

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis penelitian, maka simpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Politik penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sehingga tinggi rendahnya penilaian karyawan terhadap politik penilaian kinerja di PT BFI Finance Indonesia menentukan tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan dan semakin tinggi politik penilaian karyawan terhadap politik penilaian kinerja maka semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan.
2. Politik penilaian kinerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berhenti, sehingga ketika penilaian karyawan terhadap politik penilaian kinerja karyawan semakin baik maka semakin rendah keinginan karyawan untuk berhenti. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam persaingan yang sehat sehubungan dengan politik penilaian kinerja sehingga dengan politik penilaian kinerja justru menurunkan keinginan berhenti bekerja dari PT BFI Finance Indonesia.
3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berhenti, sehingga ketika tingkat kepuasan kerja karyawan tinggi maka semakin rendah keinginan berhenti bekerja dari PT BFI Finance Indonesia. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja juga merupakan tuntutan atau kebutuhan karyawan dalam bekerja sehingga tercapainya kepuasan kerja yang semakin tinggi akan menurunkan keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari PT BFI Finance Indonesia.

5.2. Saran

Saran untuk perbaikan berdasarkan pada temuan-temuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Politik penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja maupun keinginan berhenti dari PT BFI Finance Indonesia, namun berdasarkan nilai rata-rata penilaian karyawan, penilaian terendah adalah pemberian peringkat secara adil untuk menghindari konfrontasi. Saran yang diajukan bahwa sebaiknya manajemen dalam memberikan peringkat kinerja menjelaskan kepada karyawan bahwa pencapaian peringkat terbaik pada karyawan yang lainnya akan mendukung pencapaian tujuan perusahaan sehingga kesejahteraan karyawan secara keseluruhan bisa meningkat, sehingga tidak ada alasan bahwa peringkat tersebut justru menyebabkan terjadinya konfrontasi antar karyawan.
2. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh terhadap keinginan berhenti, namun berdasarkan nilai rata-rata tingkat kepuasan kerja karyawan, tingkat kepuasan yang dinilai terendah adalah kepuasan atas lingkungan kerja di perusahaan. Saran yang diajukan untuk manajemen PT BFI Finance Indonesia yaitu:
 - a. Meningkatkan kepuasan kerja dari lingkungan fisik, sebaiknya dilakukan inovasi ulang lingkungan kerja secara berkelanjutan untuk menekan rasa jenuh karyawan berada di lingkungan pekerjaan.
 - b. Lingkungan kerja eksternal adalah dengan melakukan sosialisasi berbagai masalah di lingkungan eksternal disertai dengan solusi yang bisa dilakukan oleh karyawan. Hal ini mengingat sebagai lembaga pembiayaan, tidak menutup kemungkinan lingkungan kerja sebagian karyawan khususnya *debt collector* adalah keras sehingga dengan memberikan pengarahan dan sosialisasi kepada

- karyawan diharapkan akan mampu meningkatkan adaptasi karyawan dengan lingkungan kerja.
- c. Lingkungan kerja internal, maka sebaiknya intensitas pertemuan antar karyawan maupun karyawan dengan atasan tidak hanya terbatas pada lingkungan kerja, namun bisa dilakukan dengan menjalin hubungan secara kekeluargaan seperti halnya dalam satu periode tertentu melakukan aktivitas bersama dengan seluruh karyawan maupun melakukan kegiatan bersama lainnya sehingga akan terbangun hubungan yang semakin harmonis diantara karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Penelitian yang akan datang sebaiknya dengan mengambil variabel yang sama dalam penelitian ini namun untuk perusahaan manufaktur. Hal ini karena terdapat perbedaan antara karakteristik pekerjaan perusahaan keuangan dan perusahaan manufaktur, di mana untuk perusahaan manufaktur pekerjaan karyawan adalah pekerjaan *team* sehingga pemeringkatan pekerjaan karyawan dimungkinkan dengan dampak yang berbeda terhadap kepuasan kerja karena bisa menimbulkan kecemburuan dalam lingkungan kerja mengingat karyawan bekerja dalam satu *team* kerja. Hasil penelitian tersebut bisa dibandingkan dengan hasil penelitian ini untuk bisa membuat kesimpulan yang komprehensif.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Adira Finance Rutin Melakukan Survei Karyawan Sejak 2004, 2014, SWA Digital Magazine. <http://swa.co.id/headline/adira-finance-rutin-melakukan-survei-karyawan-sejak-2004>
- Bfi Finance Indonesi. <http://www.bfi.co.id/index.php/karir/detail/21>
- Bungin B, 2004, Metodologi Penelitian Sosial: Format-Format Kuantitatif dan Kualitatif. Surabaya: Airlangga University Press
- Durianto, Darmadi., Sugiarto & Tony Sitinjak., 2001, Strategi Menaklukkan Pasar Melalui Riset Ekuitas dan Perilaku Merek, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Exodus Talent Global, Bagaimana Indonesia, 2014, Topcareermagazine.com. <http://topcareermagazine.com/news-details.php?id=116>
- Ghozali I dan Fuad, 2005, Structural Equation Modeling: teori, Konsep, & Aplikasi Dengan Program Lisrel 8.54. Semarang: Universitas Diponegoro
- Karimi R, MI Malik, dan S Hussain, 2011, Examining the Relationship of Performance Appraisal System and Employee Satisfaction. International Journal of Business and Social Science Vol. 2 No. 22; December 2011 243. Hal 243-247
- Khan MS, I Khan, GM Kundi, NB Yar, dan N Saif, 2014, The impact of Demography on Intention to Leave among the Academicians in the Public and Private sector`s Universities of Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. Industrial Engineering Letters www.iiste.org ISSN 2224-6096 (Paper) ISSN 2225-0581 (online). Vol.4, No.3, 2014. Hal. 1-10
- Khan MA, 2014, Organizational Cynicism and Employee Turnover Intention: Evidence from Banking Sector in Pakistan. Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences. 2014, Vol. 8 (1), 30-41

- Kateřina V, Š Andrea, dan K Gabriela, 2012, Identification of Employee Performance Appraisal Methods in Agricultural Organizations. *Journal of Competitiveness*. Vol. 5, Issue 2, pp. 20-36, June 2013. Hal. 20-36
- Kaymaz K dan U Eroglu, 2014, Effect of Loneliness at Work on the Employees' Intention to Leave. *Ocak/January 2014, Cilt/Vol: 16, Sayı/Num: 1, Page: 38-53*
- Kuncoro, Mudrajad, 2008, *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi: Bagaimana Meneliti & menyusun Tesis?*, Jakarta: Erlangga
- Lyons RG, 2007, Towards a Theory of Work Satisfaction: An Examination of Karl Marx and Frederick Herzberg. *Journal of Thought*, Fall-Winter 2007. Hal. 105-113
- Mahajan S, 2013, Examine Relationship between Employees Satisfaction on Performance Appraisal System with Reduction of Rater's Error. *The International Journal Of Business & Management*. Vol 2 Issue 1 January, 2014. Hal. 34-38
- Messah OB dan SM. Kamencu, 2011, The Effect of Performance Appraisal Systems on Employees in Kenya Tea Development Agency: A Survey of Selected Tea Factories in Meru County-Kenya. *Research Journal of Finance and Accounting* Vol 2, No 3, 2011. Hal 16-34
- Mosadeghrad AM, 2013, Quality of Working Life: An Antecedent to Employee Turnover Intention. *International Journal of Health Policy and Management*, 2013, 1(1), hal. 49-58
- Perera GDN, A Khatibi, N Navaratna, dan K Chinna, 2014, Job satisfaction and Job Performance Among Factory Employees in apparel Sector. *Adian Journal of management Science & Education*. Vol. 3 No. 1 januari 2014. Hal.96-104
- Poon JML, 2004, Effects of performance appraisal politics on job satisfaction and turnover intention. *Personnel Review*; 2004; 33, 3; ABI/INFORM Research. Hal. 322-334

- Pradana A dan I Salehudin, 2013, Role of work overload toward turnover intention among newly hired public accountants Munich Personal RePEc Archive. 2014. Hal. 1-17
- Ramadiani. (2010). Structural Equation Model Untuk Analisis Multivariate Menggunakan LISREL. Jurnal Informatika Mulawarman Vol 5 No. 1 Februari 2010 14 Program Studi Ilmu Komputer Universitas Mulawarman. Hal 1-55
- Rasi RZR, Suhana, M., Mardhiah, Y., Zuraidah, A., Norhasniza, M. H. A. dan Nooririnah, O., 2014, The Impact of Job Stress to Job Satisfaction among Engineers: A Literature Review. Proceedings of the 2014 4th International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Bali, Indonesia, Jan 7-9, 2014. Hal. 2418-2425
- Salleh R, MS Nair, dan H Harun, 2012, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: A Case Study on Employees of a Retail Company in Malaysia. International Journal of Social, Management, Economics and Business Engineering Vol:6 No:12, 2012 Hal. 702-709
- Suhasini dan TN Babu, 2014, Employee Aspirations Management: A Critical Analysis of Motivational Aspects and Intention to Leave. International Journal of Advance Research in Computer Science and Management Studies. Research Paper Volume 2, Issue 1, January 2014 Hal. 385-389
- Sutanto EM dan C. Gunawan., 2010, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Turnover Intention. Program Manajemen Bisnis Universitas Kristen Petra, Surabaya.Hal. 1-24
- Wuryanto, BA. (2007). Analisis factor-faktor yang mempengaruhi kinerja word of mouth marketing (Wom): Studi Pada Hungry Buzz Diner Semarang.
http://eprints.undip.ac.id/16716/1/Baskoro_Adi_Wuryanto.pdf
- Yapa P, R.M. Rathnayake, G. Senanayake, dan P. Premakumara, 2014, Effect of Demographic Factors on Job Satisfaction of Non-Academic Staff in Universities. Proceedings of the 3rd International Conference on Management and Economics. 26-27 February 2014. Hal. 304-310