

BAB V

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Simpulan

Hasil studi memberikan informasi mengenai pengaruh keadilan prosedural dan keadilan distributif terhadap kinerja yang dimediasi oleh iklim etis.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Keadilan Prosedural berpengaruh positif terhadap Kinerja
2. Keadilan Distributif berpengaruh positif terhadap Kinerja
3. Keadilan Prosedural berpengaruh positif terhadap Iklim Etika
4. Keadilan Distributif berpengaruh positif terhadap Iklim Etika
5. Iklim Etika tidak berpengaruh terhadap Kinerja
6. Iklim Etika berpengaruh dalam memediasi hubungan antara Keadilan Prosedural dengan Kinerja
7. Iklim Etika berpengaruh dalam memediasi hubungan antara Keadilan Distributif dengan Kinerja

B. Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Kontribusi dalam penelitian ini adalah mengonfirmasi adanya pengaruh iklim etika sebagai variabel mediasi pada hubungan keadilan prosedural dan keadilan distributif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian sebelumnya variabel keadilan prosedural dan keadilan distributif berpengaruh negatif namun pada penelitian ini berpengaruh positif.

2. Implikasi Praktis

Penelitian ini menggunakan karyawan dibidang konstruksi sebagai sumber data. Bidang konstruksi dianggap sebagai bidang yang cukup kompleks, baik secara historis maupun penerapannya dilapangan. Perbedaan zaman para pekerja menjadikan hasil yang didapat cukup unik untuk dibedah. Pada penelitian ini keadilan organisasi berpengaruh terhadap kinerja yang berarti perusahaan tempat para karyawan bekerja sudah menerapkan tingkat gaji yang sesuai, secara prosedur peraturan yang dijalankan dan ditetapkan sudah dapat dipatuhi oleh berbagai pihak serta iklim yang dijaga oleh pihak perusahaan sudah dijaga dengan baik.

Nilai nilai yang sudah ditetapkan perusahaan menjadikan karyawan merasa puas sehingga menjadikan kinerja mereka meningkat. Hal ini dibuktikan oleh hasil yang didapat yaitu terdapat pengaruh positif antara keadilan organisasi dengan kinerja. Perusahaan harus mempersiapkan kebijakan yang dapat mendukung dan menjaga karyawan agar mereka dapat meningkatkan kinerja. Dimulai dari proses seleksi merekrut karyawan baru, memberikan penghargaan lebih bagi karyawan yang telah bekerja dengan sepenuh hati untuk mendapatkan imbalan terkait kerjanya, sehingga dapat tercipta perusahaan yang sehat baik secara internal maupun eksternal.

C. Keterbatasan Penelitian dan Rekomendasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan, penelitian ini dilakukan pada karyawan konstruksi, sehingga belum dapat mewakili industri secara keseluruhan. Pada penelitian selanjutnya, diharapkan dapat

menguji faktor-faktor yang mempengaruhi keadilan prosedural dan keadilan distributif pada industri tertentu, sehingga dapat memberikan eksplorasi lebih spesifik pada konteks karyawan baik selain dibidang konstruksi.

