

ABSTRAK

Ella Prana Prakasita, Nomor Induk Mahasiswa 152200124, Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta. Judul Penelitian “Pengaruh Persepsi Keadilan Organisasi dan Kepuasan Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Melalui *Turnover intention* sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada PT. Madubaru Bantul). Pembimbing Meilan Sugiarto.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Persepsi Keadilan Organisasi dan Kepuasan Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Melalui *Turnover intention* pada karyawan PT. Madubaru Bantul. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini merupakan 100 orang karyawan PT. Madubaru sebagai responden dengan Teknik sampling *non stratified proportional random sampling*. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial. Analisis statistik inferensial menggunakan metode statistik *partial least square* dengan bantuan aplikasi SEM-PLS 4.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi keadilan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan penilaian kinerja berpengaruh positif dan namun tidak signifikan terhadap *turnover intention*, persepsi keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepuasan penilaian kinerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja, *turnover intention* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, persepsi keadilan organisasi berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja melalui *turnover intention*, dan kepuasan penilaian kinerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja melalui *turnover intention*.

Adapun rekomendasi yang dapat berikan kepada PT. Madubaru berdasarkan hasil penelitian ini adalah membuat sistem penilaian yang lebih terstruktur dan dilakukan berkala setiap bulan untuk menghindari *recency effect*, memastikan setiap karyawan mendapat pelatihan untuk tugas yang diberikan agar kinerja lebih efisien, memenuhi hak karyawan serta memberi penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan performa di atas rata-rata dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk mengurangi keinginan karyawan untuk keluar, dan melakukan pelatihan bagi karyawan yang bertanggungjawab melakukan penilaian kinerja supaya penilaian berjalan efektif. Sedangkan rekomendasi untuk peneliti berikutnya adalah menambahkan variabel terkait penelitian ini dan memilih objek industri manufaktur lain agar dapat menjadi pembanding, mempertimbangkan pemilihan sampel dengan lebih baik agar penelitian lebih jelas interpretasinya, menggunakan variabel yang masih jarang digunakan seperti keinginan karyawan untuk menetap (*intention to stay*), dan melakukan penelitian di perusahaan dengan mayoritas karyawan usia muda untuk memperdalam pengaruh *turnover intention*.

Kata Kunci: Persepsi Keadilan Organisasi, Kepuasan Penilaian Kinerja, Kinerja, *Turnover intention*.