

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Konflik hubungan berpengaruh negatif terhadap persepsi keadilan organisasi pada Koperasi di Kabupaten Pasaman Barat.
2. Konflik hubungan berpengaruh positif terhadap persepsi politik organisasi pada Koperasi di Kabupaten Pasaman Barat.
3. *Leader member exchange* berpengaruh positif terhadap persepsi keadilan organisasi pada Koperasi di Kabupaten Pasaman Barat.
4. *Leader member exchange* berpengaruh negatif terhadap persepsi politik organisasi pada Koperasi di Kabupaten Pasaman Barat.
5. Persepsi politik organisasi berpengaruh negatif terhadap persepsi keadilan organisasi pada Koperasi di Kabupaten Pasaman Barat.
6. Persepsi politik organisasi memediasi hubungan antara konflik hubungan dan persepsi keadilan organisasi pada Koperasi di Kabupaten Pasaman Barat.
7. Persepsi politik organisasi memediasi hubungan antara *leader member exchange* dan persepsi keadilan organisasi pada Koperasi di Kabupaten Pasaman Barat.

5.2 Implikasi Penelitian

Sebagai suatu penelitian yang telah dilakukan di Koperasi Kabupaten Pasaman Barat, maka kesimpulan yang ditarik tentu mempunyai implikasi dalam bidang pendidikan dan juga penelitian selanjutnya, sehubungan dengan hal tersebut maka implikasinya adalah sebagai berikut:

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilaksanakan dapat memberikan kontribusi yang berarti terhadap peran persepsi politik organisasi sebagai mediasi. Selama ini masalah persepsi politik organisasi dan persepsi keadilan organisasi kurang mendapat perhatian yang serius baik dari pihak pengelola Koperasi ataupun karyawan yang terlibat dalam lembaga tersebut. Maka dalam mengatasi masalah tersebut, diperlukan adanya usaha dan upaya dari pihak pengelola Koperasi di Kabupaten Pasaman Barat dalam rangka meningkatkan persepsi keadilan organisasi bagi karyawan dengan cara memberikan perhatian yang serius pada konflik hubungan yang terjadi, selain itu seorang pimpinan di Koperasi harus mengembangkan hubungan *leader-member exchange* berkualitas tinggi dengan lebih banyak karyawan lagi.

5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian yang telah berhasil dilaksanakan ini masih memiliki beberapa kekurangan yang disebabkan adanya keterbatasan yang peneliti miliki selama penelitian ini. Adapaun keterbatasan dan saran akan disampaikan sebagai berikut:

1. Jumlah responden dalam penelitian ini relatif kecil, sarannya adalah

mengambil jumlah responden yang lebih besar. Hal ini berguna agar penelitian selanjutnya bisa lebih akurat.

2. Objek penelitian ini hanya karyawan Koperasi Kabupaten Pasaman Barat, jadi disarankan untuk dapat menambah objek penelitian yang cakupannya lebih luas, seperti karyawan Koperasi di Provinsi Sumatera Barat. Agar kajian tentang persepsi politik organisasi sebagai mediasi antara konflik hubungan dan *leader member exchange* yang mempengaruhi terbentuknya persepsi keadilan organisasi dapat dipahami secara mendalam.
3. Riset ini hanya menganalisis peran persepsi politik organisasi sebagai pemediasi antara konflik hubungan dan *leader member exchange* terhadap terbentuknya persepsi keadilan organisasi. Disarankan untuk menambah variabel moderasi, seperti kepribadian, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aggarwal, A, et. al, 2018, Examining the Impact of Leader-Member Exchange on Perceptions of Organizational Justice: The Mediating Role of Perceptions of Organizational Politics, *Theoretical Economics Letters*, 8, 2308-2329
- Alfes, K, et al, 2013, “The Link Between Perceived Human Resource Management Practices, Engagement And Employee Behavior: A Moderated Mediation Mode”, *International Journal of Human Resource Management*, Vol, 24 No, 2, pp, 330-351
- Al-Zu’bi, H, A, 2010, A Study of Relationship Between Organizational Justice and Job Satisfaction, *International Journal of Business and Management*, Vol, 5, No, 12
- Andrews, M, Kacmar, K, and Harris, K, 2009, Got Political Skill? The Impact of Justice on the Importance of Political Skill for Job Performance, *Journal of Applied Psychology*, 94, 1427-1437, <https://doi.org/10.1037/a0017154>
- Atta, M, and Khan, M, J, 2016, “Perceived Organizational Politics, Organizational Citizenship Behavior And Job Attitudes Among University Teachers”, *Journal of Behavioural Sciences*, Vol, 26 No, 2, pp, 21-38
- Awamlah, H, S, 2013, The Impact of Organizational Justice at Organizational Conflict Level between Its Parties: A Field Study in Jordan Public Administration, *International Journal of Business Administration*, Vol, 4, No, 6; 2013
- Colquitt, J, A, 2001, On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 386-400, <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>
- Demir, S, dan Saylik, A, 2021, Organizational Image and its Relation with Leader-member Exchange and Organizational Justice in Schools, *European Journal of Educational Sciences*, September 2021, Vol, 8, No3 ISSN: 1857-6036
- Drory, A, and Romm, T, 1990, “The Definition Of Organizational Politics: A Review”, *Human Relations*, Vol, 43, No, 11, pp, 1133-1154
- Ferris, G, R, et. al, 2002, “Perceptions Of Organizational Politics: Theory And Research Directions”, *The Many Faces of Multi-level Issues*, Vol, 1, pp, 179-254

- Ferris, Gerald R, et. al, 1996, Perceptions of Organizational Politics: Prediction, Stress-Related Implications, and Outcomes, *Human Relations*, 49: 233, <https://DOI:10.1177/001872679604900206>
- George, Jennifer and Jones, Gareth R, 2012, *Understanding and Managing Organizational Behavior*, Pearson Education, Inc, New Jersey
- Gibson, J, L, et. al, 2017, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Jakarta: Binarupa Aksara
- Hair, J, F, et al, 2018, *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, SAGE Publications, Inc
- Hasibuan, Malayu SP, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kedua puluh tiga*, Jakarta: Bumi Aksara
- Hasyim, A, F dan Palupiningdyah, 2021, Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Roles of Organizational Commitment and Leader-Member Exchange, *Management Analysis Journal*, 10 (1) (2021), e-ISSN 2502-1451
- Ivancevich, K, et. al, 2014, *Perilaku Manajemen dan Organisasi*, Jakarta: Erlangga
- Jehn, K, A, 1995, “A Multi-Method Examination Of The Benefits And Determinants Of Intragroup Conflict”, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 40 No. 2, pp. 256-282, <http://www.jstor.org/stable/2393638>.
- Kacmar, K, M, and Carlson, D, S, 1997, A Further Validation of the Perceptions of Politics Scale (POPS): A Multiple-Sample Investigation. *Journal of Management*, 23, 627-658, <https://doi.org/10.1177/014920639702300502>
- Kane-Frieder, et al, 2013, “Terms Of Engagement: Political Boundaries Of Work Engagement–Work Outcomes Relationships”, *Human Relations*, Vol, 38 No, 5, pp, 1-26
- Karatepe, O, M, 2013, “Perceptions Of Organizational Politics And Hotel Employee Outcomes: The Mediating Role Of Work Engagement”, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol, 25 No, 1, pp, 82-104
- Khalid, S, et. al, 2014, Impact of Lmx on Organizational Justice and Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior, *International Journal of Business and Management Invention*, Volume 3, Issue 10, October, 2014, PP, 21-29

- Liden, R, C, & Maslyn, J, M, 1998, Multidimensionality Of Leader–Member Exchange: An Empirical Assessment Through Scale Development. *Journal of Management*, 24 (1), 43–72, [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(99\)80053-1](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(99)80053-1)
- Luthans, Fred, 2015, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Penerbit Andi
- Masterson, S, et al, 2000, Integrating Justice and Social Exchange: The Differing Effects of Fair Procedures and Treatment on Work Relationships, *Academy of Management Journal*, 43, 738-748
- Mishra, P dan Kodwani, A, D, 2019, Moderating Role Of Employee Engagement On Conflict–Politics Relationship, *Benchmarking: An International Journal*, Vol, 26, No, 6, pp, 1781-1798
- Robbins, S. P dan Judge, T. A., 2018, *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Jakarta: Salemba Empat
- Salinero, S, F, Abal, Y, N, and Topa, G, 2019, On the Relationship between Perceived Conflict and Interactional Justice Influenced by Job Satisfaction and Group Identity, *Sustainability* 2019, 11, 7195; doi:10.3390/su11247195.
- Sindhu, M, I, et. al, 2017, Leader-Member Exchange Relationship And Organizational Justice: Moderating Role Of Organizational Change, *International Journal of Organizational Leadership*, 6 (2017) 276-282
- Sinambela, Lijan Poltak, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono, 2018, *Metode Penelitian Manajemen*, Cetakan Pertama, Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang, 2015, *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS
- Sumardjo, M, dan Priansa, Donny J, 2018, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep Kunci*, Bandung: Alfabeta
- Vigoda-Gadot, E, and Talmud, I, 2010, “Organizational Politics And Job Outcomes: The Moderating Effect Of Trust And Social Support”, *Journal of Applied Social Psychology*, Vol, 40, No, 11, pp, 2829-2861
- Vigoda-Gadot, Eran, 2000, Organizational Politics, Job Attitudes, and Work Outcomes: Exploration and Implications for the Public Sector, *Journal of Vocational Behavior*, 57, 326–347, <https://doi:10.1006/jvbe,1999,1742>

Wirawan, 2017, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat

Yukl, Gary, 2015, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Jakarta: PT. Indeks