

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai *workplace spirituality* dan *distributive justice* terhadap kinerja dengan kepuasan kerja Karyawan Yayasan Sosial Umi Kulsum Indonesia Purworejo dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Workplace spirituality* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Sosial Umi Kulsum Indonesia Purworejo.
2. *Distributive justice* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Sosial Umi Kulsum Indonesia Purworejo.
3. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Yayasan Sosial Umi Kulsum Indonesia Purworejo.
4. *Workplace spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Sosial Umi Kulsum Indonesia Purworejo.
5. *Distributive justice* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Yayasan Sosial Umi Kulsum Indonesia Purworejo.
6. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan Yayasan Sosial Umi Kulsum Indonesia Purworejo.
7. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh *distributive justice* terhadap kinerja karyawan Yayasan Sosial Umi Kulsum Indonesia Purworejo.

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, akan tetapi masih memiliki beberapa keterbatasan, sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya terbatas pada variabel *workplace spirituality*, *distributive justice*, kepuasan kerja, dan kinerja pada karyawan Yayasan Sosial Umi Kulsum Indonesia Purworejo.
2. Adanya perbedaan tempat/biro dalam satu naungan yayasan menyebabkan penyebaran kuesioner dilakukan ketika perkumpulan karyawan pada awal bulan dan dilakukan secara bersama. Sehingga peneliti tidak dapat mendampingi dalam pengisian kuesioner. Selain itu, dalam pengolahan data terjadi kesulitan dalam mendefinisikan hasil uji T karena menghasilkan nilai negatif.
3. Harus membuat janji terlebih dahulu kepada ketua yayasan karena terdapat beberapa biro yang dipimpin.

5.3. Implikasi

5.3.1 Implikasi Praktis

1. *Workplace spirituality* dapat mendorong organisasi untuk mengintegrasikan nilai - nilai spiritualitas dalam budaya kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang memiliki makna dalam pekerjaan. Sehingga karyawan cenderung puas dan memberikan kinerja yang baik.

2. Adanya penerapan keadilan dalam berorganisasi secara transparan dan adil. Hal ini juga akan mendorong karyawan merasakan kepuasan atas pencapaian kerja yang dilakukannya. Penerapan keadilan yang perlu ditingkatkan berupa pembagian tugas, sumber daya, dan penghargaan terhadap karyawan.
3. Untuk terus mendorong kepuasan kerja, yayasan sosial dapat merancang program kerja yang lebih memfokuskan pada spiritualitas karyawan dan keadilan sumber daya. Program kerja tersebut diharapkan mampu meningkatkan kinerja yang lebih efektif dan efisien.

5.3.2 Implikasi Teoritis

1. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, *workplace spirituality* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Sosial Umi Kulsum Indonesia Purworejo. Hal ini berarti adanya perubahan nilai *workplace spirituality* atau tidak maka tidak mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khusnah (2020), yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara *workplace spirituality* terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, *distributive justice* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Sosial Umi Kulsum Indonesia Purworejo. Hal ini berarti semakin tinggi nilai *distributive justice*

maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rismawati (2023), yang menyatakan adanya pengaruh antara *distributive justice* terhadap kepuasan kerja.

3. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Yayasan Sosial Umi Kulsum Indonesia Purworejo. Hal ini berarti adanya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan atau tidak maka tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zailani & Artanto, (2024) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.
4. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, *workplace spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Sosial Umi Kulsum Indonesia Purworejo. Hal ini berarti semakin tinggi nilai *workplace spirituality* maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami (2022), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan.
5. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, *distributive justice* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Yayasan Sosial Umi Kulsum Indonesia Purworejo. Hal ini berarti

adanya perubahan keadilan distribusi yang diterapkan dalam yayasan tidak akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Permana (2021), yang menyatakan tidak adanya pengaruh antara *distributive justice* terhadap kinerja.

6. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, secara tidak langsung *workplace spirituality* tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan Yayasan Sosial Umi Kulsum Indonesia Purworejo. Hal ini berarti kepuasan kerja karyawan belum dapat memediasi antara *workplace spirituality* terhadap kinerja. Hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Sedangkan penelitian ini menyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh antara *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan.
7. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, secara tidak langsung *distributive justice* tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan Yayasan Sosial Umi Kulsum Indonesia Purworejo. Hal ini berarti kepuasan kerja karyawan belum dapat memediasi antara *distributive justice* terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sudibjo & Ananta (2021), menyatakan bahwa

kepuasan kerja tidak berhasil memediasi pengaruh antara keadilan distributif terhadap kinerja.