

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dan pembahasan tentang Pengaruh Keadilan Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen melalui Komitmen Kerja sebagai Variabel Mediasi, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena itu  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, artinya variabel Keadilan Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Kerja. Oleh karena itu  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, artinya variabel Keadilan Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja (Z).
3. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Kerja sebagai variabel mediasi. Oleh karena itu  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, artinya variabel Keadilan Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Komitmen Kerja (Z) sebagai variabel mediasi.
4. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena itu  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, artinya

variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

5. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Komitmen Kerja. Oleh karena itu  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, artinya variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja (Z).
6. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Kerja sebagai variabel mediasi. Oleh karena itu  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, artinya variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Komitmen Kerja (Z) sebagai variabel mediasi.
7. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena itu  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, artinya variabel Komitmen Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## 5.2 Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai evaluasi dan acuan bagi peneliti selanjutnya. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya melibatkan unsur Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen, yaitu sebanyak 86 orang. Oleh karena itu hasil penelitian ini belum mampu mengeneralisasikan

untuk keseluruhan organisasi dalam ruang lingkup pemerintahan daerah. Kerana adanya perbedaan dalam kepemimpinan kerja yang diciptakan

2. Penelitian ini dibatasi hanya pada variabel-variabel yang berkaitan dengan Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen, yaitu: Keadilan Organisasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Kerja.

### **5.3 Implikasi**

#### **5.3.1 Implikasi Praktis**

1. Hasil analisis statistik deskriptif membuktikan bahwa kinerja karyawan Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen dikatakan baik. Hal ini dibuktikan berdasarkan rekapitulasi rata-rata variabel Kinerja Pegawai yang memperoleh kategori tinggi/setuju, sebesar 3,09. Oleh karena itu, pimpinan Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen serta seluruh stakeholder yang ada diharapkan mampu mempertahankan keberhasilan tersebut dengan cara melakukan evaluasi kinerja secara berkala, menanamkan komitmen yang kuat, memberikan keadilan yang sesuai, serta menciptakan lingkungan kerja non fisik yang positif agar tidak terhindar dari stres kerja.
2. Berdasarkan rekapitulasi rata-rata hasil analisis statistik deskriptif, yang memperoleh nilai terendah diantara seluruh variabel bebas adalah variabel Keadilan Organisasi sebesar 3,22. Meskipun nilainya masih dalam kategori baik/tinggi, namun perlu dilakukan evaluasi kembali serta menjadi perhatian khusus bagi pimpinan Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen dalam menciptakan keadilan yang

rata bagi seluruh karyawan yang ada sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah melakukan peninjauan kembali dan evaluasi terkait pemberian penghargaan/ *reward*, hal ini dibuktikan dengan jawaban item kuesionernya memperoleh skor paling rendah yaitu sebesar 2,93. Pemberian penghargaan yang wajar sesuai dengan porsinya adalah langkah yang tepat, tanpa mempertimbangkan kedekatan emosional atau jabatan. Penghargaan seharusnya diberikan sesuai dengan kinerja, loyalitas, absensi dan keterlibatan kerja.

3. Peneliti selanjutnya adalah dengan menggunakan ukuran sampel yang lebih besar dengan kriteria yang lebih luas, sehingga hasil yang diperoleh dapat lebih mencerminkan kondisi yang sebenarnya atau hasil lebih representatif. Selain itu juga dapat dilakukan pengembangan terhadap model penelitian ini dengan menambahkan beberapa variabel lain yang belum digunakan pada model penelitian ini.

### **5.3.2 Implikasi Teoritis**

1. Penelitian ini mendukung teori dan jurnal penelitian sebelumnya bahwa Keadilan Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik dapat memengaruhi Kinerja Pegawai melalui Komitmen Kerja.
2. Penelitian ini membuktikan bahwa Komitmen Kerja mampu memediasi pengaruh Keadilan Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai.