

BAB V

KESIMPULAN

A. Simpulan

Penelitian ini mengkaji dan memperluas model teoritis yang menghubungkan keadilan organisasi (keadilan prosedural, keadilan distributive, dan keadilan interaksional) dan perilaku kerja inovatif melalui *work engagement* sebagai mediasi. Meskipun ada beberapa hipotesis tidak didukung, penelitian ini dapat memberikan pemahaman secara luas mengenai hubungan tersebut.

1. Penelitian ini menemukan bahwa keadilan distributive tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini menunjukkan bahwa guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu di Kota Surakarta menganggap besaran gaji yang mereka peroleh tidak berpengaruh pada inovasi yang mereka ciptakan di lingkungan kerja mereka. Mengingat para guru adalah *knowledge worker* yang mana melanjutkan inovasi menjadi bagian dari pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab *knowledge worker*.
2. Penelitian ini menemukan keadilan distributive tidak berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*. Hal gaji yang didapatkan tidak mempengaruhi *work engagement* guru di SDIT, hal ini disebabkan jadwal SDIT yang terbilang padat dikarenakan sekolah yang sudah menerapkan *full day school* dimana kegiatan belajar mengajar

mewajibkan guru dan siswa berada di sekolah mulai dari pagi hingga sore hari. Dengan demikian mengharuskan guru untuk bekerja dengan intens karena sudah menjadi tuntutan pekerjaannya.

3. Penelitian ini menunjukkan *work engagement* tidak memediasi hubungan antara keadilan distributive dan perilaku kerja inovatif. Hal ini menunjukkan bahwa guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu di Kota Surakarta menganggap besaran gaji yang mereka peroleh tidak mempengaruhi keterlibatan mereka pada pekerjaan. Hal ini dikarenakan jadwal mereka yang terbilang padat dikarenakan sekolah yang sudah menerapkan *full day school* dimana kegiatan belajar mengajar mewajibkan guru dan siswa berada di sekolah mulai dari pagi hingga sore hari yang demikian mengharuskan guru untuk bekerja secara intens karena tuntutan pekerjaan. Dengan demikian guru di SDIT dituntut untuk inovatif. Karena penerapan *full day school* sebagian waktunya harus digunakan untuk program-program pembelajaran yang suasananya bersifat informal, tidak kaku, menyenangkan bagi siswa, yang tentunya sangat mengharapkan kreativitas dan inovasi seorang guru.

B. Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Temuan ini berkontribusi pada literatur keadilan prosedural, keadilan distributive, keadilan interaksional, *work engagement* dan perilaku kerja inovatif.

- a. Penelitian sebelumnya tidak membahas secara spesifik mengenai keadilan prosedural, keadilan distributive, keadilan interaksional dengan variabel *work engagement* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini mengkonfirmasi bahwa *work engagement* mampu memediasi hubungan keadilan prosedural dan keadilan interaksional terhadap perilaku kerja inovatif.
- b. Penelitian ini mengkonfirmasi teori yang diajukan pada penelitian ini yaitu *Social Exchange Theory* (SET) atau teori pertukaran sosial. Guru yang diperlakukan secara adil oleh organisasi tempat dia bekerja dapat membuat mereka lebih terlibat dalam pekerjaan mereka karena organisasi yang memperlakukan mereka secara adil dapat meningkatkan tingkat kepercayaan dan keyakinan yang mereka miliki dalam organisasi, yang dalam giliran mendorong mereka untuk menampilkan perilaku kerja yang inovatif dengan menemukan dan mengimplementasikan ide-ide yang dapat membawa perbaikan organisasi tempat mereka bekerja.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini memiliki sejumlah implikasi praktis bagi organisasi, sekolah, departemen, atau lembaga lainnya sehubungan dengan perilaku kerja inovatif guru sebagai faktor penting bagi organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif.

- a. Lembaga Pendidikan Islam Terpadu menjadi lebih transparan sehubungan dengan bagaimana keputusan dibuat dan ini akan memberdayakan guru untuk memiliki suara yang konstan dalam

proses pengambilan keputusan, sehingga meningkatkan persepsi keadilan procedural mereka dan menghasilkan perilaku kerja inovatif.

- b. Pimpinan dalam upaya meningkatkan perilaku kerja inovatif melalui keadilan interaksional adalah dengan cara pimpinan memperlakukan guru dengan hormat dan bermartabat, pimpinan menghargai hak guru, pimpinan selalu bertindak sopan dengan guru, pimpinan juga harus secara teratur berkomunikasi dengan para guru, memberi tahu mereka tentang keputusan yang dibuat dan alasannya.
- c. Dalam upaya meningkatkan perilaku kerja inovatif guru melalui *work engagement*, pimpinan perlu memupuk semangat dan antusiasme guru agar berkontribusi pada pekerjaan mereka.

C. Keterbatasan Penelitian dan Rekomendasi

Penelitian ini tidak terlepas dari beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian ini disebut sebagai penelitian *cross sectional*, oleh karena itu ini dapat membatasi kemampuannya untuk meresmikan hubungan kausal tertentu antara semua variabel. Meskipun, para peneliti memperkuat arah penelitian ini dalam hipotesis melalui keadilan organisasi, *work engagement* dan perilaku kerja inovatif, namun, di masa depan studi longitudinal disarankan untuk pembentukan hubungan kausal yang lebih baik antara variabel penelitian. Juga disarankan bahwa peran bentuk-bentuk keadilan organisasional (keadilan prosedural, keadilan distributive, dan keadilan

interaksional) dan *work engagement* ini dalam menghasilkan perilaku kerja inovatif dapat diselidiki lebih lanjut dalam konteks organisasi lain.

Keterbatasan lain dari penelitian ini adalah bahwa penelitian ini menemukan adanya hubungan antara variabel yang dianggap tidak signifikan. Studi selanjutnya dapat memeriksa kembali hubungan ini menggunakan sampel dan metode analisis yang berbeda. Selain itu, ruang lingkup penelitian masih dibatasi oleh variabel keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional dan perilaku kerja inovatif. Oleh karena itu, diharapkan penelitian selanjutnya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif.

