

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif antara keadilan organisasi dengan *work engagement* pada karyawan *coffee shop* di Yogyakarta. Diperoleh nilai koefisien korelasi (r_{xy}) antara keadilan organisasi dengan *work engagement* sebesar $r = 0.675$ ($p < 0.050$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi keadilan organisasi yang dirasakan oleh karyawan *coffee shop* maka *work engagement* pada karyawan *coffee shop* akan cenderung tinggi, sebaliknya semakin buruk persepsi keadilan organisasi yang dirasakan oleh karyawan *coffee shop* maka semakin rendah *work engagement* pada karyawan *coffee shop*.

Ketika karyawan *coffee shop* memiliki persepsi keadilan organisasi yang baik berupa keadilan distributif (pembayaran, promosi, tunjangan, dan lain-lain), keadilan prosedural (proses pengambilan keputusan dimana hasilnya dibagikan kepada seluruh karyawan), dan keadilan interaksional (karyawan yang diperlakukan dengan martabat, perhatian, dan rasa hormat oleh pimpinan organisasi) hal tersebut akan membuat karyawan merasa diperlakukan secara adil oleh organisasi sehingga *work engagement* akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika karyawan *coffee shop* memiliki persepsi keadilan organisasi yang buruk berupa keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional hal ini akan cenderung membuat karyawan *coffee shop* memiliki *work engagement* yang rendah.

Melalui hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan *coffee shop* memiliki *work engagement* yang cenderung tinggi yaitu sebanyak 58 karyawan (83%). Sedangkan, persepsi keadilan organisasi pada karyawan *coffee shop* memiliki skor dalam kategori baik sebanyak 57 karyawan (81%). Kontribusi keadilan organisasi yang diberikan sebesar 45.5% terhadap *work engagement* dan sisanya 54.5% berhubungan dengan faktor lain.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Subjek Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian diharapkan subjek yang menjadi bagian dalam penelitian ini agar mempertahankan *work engagement* terhadap organisasi yang telah memberikan segala bentuk keadilan dalam organisasi termasuk keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional ditempatnya bekerja. Namun bagi karyawan yang tidak mendapatkan keadilan dalam organisasi tempatnya bekerja untuk tetap mempertahankan rasa *engaged* terhadap pekerjaannya dan lebih berani mengemukakan kritik dan sarannya mengenai keadilan organisasi ditempat kerja, sehingga diharapkan organisasi tempatnya bekerja dapat memperhatikan persepsi karyawan agar tercipta kondisi persepsi yang baik terhadap keadilan organisasi antara karyawan maupun organisasi.

2. Bagi Pimpinan *Coffee Shop*

Bagi perusahaan atau pimpinan *coffee shop* disarankan untuk meningkatkan dan mempertahankan *work engagement* pada karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan membuat persepsi keadilan organisasi pada karyawan menjadi lebih baik, dengan cara memberikan apa yang seharusnya menjadi hak karyawan, kemudian konsisten dengan prosedur atau SOP yang berlaku, dan memperlakukan karyawan dengan martabat, perhatian, dan rasa hormat.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggali lebih jauh tentang berbagai hal terkait dengan keadilan organisasi dan *work engagement* karyawan. Diharapkan peneliti selanjutnya mampu mengkaji faktor-faktor lain yang mempengaruhi *work engagement* karena berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keadilan organisasi pada karyawan *coffee shop* memiliki kontribusi sebesar 45.5% terhadap kecenderungan tingginya *work engagement* karyawan dan sisanya 54.5% berhubungan dengan faktor lain.