melakukan penelitian dengan pokok bahasan serupa, diharapkan mampu mengeksplorasi lebih lanjut mengenai variabel-variabel penelitian ini yaitu kepuasan kerja, keadilan organisasi, dan keterikatan karyawan beserta kemungkinan faktor-faktor lain yang mempengaruhi untuk memperoleh hasil dan simpulan yang lebih komprehensif. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan mencari lokasi penelitian yang lebih fleksibel dalam prosedur dan waktu pelaksanaan penelitian, sehingga dapat melakukan pengujian alat ukur terlebih dahulu untuk memperoleh validitas dan reliabilitas alat ukur yang lebih baik, serta dapat melakukan pengambilan data secara langsung.
4. Hendaknya penelitian selanjutnya, diharapkan menggunakan data secara *multivariate* terdistribusi secara normal. Selain itu, model fit yang dihipotesiskan juga perlu ditingkatkan. Dengan demikian asumsi-asumsi dapat terpenuhi dan hasil penelitian diharapkan akan lebih baik. Oleh sebab itu bagi peneliti dimasa mendatang diharapkan mencoba untuk menambahkan minimal satu variabel baru tersebut, agar hasil penelitian yang diperoleh oleh peneliti dimasa mendatang memberikan kontribusi hasil yang lebih baik dari saat ini.
5. Metode analisis yang digunakan relatif masih sederhana, sehingga mempengaruhi hasil penelitian yang diperoleh, oleh sebab itu bagi peneliti dimasa mendatang mencoba menggunakan metode analisis yang berbeda

seperti menggunakan *Moderating Regression Analysis* (MRA) atau menggunakan *Ordinary Least Square* (OLS) agar ketepatan hasil penelitian yang diperoleh dimasa mendatang menjadi lebih baik dari saat ini.