

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuisioner mengenai keadilan distributif dan lingkungan kerja *non* fisik terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai pemediasi dapat diperoleh hasil sebagai berikut.

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keadilan Distributif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai PNS Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kebumen.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja *Non* Fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai PNS Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kebumen.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keadilan Distributif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pada Kinerja pegawai PNS Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kebumen.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja *Non* Fisik tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai PNS Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kebumen.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pada Kinerja pegawai PNS Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kebumen.

Berdasarkan hasil penelitian juga terdapat 2 kesimpulan lain mengenai pengaruh hubungan tidak langsung yang dimediasi oleh variabel intervening kepuasan kerja adalah sebagai berikut.

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dapat memediasi hubungan antara Keadilan Distributif terhadap Kinerja pegawai PNS Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kebumen.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dapat memediasi hubungan antara Lingkungan Kerja *Non* Fisik terhadap Kinerja pegawai PNS Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kebumen.

5.2 Keterbatasan

1. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai hanya terbatas keadilan distributif, lingkungan kerja *non* fisik, dan kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai
2. Penelitian ini melibatkan subjek yang terbatas, yaitu hanya menggunakan pegawai PNS Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kebumen dan sampel yang digunakan hanya berjumlah 48 pegawai.
3. Keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya dalam menyelesaikan penelitian ini.

5.3 Implikasi

5.3.1 Implikasi Praktis

1. Berdasarkan hasil penelitian, keadilan distributif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai PNS Badan Pertanahan

Nasional Kabupaten Kebumen. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi atau baik persepsi mengenai keadilan distributif pegawai PNS Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kebumen, maka akan meningkatkan rasa kepuasan kerja. Berdasarkan temuan yang disebutkan di atas menekankan tentang persepsi mengenai sejauh mana imbalan (rewards) dialokasikan secara adil oleh organisasi berupa jadwal kerja, tingkat gaji, beban kerja, penghargaan yang didapatkan, dan tanggung jawab pekerjaan. Oleh karena itu, untuk tetap mempertahankan keadilan distributif pegawai PNS Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kebumen, kantor harus memperhatikan dan memberikan dukungan terhadap pekerjaan sesuai dengan kebutuhan masing-masing pegawai.

2. Lingkungan Kerja *Non Fisik* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai PNS Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kebumen. Hal ini menandakan bahwa semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja pegawai PNS Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kebumen akan meningkatkan rasa kepuasan kerja. Berdasarkan temuan yang disebutkan di atas menekankan tentang semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Oleh karena itu, untuk tetap mempertahankan lingkungan kerja non fisik kerja pegawai PNS Badan Pertanahan Nasional Kabupaten

Kebumen, sesama pegawai harus menjaga hubungan yang baik antara atasan maupun bawahan.

3. Keadilan distributif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PNS Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kebumen. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi atau baik persepsi mengenai keadilan distributif pegawai PNS Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kebumen, maka akan meningkatkan rasa kinerja pegawai. Berdasarkan temuan yang disebutkan di atas menekankan tentang persepsi mengenai sejauh mana imbalan (rewards) dialokasikan secara adil oleh organisasi berupa jadwal kerja, tingkat gaji, beban kerja, penghargaan yang didapatkan, dan tanggung jawab pekerjaan. Oleh karena itu, untuk tetap mempertahankan keadilan distributif pegawai PNS Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kebumen, kantor harus memperhatikan dan memberikan dukungan terhadap pekerjaan sesuai dengan kebutuhan masing-masing pegawai.
4. Lingkungan Kerja *Non* Fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PNS Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kebumen. Hal ini menandakan bahwa semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja pegawai PNS Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kebumen yang mengalami peningkatan/penurunan tidak akan berdampak pada kinerja pegawai PNS Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kebumen. Oleh karena itu, kantor

perlu melakukan evaluasi kinerja secara teratur dengan memberikan umpan balik kepada pegawai PNS agar dapat membantu mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka, sehingga memastikan upaya perbaikan seperti mempererat hubungan antar pegawai PNS.

5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kebumen. Hal ini menandakan pegawai PNS dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan menunjukkan kinerja pegawai PNS yang tinggi kepada organisasi. Oleh karena itu, untuk tetap mempertahankan kinerja pegawai PNS Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kebumen perlu mempertahankan kedisiplinan pegawai PNS dalam menjalankan pekerjaan dan untuk meningkatkan kinerja pegawai dilakukan dengan membuat pegawai merasa antusias dengan pekerjaan yang dilakukan.

5.3.2 Implikasi Teoritis

1. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, keadilan distributif berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PNS Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kebumen. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat keadilan distributif maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pada kerja pegawai PNS Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian S. Sisworo (2021 yang menyatakan

bahwa keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, lingkungan kerja *non* fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PNS Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kebumen. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat lingkungan kerja *non* fisik maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pada kerja pegawai PNS Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Adelia Indah W dan Muhammad Yusuf (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja *non* fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, keadilan distributif berpengaruh terhadap kinerja pegawai PNS Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kebumen. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat keadilan distributif maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai PNS Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Vivi Mei A (2023) yang menyatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, lingkungan kerja *non* fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PNS Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kebumen. Hal ini berarti

berarti menunjukkan bahwa adanya peningkatan atau penurunan lingkungan kerja *non* fisik tidak akan berdampak pada kinerja pegawai PNS. Hasil penelitian ini didukung oleh Agus Indra Gunawan (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja *non* fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

5. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PNS Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka kinerja pegawai semakin meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh Wulan Dea R (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, secara tidak langsung keadilan distributif melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PNS Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi antara keadilan distributif dengan kinerja pegawai PNS Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Swandewi (2023) yang menyatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan peran mediasi kepuasan kerja.

7. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, secara tidak langsung lingkungan kerja *non* fisik melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PNS Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi antara keadilan distributif dengan kinerja pegawai PNS Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian T Wilujeng (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja *non* fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan peran mediasi kepuasan kerja.

