

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian yang telah diuraikan, diketahui bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi pegawai dengan keadilan organisasi berada pada kategori rata-rata sedang. Kontribusi yang diberikan keadilan organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi adalah sebesar 58% yang membuktikan bahwa semakin tinggi keadilan organisasi, maka semakin tinggi pula perilaku kewarganegaraan organisasi pegawai dan dari hasil uji hipotesis diperoleh t hitung sebesar 10,616 yang berarti lebih besar dari t tabel 1,664. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara keadilan organisasi dengan perilaku kewarganegaraan organisasi pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur.

B. Implikasi

Keadilan organisasi yang tinggi dalam suatu organisasi menjadi unsur utama yang perlu diperhatikan. Tidak semua individu dapat menghasilkan kinerja yang optimal dalam menjalankan peran dan fungsinya sebagai pegawai. Kinerja yang optimal hanya dapat terjadi

apabila pegawai memiliki inisiatif untuk terlibat secara aktif dalam perilaku kewarganegaraan organisasi.

Keadilan organisasi menjadi unsur penting yang dapat mendorong munculnya perilaku kewarganegaraan organisasi pegawai. Keadilan organisasi mampu memberikan rasa aman dan damai dalam bekerja. Ketika pegawai merasa bahwa kapasitas dan kapabilitas dirinya dihargai oleh rekan kerja ataupun oleh pimpinan, maka inisiatif dan loyalitas kerja akan muncul dengan sendirinya. Keadilan organisasi dan perilaku kewarganegaraan organisasi memberikan dampak pada perilaku kerja pegawai yang akan lebih antusias dalam bekerja, sadar akan tanggung jawabnya, dan dapat diandalkan di setiap waktu.

Beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk dapat meningkatkan keadilan organisasi adalah dengan adanya kesesuaian hasil dan manfaat, pengambilan keputusan yang tidak memihak, perlakuan yang hormat dan bermartabat, serta dasar informasi yang akurat dan jelas untuk tiba pada keputusan. Sedangkan perilaku kewarganegaraan organisasi dapat ditingkatkan dengan bersedia membantu kinerja individu, kesungguhan dan inisiatif dalam bekerja, kooperatif, memelihara fungsi-fungsi kelompok kerja, dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi.

C. Saran

Dari kesimpulan yang telah dilengkapi dengan implikasi hasil penelitian, maka peneliti mengajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepala Bidang, hendaknya membangun komunikasi yang terbuka, sehingga pegawai akan lebih tanggap dan kooperatif dalam bekerja. Pimpinan juga hendaknya dapat secara tegas memberikan sanksi pada pegawai yang tidak ada perubahan dalam hal kehadiran dan yang tidak berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi.
2. Pegawai Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur, hendaknya mau berperan aktif dalam meningkatkan kompetensi, keahlian, ataupun kemampuan di bidangnya masing-masing dengan tidak hanya mengandalkan pelatihan yang ada, yaitu dengan berinisiatif secara mandiri untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang lebih luas tentang dunia pendidikan. Selain itu, hendaknya pegawai peka terhadap masalah yang ada di lingkungan kerja dan berinisiatif dalam menyelesaikannya
3. Peneliti lain hendaknya melakukan penelitian lanjutan tentang hubungan antara keadilan organisasi dengan perilaku kewarganegaraan organisasi, terutama variabel-variabel lain yang terkait dengan perilaku kewarganegaraan organisasi.