

KONTRIBUSI DIMENSI-DIMENSI KEADILAN ORGANISASI DALAM MEMREDIKSI KEINGINAN BERPINDAH PADA KARYAWAN PT. Y

THE CONTRIBUTION OF ORGANIZATIONAL JUSTICE DIMENTION IN PREDICTING TURNOVER INTENTION ON EMPLOYEES PT. Y

Oleh :
Anastasya¹
Yulinda Septiani Manurung²
Rianda Elvinawanty³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi dalam memprediksi keinginan berpindah karyawan. Hipotesis yang diajukan berbunyi dimensi-dimensi keadilan organisasi dapat memprediksi keinginan berpindah pada karyawan PT. Y. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dimensi distributive justice, procedural justice, interpersonal justice, dan interpersonal justice terhadap keinginan berpindah. Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Y sebanyak 108 orang. Hasil analisis data yang diperoleh menunjukkan nilai Anareg dengan $F = 24.694$ dan p sebesar $0,000$ ($p < 0,05$) bahwa ada pengaruh keadilan organisasi terhadap keinginan berpindah. Hasil analisis data yang diperoleh menunjukkan dimensi procedural justice, interpersonal justice, dan information justice berpengaruh negative dalam memprediksi keinginan berpindah. Sedangkan dimensi distributive justice ditemukan tidak dapat memprediksi keinginan berpindah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sumbangan yang diberikan variabel keadilan organisasi terhadap keinginan berpindah sebesar 47% (Adjusted R Square = 0,470).

Kata Kunci: Karyawan; Keadilan Organisasi; Keinginan Berpindah

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out the effect of organizational justice in predicting turnover intention of employees. The hypothesis stated the dimensions of organizational justice may predict turnover intention of employees at PT. Y. The research data analysis used was multiple regression analysis to know the effect of distributive justice, procedural justice, interpersonal justice, and interpersonal justice to turnover intention. The research subjects were all employees of PT. Y consisting of 108 employees. The result of the data analysis reveal $F = 24.694$ with $p = 0.000$ ($p < 0,05$), means there is an effect of organizational justice to turnover intention. The result of the data showed that procedural justice, interpersonal justice, and information justice have negative influence in predicting turnover intention. Meanwhile, distributive justice has been found could not predict turnover intention. The result of the study showed that the contribution was 47% (Adjusted R Square = 0,470).

Keywords: Employee; Organizational Justice; Turnover Intention

¹ Universitas Prima Indonesia, annastasya234@gmail.com

² Universitas Prima Indonesia

PENDAHULUAN

Suatu organisasi layak untuk dikatakan mampu mempertahankan keberlangsungan hidup dan berhasil dalam mencapai tujuannya ketika mereka menyadari bahwa produktivitas organisasi bukan hanya bergantung kepada sarana dan prasarana yang disediakan, melainkan juga bergantung pada sumber daya manusia. Tanpa adanya sumber daya manusia, maka sebuah organisasi tidak akan mampu menggerakkan sumber daya lainnya, sehingga secara tidak langsung sumber daya manusia dapat memengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Hal ini membuat organisasi menyadari betul bahwa sumber daya manusia adalah investasi terbesar yang dimiliki dan merupakan aset internal yang berharga.

Pada kenyataannya, karyawan yang dianggap sebagai aset penting perusahaan masih jauh dari istilah tersebut. Kesenjangan antara ekspektasi saat pertama kali masuk dan menjadi bagian dari perusahaan dengan kenyataan bahwa ditemukan banyak ketidaksesuaian perjanjian kerja dan kebijakan perusahaan banyak ditemukan dalam kehidupan sehari-hari. Akibatnya, banyak karyawan yang merasa diperlakukan secara tidak adil di perusahaan tempatnya bekerja.

Banyak perusahaan yang tidak membayar hak-hak karyawan seperti gaji atau tunjangan-tunjangan seperti yang dijanjikan, tidak memedulikan kondisi fisik tempat kerja dimana akan sangat berpengaruh pada kenyamanan dan kesejahteraan karyawan, tidak memberikan penghargaan atas prestasi karyawan, bahkan sampai pada keputusan perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Keadaan ini membuat banyak karyawan merasa bahwa keberadaannya tidak dihargai di dalam perusahaan, merasa bahwa tempat mereka bekerja sudah berlaku tidak adil, bahkan sampai memiliki persepsi bahwa perusahaan tidak menginginkan mereka sebagai bagian dari organisasi, sehingga muncul keinginan karyawan untuk berpindah kerja.

Konsep *turnover* memiliki dampak besar pada organisasi. *Turnover* memiliki kontribusi negatif terhadap efektivitas organisasi dan komitmen karyawan yang bertahan (Muhammad & Fajrianti, 2013). Menurut Robbins dan Judge (dalam Putra & Putra, 2014), *turnover* adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela. Sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*) mengacu pada hasil evaluasi mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi (Wedantha & Supartha, 2016).

Menurut Kadiman (dalam Putra & Putra, 2014) intensitas *turnover* yang tinggi dapat menyebabkan perusahaan tidak dapat memperoleh manfaat dan keuntungan dari program peningkatan kinerja karyawan karena mengeluarkan biaya yang lebih besar untuk program rekrutmen, seleksi, dan pelatihan karyawan baru. Andini (dalam Wedantha & Supartha, 2016) menyatakan tingkat *intent to leave* yang tinggi akan menimbulkan dampak yang negatif bagi organisasi, hal ini

seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni berupa biaya pelatihan dan rekrutmen. *Intent to leave* yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan akan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih karyawan baru (Wedantha & Supartha, 2016).

Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya *turnover* karena individu yang memilih keluar dari organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain (Putra & Surya, 2016). Rokhmah (dalam Putra & Putra, 2014) menyatakan apabila setiap perusahaan ingin jumlah terjadinya turnover dapat diminimalkan maka setiap perusahaan perlu mempelajari tentang penyebab terjadinya *turnover intention* pada karyawan.

Pendapat lain disampaikan oleh Harnoto (dalam Ermanilis, dkk., 2014), turnover intention adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Petronila, dkk. (dalam Ermanilis, dkk., 2014) mengemukakan bahwa keinginan berpindah merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja atau berpindah dari pekerjaannya sendiri secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

Faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* karyawan menurut Cotton dan Tuttle (dalam Aslan & Mustafa, 2015) dapat dikategorikan sebagai faktor eksternal (angka pengangguran, pilihan pekerjaan alternatif, dan lain-lain), faktor organisasi (upah, penghargaan, tipe manajemen, dan lain-lain) dan faktor personal (kepribadian, usia, latar belakang keluarga, dan lain-lain). Karyawan memandang faktor-faktor ini sebagai acuan pada level kepuasan kerja mereka. Apabila seorang karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan melihat kemungkinan untuk keluar dari pekerjaannya dan mencari peluang pekerjaan lainnya. Kemudian karyawan tersebut akan melakukan perbandingan antara pekerjaannya saat ini dengan peluang pekerjaan yang tersedia (Mobley dalam Aslan & Mustafa, 2015). Keadilan dalam suatu organisasi menjadi indikator dari komitmen karyawan dalam organisasi tempatnya bekerja.

Harnoto (dalam Sianipar & Haryanti, 2014) menjelaskan beberapa tanda-tanda karyawan melakukan intensi *turnover*. Pertama, absensi yang meningkat; pada fase ini, ketidakhadiran karyawan dalam bekerja akan meningkat. Tanggung jawab karyawan juga akan sangat berkurang dibandingkan dengan sebelumnya. Kedua, mulai malas bekerja; karyawan akan mulai malas bekerja karena ia merasa bahwa bekerja di tempat lain lebih dapat memenuhi keinginan karyawan tersebut. Ketiga, peningkatan pelanggaran terhadap tata tertib kerja; karyawan dapat melakukan pelanggaran di tempat kerja misalnya dengan meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya. Keempat, meningkatnya protes terhadap atasan; karyawan mulai melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan pada atasan, baik

**ANASTASYA, YULINDA SEPTIANI MANURUNG, & RIANDA
ELVINAWANTY, Kontribusi Dimensi-dimensi Keadilan Organisasi dalam
Memprediksi Keinginan Berpindah pada Karyawan PT. Y**

mengenai balas jasa yang diberikan ataupun peraturan dari perusahaan yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan. Kelima, perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya; pada tanda ini, perilaku yang muncul biasanya karyawan akan memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap tugas yang diberikan padanya. Tanggung jawab yang ditunjukkan meningkat jauh dan sangat berbeda dari biasanya. Hal ini sebagai tanda karyawan akan melakukan *turnover*.

Indikasi intensi *turnover* menurut Triaryati (dalam Sianipar & Haryanti, 2014), yaitu, antara lain keinginan untuk mencari pekerjaan lain dengan gaji/upah yang lebih tinggi, keinginan untuk mencari peluang karir yang tidak didapatkan di perusahaan, keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan pendidikan, keinginan untuk mencari pekerjaan lain karena ingin suasana lingkungan dan hubungan kerja yang lebih baik, keinginan untuk mencari pekerjaan yang dapat menjamin kelangsungan hidup.

Mobley (dalam Nadiri & Tanova, 2010) telah merumuskan proses keputusan untuk menjelaskan bagaimana individu memutuskan untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja. Berdasarkan model yang dibuat Mobley, pertama-tama individu melakukan evaluasi terhadap pekerjaan mereka saat ini dan mengalami kepuasan atau ketidakpuasan pada pekerjaannya. Apabila yang dirasakan adalah ketidakpuasan, maka pemikiran untuk keluar dari organisasi muncul. Sebelum mencari alternatif pekerjaan, individu terlebih dahulu mencoba melakukan evaluasi pada biaya yang akan dikenakan jika keluar dari pekerjaannya saat ini dan keuntungan yang didapat dari pencarian alternatif pekerjaan lain. Apabila keuntungan yang diharapkan sesuai, pencarian alternatif pekerjaan dimulai, diikuti oleh penilaian dan perbandingan dari alternatif pekerjaan dengan situasi saat ini. Keinginan untuk keluar terbentuk jika alternatif pekerjaan lebih diinginkan dan diikuti oleh tindakan yang sesungguhnya.

Pada kenyataannya, sebagian besarmasalah *turnover intention* yang dialami karyawan dipengaruhi oleh faktor internal perusahaan, yaitu salah satunya adalah *organizational justice*. Menurut Cropanzano dan Greenberg (dalam Muhammad & Fajrianti, 2013) keadilan organisasi adalah persepsi keadilan menurut karyawan tentang perlakuan yang diterima dari organisasi.

Colquitt, dkk. (dalam Putra & Putra, 2014) mengemukakan bahwa keadilan organisasi adalah sesuatu yang mendasari persepsi karyawan tentang adanya keadilan di tempat kerjanya. Menurut Cropanzano dan Greenberg (dalam Muhammad & Fajrianti, 2013) keadilan organisasi adalah persepsi keadilan menurut karyawan tentang perlakuan yang diterima dari organisasi.

Keadilan organisasi memahami persepsi individu di organisasi mengenai keadilan atas hasil yang mereka terima, prosedur yang digunakan dalam pembagian hasil tersebut, dan perlakuan yang mereka terima selama di organisasi. Keadilan merupakan konsep yang subjektif dan deskriptif dalam menangkap

kebenaran, bukan realitas obyektif atau perspektif kode moral (Cropanzano dalam Muhammad & Fajrianti, 2013).

Pendapat lain disampaikan juga oleh Folger dan Cropanzano (dalam Ermanilis, dkk., 2014) menjelaskan keadilan organisasional sebagai kondisi pekerjaan yang mengarahkan individu pada suatu keyakinan bahwa mereka diperlakukan secara adil atau tidak adil oleh organisasinya. Menurut Mahdi (dalam Wedantha & Supartha, 2016) keadilan organisasi adalah konsep teoritis tentang bagaimana karyawan diperlakukan dalam suatu organisasi. Jika karyawan diperlakukan tidak adil pada tempat ia bekerja, maka karyawan akan melepas tanggung jawabnya, konsekuensi yang akan timbul yaitu meningkatnya absensi karyawan dan akan memicu terjadinya *turnover*.

Keadilan organisasi terbagi ke dalam empat dimensi, yaitu: keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal, dan keadilan informasi (Gibson, dkk., 2012). Pertama adalah keadilan distributif, yaitu Keadilan distributif adalah keadilan yang dirasakan tentang bagaimana sumber daya dan manfaatnya didistribusikan ke seluruh organisasi. Konsep ini sering kali berhubungan dengan kompensasi dan terkait erat dengan teori ekuitas. Kedua adalah keadilan prosedural, yaitu keadilan yang mengacu untuk melihat keadilan dari proses dan prosedur organisasi yang digunakan untuk membuat keputusan sumber daya dan alokasi. Artinya, karyawan memperhatikan keadilan pengambilan keputusan di semua bidang pekerjaan, termasuk keputusan terkait kompensasi, penilaian kinerja, pelatihan, dan tugas kelompok kerja.

Ketiga adalah keadilan Interpersonal, yaitu keadilan yang mengacu pada penilaian yang dibuat oleh karyawan tentang apakah mereka merasa diperlakukan dengan adil oleh atasan dan otoritas lainnya dalam organisasi. Keempat adalah Keadilan Informasi, yaitu dimensi keadilan yang berfokus pada apakah karyawan memahami keputusan dan komunikasi dari pihak berwenang dan dijelaskan secara adil atau tidak, atau apakah keputusan penting yang dikomunikasikan kepada karyawan tersebut memerlukan waktu untuk menjelaskannya secara menyeluruh dan masuk akal.

Menurut Adams (dalam Aslan & Mustafa, 2015), karyawan selalu membandingkan modal mereka (latar belakang pendidikan, pengalaman bekerja, performa kerja, dan lain-lain) dan pendapatan mereka (upah, promosi, persamaan derajat, pengakuan, dan lain-lain) dengan orang yang memiliki status yang sama dengan mereka. Karyawan melakukan perbandingan ini berdasarkan standar keadilan masing-masing. Persepsi keadilan berbeda antara satu individu dengan individu lainnya. Oleh karena itu, persepsi yang berbeda-beda inilah yang menghasilkan perilaku positif maupun negatif. Persepsi positif dari keadilan organisasi meningkatkan komitmen organisasi dan produktivitas kerja. Di sisi lain, persepsi negatif dari keadilan organisasi membahayakan organisasi dan meningkatkan angka *turnover* karyawan.

**ANASTASYA, YULINDA SEPTIANI MANURUNG, & RIANDA
ELVINAWANTY, Kontribusi Dimensi-dimensi Keadilan Organisasi dalam
Memprediksi Keinginan Berpindah pada Karyawan PT. Y**

Berdasarkan uraian di atas, ada pun hipotesis mayor yang dapat diajukan dalam penelitian ini yaitu “adanya hubungan antara *organizational justice* dengan *turnover intention*.”

Adapun hipotesis minor yang dapat diajukan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Ada hubungan negatif antara dimensi *distributive justice* dengan *turnover intention*. Semakin tinggi dimensi *distributive justice*, maka intensi *turnover* karyawan semakin rendah, begitu juga sebaliknya.
- b. Ada hubungan negatif antara dimensi *procedural justice* dengan *turnover intention*. Semakin tinggi dimensi *procedural justice*, maka intensi *turnover* karyawan semakin rendah, begitu juga sebaliknya.
- c. Ada hubungan negatif antara dimensi *interpersonal justice* dengan *turnover intention*. Semakin tinggi dimensi *interpersonal justice*, maka intensi *turnover* karyawan semakin rendah, begitu juga sebaliknya.
- d. Ada hubungan negatif antara dimensi *information justice* dengan *turnover intention*. Semakin tinggi dimensi *information justice*, maka intensi *turnover* karyawan semakin rendah, begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan pemaparan tersebut dirumuskan tujuan penelitian ini untuk meneliti apakah ada hubungan antara *organizational justice* dan *turnover intention* pada karyawan PT. Y.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *turnover intention*, sedangkan variabel bebas adalah *organizational justice*.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian sebanyak 108 karyawan PT. Y. Dengan jumlah populasi sebesar 108 karyawan, maka penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh atau teknik *total sampling* yang menggunakan seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data menggunakan instrument berupa skala melalui kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan yang berpedoman pada aspek-aspek variabel. Yang pertama adalah skala *turnover intention* dan mempunyai reliabilitas sebesar 0,922 serta koefisien validitas bergerak dari 0,333 sampai dengan 0,668. Yang kedua adalah skala *organizational justice*, dengan dimensi *distributive justice* mempunyai reliabilitas sebesar 0,656 dan koefisien validitas bergerak dari 0,345 sampai dengan 0,549; dimensi *procedural justice* mempunyai reliabilitas sebesar 0,844 dan koefisien validitas bergerak dari 0,321 sampai dengan 0,817; dimensi *interpersonal justice* mempunyai reliabilitas sebesar 0,732 dan koefisien validitas bergerak dari 0,307 sampai dengan 0,526; dan dimensi

information justice mempunyai reliabilitas 0,758 dan koefisien validitas bergerak dari 0,367 sampai dengan 0,547.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda menggunakan bantuan SPSS versi 17 for Windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini adalah penelitian yang mengungkapkan tentang hubungan antara keadilan organisasi terhadap keinginan berpindah pada karyawan PT. Y. Berdasarkan uji asumsi yang dilakukan dengan bantuan program SPSS, berikut adalah tabel yang dihasilkan dari analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini:

Tabel 1: Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	.700	.490	.470	8.079

Berdasarkan tabel, terlihat bahwa nilai F yang dihasilkan dari analisis regresi berganda sebesar 24.694 dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis mayor diterima, yang berarti terdapat hubungan antara *organizational justice* dengan *turnover intention* pada karyawan.

Berdasarkan tabel terlihat bahwa nilai Adjusted R² sebesar 0,470 yang artinya 47 persen variabel *organizational justice* dapat memprediksi *turnover intention* pada karyawan. Sedangkan 53 persen merupakan faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 2: Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif

Dimensi	Standardized Beta	Korelasi Pearson	Sumbangan Relatif	Sumbangan Efektif
<i>Distributive Justice</i>	-0.068	-0.438	2.98%	6.91%
<i>Procedural Justice</i>	-0.654	-0.561	36.69%	74.9%
<i>Interpersonal Justice</i>	-0.338	-0.129	4.36%	8.9%
<i>Information Justice</i>	-0.198	-0.248	4.91%	10%

Berdasarkan tabel 2, dimensi *organizational justice* yang paling memengaruhi *turnover intention* adalah dimensi *procedural justice* dengan nilai sumbangan efektif sebesar 36,69 persen dan sumbangan relatif sebesar 74,9 persen. Dimensi *organizational justice* selanjutnya yang memengaruhi *turnover intention* adalah dimensi *information justice* dengan nilai sumbangan efektif

**ANASTASYA, YULINDA SEPTIANI MANURUNG, & RIANDA
ELVINAWANTY, Kontribusi Dimensi-dimensi Keadilan Organisasi dalam
Memprediksi Keinginan Berpindah pada Karyawan PT. Y**

sebesar 4,91 persen dan sumbangan relative sebesar 10 persen. Pada dimensi *interpersonal justice* diperoleh nilai sumbangan efektif sebesar 4,36 persen dan nilai sumbangan relative sebesar 8,9 persen. Pengaruh yang paling rendah terhadap *turnover intention* ditemukan pada dimensi *distributive justice* dengan nilai sumbangan efektif sebesar 2,98 persen dan nilai sumbangan relatif sebesar 6,1 persen.

Tabel 3: Hasil Analisis r Korelasi

Dimensi	Sig.	Correlation Partial
<i>Distributive Justice</i>	.478	-0.070
<i>Procedural Justice</i>	.000	-0.551
<i>Interpersonal Justice</i>	.000	-0.391
<i>Information Justice</i>	.010	-0.252

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji hipotesis minor yang pertama yaitu ada hubungan negatif antara dimensi *distributive justice* dengan *turnover intention* diperoleh nilai koefisien korelasi parsial $r = -0,070$ dan nilai $p = 0,478$ ($p < 0,05$), maka hipotesis minor pertama ditolak.

Hasil uji hipotesis minor yang kedua yaitu ada hubungan negatif antara dimensi *procedural justice* dengan *turnover intention* diperoleh nilai koefisien korelasi parsial $r = -0,551$ dan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$), maka hipotesis minor kedua diterima.

Hasil uji hipotesis minor yang ketiga yaitu ada hubungan negatif antara dimensi *interpersonal justice* dengan *turnover intention* diperoleh nilai koefisien korelasi parsial $r = -0,391$ dan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$), maka hipotesis minor ketiga diterima.

Hasil uji hipotesis minor yang keempat yaitu ada hubungan negatif antara dimensi *information justice* dengan *turnover intention* diperoleh nilai koefisien korelasi parsial $r = -0,252$ dan nilai $p = 0,010$ ($p < 0,05$), maka hipotesis minor keempat diterima.

Berdasarkan uji hipotesis mayor dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda diperoleh hasil bahwa hipotesis yang diajukan diterima yaitu ada hubungan antara *organizational justice* dengan *turnover intention*, hal ini ditunjukkan dengan nilai F yang dihasilkan sebesar 24,694 dengan nilai signifikansi 0,000. Artinya semakin tinggi *organizational justice*, maka akan semakin rendah *turnover intention* karyawan, demikian juga sebaliknya.

Hasil penelitian yang diperoleh ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad dan Fajrianti (2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara keadilan organisasi terhadap intensi *turnover*

karyawan arsitek dan konstruktor. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Putra dan Putra (2014) yang mengungkapkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan pada *turnover intention*. Penelitian lain yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Wedantha dan Supartha (2016) bahwa ditemukan adanya pengaruh negatif keadilan organisasi terhadap *turnover intention*. Pihak perusahaan harus selalu menjaga dan memperhatikan seberapa besar rasa keadilan organisasi yang dirasakan oleh karyawannya. Keadilan organisasi harus selalu dijaga dengan baik dan dilakukan dengan adil tanpa memandang status karyawan, jika ingin mempertahankan karyawan di dalam perusahaan.

Berdasarkan uji hipotesis minor dengan menggunakan teknik analisis regresi diperoleh hasil bahwa hipotesis diterima yaitu adanya hubungan negatif antara *procedural justice* dengan *turnover intention* ($r = -0,551$ dan $p = 0,000$), adanya hubungan negatif antara *interpersonal justice* dengan *turnover intention* ($r = -0,391$ dan $p = 0,000$), adanya hubungan negatif antara *information justice* dengan *turnover intention* ($r = -0,252$ dan $p = 0,010$). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nadira dan Tanova (2010) yang mendapatkan hasil bahwa dimensi *procedural justice* ($r = -0,508$ dan $p < 0,001$), serta dimensi *interactional justice* ($r = 0,542$ dan $p < 0,001$) memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention*.

Berdasarkan uji hipotesis minor dengan menggunakan teknik analisis regresi diperoleh hasil bahwa hipotesis ditolak yaitu tidak terdapat hubungan antara *distributive justice* dengan *turnover intention* ($r = -0,070$ dan $p = 0,478$). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aslan dan Mustafa (2015) yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara *distributive justice* dengan *turnover intention* ($r = -0,040$ dan $p = 0,626$).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *organizational justice* terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT. Y. Variabel *organizational justice* dapat memprediksi *turnover intention* sebesar 47 persen. Ini berarti bahwa 53 persen sisanya adalah faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* yang tidak diteliti. Dimensi *organizational justice* yang paling memengaruhi *turnover intention* adalah dimensi *procedural justice* yang memberikan sumbangan efektif sebanyak 36.69% dan sumbangan relative sebanyak 74.9%. Penelitian ini terbatas hanya dilakukan terhadap karyawan di PT. Y sehingga hasil penelitian ini hanya dapat digeneralisasikan pada lingkup penelitian ini saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aslan, H. & Mustafa, Ucar. (2015). The Effect of Organizational Justice on Turnover Intentions: A Field Study in Gaziantep. *Journal of Social Science Research*, 9(3), 1912-1919

**ANASTASYA, YULINDA SEPTIANI MANURUNG, & RIANDA
ELVINAWANTY, Kontribusi Dimensi-dimensi Keadilan Organisasi dalam
Memprediksi Keinginan Berpindah pada Karyawan PT. Y**

- Ermanilis., Nelmidia., & Harahap E. F. (2014). Pengaruh Keadilan Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Berpindah dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Pemeditasi. *E-Jurnal Bung Hatta*, 5(2), 2-14.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behaviors, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill
- Muhammad, M. & Fajrianti. (2013). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Arsitek dan Konstruktor di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(2), 83-89
- Nadiri, H. & Tanova, C. (2010). An Investigation of the Role of Justice in Turnover Intentions, Job Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior in Hospitality Industry. *International Journal of Hospitality Management*, (29), 33-41
- Putra, A. A. W. & Putra, M. S. (2014). Pengaruh Keadilan Organisasi pada Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan BPR di Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 13(9)
- Putra, D. G. E. K. & Surya, I. B. K. (2016). Pengaruh Kepuasan Gaji terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisaional sebagai Mediasi pada Rumah Sakit Umum Premagana. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(7), 4281-4308
- Sianipar, A. R. B. & Haryanti, K.,. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover. *Jurnal Psikodimensia*, 13(1), 98-114
- Wedantha, I. B. G. & Supartha, W. G. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Oberoi Hotel Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10), 6288-6316