

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak menunjukkan hubungan yang signifikan antara variabel keadilan organisasi dan perilaku kerja kontraproduktif. Tidak terdapat hasil yang signifikan pada uji korelasi keadilan organisasi pada setiap aspek dari perilaku kerja kontraproduktif. Selanjutnya, hasil korelasi dengan menggunakan variabel kontrol *social desirability* menunjukkan hasil bahwa peran *social desirability* sebagai variabel kontrol dapat memperlemah kekuatan hubungan antara keadilan organisasi dan perilaku kerja kontraproduktif.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dikemukakan peneliti bagi pihak-pihak terkait dan penelitian selanjutnya.

##### **1. Bagi Responden Penelitian**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek penelitian memiliki tingkat perilaku kerja kontraproduktif yang sangat rendah. Hal ini perlu dipertahankan dengan cara tetap bekerja secara optimal sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku dan menghindari perilaku kerja kontraproduktif sehingga tidak merugikan instansi.

## 2. Bagi Instansi Pemerintahan X Kabupaten Kampar

- a. Instansi pemerintahan X Kabupaten Kampar diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan, memberi teguran terhadap pegawai yang tidak menaati aturan yang berlaku dan memperbaiki faktor-faktor yang menjadi pemicu terjadi ketidakadilan dalam organisasi.
- b. Instansi diharapkan dapat meningkatkan kualitas kepemimpinan. Pemimpin diharapkan dapat menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan untuk mempengaruhi karyawan sebagai contoh yang teladan dalam membangun budaya birokratif dan suportif.

## 3. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti hubungan antara keadilan organisasi dan perilaku kerja kontraproduktif diharapkan untuk dapat memperbanyak responden penelitian serta melakukan sebaran data yang merata.
- b. Peneliti juga berharap peneliti selanjutnya dapat menambah kajian teori mengenai perilaku kerja kontraproduktif dan mempertimbangkan variabel lain yang dapat dijadikan prediktor terhadap perilaku kerja kontraproduktif seperti budaya organisasi, keamanan kerja dan *big five personality*.
- c. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mewaspadaai adanya kepalsuan dari subjek penelitian pada saat mengisi kuesioner terutama pada skala perilaku kerja kontraproduktif dengan menggunakan variabel terkontrol sehingga hubungan antar variabel tidak dipengaruhi oleh faktor luar.

- d. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian menggunakan metode lain, misalnya dengan menggunakan metode kualitatif untuk mengkaji lebih dalam mengenai faktor-faktor atau hal-hal yang menyebabkan terjadinya perilaku kerja kontraproduktif.

