

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang sudah dilakukan dalam rangka mengetahui pengaruh antara keadilan organisasi terhadap kinerja pegawai di DISPORA Kota Bandung, peneliti mendapatkan simpulan penelitian. Dalam indikasi awal yakni berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai DISPORA dari berbagai bidang atau unit kerja mereka, menunjukkan bahwa tingkat keadilan organisasi rendah serta tingkat kinerja pegawai hasilnya cukup rendah. Namun demikian, ternyata berdasarkan penelitian di lapangan kepada 40 responden yakni para pegawai DISPORA Kota Bandung dengan menggunakan teknik pengumpulan data seperti kuisisioner dan wawancara, hal tersebut tidak terbukti. Sehingga kesimpulan yang peneliti peroleh dalam penelitian ini yakni sebagai berikut :

1. Berdasarkan pemaparan pada bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat keadilan organisasi di pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kota Bandung didasarkan pada dimensi keadilan distributif paling tinggi termasuk dalam kategori sangat tinggi, keadilan prosedural paling tinggi termasuk dalam kategori sangat tinggi, keadilan informasional paling tinggi termasuk dalam kategori sangat tinggi, serta keadilan interpersonal paling tinggi termasuk dalam kategori sangat tinggi. Sehingga

berdasarkan hal tersebut diperoleh hasil dari tingkat keadilan organisasi ASN di DISPORA Kota Bandung yang secara keseluruhan memiliki tingkat keadilan organisasi yang tinggi dengan distribusi frekuensi sebesar 65.00% dan tendensi pusat mediannya sebesar 4 artinya responden setuju dengan 4 (empat) dimensi pada variabel keadilan organisasi. Lebih lanjut, responden memiliki persepsi yang tinggi dalam keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan informasional serta keadilan interpersonal di DISPORA Kota Bandung

2. Berdasarkan pemaparan pada bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kota Bandung pada dimensi standar perilaku kerja (SKP) paling tinggi termasuk dalam kategori baik dan Perilaku Kerja paling tinggi termasuk dalam kategori sangat baik. Dengan demikian, berdasarkan hasil perhitungan tingkat kinerja pegawai di DISPORA Kota Bandung diperoleh hasil bahwa tingkat kinerja pegawai berada pada kategori tinggi dengan distribusi frekuensi sebesar 52.50% dan kinerja pegawai ASN memperoleh median 90.98%. hal ini berarti keseluruhan responden mencapai kinerja pegawai dengan kategori sangat baik di DISPORA Kota Bandung.
3. Berdasarkan pemaparan pada bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keadilan organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kota Bandung. Hal ini dapat ditunjukkan dengan diperolehnya angka korelasi sebesar 0.861 dengan koefisien determinasi sebesar 74.13%. hal ini

menunjukkan pengaruh kuat antara keadilan organisasi dengan kinerja pegawai. Selain itu, hubungan pun tampak pada masing-masing dimensi kinerja yakni bahwa dimensi perilaku kerja memiliki korelasi sebesar 0.651 yang termasuk pada asosiasi agak kuat. Sementara pada dimensi SKP memiliki koefisien sebesar 0.329 yang termasuk pada asosiasi agak lemah. Dengan begitu dimensi perilaku kerja memiliki korelasi paling kuat dibandingkan dengan dimensi lainnya sedangkan dimensi SKP menjadi dimensi yang memiliki pengaruh paling lemah dibandingkan dimensi lainnya. Selain itu pengaruh pun tampak pada masing-masing dimensi keadilan organisasi terhadap kinerja pegawai, dimana pengaruh paling tinggi berasal dari dimensi keadilan distributif yakni sebesar 0.824 termasuk pada asosiasi kuat, lalu hubungan terbesar kedua yaitu dimensi keadilan informasional sebesar 0.811 yang termasuk pada asosiasi kuat. Sedangkan yang ketiga adalah dimensi keadilan interpersonal sebesar 0.753 termasuk pada asosiasi agak kuat dan terakhir pada dimensi keadilan procedural sebesar 0.687 yang termasuk pada asosiasi agak kuat. Dengan begitu dalam penelitian ini dimensi keadilan distributif memiliki pengaruh yang paling kuat dibandingkan dimensi lainnya. Sedangkan dimensi keadilan prosedural menjadi dimensi yang memiliki pengaruh paling lemah dibandingkan dengan dimensi lainnya.

6.2. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil analisis di atas adalah sebagai berikut :

1. Berkaitan dengan tingkat Keadilan Organisasi di DISPORA Kota Bandung sudah dalam kategori yang baik namun masih ada indikasi masalah pada dimensi keadilan informasional yang merupakan dimensi paling rendah. Masalah berada pada indikator “Informasi detail atas penetapan/perhitungan ERK (Perilaku Kerja)” sebesar 22.5% memilih netral. Sehingga untuk meningkatkan dimensi keadilan informasional perlu adanya adanya komunikasi yang terjalin baik antara atasan dan pegawai serta sistem ERK yang terus ditingkatkan, penginformasian yang dilakukan harus dilakukan secara transparan dan dilakukan terhadap semua pegawai agar semua merasa adil. Salahsatu contohnya peningkatan dari sistem ERK tersebut agar seluruh informasi dapat dengan mudah diakses oleh para pegawai serta pertemuan rapat-rapat yang secara khusus menginformasikan penilaian kinerja para pegawai.
2. Dilihat dari kinerja pegawai yang dinilai dari dimensi SKP dan dimensi Perilaku Kerja sudah dapat dikatakan pada kategori yang tinggi. Namun perlu ada peningkatan khususnya pada dimensi Perilaku Kerja yang merupakan dimensi paling rendah daripada dimensi SKP. Hal ini dapat dilakukan dengan pemberitahuan dan peringatan kepada seluruh pegawai untuk lebih memperhatikan sasaran kerjanya sehingga dapat produktif, serta organisasi perlu memberikan dukungan dan dorongan terhadap pegawai. Contohnya seperti meningkatkan tunjangan agar meningkatkan kinerja dalam bekerja sesuai sasaran atau target.

3. Berdasarkan pada hasil pengaruh dimensi keadilan organisasi dengan kinerja pegawai terlihat bahwa koefisien determinasi untuk keadilan prosedural berada pada angka 47.20% yang termasuk paling rendah antara dimensi lainnya. Oleh karena itu, organisasi atau dinas perlu meningkatkan transparansi tentang pendistribusian imbalan kepada para pegawai agar mereka merasa lebih adil serta dapat dilakukan peningkatan imbalan di dalam dinas . Dengan ini keadilan organisasi yang ada di DISPORA Kota Bandung dapat meningkat serta akan berdampak atau meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abun Damianus et all. *Employees workplace well-being and work engagement of divine word colleges' employees in Ilocos region, Philippines* : Research in Business & Social Science. 2012
- Ali Zeb et all. *The Role Of Lmx In Explaining Relationships Between Organizational Justice And Job Performance*. Journal of Competitiveness. 2019
- Badami. *Forum Bandung Smart City*. <https://smartcity.bandung.go.id/forum/thread/read/1/2/279>. (Accessed January 2021)
- Bies & Moag, Eib Constanze (1986). *Process of Organizational Justice*. 2015.
- Bambang Wahyudi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Sulita. 2002
- Bourne Mike. *The Impact Of Performance Targets On Behavior*. UK : Cranfield 2008
- Colquitt (2001), Fee Tan, *Organizational Justice : A Conceptual Discussion*. 2015
- DISPORA Kota Bandung. <http://dispora.bandung.go.id/pages/tentang-kami.html>
- Dr.Sandra Engstrom, Colquitt. *Interpersonal Justice: The Importance of relationships for child and family social workers*. Journal of Social Work Practice. 2017
- Pracha, S. Malik, M. Azeem dan R. Yasmin, *Impact of Organizational Justice on Employee Performance: Mediating Role of Emotional Intelligence: An*

Analysis of Public Sector Organizations of Pakistan, Journal of Managerial Sciences, Volume XI Number 03,2020

Dr. Mahadin Shaleh, M.Si, et al. *Komitmen Organisasi pada kinerja pegawai*.

Penerbit:Aksara Timur. 2018

Dr. H.A. Hussein Fattah, M.M. *Kepuasan kerja dan kinerja pegawai*. Publisher

Elmatara. 2012

Dubrin J Andrew. *Fundamental of Organizational Behaviour*. 2005

Dr. Dyah Budiastuti Agustinus Bandur, Ph.D. *Validitas dan Reliabilitas*

Penelitian. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2018.

Fred Luthans, *Organizational Behaviour, Twelfth Edition*. McGraw-Hill. 2011

James L.Gibson et all. *Organizations Behaviour,Structure,Processes*. Fourteen

Edition. 2009

Kalay Faruk. The Impact of Organizational Justice on Employee Performance: A Survey in Turkey and Turkish Context. *International Journal of Human Resource Studies*. 2016

Latham (2004). Bourne Mike. *The Impact of performance targets on behavior*.

Penerbit : Granfied University. 2008

Lind, E. Allan (Edgar Allan). *The Social Psychology of Procedural Justice*,

University Of Waterloo Waterloo, Ontario, Canada. 1948

Motowidlo, Van Scotter,Sabbine Sonetag. *Psychological Management of*

Individual Performance. 2003

Mufti Hasan Alfani et all. *The Effect of Quality of Work Life Toward Job*

Performance and Work Satisfaction at Education Staff in Islamic

University of Riau. Journal of Management. 2019

Richard Runyon et al, Ulber Silalahi. “ *Fundamental of Behaviour Statistics*”.

Dalam Metode Penelitian Sosial. 2010

Rivai Hamali, *Distributive Justice, Job Satisfaction And Organizational*

Commitment As Antecedents Of Employee Performance: A Study In

Indonesia National Health Insurance Workers, Advances in

Economics, Business and Management Research. 2019

Robins Stephen. *Organizational Behaviour*. Fifteenth Edition. 2013

Robins Stephen, Timothy A. Judge. *Organizational Behaviour*. Seventeenth

Edition. 2017

Robins Stephen, Timothy A Judge. *Essensial of Organization Behaviour*.

Fourteenth Edition. 2018

Stacey Adams. *Equity Theory, Employee Motivation Theories Ebook*,

<https://yourcoach.us18.list-manage.com/subscribe/post> . Accessed

February 2021

Silalahi Ulber. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Refika Aditama. 2015

Tamrin et al. *Pengaruh Keadilan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai*

Kediri : IAIN. 2019

Xiaofu Pan. *The Effects of Organizational Justice on Positive Organizational*

Behavior: Evidence from a Large-Sample Survey and a Situational

Experiment. Organizational Psychology. 2018.

Peraturan

PP Nomor 11 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

PP No 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.