

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan pada hasil pembahasan, maka simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Politik penilaian kinerja memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Untuk itu, hipotesis penelitian pertama yang menyatakan bahwa politik penilaian kinerja memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja adalah terdukung.
2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif secara signifikan terhadap keinginan keluar kerja. Untuk itu, hipotesis penelitian kedua yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap keinginan keluar kerja terdukung.
3. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh politik penilaian kinerja terhadap keinginan keluar kerja. Untuk itu, hipotesis penelitian ketiga yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh politik penilaian kinerja terhadap keinginan keluar kerja terdukung.

5.2. Saran

Saran yang diajukan berkaitan dengan simpulan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Nilai rata-rata terendah dari politik penilaian kinerja adalah pernyataan bahwa perusahaan memberikan penilaian kinerja dengan menaikkan nilai atau dibuat lebih tinggi untuk mendapatkan kemudahan dalam pekerjaan. Untuk itu, saran yang diajukan bahwa pemberian penilaian terhadap kinerja karyawan selayaknya didasari oleh niatan untuk memberikan motivasi kepada karyawan dengan memberikan penilaian

yang relatif lebih tinggi tetapi karyawan tetap diberikan pengertian mengenai berbagai hal yang harus diperbaiki karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

2. Nilai rata-rata terendah dari kepuasan kerja adalah pernyataan bahwa karyawan merasa perusahaan ini memberikan peluang pada karyawan untuk menunjukkan kemampuan yang dimiliki karyawan. Untuk itu, sebaiknya manajemen perusahaan juga sesekali mendelgasikan wewenang kepada karyawan untuk menguji kemampuan karyawan dalam bekerja karena hal ini ternyata mampu meningkatkan kepuasan kerja.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Arshad, M.A., M.T. Masood, dan G. Amin., 2013, Effects of Performance Appraisal Politics on Job Satisfaction, Turnover Intention and Loyalty to Supervisor: Study With Reference to the Telecom Organizations of Pakistan. *International Review of Management and Business Research* Vol. 2. No. 1. pp. 653 – 673
- Bhattacharjee, A., 2012, *Social Science Research: Principles, Methods, and Practices*. 2nd edition. USA: Creative Commons Attribution
- Bekele, AZ., AD. Shigutu, dan AT. Tensay, 2014, The Effect of Employees' Perception of Performance Appraisal on Their Work Outcomes. *International Journal of Management and Commerce Innovations* Vol. 2, No. 1, pp: 136-173
- Dhiman, A. dan M. Singh, 2007, Appraisal Politics: Revisiting from Assessors' Perspective. *VIKALPA* Vol. 32. No. 1. pp. 75-87
- Garson, GD., 2012, *Testing Statistical Assumption*, Carolina: North Carolina State University
- Gravetter, F.J. dan L.A.B. Forzano, 2012, *Research Methods for the Behavioral Sciences*, 4th edition. United States: Cengage Learning
- James, G., D. Witten, T. Hastie, dan R. Tibshirani, 2013, *An Introduction to Statistical: Learning with Applications in R*, New York: Springer

- Javed, A., N. Saif, S. Rehman, MI. Qureshi, dan F. Khan, 2013, Perception of job Performance appraisals toward Turnover intention and Job Satisfaction. *Research Journal of Finance and Accounting* Vol.4, No.6, pp. 260 – 267
- Kafeel, N. dan A.K Alvi, 2015, What Play Significant Role in Increasing Turnover Intention: Job Shopping or Perceived Organizational Politics?, *Science International* Vol. 27. No. 5, pp. 4781-4786
- Kharismawati, D.A.P., dan I.G.A.M. Dewi, 2016, Pengaruh Komitmen Organisasional, Dukungan Sosial, dan Iklim Etika Terhadap Turnover Intentions. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 2, Hal. 1368-1398
- Kuncoro M, 2003, *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi: Bagaimana Meneliti & menyusun Tesis?*, Jakarta: Erlangga
- Kusumajati, DA., 2014, Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada Perusahaan, *Humaniora* Vol.5 No.1, Hal. 62-70
- Longenecker, CO., HANDPHONE. Sims, dan DA. Gioia, 1987, Behind The Mask: The Politics of Employee Appraisal. *The Academy of management Executive* Vol. 1. No. 3, pp. 183-193
- Melky, Y., 2015, Hubungan kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) Karyawan PT. Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *eJournal Psikologi*, Vol. 3. No. 3. Hal. 694- 707

- Palant, J., 2005, *SPSS Survival Manual: A step by step guide to data analysis using SPSS for Windows* (Version 12). Australia: Allen & Unwin
- Poon, J.M.L, 2004, Effects of performance appraisal politics on job satisfaction and turnover intention. *Personnel Review*, Vol. 33 No. 3, pp. 322 – 334
- Robbin SP dan TA Judge, 2013, *Organizational Behavior*. Boston: Pearson
- Santosa PB dan Ashari, 2005, *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*. Yogyakarta: ANDI
- Saunders, M., P. Lewis, dan A. Thornhill, 2009, *Research methods for business students*, 5th edition. England: Prentice Hall
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sutanto, E.M. dan C. Gunawan, 2013, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol. 4, No. 1, Hal. 76-88
- Umair, T., M.F. Javaid, H. Amir, dan MK. Luqman, 2016, Effect of Perceived Appraisal Fairness on Job Satisfaction. *J. Appl. Environ. Biol. Sci.*, Vol. 6. No. 2, Hal. 12-20