

## V. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas, diperoleh beberapa kesimpulan yaitu:

1. Keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan Bank Mandiri Cabang Purbalingga. Artinya semakin tinggi keadilan organisasi maka semakin tinggi juga komitmen organisasi karyawan Bank Mandiri Cabang Purbalingga.
2. Keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mandiri Cabang Purbalingga. Artinya semakin tinggi keadilan organisasi maka semakin tinggi juga kepuasan kerja karyawan Bank Mandiri Cabang Purbalingga.
3. Keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Cabang Purbalingga. Artinya semakin tinggi keadilan organisasi maka semakin tinggi juga kinerja karyawan Bank Mandiri Cabang Purbalingga.
4. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Cabang Purbalingga. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi juga kinerja karyawan Bank Mandiri Cabang Purbalingga.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Cabang Purbalingga. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja

karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan Bank Mandiri Cabang Purbalingga.

6. Komitmen organisasi memediasi pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Cabang Purbalingga. Artinya semakin tinggi keadilan organisasi dan semakin tinggi komitmen organisasi maka bisa lebih meningkatkan kinerja karyawan Bank Mandiri Cabang Purbalingga.
7. Kepuasan kerja memediasi pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Cabang Purbalingga. Artinya semakin tinggi keadilan organisasi dan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka bisa lebih meningkatkan kinerja karyawan Bank Mandiri Cabang Purbalingga.

## **B. Implikasi**

Sebagai upaya untuk terus meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja para karyawannya, pihak manajemen Bank Mandiri Cabang Purbalingga perlu menerapkan kebijakan mengenai keadilan organisasional secara tepat. Cara yang dapat dilakukan diantaranya adalah dengan memenuhi berbagai kebutuhan dan harapan-harapan para karyawan terkait dengan pelaksanaan tugas maupun pekerjaan mereka secara efektif dan efisien, serta menerapkan sistem penilaian kinerja karyawan secara *fair*, objektif dan transparan dengan dukungan penuh dari para pimpinan masing-masing bagian dalam organisasi.

Demi terus meningkatkan kinerja para karyawannya, pihak manajemen Bank Mandiri Cabang Purbalingga juga perlu menerapkan berbagai kebijakan yang berkaitan dengan keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional. Cara yang dapat dilakukan diantaranya adalah dengan mengalokasikan imbalan atau *rewards* secara adil kepada para karyawan berdasarkan bidang pekerjaan, masa kerja dan tanggung jawab yang dibebankan kepada masing-masing karyawan. Pihak manajemen Bank Mandiri Cabang Purbalingga juga perlu menerapkan prosedur yang adil kepada semua anggota organisasi dalam menentukan distribusi penghargaan atas prestasi kerja yang mampu dicapai oleh masing-masing karyawan.

Terkait dengan beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, maka penelitian selanjutnya perlu menggunakan dan atau menambahkan variabel-variabel bebas lainnya yang secara teoritis maupun empiris diindikasikan kuat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika dimungkinkan, penelitian selanjutnya juga perlu mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel pemoderasi (*moderating effect*). Terkait dengan subyek atau lokasi penelitian, para peneliti selanjutnya sebaiknya memperluas cakupan penelitian agar hasil penelitian lebih obyektif dan dapat digeneralisasikan.