

**PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA MAXI HOTEL, RESTAURANT
AND SPA DI LEGIAN**

**Cok Istri Vitri Pariatiningsih¹
I Wayan Mudiarta Utama²**

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana (Unud), Bali,
Indonesia. e-mail: cokistrivitri@yahoo.com/ telp: +62 8174781939

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia.

ABSTRAK

Turnover intention merupakan keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya karena niat pindah ke perusahaan lain. Tingkat *turnover* yang tinggi akan mempengaruhi perusahaan dan memberikan dampak negatif. Perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* di dalam perusahaan. Tujuan penelitian ini guna mengetahui pengaruh keadilan distributif dan komitmen organisasi dengan *turnover intention*. Penelitian ini dilakukan di Maxi Hotel, Restaurant and Spa. Sampel yang digunakan sejumlah 72 orang karyawan, metode yang digunakan adalah non probability sampling, khususnya sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan survey. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini berupa teknik analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa keadilan distributif dan komitmen organisasi berpengaruh negatif pada *turnover intention*. Hal ini menunjukkan jika semakin tinggi keadilan distributif serta tingginya komitmen organisasi karyawan akan berdampak semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan.

Kata kunci: keadilan distributif, komitmen organisasi, *turnover intention*

ABSTRACT

Employee turnover intention is the desire to quit his job because of the intention to move to another company. High turnover rates will affect the company and have a negative effect. Noteworthy factors influencing turnover intention in the company. The purpose of this study to determine the effect of distributive justice and organizational commitment to turnover intention. This research was carried out in Maxi Hotel, Restaurant and Spa. The sample used some 72 employees, the method used is non-probability sampling, in particular saturated sampling. Data were collected through observation, interviews, and surveys. The technique used in this study a multiple linear regression analysis technique. Based on the analysis found that distributive justice and organizational commitment negative effect on turnover intention. It shows if the higher distributive justice and the high commitment of the employee organization will impact increasingly low level of employee turnover intention.

Keywords: *distributive justice, organizational commitment, turnover intention*

PENDAHULUAN

Suatu organisasi membutuhkan Sumber daya manusia (SDM) untuk menggerakkan sumber daya lainnya. Sebagaimana kita ketahui setiap organisasi atau perusahaan diwakili oleh sumber daya manusia (SDM). Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM, SDM tersebut akan baik kualitas dan kinerjanya bila dipimpin dan dikelola dengan tepat. Untuk dapat mengelola SDM dengan baik, setiap pemimpin dan manajer serta bagian yang menangani SDM harus mengerti masalah manajemen SDM dengan baik pula (Widodo, 2015:1).

Dalam sebuah bisnis, apalagi yang berupa hotel, manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peranan penting yang harus diperhatikan secara teratur. Manajemen sumber daya manusia memegang peran penting dalam aktivitas organisasi. Perusahaan perlu memastikan SDM bekerja secara baik guna mencapai tujuan yang diinginkan, selain itu melakukan investasi juga penting guna mempertahankan sumber daya manusia yang potensial, mempersiapkan penerimaan serta penyeleksian dan berusaha menghindari perpindahan karyawan (Anis dkk., 2003).

Turnover intention merupakan keinginan yang relatif kuat dari tujuan individu untuk meninggalkan organisasi (S. Handi dan Fendy, 2003). Menurut Rivai dan Sagala (2011: 238), *turnover intention* merupakan keinginan pekerja untuk berhenti dari perusahaan karena niat pindah ke lain perusahaan, selain itu menciptakan tantangan bagi pengembangan harus mempersiapkan pencegahannya. Penurunan tingkat kepuasan baik dari sudut pandang individual

maupun sosial dicirikan melalui penurunan motivasi seperti: malas kerja, stress, kualitas rendah, sakit fisik, masa bodoh dengan tugas pekerjaannya, komunikasi personal kurang, hal tersebut dapat menimbulkan *turnover intention* (Purna, 2013).

Turnover karyawan secara umum dapat menjadi suatu isu yang kurang baik bagi perusahaan, tetapi dapat pula menjadi isu yang meningkatkan nilai perusahaan apabila dikendalikan secara logis dan tepat (Suhanto, 2009). *Turnover intention* telah ditekankan sebagai faktor penting pemicu penurunan kinerja organisasi yang dipengaruhi oleh variabel yang beragam dari organisasi (Lambert *et al.*, 2006). Tingginya tingkat *turnover* dapat berdampak negatif bagi perusahaan dalam hal *hospitality industry* dan membengkaknya biaya pelatihan dan rekrutmen kembali sumber daya manusia (Ahsan dkk., 2013). Mosadeghrad (2013) menyatakan bahwa *turnover* karyawan adalah proses karyawan meninggalkan perusahaan.

Turnover intention yang bersifat sukarela berdampak sangat mahal terhadap organisasi, karena akan menginvestasikan banyak waktu dan uang (Spreitzer dan Mishra, 2002). Keefektifan organisasi dapat dipengaruhi oleh *turnover intention*, tingginya *turnover* dapat mengakibatkan membengkaknya pengeluaran perusahaan guna perekrutan kembali sumber daya manusia. Selain itu dapat pula mengakibatkan ketidakpuasan dan ketidakstabilan pada keadaan yang dialami tenaga kerja sehingga berdampak pada kinerja perusahaan (Andini, 2010). Niat berganti pekerjaan karyawan akan cenderung memunculkan sikap-sikap yang dapat berdampak negatif bagi perusahaan yang biasa ditunjukkan dengan mencari

alternatif pekerjaan yang lebih menguntungkan, kurang antusias dengan pekerjaan, sering mengeluh, merasa tidak senang dengan pekerjaannya dan menghindari tanggungjawabnya (Sari, 2013).

Variabel *turnover intention* dapat diukur dengan indikator sebagai berikut: keinginan akan mencari pekerjaan di organisasi lain karena merasa kurang cocok, kecenderungan karyawan berfikir untuk keluar dari perusahaan, kemungkinan karyawan meninggalkan organisasi jika ada kesempatan baik, kemungkinan mencari pekerjaan dalam waktu kurang dari satu tahun, kemungkinan untuk meninggalkan organisasi, (Witasari, 2009).

Keadilan organisasi bersangkutan dengan cara di mana karyawan merasa telah mendapat perlakuan yang adil dalam pekerjaannya dan hal tersebut akan mempengaruhi pekerjaan lain yang bersangkutan (Malik, 2011). Keadilan operasional dibagi menjadi tiga bagian, yaitu keadilan prosedural, keadilan interaksional dan keadilan distributif. Keadilan prosedural adalah keadilan mengenai kebijakan prosedur yang dirasakan karyawan dalam hal pembuatan keputusan (Greenberg, 1990). Keadilan interaksional merupakan keadilan mengenai perlakuan antar satu orang dan orang lainnya yang diterima dari pembuat keputusan organisasi (Herman, 2013). Zaman *et al.*, (2010) manajemen sangat dianjurkan untuk meningkatkan kebijakan keadilan dalam organisasi sehingga dapat mengurangi *turnover intention*.

Keadilan distributif merupakan keadilan yang menyangkut tentang perbedaan antara hasil yang diperoleh antara satu orang dengan orang yang lainnya (Schuler dan Jackson, 1997:81). Persepsi karyawan tentang keadilan

distributif mempertimbangkan niat mereka untuk meninggalkan organisasi, di mana ketika mereka melihat keadilan distributif itu sendiri dalam organisasi karyawan biasanya tidak memiliki niat untuk berhenti, ini berarti bahwa ketika keadilan distributif tinggi dalam organisasi niat karyawan berhenti sangat rendah (Johan *et al.*, 2013). Ponnu dan Chuah (2010) menyatakan bahwa ada hubungan negatif antara keadilan distributif dan *turnover intention*.

Menurut Robbins and Judge (2015:143) dalam teori keadilan, para karyawan membandingkan apa yang diperoleh dari pekerjaannya (“hasil” misalnya gaji, promosi, atau pengakuan) pada apa yang karyawan masukkan ke dalamnya (“input” misalnya usaha, pengalaman, dan pendidikan). Karyawan mengambil rasio hasil terhadap *input* dan membandingkannya dengan rasio karyawan lainnya, biasanya seseorang yang sama seperti rekan kerja atau seseorang dengan pekerjaan yang sama. Jika karyawan meyakini bahwa rasionya sama dengan yang dibandingkan, suatu keadaan keadilan terjadi dan karyawan memandang situasi tersebut sama adilnya. *Equity theory* mengatakan adanya keseimbangan antara *input* dan *out comes* dari karyawan (Iyigun dan Tamer, 2012). Keadilan distributif memiliki 3 aturan dasar, diantaranya: aturan kebutuhan (*the need rule*), aturan kesamaan (*equality rule*), aturan kontribusi (*contribution rule*) (S. Handi dan Fendy, 2003). Pertukaran *input* dan *outcome* yang dianggap tidak sesuai bagi karyawan dapat menimbulkan *turnover intention*.

Keadilan distributif biasa mengarah pada permasalahan persepsi seseorang mengenai keadilan akan gaji yang diterima (S. Handi dan Fendy, 2003). Keadilan distributif mencerminkan bagaimana imbalan (seperti kompensasi) dari upaya

organisasi didistribusikan di antara karyawan (Ponnu dan Chuah, 2010). Keadilan distributif juga dianggap sebagai hasil yang wajar diterima oleh seorang karyawan seperti gaji dan promosi (Malik, 2011).

Rasa keadilan dalam organisasi sebaiknya ditanamkan dan diperjelas dengan cara membuat aturan atau kebijakan pemberian kompensasi (Badawi, 2012). Adapun indikator keadilan distributif yaitu *outcome* yang berupa gaji, jadwal kerja, beban kerja, dan tanggung jawab (Kadaruddin dkk., 2012). Dari pernyataan di atas keadilan distributif berpengaruh terhadap *turnover intention*. Keadilan distributif merupakan keadilan akan gaji yang diterima oleh karyawan yang nantinya akan mempengaruhi persepsi karyawan mengenai keadilan yang ada di dalam perusahaan.

Komitmen karyawan pada organisasi menumbuhkan rasa setia terhadap organisasi serta ingin bekerja secara maksimal demi kepentingan organisasi (Widodo, 2010). Menurut Robbins and Judge (2008:100) komitmen organisasi adalah suatu keadaan kepemihakan karyawan pada organisasi demi pencapaian tujuan serta keutuhan anggota organisasi. Manajemen perlu memperoleh komitmen karyawan karena komitmen tersebut menunjuk pada kemajuan dalam tujuan organisasi, selain itu komitmen organisasi merupakan keinginan untuk tetap menjadi bagian organisasi dengan adanya ketertarikan individu (Widodo, 2010).

Komitmen organisasi merupakan niat untuk tetap tinggal dalam organisasi serta melibatkan diri untuk pencapaian tujuan organisasi (Sari, 2013). Bagi pihak organisasi, karyawan yang berkomitmen dapat berarti peningkatan masa kerja

karyawan, penurunan tingkat *turnover*, serta mengurangi biaya pelatihan (Azeem, 2010). Komitmen merupakan pengabdian atau dedikasi seseorang pada pekerjaannya sebagai kebutuhan dalam hidupnya (Istijanto, 2010:244). Komitmen organisasi merupakan loyalitas karyawan di mana anggota menuangkan perhatiannya pada organisasi untuk keberhasilan serta kemajuannya (Mira dan Margaretha, 2012). Kurangnya komunikasi yang ideal, ditambah dengan ketidakjelasan peran dan persepsi dapat memberikan dampak yang berbeda pada komitmen organisasi (Bruneto dkk., 2011).

Komitmen organisasi adalah keadaan di mana seseorang loyal dan memihak suatu organisasi pada tempat bekerjanya dengan memperhatikan nilai dan tujuan organisasi (Novaliawati dkk., 2012). Organisasi yang mampu menunjukkan perhatian dan memperoleh kepercayaan karyawan akan mendapatkan komitmen dari karyawan itu sendiri, selain itu karyawan turut serta dalam membantu perusahaan untuk maju, sehingga diperlukan tingginya tingkat komitmen karyawan dan rendahnya tingkat niat berpindah pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan (Sari, 2013). Adapun indikator untuk mengukur variabel ini: kesetiaan ditandai dengan karyawan ingin tetap bekerja di perusahaan, kebanggaan ditandai dengan adanya semangat kerja karyawan di perusahaan, kemauan merupakan niat dalam bekerja secara maksimal dalam mencapai target perusahaan, (Irbayuni 2012). Komitmen organisasi merupakan keterkaitan karyawan dengan perusahaan yang nantinya akan menunjukkan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya.

Teori pembentukan tingkah laku merupakan teori tentang pembentukan tingkah laku untuk menjelaskan tentang intensi (Fishbein dan Icek, 1975). Berdasarkan teori ini intensi individu, sikap dan keyakinan memiliki hubungan timbal balik. Terjadinya *turnover intention* dipengaruhi oleh keyakinan yang menyangkut komitmen organisasi di mana hal tersebut akan mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi.

Dalam teori pembentukan tingkah laku dijelaskan Allen *and* Meyer (1990) dalam Tobing, 2009 menyatakan bentuk komitmen organisasi ada tiga yaitu: Komitmen afektif, yang berkaitan dengan keterikatan emosional, keterlibatan, dan identifikasi pada organisasi. Karyawan akan tetap bekerja pada organisasi dari keinginannya. Komitmen kontinuan, yang berkaitan dengan komitmen individu berdasarkan pertimbangan mengenai sesuatu yang dikorbankan jika meninggalkan perusahaan. Karyawan akan memilih tetap di perusahaan dengan pemikiran sebagai pemenuhan kebutuhan. Komitmen normatif, yang berkaitan dengan keyakinan seseorang mengenai tanggung jawab pada perusahaan. Karyawan akan memilih tinggal pada organisasi dikarenakan merasa wajib dan loyal terhadap organisasi.

Berdasarkan pemaparan penelitian terdahulu dan mengacu pada teori-teori yang ada, hotel ini juga memiliki perbedaan kondisi normatif yang menimbulkan kesenjangan, berkaitan dengan keadilan distributif yang menyangkut gaji dan komitmen organisasi yang menyangkut kepemilikan karyawan pada perusahaan terhadap *turnover intention*. Wawancara yang dilakukan dengan karyawan menemukan bahwa karyawan merasa mendapat perlakuan tidak adil yang

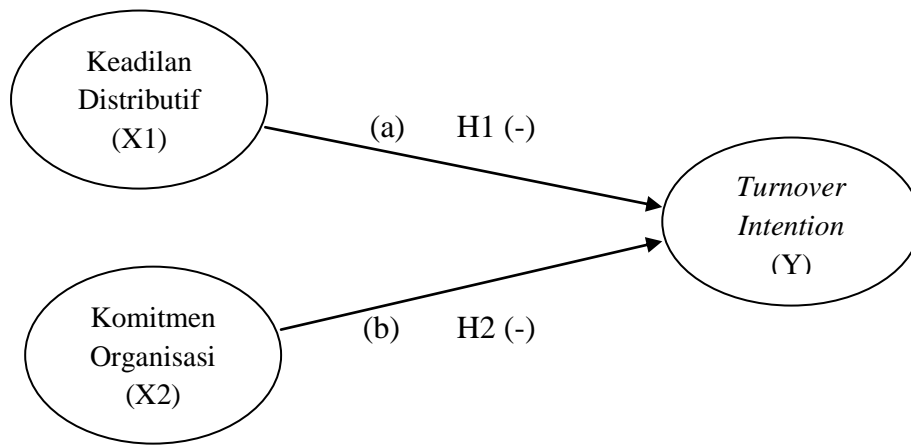
berhubungan dengan pembagian gaji yang diperoleh antara karyawan yang jabatannya sama. Salah satu faktor ini menjadi penyebab terjadinya *turnover* di dalam organisasi. Terkait dengan *turnover intention* dari hasil wawancara yang dilakukan menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang mengundurkan diri sebesar 15,9 persen atau sebanyak 14 orang, dengan jumlah rata-rata karyawan sebanyak 88 orang pada tahun 2014.

Berdasarkan pemaparan latar belakang, maka diketahui rumusan masalahnya dapat dilihat seperti berikut: Apakah keadilan distributif berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Maxi Hotel, *Restaurant and Spa*? Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Maxi Hotel, *Restaurant and Spa*?

Tujuan dari penelitian ini secara spesifik sesuai dengan rumusan masalah yang ada, yaitu untuk mengetahui pengaruh keadilan distributif dengan *turnover intention*, dan mengetahui pengaruh komitmen organisasi dengan *turnover intention*. Kegunaan teoritis yang dihasilkan dari penelitian ini dapat membuktikan kebenaran teori-teori yang menjadi sumber informasi dalam bidang ilmu manajemen SDM, serta sebagai referensi bagi penelitian lain dengan objek yang sama. Kegunaan secara praktis dalam penelitian ini adalah dapat menjadi pertimbangan untuk perusahaan dalam evaluasi kinerja karyawan di Maxi Hotel, *Restaurant and Spa*, dan memberikan inspirasi serta pemikiran-pemikiran baru untuk perusahaan guna menentukan kebijakan yang akan digunakan khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia di Maxi Hotel, *Restaurant and Spa*.

Turnover karyawan atau perputaran karyawan adalah suatu istilah untuk mengukur berapa banyak orang yang pergi meninggalkan perusahaan karena suatu dan lain sebab (Ardana dkk., 2012: 53). Keadilan distributif menunjuk pada keadilan yang diterima dalam pemberian penghargaan di dalam suatu organisasi seperti pembayaran yang tepat dalam waktu dan jumlah yang diterima dan tingkat manfaat (Simpson & Kaminski, 2007). Komitmen organisasi adalah keadaan loyal dan memihak suatu organisasi pada tempat bekerjanya dan berusaha terhadap nilai dan tujuan organisasi (Novaliawati dkk., 2012).

Menurut Shun (2011) yang menyatakan bahwa faktor utama penyebab karyawan memiliki keinginan berpindah adalah gaji dan promosi serta komitmen terhadap perusahaan. Keadilan distributif memiliki pengaruh negatif dengan *turnover intention*, ketika persepsi karyawan terhadap keadilan distributif tinggi, maka *turnover intention* mereka akan rendah (Fatt *et al.*, 2010). Hipotesis 1 menyatakan (H1) : Keadilan distributif memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Menurut Jehanzeb *et al.* (2013) komitmen organisasi berpengaruh negatif dengan keinginan keluar dari organisasi. Hipotesis 2 menyatakan (H2) : Komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*.



Gambar 1. Kerangka Berfikir Penelitian
Sumber: Fatt *et al.*, 2010; Jehanzeb *et al.*, 2013.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat asosiatif dan menggunakan metode penelitian kuantitatif, meneliti sampel atau populasi yang telah ditentukan. Hubungan dalam penelitian ini yaitu pengaruh keadilan distributif serta komitmen organisasi dengan *turnover intention*. Penelitian ini dilakukan di sebuah hotel kawasan Legian yaitu Maxi Hotel, *Restaurant and Spa*, tepatnya di jalan Legian no. 83. Lokasi tersebut dipilih karena terjadi *turnover* karyawan beberapa tahun terakhir ini, yang disebabkan oleh beberapa faktor di antaranya gaji yang kurang setara dengan tanggung jawab yang dibebankan serta kurangnya kepemihakan karyawan pada organisasi. Obyek penelitian dalam penelitian ini yaitu keadilan distributif, komitmen organisasi dan *turnover intention* Maxi Hotel, *Restaurant and Spa*.

Penelitian ini menggunakan jenis data yang berdasarkan pada sifatnya di antaranya, data kuantitatif yang dinyatakan dalam bentuk angka. Data kuantitatif

pada penelitian ini berupa jumlah karyawan pada Maxi Hotel, Restaurant and Spa. Kemudian, data kualitatif merupakan data yang tidak berbentuk angka, yaitu data yang berasal dari hasil observasi dan kuesioner.

Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian yang berupa kuesioner yang dibagikan kepada 72 orang karyawan pada Maxi Hotel, *Restaurant and Spa*. Penelitian ini menggunakan Skala Likert yang merupakan alat di mana digunakan untuk mengukur pendapat, persepsi, dan sikap satu orang atau lebih mengenai fenomena sosial (Sugiyono, 2013:132).

Uji validitas merupakan cara mengkorelasikan skor faktor dengan skor total, di mana nilai positif 0,3 ke atas berarti hal tersebut mempunyai *construct* yang kuat. Uji validitas merupakan uji ketepatan instrument untuk mengukur apa yang ingin diukur (Priyanto, 2010:90). Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mencari tahu konsistensi serta kehandalan jawaban responden tentang kondisi perusahaan (Anshari, 2013). Data reliabel apabila nilai *cronbach alpha* >0,6 Nunnally dalam (Ghozali, 2007:42). Hal ini menandakan instrumen kuesioner yang ada dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian dan apabila seandainya pengukuran kembali dilakukan akan memberikan hasil identik.

Penelitian ini metode analisis regresi linier berganda berguna sebagai alat guna mencari tahu pengaruh variabel independen dengan variabel dependen. Variabel independen didalam penelitian ini yaitu keadilan distributif (X1) dan komitmen organisasi (X2), sedangkan variabel dependennya adalah *turnover intention* (Y). Persamaan regresi linier berganda dapat dijabarkan dengan rumus sebagai berikut (Rimbawan, 2013:318):

$$\hat{Y}_i = a + b_1X_{1i} + b_2X_{2i} + e_i$$

Keterangan :

\hat{Y} = *turnover intention*

a = konstanta

X_1 = keadilan distributif

X_2 = komitmen organisasi

b_1 = koefisien regresi dari X_1

b_2 = koefisien regresi dari X_2

e_i = variabel pengganggu

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji statistik t melalui program *SPSS Version 15 for Windows* : Analisis tersebut digunakan sebagai alat guna mengetahui secara individu variabel bebas memiliki pengaruh pada variabel terikat. Apabila dalam pengujian diperoleh $p\text{-value} < 0,05$ (*alpha* 5 persen) berarti pengujian signifikan, dan sebaliknya apabila $p\text{-value} > 0,05$ (*alpha* 5 persen) berarti tidak signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data responden, dirangkum dari hasil kuesioner yang telah disebar diperoleh data usia karyawan dipaparkan dalam Tabel 1.

Table 1
Distribusi Responden Maxi Hotel, Restaurant and Spa Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
17-21	15	20,8
22-26	19	26,4
27-31	9	12,5
32-36	9	12,5
>37	20	27,8
Jumlah	72	100

Sumber: data primer diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 1 responden yang berusia 17-21 tahun sebanyak 15 orang (20,8 persen). Responden yang berusia 22-26 tahun sebanyak 19 orang (26,4 persen). Responden yang berusia 27-31 tahun sebanyak 9 orang (12,5 persen). Responden yang berusia 32-36 tahun sebanyak 9 orang (12,5 persen). Responden yang berusia diatas 37 tahun sebanyak 20 orang (27,8 persen). Jadi dapat diketahui distribusi responden didominasi oleh karyawan yang berusia lebih dari 37 tahun yaitu sebesar 27,8 persen.

Distribusi responden berdasarkan pendidikan terakhir

Berdasarkan data responden, dirangkum dari hasil kuesioner yang telah disebar diperoleh data pendidikan terakhir karyawan dipaparkan dalam Tabel 2.

Tabel 2
Distribusi Responden Maxi Hotel, Restaurant and Spa Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
SMP	2	2,8
SMA/SMK	47	65,3
Diploma	15	20,8
S1	8	11,1
Jumlah	72	100

Sumber: Data primer diolah, 2015

Tabel 2 menunjukkan responden yang memiliki pendidikan terakhir SMP sebanyak 2 orang (2,8 persen). Responden yang mempunyai pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 47 orang (65,3 persen). Responden yang memiliki pendidikan terakhir Diploma sebanyak 15 orang (20,8 persen). Responden yang memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 8 orang (11,1 persen). Jadi dapat

diketahui distribusi responden didominasi oleh karyawan yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK sebesar 65,3 persen.

Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan data responden, dirangkum dari hasil kuesioner yang telah disebar diperoleh data jenis kelamin karyawan dipaparkan dalam Tabel 3.

Tabel 3
Distribusi Responden Maxi Hotel, Restaurant and Spa Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	53	73,6
Perempuan	19	26,4
Jumlah	72	100

Sumber: Data primer diolah, 2015

Tabel 3 menunjukkan persentase jumlah responden laki-laki sebesar 73,6 persen dan responden perempuan 26,4 persen. Berdasarkan data tersebut karyawan yang bekerja di Maxi Hotel, Restaurant and Spa lebih dominan laki-laki dibandingkan perempuan yaitu sebesar 73,6 persen.

Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:455) uji validitas mengkorelasikan antara skor faktor dan skor total, apabila terdapat nilai positif 0,3 ke atas hal ini mempunyai construct yang kuat. Uji validitas merupakan uji ketepatan instrument untuk mengukur apa yang akan diukur (Priyanto, 2010:90). Tabel 4 menyajikan hasil dari uji validitas instrumen penelitian.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Item Total	Keterangan
1.	Keadilan Distributif (X ₁)	X _{1.1}	0,817	Valid
		X _{1.2}	0,771	Valid
		X _{1.3}	0,801	Valid
		X _{1.4}	0,726	Valid
		X _{1.5}	0,691	Valid
2.	Komitmen Organisasi (X ₂)	X _{2.1}	0,879	Valid
		X _{2.2}	0,900	Valid
		X _{2.3}	0,703	Valid
		X _{2.4}	0,806	Valid
		X _{2.5}	0,772	Valid
3.	Turnover Intention (Y)	Y _{1.1}	0,783	Valid
		Y _{1.2}	0,756	Valid
		Y _{1.3}	0,687	Valid
		Y _{1.4}	0,714	Valid
		Y _{1.5}	0,804	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2015)

Tabel 4 menunjukkan bahwa semua indikator yang menyangkut akan keadilan distributif, komitmen organisasi dan *turnover intention* mempunyai korelasi item total (*pearson correlation*) lebih dari 0,30 maka semua indikator telah sesuai dengan syarat validitas.

Uji reliabilitas digunakan sebagai alat guna mengetahui konsistensi dan kehandalan pendapat dari responden secara logis yang didasarkan atas keadaan perusahaan (Anshari, 2013). Pengumpulan data dapat dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0,6 Nunnally dalam (Ghozali, 2007:42). Adapun hasil dari uji reliabilitas ditunjukkan pada Tabel 5.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Keadilan Distributif (X ₁)	0,796	Reliabel
Komitmen Organisasi (X ₂)	0,809	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,791	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2015)

Tabel 5 menunjukkan bahwa ketiga instrumen penelitian yaitu keadilan distributif, komitmen organisasi, dan *turnover intention* mempunyai koefisien Cronbach's Alpha lebih dari 0,60. Hal ini dapat digunakan dalam melakukan penelitian karena instrumen dinyatakan reliabel.

Deskripsi Variabel Penelitian

Metode pengumpulan data mengenai tanggapan responden tentang variabel keadilan distributif, komitmen organisasi, serta *turnover intention* dengan menggunakan alat berupa kuesioner yang dibuat berdasarkan indikator masing-masing variabel. Kriteria pengukuran penilaian responden digolongkan ke dalam beberapa skala pengukuran tertentu (Widoyoko dalam Utama dkk., 2015) yaitu:

- 1) 1,00 – 1,80 (sangat tidak setuju)
- 2) >1,81 – 2,60 (tidak setuju)
- 3) >2,61 – 3,40 (kurang setuju)
- 4) >3,41 – 4,20 (setuju)
- 5) >4,21 – 5,00 (sangat setuju)

Hasil Analisis Data

Model analisis regresi linear berganda bertujuan mencari koefisien regresi untuk menentukan hipotesis yang dibuat diterima atau ditolak. Tabel 6 menunjukkan hasil analisis regresi linear berganda.

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. error	Beta		
(Constant)	25.677	.933		27.523	.000
Keadilan Distributif	-.316	.093	-.396	-3.387	.001
Komitmen Organisasi	-.151	.069	-.256	-2.192	.032

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2015)

Tabel 6 menunjukkan persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= 25,677 - 0,316X_1 - 0,151X_2 \\ R^2 &= 0,332\end{aligned}$$

Keterangan:

- Y = *Turnover intention*
- X₁ = Keadilan distributif
- X₂ = Komitmen organisasi
- R² = Koefisien determinasi

Constant = 25,677, ini berarti bahwa *turnover intention* di Maxi Hotel, Restaurant and Spa akan menunjukkan nilai rata-rata sebesar 25,677 bila keadilan distributif (X₁=0) dan komitmen organisasi (X₂=0). Variabel X₁ = -0,316, ini berarti bahwa keadilan distributif memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan di Maxi Hotel, Restaurant and Spa. Variabel X₂ = -0,151, ini berarti bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan di Maxi Hotel, Restaurant and Spa. R² = 0,332 ini berarti bahwa varian keadilan distributif dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* di Maxi Hotel, Restaurant and Spa adalah sebesar 33,2 persen, sedangkan 66,8 persen dilihat dari pengaruh faktor lain yang tidak dapat dijelaskan pada model.

Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dengan tujuan untuk memastikan hasil yang diperoleh memenuhi asumsi dasar dalam analisis regresi. Penelitian ini menggunakan hasil uji asumsi klasik yaitu, uji normalitas, uji multikolinearitas,

dan uji heteroskedastisitas. Hasil dari uji asumsi klasik yang telah diolah dengan menggunakan bantuan SPSS, dipaparkan seperti berikut:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah residual dari model regresi berdistribusi normal atau tidak. Uji *Kolmogorov Smirnov* digunakan sebagai alat untuk mengetahui data yang digunakan normal atau tidak. Jika koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan data berdistribusi normal. Tabel 7 menyajikan hasil uji normalitas.

Tabel 7
Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	72
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,608
<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i>	0,854

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2015)

Berdasarkan Tabel 7 menyajikan pemaparan nilai *Kolmogorov Smirnov* (K-S) sebesar 0,608, dan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,854. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,854 lebih besar dari nilai *alpha* 0,05.

2) Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas memiliki tujuan guna menguji model regresi untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi variabel bebas. Adanya multikolinearitas ditunjukkan melalui *variance inflation factor* (VIF) atau nilai *tolerance*. Apabila nilai *tolerance* > 10% atau VIF < 10, maka dapat

dikatakan tidak terdapat multikolinearitas. Tabel 8 menyajikan hasil dari uji multikolinearitas.

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Keadilan Distributif (X_1)	0,709	1,410
Komitmen Organisasi (X_2)	0,709	1,410

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2015)

Tabel 8 menunjukkan dimana nilai *tolerance* dan VIF dari variabel keadilan distributif dan komitmen organisasi. Nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* setiap variabel lebih besar dari 10% hal ini menunjukkan model persamaan regresi dari variabel keadilan distributif dan komitmen organisasi bebas dari multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk mencari tahu ketidaksamaan varian yang terjadi pada model regresi dari residual satu pengamatan ke lainnya. Jika nilai nilai signifikansinya atau *absolute residual* di atas 0,05 maka tidak ada variabel bebas yang berpengaruh signifikan jadi dapat dikatakan tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Tabel 9 menyajikan hasil dari uji heteroskedastisitas.

Tabel 9
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. error	beta		
(Constant)	.980	.589		1.666	.100
Keadilan Distributif	.105	.059	.251	1.794	.077
Komitmen Organisasi	-.042	.044	-.135	-.964	.339

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2015)

Tabel 9 menunjukkan di mana nilai Sig. variabel keadilan distributif dan komitmen organisasi sebesar 0,077 dan 0,339 lebih besar dari 0,05 ini berarti variabel bebas dengan *absolute residual* tidak memiliki pengaruh. Dari hasil tersebut dapat dilihat model ini tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Uji statistik F (Simultan)

Berdasarkan output diatas nilai dari F hitung 17,115 dan nilai signifikansi 0,000 (kurang dari 0,05) jadi disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara keadilan distributif dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* secara simultan.

Uji Statistik t (Parsial)

Berdasarkan hasil di atas nilai signifikansi t untuk :

- 1) Keadilan distributif sebesar $0,001 < 0,05$, dengan nilai beta $-0,396$, maka dapat dikatakan keadilan distributif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*
- 2) Komitmen organisasi sebesar $0,032 < 0,05$, dengan nilai beta $-0,256$, maka dapat dikatakan komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan dengan *turnover intention*.

Pengaruh keadilan distributif terhadap *turnover intention*

Hasil penelitian membuktikan bahwa keadilan distributif memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis satu (H_1) yang menyatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Pengaruh negatif dalam hal ini berarti, jika

manajemen Maxi Hotel, Restaurant and Spa menurunkan tingkat keadilan distributif di perusahaan maka *turnover intention* karyawan akan meningkat dan sebaliknya.

Berdasarkan hasil penelitian yang sesuai dengan *equity theory* yang mengatakan adanya keseimbangan antara *input* dan *out comes* dari karyawan. *Input* adalah hal penting yang dirasakan oleh karyawan akan segala sesuatu yang telah dikerjakan dalam bentuk sumbangan dan *out comes* adalah segala sesuatu yang karyawan rasakan berupa hal berharga, dari “hasil” pekerjaannya (Iyigun dan Tamer, 2012). Pertukaran *input* dan *outcome* yang tidak sesuai bagi karyawan dapat menyebabkan *turnover intention*. Hasil penelitian tersebut mengembangkan bahwa keadilan distributif memiliki pengaruh negatif dengan *turnover intention*, di mana ketika persepsi karyawan terhadap keadilan distributif tinggi, maka *turnover intention* mereka akan rendah dan sebaliknya (Fatt *et al.*, 2010).

Kesempatan yang tidak tersedia atau tidak menarik memungkinkan karyawan untuk menarik diri dari organisasi, yang mengarah pada peningkatan ketidakhadiran dan menurunkan semangat serta usaha di tempat kerjanya (Ponnu dan Chuah, 2010). Faktor yang menyebabkan *turnover intention* yang menyangkut dengan keadilan distributif yaitu gaji atau imbalan yang tidak sesuai, keadilan akan tugas dan tanggung jawab yang diterima oleh karyawan (S. Handi dan Fendy, 2003). Keadilan distributif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*, pada saat karyawan mempertimbangkan mencari peluang yang lebih baik dan menemukannya, mereka mungkin akan berhenti dari pekerjaannya sekarang (Malik, 2011). Keadilan distributif memiliki pengaruh

negatif terhadap *turnover intention*, di mana perubahan arah variabel antara keadilan distributif dan *turnover intention* berada pada jalur yang berlawanan (Johan *et al.*, 2013).

Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*

Hasil penelitian membuktikan komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dengan *turnover intention*. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis dua (H_2) di mana menyatakan adanya pengaruh negatif komitmen organisasi dengan *turnover intention*. Pengaruh negatif dalam hal ini berarti, apabila komitmen organisasi karyawan Maxi Hotel, Restaurant and Spa menurun maka *turnover intention* karyawan akan meningkat dan sebaliknya.

Berdasarkan hasil penelitian sesuai dengan teori pembentukan tingkah laku yang menjelaskan adanya hubungan timbal balik antara intensi individu, sikap dan keyakinan. Terjadinya *turnover intention* dipengaruhi oleh keyakinan yang menyangkut komitmen organisasi di mana hal tersebut akan mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi (Fishbein dan Icek, 1975). Hasil ini mengembangkan bahwa komitmen organisasi memiliki ikatan yang saling berhubungan antara individu ke organisasi tertentu di mana mencerminkan karakteristik seperti: keyakinan karyawan pada perusahaan dilihat dari penerimaan akan tujuan serta nilai organisasi dengan diiringi oleh keyakinan dalam mempertahankan keanggotaan pada organisasi (Andini, 2010).

Komitmen organisasi pada perusahaan mencegah terjadinya *turnover intention* yang tidak diinginkan (Handaru dan Muna, 2012). Komitmen organisasional akan memberikan pengaruh pada karyawan agar loyal terhadap

perusahaan melalui cara memberikan perhatian yang tertuju pada organisasi sehingga dapat diketahui komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*, di mana semakin tinggi komitmen seseorang terhadap organisasinya akan berdampak semakin rendah niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan di perusahaan begitu pula sebaliknya (Andini, 2010).

Karyawan yang memiliki rasa kepemilikan yang tinggi pada perusahaan tempat ia bekerja ini artinya memiliki dan membentuk perasaan rasa nyaman, semangat, efikasi, dan tujuan serta cerminan diri yang baik (Sari, 2013). *Turnover intention* terjadi karena kurangnya komitmen organisasi, perlu dijaga agar tidak menimbulkan *turnover* yang terlalu tinggi (Salim, 2013). Menurut Jehanzeb *et al.* (2013) komitmen organisasi berpengaruh negatif dengan keinginan keluar dari organisasi.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan generalisasi, di mana penelitian hanya dilakukan di Maxi Hotel, Restaurant and Spa. Penelitian ini juga memiliki keterbatasan kemampuan dan variabel yang digunakan hanya keadilan distributif, komitmen organisasi, dan *turnover intention*.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan ulasan dari bab sebelumnya maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini di mana keadilan distributif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* di Maxi Hotel, Restaurant and Spa. Komitmen

organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan dengan *turnover intention* di Maxi Hotel, Restaurant and Spa.

Simpulan penelitian menghasilkan saran yang berkaitan dengan keadilan distributif, komitmen organisasi, dan *turnover intention* di Maxi Hotel, Restaurant and Spa, yaitu variabel keadilan distributif diperoleh nilai rata-rata terendah adalah pernyataan tanggung jawab yang dibebankan perusahaan terhadap saya dengan rekan kerja yang memiliki posisi yang sama adalah berbeda, untuk itu pimpinan perusahaan sebaiknya mengkaji ulang apakah tanggung jawab yang dibebankan pada karyawan sudah sesuai. Variabel komitmen organisasi diperoleh nilai rata-rata terendah adalah pernyataan keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi karena tanggung jawab, untuk itu pimpinan sebaiknya lebih memperhatikan karyawan dan memusatkan perhatiannya dengan menanamkan bagaimana rasa bangga dan nilai kesetiaan pada perusahaan sehingga tidak terjadi *turnover intention*.

REFERENSI

- Ahsan, Muhammad., Alimin Maidin dan Indrianty Sudirman. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Variabel Perusahaan dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Rumah Sakit Pertamina Balikpapan. *Skripsi* Jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.
- Andini, Rita. 2010. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *Tesis* Program Studi management Pasca Sarjana Universitas Diponegoro. Semarang.
- Anis K, Indah, M. Noor Ardiansah & Sutapa, 2003, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Bepindah Kerja Auditor (Studi Kasus pada KAP di Jawa Tengah), *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4 (2), Pp: 141-152.
- Anshari, Hasbi dan Engkos Achmad Kuncoro. 2013. Analisis Pengaruh Organizational Justice dan Work Environment Terhadap Turnover Intention Pada Divisi Hrd PT. Indosat Tbk. Bina Nusantara University.
- Ardana, Komang., Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Azeem, Syed Mohammad. 2010. *Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Employees in the Sultanate of Oman*. *Journal of Psychology*, 1 (1), Pp: 295-299.
- Badawi. 2012. Peran Emosi Memediasi Keadilan Distributif, Prosedural Dan Interaksional Terhadap Kepuasan Pemulihan Layanan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. 1 (1).
- Brunetto, Yvonne, Rod Farr-Wharton, dan Kate Shacklock. 2011. Supervisor-Subordinate Communication Relationship, Role Ambiguity, Autonomy and Affective Commitment For Nurses. *Content Management Pty Ltd. Commporary Nurse*. 39 (2), Pp: 227-239.
- Fatt, Choong Kwai, Edward Wong Sek Khin, dan Tioh Ngee Heng. 2010. The Impact of Organizational Justice on Employee's Job Satisfaction:The Malaysian Companies Perspectives. *American Journal of Economics and Business Administration*, 2 (1), Pp: 65-72.
- Fishbein, Martin dan Icek Ajzen. 1975. *Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. USA: Addison-Wesley Publishing Company.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Greenberg, J. 1990. Organizational Justice: Yesterday, Today and Tomorrow. *Journal Of Management*. Vol. 16(2), Pp: 399-432.
- Handaru, Agung Wahyu, dan Nailul Muna. 2012. Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi *Turnover* pada Divisi Pt. Jamsostek. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. 3 (1).
- Herman, Lisa Amelia. 2013. Pengaruh Keadilan Organisasi dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kecurangan (Studi Empiris Pada Kantor Cabang Utama Bank Pemerintah di Kota Padang). *Jurnal Program Ptudi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*.
- Irbayuni, Sulastri. 2012. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja Pada Pt. Surya Sumber Daya Energy Surabaya. *Jurnal Neo-Bis*. 6 (1), Pp: 1-12.
- Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Iyigun, Oyku dan Idil Tamer. 2012. The Impact Of Perceived Organizational Justice On *Turnover* Intention: Evidence From An International Electronic Chain Store Operating In Turkey. *Journal Of Global Strategic Management*. 11, Pp: 5-16.
- Jehanzeb, Khawaja, Resheed, Anwar dan Mazen F. Rasheed. 2013. Organizational Commitment *and* Turnover Intention: Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Management*. 8(8).
- Johan, Mohd Remie Bin Mohd, Mohamed Syazwan Bin Ab Talib, Tebogo Martha Joseph, dan Tshегоfatso Lesego Mooketsag. 2013. Procedural *and* Distributive Justice on *Turnover* Intention: An Exploratory Analysis. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. 4 (9), Pp: 182-191.
- Kadaruddin, A., Rahman Kadir, dan Ria Y. Mardiana. 2012. Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Pegawai Pajak di Kota Makassar. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.
- Lambert, G. E. 2006. I Want to Leave: a Test of a Model of *Turnover* Intent Among Correctional Staff. *Journal of Applied Psychology in Criminal Justice*. 2 (1), Pp: 57-83.
- Malik, M. E. 2011. Role of Perceived Organizational Justice in Job Satisfaction: Evidence from Higher Education Institutions of Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. 3 (8), Pp: 662-673.

- Mira, Wike Santa, Meily Margaretha. 2012. Pengaruh Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasi dan Organization Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen*. 11 (2).
- Mosadeghrad, Ali Mohammad. 2013. Occupational Stress and Turnover Intention: Implications for Nursing Management. *International Journal of Health Policy dan Management*. 1 (2), Pp: 169-176.
- Novaliawati, Ice Kamela, dan Surya Dharma. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover* Intention Pada Karyawan PT. Mitra Andalan Niaga Nusantara Kab. Tebo. Fakultas Ekonomi Universitas Bung Hatta. Pp: 1-14.
- Ponnu, C. H., & Chuah, C. C. 2010. Organizational Commitment, Organizational Justice and Employee Turnover in Malaysia. *Afr. J. Bus. Manage*. 4 (13), Pp: 2676-2692.
- Priyanto, Duwi. 2010. *Paham Analisi Statistic Data Dengan SPSS*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Media Kom.
- Purna, I Nyoman. 2013. Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional: Pengaruhnya Terhadap Intensi Keluar. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Jurnal Pp: 829-848.
- Rimbawan, Dayuh. 2013. *Statistik Inferensial Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Denpasar: Udayana University Press.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Cetakan keempat. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P and Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P and Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- S. Handi, Suminar, dan Fendy Suhariadi. 2003. Pengaruh Persepsi Karyawan tentang Keadilan Perusahaan terhadap Intensi *Turnover* di PT. ENG Gresik. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Salim, Agus. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional, Kinerja Dan *Turnover* Intention Pada Karyawan PT. Indospring di Kota Gresik.
- Sari, Ayu Eristya Permata. 2013. Hubungan Komitmen Organisasi dan Niat Berpindah Pekerjaan (*Turnover* Intention) Pada Karyawan Hotel Di Kota Malang. Universitas Negeri Malang.

- Schuler, Randall S. dan Susan E. Jackson. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi abad ke-21*. Jakarta: Erlangga.
- Simpson, P.A, & Kaminski, M., (2007), Gender, Organizational Justice Perceptions, and Union Organizing, *Employ Respons Rights Journal*, 19, Pp: 57-72.
- Spreitzer, G. dan Mishra, A. 2002. To Stay Or Go: Voluntary Survivor *Turnover* Following An Organizational Downsizing. *Journal of Organizational Behaviour*. 23 (6), Pp: 707-729.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-17. Bandung: Alfabeta.
- Suhanto, E. 2009. Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Perusahaan Terhadap *Turnover* Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi di Bank Internasional Indonesia). *Tesis* Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Tobing, Diana Sulianti K. L. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasioanal Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. 11 (1), Pp: 31-37.
- Utama, I Wayan Mudiarta, I Komang Ardana, A.A. Sagung Kartika Dewi, A.A.A. Sriathi. 2015. Pengaruh Keamanan Kerja Pada *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. 9 (1), Pp: 42-56.
- Widodo, Rohadi. 2010. Analisis Pengaruh Keamanan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover* Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing. Universitas Diponegoro.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Witasari, L. 2009. Analisis Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap intention to quit (studi empiris pada Novotel Semarang). Unpublished undergraduate thesis, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Zaman, Gohar, Nadar Ali, dan Nazim Ali. 2010. Impact of Organizational Justice on Employees Outcomes: An Empirical Evidence. *Abasyn Journal of Social Sciences*. 3 (1).