

MOTTO

“Janganlah takut jatuh, karena yang tidak pernah memanjatlah yang tidak pernah jatuh. Dan jangan takut gagal, karena yang tidak pernah gagal hanyalah orang-orang yang tidak pernah melangkah. Dan jangan takut salah, karena dengan kesalahan yang pertama kita menambah pengetahuan untuk mencari jalan yang benar pada langkah yang kedua” (Buya Hamka).

“Kehidupan itu seperti langit yang selalu bergerak dan berubah.” (Tanjirou Kamado)

“Kebersamaan adalah Kunci Keberhasilan” (Penulis)



PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur dan hormat, thesis ini saya susun dan saya persembahkan sebagai hasil dari perjalanan panjang dalam mengejar ilmu pengetahuan. Proses ini tidak akan sempurna tanpa dukungan, bimbingan, dan cinta dari banyak pihak yang telah saya terima selama ini. Oleh karena itu, dengan rendah hati saya mengucapkan terima kasih kepada:

Karya ini saya persembahkan dan ungkapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Kedua orangtua tercinta Bapak Gunawan Widhi Wibowo dan Ibu Sulastri.
2. Istri tersayang Dila Mulya Putri Diantya yang setia mendampingi dan selalu memberikan dukungan serta senantiasa mendoakan yang terbaik.
3. Bapak Ibu mertua Bapak Diantya Sunarhadi dan Ibu Atip Latifah, dan keluarga besar tercinta yang telah mendoakan dan memberikan dukungan.
4. Kepala Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM Kabupaten Kebumen yang telah memberikan dukungan.
5. Semua rekan-rekan Bidang Koperasi dan UKM Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM Kabupaten Kebumen yang telah memberikan dukungan.
6. Semua rekan-rekan Program Studi Magister Manajemen UPB yang telah berjuang bersama dalam suka maupun duka.
7. Anggota Manajemen “Gameskut” yang telah mendoakan dan memberikan dukungan.
8. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dalam menyelesaikan penyusunan tesis ini.

ABSTRAKSI

Kinerja pegawai Disperindagkukm Kabupaten Kebumen sebagai suatu keseluruhan kemampuan untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal. Namun demikian kinerja pegawai juga berbeda-beda, sehingga menjadi harapan besar bagi organisasi agar seluruh pegawainya memiliki kinerja yang baik agar dapat mendukung tujuan organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Keadilan Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Kerja sebagai Variabel Mediasi. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Keadilan Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik, variabel mediasinya adalah Komitmen Kerja, sedangkan variabel dependen merupakan Kinerja Pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yaitu seluruh pegawai Disperindagkukm Kabupaten Kebumen yang berjumlah 86 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, kemudian dianalisis melalui SEM dengan Smart PLS. Penelitian ini mengungkapkan bahwa Keadilan Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Disperindagkukm Kabupaten Kebumen. Komitmen Kerja mampu memediasi pengaruh Keadilan Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai Disperindagkukm Kabupaten Kebumen.

Kata Kunci : *Keadilan Organisasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, Komitmen Kerja dan Kinerja Pegawai.*

ABSTRACT

The performance of Kebumen Regency Disperindagkukm employees as a whole is the ability to work in such a way as to achieve work goals optimally. However, employee performance also varies, so it is a big hope for organizations that all employees have good performance in order to support organizational goals. The purpose of this research is to determine the effect of organizational justice and non-physical work environment on employee performance through work commitment as a mediating variable. The independent variables in this research are Organizational Justice and Non-Physical Work Environment, the mediating variable is Work Commitment, while the dependent variable is Employee Performance. The sampling technique in this research used a saturated sample technique, namely all employees of the Kebumen Regency Disperindagkukm, totaling 86 respondents. The data collection method uses a questionnaire, then analyzed via SEM with Smart PLS. This research reveals that Organizational Justice and the Non-Physical Work Environment have a significant positive influence on the Performance of Kebumen Regency Disperindagkukm Employees. Work Commitment is able to mediate the influence of Organizational Justice and Non-Physical Work Environment on the Performance of Kebumen Regency Disperindagkukm Employees.

Keywords: Organizational Justice, Non-Physical Work Environment, Work Commitment and Employee performance.

KATA PENGANTAR

Allhamdulillah robbil ‘alamiin, segala puji hanya bagi Allah Subhanahu wata’ala, yang telah memberikan rahmat, hidayah, dan pertolongan-Nya sehingga Tesis dengan judul **“Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen)”** ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Tujuan dari penyusunan Tesis ini adalah untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Magister Manajemen dari Universitas Putra Bangsa Kebumen. Meskipun penulis memiliki keterbatasan dan minim pengetahuan, masih ada banyak kesalahan yang harus diperbaiki namun besar harapan penulis semoga hasil penelitian ini akan bermanfaat, terutama bagi dunia pendidikan.

Penulis mendapat bantuan dan dukungan dari banyak pihak dalam penyusunan Tesis ini. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tulus kepada:

- 1) Allah Subhanahu wata’ala, yang telah memberikan kemudahan, dan kelancaran, serta pertolongan-Nya sehingga Tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.
- 2) Dr. Gunarso Wiwoho, S.E., M.M. selaku rektor Universitas Putra Bangsa yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu di Universitas Putra Bangsa Kebumen.
- 3) Dr. Irfan Helmi, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Magister

Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Bangsa yang senantiasa memberikan pengarahan kepada penulis selama menempuh pendidikan prodi Magister Manajemen di Universitas Putra Bangsa. Kebumen.

- 4) Dr. Harini Abrilia Setyawati., SE., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan sehingga Tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.
- 5) Segenap dosen dan civitas akademika Program Studi Magister Manajemen (S-2) Universitas Putra Bangsa Kebumen yang telah banyak membantu dalam penyusunan Tesis ini.
- 6) Kepala Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM Kabupaten Kebumen dan segenap Struktural Disperindagukm yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian.
- 7) Semua karyawan Disperindagkukm yang telah bersedia menjadi responden serta meluangkan waktu untuk wawancara dan mengisi kuesioner.

Kepada semua pihak yang telah mendukung dan membantu penyusunan Tesis ini penulis mengucapkan terima kasih, teriring doa semoga Allah Subhanahuwata'ala memberikan balasan yang lebih baik. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa Tesis ini masih memiliki banyak kekurangan didalam penyusunannya. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan saran yang membangun. Akhirnya, penulis sangat berharap dan berdoa agar Tesis ini dapat bermanfaat bagi para pembaca, pihak-pihak terkait, khususnya

bermanfaat bagi penulis. Kiranya cukup sekian dan terimakasih yang sebesar-besarnya.

Kebumen,..... 2024

Mengga Kusuma Wisda Gunawan



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	1
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN.....	iii
HALAMAN BEBAS PLAGIARISME.....	4
MOTTO	5
PERSEMBAHAN.....	6
ABSTRAKSI.....	7
KATA PENGANTAR.....	9
DAFTAR ISI.....	11
DAFTAR TABEL	13
DAFTAR GAMBAR.....	16
BAB I.....	17
PENDAHULUAN.....	17
1.1 Latar Belakang Masalah.....	17
1.2 Rumusan Masalah	21
1.3 Batasan Masalah.....	22
1.4 Tujuan Penelitian	25
1.5 Manfaat Penelitian	25
BAB II	27
KAJIAN PUSTAKA	27
2.1 Tinjauan Teori.....	27
2.1.1 Teori <i>Social Exchange</i> / Pertukaran Sosial	27
2.1.2 Kinerja Karyawan	28
2.1.3 Keadilan Organisasi	30

2.1.4	Lingkungan Kerja Non Fisik.....	32
2.1.5	Komitmen Kerja.....	34
2.2	Penelitian Terdahulu	36
2.3	Hubungan Antar Variabel	51
2.4	Model Empiris.....	53
2.5	Hipotesis	53
BAB III.....		55
METODE PENELITIAN		55
3.1	Objek dan Subjek Penelitian	55
3.2	Variabel Penelitian	55
3.3	Definisi Operasional Variabel	56
3.4	Alat Pengumpulan Data atau Instrumen	59
3.5	Jenis dan Sumber Data	59
3.6	Populasi dan Sampel	60
3.7	Teknik Analisis	61
BAB IV		69
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		69
4.1	Karakteristik Responden	69
4.2	Hasil Analisis Statistik Deskriptif	72
4.3	Hasil Analisis Kuantitatif	108
4.4	Hasil Pengujian Hipotesis	116
4.5	Pembahasan.....	122
BAB V.....		133
KESIMPULAN.....		133
5.1	Kesimpulan	133

5.2	Keterbatasan.....	134
5.3	Implikasi.....	134
DAFTAR PUSTAKA		137
HALAMAN PERSETUJUAN		ii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN.....		iii
HALAMAN BEBAS PLAGIARISME.....		iv
MOTTO		v
PERSEMBAHAN.....		vi
ABSTRAKSI.....		vii
ABSTRACT		viii
KATA PENGANTAR		ix
DAFTAR ISI.....		xii
DAFTAR TABEL		xv
DAFTAR GAMBAR.....		xix
No.	Keterangan	Halaman.....
BAB I.....		1
PENDAHULUAN.....		1
1.1	Latar Belakang Masalah.....	1
1.2	Rumusan Masalah	14
1.3	Batasan Masalah	14
1.4	Tujuan Penelitian	17
1.5	Manfaat Penelitian	18
BAB II		20
KAJIAN PUSTAKA		20
2.1	Tinjauan Teori.....	20

2.1.1	Teori <i>Social Exchange</i> / Pertukaran Sosial	20
2.1.2	Kinerja Karyawan/Pegawai.....	21
2.1.3	Keadilan Organisasi	23
2.1.4	Lingkungan Kerja Non Fisik.....	26
2.1.5	Komitmen Kerja.....	28
2.2	Penelitian Terdahulu	31
2.3	Hubungan Antar Variabel	50
2.4	Model Empiris	52
2.5	Hipotesis	52
BAB III	54
METODE PENELITIAN	54
3.1	Objek dan Subjek Penelitian	54
3.2	Variabel Penelitian.....	54
3.3	Definisi Operasional Variabel.....	55
3.4	Alat Pengumpulan Data atau Instrumen	58
3.5	Jenis dan Sumber Data.....	59
3.6	Populasi dan Sampel	60
3.7	Teknik Analisis	61
BAB IV	71
BAB V	147
DAFTAR PUSTAKA	151

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Deviasi Anggaran	18
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	47
Tabel 3.1 Skala Pengukurann.....	59
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas.....	61
Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas	63
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	7270
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	71
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan atau Pangkat.....	72
Tabel 4.5 Tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen selalu sesuai dengan <i>job description</i>	74
Tabel 4.6 Pimpinan Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen selalu mendengarkan masalah pegawai terlebih dahulu sebelum membuat keputusan	75
Tabel 4.7 Pimpinan Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen selalu mencari informasi yang akurat dan komplit sebelum membuat keputusan	76
Tabel 4.8 Pimpinan Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen selalu menyediakan informasi tambahan sebelum dibutuhkan oleh pegawai	77
Tabel 4.9 Keputusan kerja diterapkan secara konsisten dan karyawan bebas berpendapat terhadap keputusan kerja tersebut.....	77
Tabel 4.10 Jadwal kerja di Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen sesuai dan wajar.....	78
Tabel 4.11 Gaji di Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen sesuai dengan jabatan atau posisi	79
Tabel 4.12 Beban kerja di Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen sesuai dan wajar.....	80
Tabel 4.13 Penghargaan/ <i>reward</i> di Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen sesuai dan wajar dengan posisi pegawai bekerja	80

Tabel 4.14 Perlakuan pimpinan Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen saat membuat keputusan kerja positif dan objektif	81
Tabel 4.15 Pimpinan Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen selalu mempertimbangkan hak-hak pegawainya.....	82
Tabel 4.16 Implikasi dari keputusan yang ditetapkan oleh pimpinan Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen selalu positif bagi seluruh pegawai.....	83
Tabel 4.17 Keputusan kerja yang dibuat oleh pimpinan Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen memperoleh hasil yang positif bagi kesejahteraan dan kesetaraan pegawai	84
Tabel 4.18 Rekapitulasi rata-rata item variabel Keadilan Organisasi (X1).....	84
Tabel 4.19 Memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen.....	87
Tabel 4.20 Memiliki hubungan yang baik dengan rekan sesama kerja di Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen	87
Tabel 4.21 Kondisi atau suasana Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen selalu harmonis dan dapat mendukung Kerjasama antar tingkat atasan, bawahan maupun rekan sesama	88
Tabel 4.22 Lingkungan kerja di Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen mengandung asas kekeluargaan.....	89
Tabel 4.23 Komunikasi di lingkungan kerja Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen selalu terjalin dengan baik.....	90
Tabel 4.24 Lingkungan kerja di Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen selalu terkendali dan tidak terjadi konflik	91
Tabel 4.25 Rekapitulasi rata-rata item variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	91
Tabel 4.26 Selalu memiliki kepercayaan yang tinggi pada nilai-nilai yang ditamamkan oleh Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen	93
Tabel 4.27 Selalu mendukung penuh nilai-nilai yang diterapkan oleh Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen.....	93
Tabel 4.28 Selalu berusaha bekerja dengan sungguh-sungguh demi nama baik Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen	94
Tabel 4.29 Selalu memelihara keanggotan saya di Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen	95

Tabel 4.30 Selalu berkeinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen.....	96
Tabel 4.31 Selalu berusaha bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen	97
Tabel 4.32 Memiliki kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen	97
Tabel 4.33 Rekapitulasi rata-rata item variabel Komitmen Kerja (Z).....	98
Tabel 4.34 Langsung mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen.....	99
Tabel 4.35 Selalu mengerjakan pekerjaan melebihi target yang ditentukan	100
Tabel 4.36 Selalu memanfaatkan waktu dengan menyelesaikan pekerjaan yang belum selesai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen	101
Tabel 4.37 Tidak pernah mengerjakan pekerjaan sambil mengobrol.....	102
Tabel 4.38 Selalu bekerja dengan fokus.....	102
Tabel 4.39 Selalu datang bekerja dengan tepat waktu	103
Tabel 4.40 Bekerja dengan jujur	104
Tabel 4.41 Bekerja dengan rapih	104
Tabel 4.42 Tidak pernah izin keluar kecuali pada waktu istirahat	105
Tabel 4.43 Tidak pernah pulang terlebih dahulu sebelum pada waktunya pulang.....	105
Tabel 4.44 Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan suasana hati.....	106
Tabel 4.45 Tidak pernah mengganggu rekan kerja yang sedang mengerjakan pekerjaan ...	107
Tabel 4.46 Rekapitulasi rata-rata item variabel Kinerja Pegawai (Y).....	107
Tabel 4.47 Nilai <i>Loading Factor</i> Konstruk Variabel Keadilan Organisasi	110
Tabel 4.48 Nilai <i>Loading Factor</i> Konstruk Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik	110
Tabel 4.49 Nilai <i>Loading Factor</i> Konstruk Variabel Komitmen Kerja	111
Tabel 4.50 Nilai <i>Loading Factor</i> Konstruk Variabel Kinerja Pegawai.....	111
Tabel 4.51 <i>Cross Loading</i> Validitas Diskriminan.....	112
Tabel 4.52 <i>Composite Reliability</i>	114
Tabel 4.53 Koefisien Determinasi <i>R-Square</i>	115
Tabel 4.54 Hasil Pengujian Hipotesis	117
Tabel 4.55 Rangkuman Hipotesis	121

DAFTAR GAMBAR

No.	Keterangan	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	53
Gambar 4.1	Diagram Jalur disertai Nilai <i>Loading Factor</i>	109
Gambar 4.2	Model PLS <i>Bootstrapping</i>	116

