

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai dampak penjadwalan diri terhadap keadilan organisasi dan sikap kerja turnover intention dimediasi oleh *pertukaran pimpinan anggota* dengan 241 orang responden yang merupakan karyawan PT. Mutiara Agam Tiku Kabupaten Agam menunjukkan bahwa:

1. Penjadwalan diri berpengaruh positif terhadap keadilan organisasi di PT. Mutiara Agam Tiku Kabupaten Agam
2. Penjadwalan diri berpengaruh positif terhadap *pertukaran pimpinan anggota* di PT. Mutiara Agam Tiku Kabupaten Agam
3. Penjadwalan diri berpengaruh positif terhadap *turnover intention* di PT. Mutiara Agam Tiku Kabupaten Agam
4. *Pertukaran pimpinan anggota* berpengaruh positif terhadap keadilan organisasi di PT. Mutiara Agam Tiku Kabupaten Agam
5. *Pertukaran pimpinan anggota* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* di PT. Mutiara Agam Tiku Kabupaten Agam
6. *pertukaran pimpinan anggota* memediasi hubungan antara penjadwalan diri dan keadilan organisasi di PT. Mutiara Agam Tiku Kabupaten Agam
7. *pertukaran pimpinan anggota* memediasi hubungan antara penjadwalan diri dan *turnover intention* di PT. Mutiara Agam Tiku Kabupaten Agam

## **5.2. Implikasi Penelitian**

Implikasi praktis pada penelitian ini ditujukan kepada :

1. Direktur dan Jajaran PT. Mutiara Agam selaku Manajemen di perusahaan tersebut, agar dimasa yang akan datang hasil penelitian ini dapat menjadi pedoman dan masukan dalam mengambil kebijakan serta menetapkan keputusan-keputusan agar meningkatnya, keadilan organisasi dan sikap kerja para karyawan diperusahaan tersebut.
2. Memberikan pemahaman lebih dalam kepada para karyawan akan pentingnya sikap kerja dalam bekerja sehingga apapun pekerjaan yang dilakukan akan terlihat secara jelas dan gamblang sehingga timbulnya keadilan organisasi yang mumpuni dan baik.
3. Dari segi sikap kerja, beberapa hal yang harus dilakukan oleh perusahaan supaya karyawan disana memiliki tingkat sikap kerja yang lebih baik lagi

## **5.3. Keterbatasan & Saran Penelitian**

Sebagaimana pada penelitian sebelumnya, penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya:

1. Keterbatasan mengenai penyerbaran kuisioner yaitu bahwa penulis/peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden sehingga data yang diolah dan data yang didapat benar adanya tercermin dari hasil-hasil yang disampaikan pada bab sebelumnya.

2. Penelitian yang akan datang hendaknya dilakukan terhadap karyawan yang berada diluar PT. Mutiara Agam Tiku Kabupaten Agam dengan menggunakan variabel yang sama.
3. Penelitian ini juga bisa dilakukan dengan metode wawancara

## DAFTAR PUSTAKA

- Abelson, M.A. (1993), "Turnover cultures", *Research in personnel and human Resources Management*, Vol. 11 No. 4, pp. 339-376
- Aiken, LH, Sloane, DM, Bruyneel, L., Van den Heede, K., Sermeus, W., 2013. Perawat ' laporan kondisi kerja dan kualitas perawatan rumah sakit di 12 negara di Eropa. *Int. J.Nurs. pejantan* 50 (2), 143-153. doi:10.1016/j.ijnurstu.2012.11.009
- Akgunduz, Y., & Eryilmaz, G. (2018). Does turnover intention mediate the effects of job insecurity and co-worker support on social loafing?. *International Journal of Hospitality Management*, 68, 41-49.
- AlBattat, A. R., Som, A. P. M., & Helalat, A. S. (2013). Overcoming staff turnover in the hospitality industry using mobley's model. *International Journal of Learning and Development*, 3(6), 64-71. <https://doi.org/10.5296/ijld.v3i6.4844>
- Albertsen, K., Rafnsdóttir, GL, Grimsmo, A., Tómasson, K., Kauppinen, K., 2008. Jam kerja dan keseimbangan kehidupan kerja. *SJWEH Suppl.* (5) 14-21.
- Al-zu'bi, Hasan Ali. 2010. A Study of Relationship Between Organizational Asgeirsson, EI, 2014. Menjembatani kesenjangan antara jadwal mandiri dan layk jadwal dalam penjadwalan staf. *Ann. Operasi Res.* 218 (1), 51-69. doi:10.1007/ s10479-012-1060-2.
- Bailyn, L., Collins, R., Song, Y., 2007. Penjadwalan mandiri untuk perawat rumah sakit: sebuah upaya dan kesulitannya. *J.Nurs. Kelola.* 15 (1), 72-77. doi:10.1111/j.1365-2934.2006. 00633.x.
- Bakhshi, Arti, Kuldeep Kumar dan Ekta Rani. 2009. *Organizational Justice*
- Bank, GC, Batchelor, JH, Seers, A., O'Boyle, EH, Pollack, JM, Gower, K., 2014. Apa yang dibawa oleh pertukaran tim-anggota ke pesta? Tinjauan meta-analitik tentang pertukaran sosial tim dan pemimpin. *J.Organ. Perilaku* V35 (2), 273-295. doi: 10.1002/pekerjaan.1885.
- Beckers, DGJ, van der Linden, D., Smulders, PGW, Kompier, MAJ, Taris, TW, Geurts, SAE, 2008. Sukarela atau tidak sukarela? Kontrol atas lembur dan

- penghargaan untuk lembur dalam kaitannya dengan kelelahan dan kepuasan kerja. *Pekerjaan & Stres* 22 (1), 33– 50. doi:10.1080/02678370801984927
- Buchan, J., Aiken, L., 2008. Memecahkan kekurangan keperawatan: prioritas umum. *J.klin. perawat.* 17 (24), 3262–3268. doi:10.1111/j.1365-2702.2008.02636.x.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2009). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. Uni-ted States: McGraw-Hill.
- Comitment. *International Journal of Business and Management*, 4 (9),
- Dall'Ora, C., Ball, J., Recio-Saucedo, A., Griffiths, P., 2016. Karakteristik kerja shift dan dampaknya terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan: tinjauan pustaka. *Int. J.Nurs. pejantan* 57, 12-27. doi:10.1016/j.ijnurstu.2016.01.007
- Dansereau, F., Graen, G., Haga, WJ, 1975. Pendekatan hubungan diad vertikal ke pemimpinkapal dalam organisasi formal: penyelidikan longitudinal dari proses pembuatan peran. *Organ. Perilaku Bersenandung. Melakukan.* 13 (1), 46–78. doi:10.1016/0030-5073(75) 90005-7.
- Daromes, F. E. 2006. Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Intensitas
- De Menezes, LM, Kelliher, C., 2017. Kerja fleksibel, kinerja individu, dan sikap karyawan: membandingkan pengaturan formal dan informal. *Bersenandung. Res. Kelola.* 56 (6), 1051–1070. doi:10.1002/jam.21822. *Development Journal*, Vol. 31, No. 4.
- Dulebohn, JH, Bommer, WH, Liden, RC, Brouer, RL, Ferris, GR, 2012. Sebuah meta-analisis anteseden dan konsekuensi dari pertukaran pemimpin-anggota: mengintegrasikan masa lalu dengan pandangan ke masa depan. *J.Manajer.* 38 (6), 1715– 1759. doi:10.1177/0149206311415280 *EkonomiUniversitas Atmajaya*, 6 (2), pp: 187-202
- Garde, AH, Albertsen, K., Nabe-Nielsen, K., Carneiro, IG, Skotte, J., Hansen, SM, Lund, H., Hvid, H., Hansen, AM, 2012. Pelaksanaan self-rostering (proyek PRIO): efek pada jam kerja, pemulihan, dan kesehatan. *Pindai. J. Lingkungan Kerja. Kesehatan* 38 (4), 314–326. doi:10.5271/sjweh.3306.
- Garde, AH, Nabe-Nielsen, K., Aust, B., 2011. Pengaruh jam kerja antar shift pekerja dan efek pada kualitas tidur - studi intervensi. *aplikasi Ergon.* 42 (2), 238–243. doi:10.1016/j.apergo.2010.06.011.
- Geurts, S., Beckers, D., Taris, T., Kompier, M., Smulders, P., 2009. Tuntutan waktu kerja dan gangguan pekerjaan-keluarga: apakah kontrol waktu kerja

menyangga efek buruk dari tuntutan tinggi? J. Bis. Etika 84, 229–241. doi:10.1007/s10551-008-9699-y.

Gifkins, J., Johnston, DA, Loudoun, APR, Troth, PA, 2020. Kelelahan dan pemulihan dalam shift kerja perawat; tinjauan literatur pelingkupan. Int. J.Nurs. pejection 103710. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2020.103710.

Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The leadership quarterly*, 6(2), 219-247.

Griffeth, R.W., Hom, P.W and Gearther, S. (2000), “ A meta analysis of antecedents and correlates of employee turnover: update, moderator tests, and research implications for the next millennium”,*Journal of management*, Vol.26 No.3, pp. 463-488

Hansen, AM, Nabe-Nielsen, K., Albertsen, K., Hogh, A., Lund, H., Hvid, H., Garde, AH, 2015. Self-rostering dan faktor pekerjaan psikososial - studi intervensi metode campuran. aplikasi Ergon. 47, 203–210. doi:10.1016/j.apergo.2014.10. 006. Indonesia.PT Indeks Kelompok Gramedia.

Harnoto. (2002). Manajemen sumber daya manusia (2nd ed.). Jakarta: PT. Prenhallindo.

Hom, P.W & Griffeth, R.W. (1991). Structural equation modelling test of a turnover theory: Cross-sectional and longitudinal analysis. *Journal of Applied Psychology*, 76(3), 350-366.

Joyce, K., Pabayo, R., Critchley, JA, Bambra, C., 2010. Kondisi kerja yang fleksibel dan dampaknya terhadap kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Sistem Basis Data Cochrane. Wahyu (2) doi:10.1002/14651858.CD008009.pub2.

Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2013). The effects of organizational service orientation on person-organization fit and turnover intent. *The Service Industries Journal*, 33(1), 7–29. <https://doi.org/10.1080/02642069.2011.596932> Justice and Job Satisfaction. *International Journal of Business and*

K., Garde, AH, Nabe-Nielsen, K., Hansen, .M., Lund, H., Hvid, H., 2014.

- Kenneth, 2010. Teori Sikap Manusia. Edisi 2 Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kim, H.S (2007), “A multilevel study of antecedents and a mediator of employee – organization relationship”, *Journal of public Relations Research*, Vol. 19 No. 2, pp. 167-197.
- Kim, S., Tam, L., Kim, J. N., & Rhee, Y. (2017). Determinants of employee turnover intention: Understanding the roles of organizational justice, supervisory justice, authoritarian organizational culture and organization-employee relationship quality. *Corporate Communications: An International Journal*.
- Koning, C., 2014. Apakah penjadwalan mandiri meningkatkan kepuasan kerja perawat? Sebuah integrasi-tinjauan literatur aktif. perawat. Kelola. 21 (6), 24-28. doi:10.7748/nm.21.6.24.e1230 Kristen Maranatha Bandung, 10 (1).
- Kullberg, A., Bergenmar, M., Sharp, L., 2016. Mengubah penjadwalan keperawatan untuk im-budaya keselamatan dan kondisi kerja yang terbukti - perspektif pasien dan perawat. J.Nurs. Kelola. 24 (4), 524–532. doi:10.1111/jonm.12352.
- Liao, EY, Hui, C., 2019. Perspektif berbasis sumber daya tentang pertukaran pemimpin-anggota: meta-analisis yang diperbarui. Asia Pac. J.Manajer. doi:10.1007/s10490-018-9594-8.
- Lim, B. T., & Loosemore, M. (2017). The effect of inter-organizational justice perceptions on organizational citizenship behaviors in construction projects. *International Journal of Project Management*, 35(2), 95-106.
- Lim, B. T., & Loosemore, M. (2017). The effect of inter-organizational justice perceptions on organizational citizenship behaviors in construction projects. *International Journal of Project Management*, 35(2), 95-106. *Management*, 5 (12), pp: 102-109. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(2), pp: 156-170.
- McCambridge, J., Witton, J., Elbourne, DR, 2014. Tinjauan sistematis dari Efek Hawthorne: konsep baru diperlukan untuk mempelajari efek partisipasi penelitian. J.klin. Epidemiol. 67 (3), 267–277. doi:10.1016/j.jclinepi.2013.08.015
- Melnyk, BM, Kelly, SA, Stephens, J., Dhakal, K., McGovern, C., Tucker, S., Hoying, J., McRae, K., Ault, S., Spurlock, E., 2020. Intervensi untuk Meningkatkan Kesehatan Mental, Kesejahteraan, Kesehatan Fisik, dan Perilaku Gaya Hidup pada Dokter dan Perawat: Tinjauan Sistematis. *Saya. J. Promosi Kesehatan*. 34 (8), 929–941

- Moorman, RH, 1991. Hubungan antara keadilan organisasi dan organisasi perilaku kewarganegaraan nasional: Apakah persepsi keadilan mempengaruhi kewarganegaraan karyawan? *J. Aplikasi Psiko*. 76 (6), 845–855. doi:10.1037/0021-9010.76.6.845
- Moria, Ruth dan Sunjoyo. 2010. Pengaruh Organizational Justice Terhadap
- Nabe- Nielsen, K., Garde, AH, Diderichsen, F., 2011b. Pengaruh waktu kerja dipengaruhi pada kesehatan dan kesejahteraan: studi intervensi kuasi-eksperimental di antara pekerja lansia. *Int. Lengkungan. Menempati. Mengepung. Kesehatan* 84 (6), 683–695. doi: 10.1007/s00420-011-0625-8.
- Nabe-Nielsen, K., Garde, AH, Aust, B., Diderichsen, F., 2012. Meningkatkan waktu kerja pengaruh: konsekuensi untuk fleksibilitas, variabilitas, keteraturan dan prediktabilitas. *Ergonomi* 55 (4), 440–449. doi:10.1080/00140139.2011.646321.
- Nadiri , H.and Tanova,C.(2010),”aninvestigation of the role of justice in turnover intentions,job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry”, *international journal of Hospitality Management*, Vol. 29 No.1,pp, 33-41
- Nelson, MF, Tarpey, RJ, 2010. Kepuasan penjadwalan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja untuk perawat: persepsi keadilan organisasi. *akad. Manajer Perawatan Kesehatan*. J.6 (1), 25–36.
- Othman Rozhan, Foo Fang Ee, dan Ng Lay Shi. 2009. “Understanding dysfunctional leadermember exchange: antecedents and outcomes”. *Leadership & Organization Outcome Measures. Jurnal Manajemen*. Fakultas Ekonomi Universitas Perception As Predictor Of Job Satisfaction And Organization
- Pitriyani, P. (2020). PENGARUH SIKAP KERJA DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV. MERANTI MEDAN. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 1(2), 162-167. pp:145-154.
- Pryce, J., Albertsen, K., Nielsen, K., 2006. Evaluasi sistem rota terbuka di Rumah sakit jiwa Denmark: mekanisme untuk meningkatkan kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja. *J.Nurs. Kelola*. 14 (4), 282–288. doi:10.1111/j.1365-2934.2006.0617.x.
- Pryce, J., Albertsen, K., Nielsen, K., 2006. Evaluasi sistem rota terbuka di Rumah sakit jiwa Denmark: mekanisme untuk meningkatkan kepuasan kerja dan



- keseimbangan kehidupan kerja. *J.Nurs. Kelola.* 14 (4), 282–288. doi:10.1111/j.1365-2934.2006.0617.x.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Organizational Behavior.Tenth Edition*.Edisi Bahasa
- Rocmi Widayanti, 2004. Memahami proses pergantian karyawan (employee turnover) dan pemilihan model konseptual,.*Jurnal javanisi,..* Vol 7. No 2
- Ronnberg, E., Larsson, T., 2010. Mengotomatisasi proses penjadwalan diri perawat di Kesehatan Swedia: studi percontohan. *Manajer Perawatan Kesehatan. Sci.* 13 (1), 35–53. doi: 10.1007/s10729-009-9107-x.
- Rupp, D.E and Cropanzano, R. (2002) ,The mediating effects of social exchange relationship in predicting workplace outcomes from multiforci organizational justice”,*Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 89 No. 1, pp, 946-952
- Scandura, TA, 1999. Memikirkan kembali pertukaran pemimpin-anggota: keadilan organisasi perspektif. kepemimpinan. *Q.*10 (1),
- Sriramesh, K., Gruning,J.E and Dozier, D.M.(1996),”Observation and measurement of two dimensions of organizational culture and their relationship to public relations”, *Journal of public Relations Research*, Vol.8 No.4, pp 229-261
- Suhermin. 2012. “Pemberdayaan Kerja Profesional Sebagai Mediasi Dukungan Organisasi Dan Pertukaran Pemimpin-Anggota (IMX) Terhadap Komitmen Organisasional”.*Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, Vol. 16, No.2.
- Teahan, B., 1998. Implementasi sistem penjadwalan mandiri: solusi untuk lebih dari sekedar jadwal!. *J.Nurs. Kelola.* 6 (6), 361–368. doi:10.1046/j.1365-2834.1998.00096.x. Turnover Auditor pada KAP di Indonesia.*Jurnal Maksi.* Fakultas
- Van den Heede, K., Bouckaert, N., Van de Voorde, C., 2019. Dampak usiaing populasi pada kapasitas rumah sakit yang dibutuhkan: hasil dari analisis perkiraan pada data administrasi. *Eur. Geriatr. Med.* 10 (5), 697–705. doi:10.1007/ s41999-019-00219-8.
- Van Herck, P., Vanhaecht, K., Deneckere, S., Bellemans, J., Panella, M., Barbieri, A., Sermeus, W., 2010. Intervensi kunci dan hasil dalam jalur klinis artroplastik sendi: tinjauan sistematis. *J. Evaluasi. klinik Praktek.* 16 (1), 39–49. doi:10.1111/j.1365-2753.2008.01111.x.

- Wynendaele, H., Gemmel, P., Pattyn, E., Myny, D., Trybou, J., 2020. Sistematis ulang pandangan: apa dampak penjadwalan mandiri pada pasien, perawat dan organisasi? *J. Adv. perawat*. doi:10.1111/jan.14579
- Wynendaele, H., Gemmel, P., Pattyn, E., Myny, D., Trybou, J., 2020. Sistematis ulang pandangan: apa dampak penjadwalan mandiri pada pasien, perawat dan organisasi? *J. Adv. perawat*. doi:10.1111/jan.14579
- Wynendaele, H., Gemmel, P., Peeters, E., Myny, D., & Trybou, J. (2021). The effect of self-scheduling on organizational justice and work attitudes through leader-member exchange: A cross-sectional study using propensity scores. *International Journal of Nursing Studies*, 122, 104032.
- Yulianto, Harry. 2006. Dimensi-dimensi Organizational Justice: Perspektif
- Yunita, N. K. L., & Putra, M. S. (2015). *Pengaruh keadilan organisasi dan lingkungan kerja terhadap turnover intention* (Doctoral dissertation, Udayana University).