

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Pada bagian ini dirumuskan beberapa pernyataan penting yang merupakan kesimpulan dari penelitian yang merupakan bagian akhir dari proses mengungkap kebenaran sebagai esensi dari proses penelitian. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan beberapa hal antara lain sebagai berikut :

1. Keadilan organisasi yang semakin baik ditemukan dapat menurunkan kelelahan kerja yang dirasakan dosen Perguruan Tinggi Swasta Islam di Kota Medan.
2. Keadilan organisasi yang semakin baik dapat meningkatkan keterikatan kerja yang dirasakan dosen Perguruan Tinggi Swasta Islam di Kota Medan.
3. Keadilan organisasi yang semakin baik tidak dapat meningkatkan perilaku proaktif bernuansa Islami dosen Perguruan Tinggi Swasta Islam di Kota Medan.
4. Kelelahan kerja yang semakin turun tidak dapat meningkatkan perilaku proaktif bernuansa Islami dosen Perguruan Tinggi Swasta Islam di Kota Medan.
5. Keterikatan kerja yang semakin besar dapat meningkatkan perilaku proaktif bernuansa Islami dosen Perguruan Tinggi Swasta Islam di Kota Medan.
6. Keadilan organisasi yang semakin baik ditemukan tidak dapat meningkatkan perilaku proaktif bernuansa Islami melalui kelelahan kerja yang dirasakan dosen Perguruan Tinggi Swasta Islam di Kota Medan.
7. Keadilan organisasi yang semakin baik dapat meningkatkan perilaku proaktif bernuansa Islami melalui keterikatan kerja yang dirasakan dosen Perguruan Tinggi Swasta Islam di Kota Medan.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan penelitian ini, maka beberapa saran dapat diajukan untuk meningkatkan pemahaman dan pengelolaan kelelahan kerja serta perilaku proaktif dosen di Perguruan Tinggi Islam di Kota Medan antara lain sebagai berikut:

1. Perguruan Tinggi Islam di Kota Medan dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya keadilan interaksional sebagai aspek kunci keadilan organisasional. Pelatihan dan sosialisasi terkait nilai-nilai Islam dalam interaksi organisasional dapat membantu

memperkuat pemahaman dan implementasi keadilan tersebut yang berkaitan dengan interaksi diantara anggota organisasi.

2. Upaya untuk menangani kurangnya semangat dan inovasi bagi para dosen pada Perguruan Tinggi Islam di Kota Medan perlu menjadi prioritas penting. Perguruan Tinggi dapat merancang serta melaksanakan program kerja khusus dalam konteks pelatihan dan pengembangan Dosen yang dapat meningkatkan semangat dari para Dosen dalam melakukan pekerjaannya sebagai pendidik pada perguruan tinggi. Dengan peningkatan semangat tersebut diharapkan dapat memupuk dorongan untuk berinovasi dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih baik.
3. Institusi perlu mendorong keterikatan kerja yang positif, terutama melalui faktor absorpsi dalam pekerjaan. Fasilitas, pelatihan, dan insentif yang mendorong keterikatan positif dengan pekerjaan dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan motivasi dan keterlibatan dosen. Beberapa hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan semangat dari dosen pada Perguruan Tinggi Islam di Kota Medan dalam melakukan pekerjaannya sebagai pendidik dengan lebih baik.

### C. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan beberapa hal antara lain sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini mungkin tidak dapat secara langsung dapat memberikan generalisasi ke berbagai konteks pendidikan tinggi Islam di luar Kota Medan. Faktor-faktor lokal dan regional mungkin dapat memberikan pengaruh pada hasil penelitian yang berlaku pada penelitian ini.
2. Penelitian ini menggunakan *self-assessment* atau penilaian diri sendiri sehingga berpotensi memunculkan bias subyektivitas. Penelitian ini menggunakan instrumen penilaian yang bersifat *reversed score* untuk mengukur kelelahan kerja, yang mungkin memunculkan interpretasi yang berbeda. Penelitian lebih lanjut dengan metode pengukuran yang lebih variatif dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif.
3. Persepsi dan pengalaman subjektif dosen dapat bervariasi, dan penelitian ini mungkin tidak mampu mencakup seluruh spektrum variasi individual di antara dosen, dan oleh karena itu hal tersebut menjadi keterbatasan dalam penelitian ini.

4. Faktor-faktor eksternal seperti kondisi ekonomi, lingkungan sosial, dan perkembangan kebijakan pendidikan juga dapat memengaruhi kelelahan kerja dan perilaku proaktif dosen, namun tidak sepenuhnya dikaji secara komprehensif dalam penelitian ini.

Penelitian lanjutan dengan mempertimbangkan keterbatasan-keterbatasan tersebut dapat memberikan kontribusi lebih lanjut untuk pemahaman yang lebih komprehensif dan generalisasi

