

**PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF, KEPUASAN KERJA DAN
KOMITMEN KALKULATIF TERHADAP MINAT KELUAR PADA
KARYAWAN HOTEL DIWANGKARA**

**Ida Ayu Candra Dewi Kusuma¹
Putu Saroyini Piartrini²**

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
email: dayucandradewikusuma@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan bagaimana keadilan distributif, kepuasan kerja dan komitmen kalkulatif mempengaruhi minat keluar, serta keadilan distributif mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen kalkulatif, berdasarkan data yang diakumulasi dari perusahaan akomodasi Hotel Diwangkara. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Hotel Diwangkara. Data dianalisis dengan metode analisis jalur. Studi ini menyimpulkan bahwa keadilan distributif memiliki efek negatif yang signifikan terhadap minat keluar. Keadilan distributif memiliki efek positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen kalkulatif. Kepuasan kerja dan komitmen kalkulatif memiliki efek negatif pada minat keluar, tapi komitmen kalkulatif tidak mempengaruhi minat keluar secara signifikan. Studi ini menemukan bahwa kepuasan kerja dan komitmen kalkulatif memediasi parsial pengaruh keadilan distributif terhadap minat keluar.

Kata Kunci: keadilan distributif, kepuasan kerja, komitmen kalkulatif dan minat keluar.

ABSTRACT

The purpose of the study was to explain how distributive justice, job satisfaction, and continuance commitment affected intention to leave, and also distributive justice affected job satisfaction, and continuance commitment, based on data accumulated from accommodation company Hotel Diwangkara. The population of this research are all permanent employees of Hotel Diwangkara from which data. Data were analysed by path analysis method. The study concluded that the distributive justice had a significantly negative effect on the intention to leave. Distributive justice had a significantly positive effect on job satisfaction and continuance commitment. Job satisfaction and continuance commitment has a negative effect on intention to leave, but continuance commitment does not significantly affect the intention to leave. This study found that job satisfaction and continuance commitment partially mediates the effect of distributive justice to the intention to leave.

Keywords: *distributive justice, job satisfaction, continuance commitment, and intention to leave.*

PENDAHULUAN

Perputaran karyawan merupakan suatu istilah dalam menentukan jumlah karyawan masuk ataupun karyawan yang keluar dari perusahaan (Ardana, dkk., 2012:53). Peristiwa ini terjadi akibat perilaku karyawan yang mengundurkan diri dari pekerjaannya. Fenomena perputaran karyawan menjadi masalah serius yang harus dihadapi oleh perusahaan dan industri perhotelan yang disebabkan oleh minat keluar karyawan tinggi. Menurut Tourani *et al.* (2016), minat keluar didefinisikan sebagai perilaku karyawan secara sukarela memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan (*voluntary*), misalnya *resign* atau berhenti bekerja untuk mendapatkan pekerjaan baru diperusahaan lain.

Minat keluar terjadi dikarenakan keadaan lingkungan kerja yang tidak serasi dengan keinginan karyawan, dan terdapat kesempatan pekerjaan yang lebih baik diperusahaan lain (Tourani *et al.*, 2016). Perilaku karyawan secara sukarela keluar dari perusahaan berdampak pada kerugian, karena karyawan yang berkompeten akhirnya meninggalkan perusahaan sehingga memerlukan biaya tambahan untuk menyeleksi kembali karyawan baru (Sianipar dan Haryanti, 2014). Tingkat intensi keluar karyawan yang tinggi terjadi pada Hotel Diwangkara.

Hotel ini didirikan sejak tahun 1984. Berdasarkan hasil observasi, presentase karyawan yang mengundurkan diri cukup tinggi, data tahun 2013-2015 menunjukkan rata-rata pertahun yaitu 10,73%, bagi perusahaan dapat mengindikasikan berbagai macam dampak negatif seperti meningkatnya biaya baik dalam hal biaya rekrutmen karyawan baru dan biaya pelatihan kembali kepada karyawan baru. Dampak tersebut, dapat menciptakan ketidakstabilan

kondisi kerja serta mengakibatkan organisasi menjadi tidak efektif (Suwandi dan Indriantoro, 1999).

Sejalan dengan temuan Sun (2011), yang mengidentifikasi bahwa minat keluar dapat juga dipengaruhi oleh keadilan organisasional yang diterima karyawan selama bekerja di perusahaan. Keadilan organisasional adalah persepsi karyawan terhadap keseimbangan imbalan yang diterima, dihubungkan dengan prosedur yang dilaksanakan oleh perusahaan dalam hal pembagian hasil kerja, serta mendapatkan perlakuan setara dengan rekan kerjanya (Muhammad dan Fajrianti, 2013). Tiga dimensi utama dalam keadilan organisasional yaitu keadilan prosedural, keadilan distributif, dan juga keadilan interaksional (Malik dan Naeem, 2011).

Menurut Budiarto dan Wardani (2009), faktor yang dapat menyebabkan minat keluar karyawan yaitu keadilan distributif, kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Permasalahan yang sering terjadi didalam masyarakat (antara pekerja dan perusahaan) ditimbulkan dari pengupahan yang tidak sesuai dengan beban kerja. Bahasan terkait dengan ketidaksesuaian pengupahan dalam suatu keadilan organisasi yaitu mengenai keadilan distributif. Keadilan distributif menunjukkan keadilan yang dirasakan karyawan atas perolehan hasil yang melibatkan perbandingan gaji, promosi dan tunjangan dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan (Khan *et al.*, 2016). Karyawan yang merasakan keadilan distributif rendah dapat menyebabkan terjadinya minat untuk meninggalkan perusahaan (Mohd *et al.*, 2013). Sejalan dengan yang dikemukakan oleh

Pariatiningsih dan Utama (2015) menyatakan adanya pengaruh keadilan distributif terhadap minat karyawan meninggalkan perusahaan.

Malik dan Naeem (2011), menyatakan keadilan distributif berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dimana karyawan yang merasakan ketidaksesuaian *input* dan *outcomes* akan memiliki kepuasan kerja rendah seperti produktivitas kerja menurun. Menurut Hassan (2002), sangat penting bagi organisasi perusahaan untuk bersikap adil mengenai *input* dan *outcomes*, karena keadilan membuat karyawan memiliki komitmen dengan mempertimbangkan kerugian yang dialami ketika meninggalkan perusahaan (komitmen kalkulatif). Hal yang sama juga dinyatakan oleh Fatt *et al.* (2010), keadilan distributif mempunyai korelasi terhadap komitmen kalkulatif.

Tett dan Meyer (1993) mengemukakan kepuasan kerja mempengaruhi keinginan keluar karyawan. Menurut Permatasari (2013), ketika karyawan merasakan kepuasan kerja rendah, maka menyebabkan komitmen dan loyalitas karyawan menurun serta meningkatkan minat keluar karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan dari Wiratama dan Suana (2015) mengatakan adanya hubungan saling mempengaruhi antara kepuasan kerjadengan minat keluar karyawan. Selain itu, menurut Faloye (2014), karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan menunjukkan komitmen yang rendah. Hal tersebut terjadi, dikarenakan karyawan merasa mengalami kerugian seperti: kehilangan benefit, senioritas tidak diakui, dan faktor promosi selama bekerja diperusahaan (Manuel dan Rahyuda, 2015). Komitmen yang didasarkan atas pertimbangan keuntungan dan kerugian terkait keputusan keluar dari pekerjaan termasuk kedalam komitmen

kalkulatif. Siswanti (2006) menyatakan adanya korelasi antara komitmen kalkulatif dan minat keluar.

Kajian empiris terkait keadilan distributif, kepuasan kerja, dan komitmen kalkulatif terhadap minat keluar karyawan, penelitian ini membahas: 1). Bagaimana keadilan distributif berkorelasi dengan minat keluar pada karyawan Hotel Diwangkara?; 2). Bagaimana keadilan distributif berkorelasi dengan kepuasan kerja pada karyawan Hotel Diwangkara?; 3). Bagaimana keadilan distributif berkorelasi dengan komitmen kalkulatif pada karyawan Hotel Diwangkara?; 4). Bagaimana kepuasan kerja berkorelasi dengan minat keluar pada karyawan Hotel Diwangkara?; 5). Bagaimana komitmen kalkulatif berkorelasi dengan minat keluar pada karyawan Hotel Diwangkara?.

Tujuan penelitian adalah: 1). Menguji pengaruh keadilan distributif dengan minat keluar pada karyawan Hotel Diwangkara; 2). Menguji pengaruh keadilan distributif dengan kepuasan kerja pada karyawan Hotel Diwangkara; 3). Menguji pengaruh keadilan distributif dengan komitmen kalkulatif pada karyawan Hotel Diwangkara; 4). Menguji pengaruh kepuasan kerja dengan minat keluar pada karyawan Hotel Diwangkara; 5). Menguji pengaruh komitmen kalkulatif dengan minat keluar pada karyawan Hotel Diwangkara.

Keadilan Distributif dengan Minat Keluar dari Pekerjaan

Menurut Adam (1965) dalam teori keadilan (*equity theory*) menunjukkan keseimbangan mengenai keadilan yang diterima karyawan dari *input* dan *outcomes*. *Input* dideskripsikan sebagai kontribusi kerja karyawan seperti dedikasi dan komitmen karyawan. Selain itu, *outcomes* dianggap sebagai imbalan yang

didapatkan oleh karyawan dari kontribusi kerja seperti gaji, tunjangan, dan promosi. Permasalahan-permasalahan yang terjadi didalam perusahaan disebabkan oleh ketidaksesuaian antara kontribusi kerja dengan imbalan yang diterima karyawan, sehingga mengakibatkan pemogokan kerja dan iintensi keluar karyawan menjadi meningkat. Permasalahan tersebut terjadi, terkait dengan rendahnya keadilan distributif pada perusahaan. Keadilan distributif didefinisikan sebagai keadilan yang berdasarkan atas hasil kerja yang diterima karyawan (Iyigun dan Tamer, 2012). Keadilan distributif dapat diartikan sebagai keseimbangan imbalan kerja dengan kontribusi yang karyawan berikan terhadap perusahaan.

Mohd *et al.* (2013), mengatakan terdapat hubungan antara keadilan distributif dengan minat meninggalkan pekerjaan. Menurut Mohd *et al.* (2013), keadilan distributif yang rendah dalam suatu perusahaan dapat menimbulkan dampak negatif. Dampak negatif dari keadilan distributif rendah yaitu ketidakpuasan kerja, tingginya tingkat kesalahan kerja, komitmen karyawan rendah dan intensi keluar karyawan tinggi (Siagian, 2014:292). Minat keluar didefinisikan sebagai perilaku karyawan memilih untuk mengundurkan diri dan meninggalkan perusahaan (Owolabi, 2012). Karyawan yang memiliki minat untuk keluar dari pekerjaannya dikarenakan kondisi pekerjaan yang dianggap tidak sesuai dengan keinginan (Tett dan Meyer, 1993). Penelitian yang dilakukan Afari dan Elanain (2014) membuktikan secara empiris bahwa keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap niatan keluar dari perusahaan ditunjukkan dengan karyawan yang merasakan kesesuaian antara *input* dan *outcomes* dapat menurunkan terjadinya keinginan keluar karyawan. Sejalan dengan temuan dari

Fatt *et al.* (2010) menyatakan bahwa keadilan distributif berhubungan negatif dengan minat keluar, ketika keadilan distributif yang dirasakan tinggi maka minat keluar karyawan rendah. Organisasi yang memberikan keadilan terhadap karyawan dapat meningkatkan rasa komitmen dalam organisasi sehingga niat keluar karyawan menjadi rendah (Kanwal *et al.*, 2013).

H₁: Keadilan distributif berkorelasi negatif terhadap minat keluar pada karyawan Hotel Diwangkara.

Keadilan Distributif dengan Kepuasan Kerja

Lankton dan Mcknight (2012) dalam teori diskonfirmasi ekspektasi menjelaskan mengenai perbandingan antara harapan karyawan dengan kenyataan yang dirasakan ditempat kerja. Teori ini sebagai keadaan afektif dari kepuasan kerja, dimana suatu keadaan dapat mendorong karyawan mempunyai respon emosional mengenai keadilan atas imbalan dengan kontribusi kerja, sehingga dapat terpenuhinya harapan dari karyawan (Iyigun dan Tamer, 2012). Menurut Malik dan Naeem (2011), keadilan distributif dapat menjadi prediktor dari kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai individu karyawan mempunyai sikap terhadap lingkungan kerjanya. Arti *et al.* (2009) membuktikan secara empiris bahwa keadilan distributif berkorelasi positif terhadap kepuasan kerja ($r=61$, $p<1$). Karyawan yang merasakan keadilan distributif tinggi akan lebih termotivasi dalam bekerja, sehingga kepuasan kerja dapat ditingkatkan (Malik dan Naeem, 2011). Sejalan dengan temuan Fatt *et al.* (2010) mengatakan keadilan distributif secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Keadilan distributif berdampak secara langsung pada kepuasan kerja, dimana perusahaan

yang memperhatikan keadilan distributif, dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan memberikan imbalan yang sesuai dengan harapan karyawan (Usmani dan Jamal, 2013).

H₂: Keadilan distributif berkorelasi positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan Hotel Diwangkara.

Keadilan Distributif dengan Komitmen Kalkulatif

Prinsip dasar dari teori pertukaran sosial yaitu keadilan distributif, dimana karyawan yang merasakan adanya keadilan diperusahaan dengan menyeimbangkan *input* dan *outcomes* akan memberikan komitmen yang kuat sehingga karyawan akan merasa mengalami kerugian jika meninggalkan perusahaan (Iyigun dan Tamer, 2012). Keadilan yang berkaitan dengan keseimbangan *input* maupun *output* termasuk keadilan distributif (Khan *et al.*, 2016). Dampak positif dari keadilan distributif yaitu kesalahan kerja karyawan berkurang, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan meningkat, sehingga karyawan memperkirakan mendapatkan kerugian setelah meninggalkan perusahaan (komitmen kalkulatif). Kanwal *et al.* (2013), menyatakan keadilan distributif berhubungan positif dengan komitmen kalkulatif, dimana keadilan distributif yang diperoleh karyawan semakin tinggi, maka komitmen kalkulatif yang dirasakan juga semakin meningkat, sehingga karyawan sangat membutuhkan organisasi. Arti *et al.* (2009) dalam penelitiannya secara empiris menunjukkan adanya korelasi positif dan signifikan antara keadilan distributif dengan komitmen kalkulatif. Hal yang serupa juga dinyatakan oleh Fatt *et al.* (2010), adanya hubungan positif antara keadilan distributif dan komitmen kalkulatif.

H₃: Keadilan distributif berkorelasi positif terhadap komitmen kalkulatif pada karyawan Hotel Diwangkara.

Kepuasan Kerja dan Komitmen Kalkulatif dengan Minat keluar

Menurut teori pertukaran sosial menekankan pada hubungan pertukaran yang seimbang artinya karyawan memberikan kontribusi kerja agar perusahaan memberikan imbalan yang diinginkan karyawan dan sebaliknya perusahaan memberikan imbalan kerja agar karyawan memberikan kontribusi kerja yang baik sesuai dengan harapan perusahaan (Arti *et al.*, 2009). Kesesuaian imbalan dapat menimbulkan rasa kepuasan kerja dan dapat meningkatkan loyalitas dengan beranggapan akan mendapatkan kerugian terkait keputusan keluar dari pekerjaan (komitmen kalkulatif), karena imbalan merupakan hasil kerja yang didapatkan karyawan sebagai balas jasa dari kontribusi kerja (Ruvendi, 2005). Menurut Koesmono (2005), kepuasan didefinisikan sebagai perasaan yang dialami setiap individu karyawan, ketika sesuatu yang diharapkan telah tercapai ataupun hasil yang diperoleh melebihi dari harapan.

Penemuan dari Wang *et al.* (2016), mengungkapkan kepuasan kerja berpengaruh langsung pada minat keluar karyawan. Rendahnya kepuasan kerja dapat berdampak negatif seperti: ketidakhadiran meningkat, produktivitas kerja rendah, loyalitas dan komitmen menurun serta tingginya niatan keluar dari pekerjaan (Sinem dan Baris, 2011). Menurut Tourani *et al.* (2016), keinginan pindah kerja sebagai keinginan secara sukarela untuk mencari pekerjaan baru diperusahaan lain. Minat keluar dapat terjadi dikarenakan kepuasan kerja rendah dan menurunnya loyalitas serta komitmen dalam diri karyawan (Wang *et al.*, 2016). Salleh *et al.* (2012) membuktikan secara empiris, dimana kepuasan kerja

berpengaruh negatif terhadap minat keluar. Hasil tersebut, didukung dengan penelitian dari Yucel, (2012); Sinem dan Baris (2011), mengatakan karyawan yang mempunyai kepuasan kerja berhubungan positif dengan kelanjutan organisasional sehingga dapat menurunkan minat keluar karyawan.

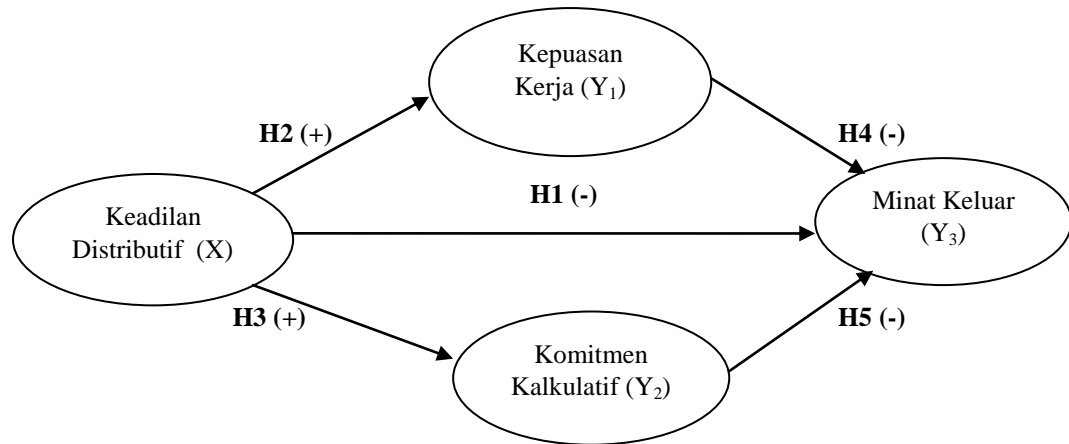
Selain itu, penelitian terdahulu dari Tett dan Meyer (1993) menyatakan komitmen kalkulatif memiliki pengaruh negatif terhadap minat keluar karyawan, dimana karyawan merasa mengalami kerugian terkait keputusannya meninggalkan perusahaan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan membutuhkan organisasi sehingga karyawan tidak memiliki niat untuk meninggalkan organisasi (Yucel, 2012). Karyawan tidak dapat memprediksi keinginan keluar dari perusahaan walaupun dengan pertimbangan keuntungan dan kerugian terkait meninggalkan perusahaan, sehingga komitmen kalkulatif tidak berpengaruh signifikan terhadap minat keluar karyawan (Faloye, 2014). Hasil dari penelitian tersebut, dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H₄: Kepuasan kerja berkorelasi negatif terhadap minat keluar pada karyawan

Hotel Diwangkara.

H₅: Komitmen kalkulatif berkorelasi negatif terhadap minat keluar pada karyawan

Hotel Diwangkara



Gambar 1. Model Konseptual Penelitian

Berdasarkan dari kajian empiris, teori-teori dan hipotesis yang telah dijabarkan, maka dapat dirumuskan model konseptual pada Gambar 1.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini yaitu penelitian survei, dimana mengikutsertakan seluruh karyawan tetap Hotel Diwangkara untuk mengetahui hubungan sebab akibat variabel keadilan distributif, variabel kepuasan kerja dan variabel komitmen kalkulatif terhadap minat keluar karyawan. Penelitian ini berlokasi di Sanur. Populasi yang digunakan berjumlah 37 orang karyawan tetap Hotel Diwangkara. Metode yang digunakan dalam mengumpulkan data yaitu melalui observasi, wawancara dan menyebarkan kuesioner yang telah ditentukan melalui metode sampel jenuh dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden. Pengukuran terhadap butir-butir pernyataan dalam kuesioner menggunakan skala *semantical differential* untuk variabel keadilan distributif, kepuasan kerja dan minat keluar serta *skala likert* untuk variabel komitmen kalkulatif. Selanjutnya, teknik analisis dalam penelitian ini mempergunakan teknik analisis jalur dan uji

sobel. Hasil uji kualitas instrument validitas menggunakan analisis faktor konfirmatori dengan melihat nilai KMO minimal 0.50, nilai *factor loading item* lebih besar dari 0.4, *Commulative Explained Variance* lebih besar dari 0.50 dan nilai *Eigen factor* lebih besar dari 1.0. Pengujian reliabilitas dilihat dari *Cronbach's Alpha* yang lebih besar 0,60 dapat dinyatakan reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden penelitian ini dominan berjenis kelamin laki-laki dengan presentase 51,35% yang berjumlah 37 orang dari total responden Hotel Diwangkara. Selain itu, sebagian besar responden berusia 25-32 tahun dengan persentase 56,75%, menunjukkan usia karyawan tergolong produktif, sehingga dapat diperkirakan memiliki keinginan untuk keluar lebih besar dengan ditunjukkan pada komitmen karyawan rendah, kepuasan kerja menurun dan didukung dengan responden lebih dominan mempunyai masa kerja antara $\leq 1-5$ tahun dengan jumlah responden sebanyak 27 orang dengan persentase 72,97%, menunjukkan masa kerja berpengaruh besar terhadap minat keluar karyawan maksimal ataupun tidak maksimal, serta pendidikan terakhir responden dominan tamatan SLTA yaitu sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 43,24 persen.

Hasil analisis yang ditunjukkan pada Tabel 1 dengan nilai *Kaiser Meyer Olkin* sebesar 0.858 dan indikator digolongkan dalam 1 faktor dengan nilai *eigen value* lebih besar dari 1, dimana seluruh faktor dapat menjelaskan variasi total sebesar 69.410, maka keadilan distributif dinilai memiliki validitas memadai. Variabel keadilan distributif dinyatakan reliabel karena memiliki nilai parameter *Cronbach Alpha* sebesar 0.955.

Tabel 1.
Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Keadilan Distributif

Faktor	Indikator	Faktor Loading	Eigen Value Faktor	KMO	Variance Explained (%)	Reliabilitas Cronbach's Alpha
Faktor 1	X1.1	0.700	7.635	0,858	69.410	0.955
	X1.2	0.820				
	X1.3	0.657				
	X1.4	0.714				
	X1.5	0.893				
	X1.6	0.826				
	X1.7	0.877				
	X1.8	0.845				
	X1.9	0.956				
	X1.10	0.928				
	X1.11	0.891				

Sumber: Data diolah, 2017

Tabel 2.
Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Faktor	Indikator	Faktor Loading	Eigen Value Faktor	KMO	Variance Explained (%)	Reliabilitas Cronbach's Alpha
				0.659	74.559	0.924
Faktor 1	Y1.3	0.743	7.063			
	Y1.8	0.797				
	Y1.9	0.727				
	Y1.10	0.724				
Faktor 2	Y1.4	0.597	1.465			
	Y1.6	0.818				
	Y1.7	0.691				
	Y1.11	0.799				
	Y1.12	0.728				
Faktor 3	Y1.13	0.708	1.165			
	Y1.1	0.868				
	Y1.2	0.721				
	Y1.5	0.771				

Sumber: Data diolah 2017

Pada Tabel 2, menunjukkan nilai *Kaiser Meyer Olkin* sebesar 0.659. dan indikator digolongkan dalam 3 faktor dengan nilai *eigen value* lebih besar dari 1, dimana seluruh faktor dapat menjelaskan variasi total sebesar 74.559, maka

kepuasan kerja dinilai memiliki validitas memadai. Variabel kepuasan kerja dinyatakan reliabel karena nilai parameter *Cronbach Alpha* sebesar 0.924.

Tabel 3.
Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Kalkulatif

Faktor	Indikator	Faktor Loading	Eigen Value Faktor	KMO	Variance Explained (%)	Reliabilitas Cronbach's Alpha
				0.633	73.313	0.869
Faktor 1	Y2.4	0.539	4.289			
	Y2.5	0.757				
	Y2.6	0.764				
	Y2.7	0.887				
	Y2.8	0.821				
Faktor 2	Y2.1	0.912	1.576			
	Y2.2	0.883				
	Y2.3	0.857				

Sumber: Data diolah, 2017

Pada Tabel 3, menunjukkan nilai *Kaiser Meyer Olkin* sebesar 0.633 dan indikator digolongkan dalam 2 faktor dengan nilai *eigen value* lebih besar dari 1, dimana seluruh faktor dapat menjelaskan variasi total sebesar 73.313, maka komitmen kalkulatif dinilai memiliki validitas memadai. Variabel komitmen kalkulatif dinyatakan reliabel karena nilai parameter *Cronbach Alpha* sebesar 0.869.

Tabel 4.
Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Minat Keluar

Faktor	Indikator	Faktor Loading	Eigen Value Faktor	KMO	Variance Explained (%)	Reliabilitas Cronbach's Alpha
Faktor 1	Y3.1	0.900	2.395	0.741	79.832	0.863
	Y3.2	0.888				
	Y3.3	0.892				

Sumber: Data diolah, 2017

Hasil analisis pada Tabel 4, menunjukkan nilai *Kaiser Meyer Olkin* sebesar 0.741 dan indikator digolongkan menjadi 1 faktor berdasarkan pada nilai *eigen*

value lebih besar dari 1, dimana seluruh faktor mampu menjelaskan variasi total sebesar 79.832, maka minat meninggalkan pekerjaan dinilai mempunyai validitas memadai. Variabel minat keluar dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* =0.863.

Tabel 5.
Hasil Analisis Jalur Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.406	5.253		6.550	0.000
Keadilan Distributif (X)	0.345	0.157	0.348	2.193	0.035

Sumber: Data diolah, 2017

Pada Tabel 5 diperoleh hasil analisis jalur persamaan substruktur 1 berikut:

$$Y_1 = \beta_1 X + e_1 \dots \dots \dots (1)$$

$$Y_1 = 0,348 X + e_1$$

Dilihat dari *standardized coefficients* β_1 0,348, menunjukkan keadilan distributif mempunyai korelasi positif dengan kepuasan kerja, dimana ketika keadilan distributif lebih ditingkatkan, makadapat secara langsung meningkatkan pula kepuasan kerja karyawan Hotel Diwangkara.

Tabel 6.
Hasil Analisis Jalur Persamaan Regresi 3

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.123	2.435		9.909	0.000
Keadilan Distributif (X)	-0.187	0.052	-0.480	-3.585	0.001
Kepuasan Kerja (Y ₁)	-0.139	0.061	-0.353	-2.275	0.030

Sumber: Data diolah, 2017

Pada Tabel 6 diperoleh hasil analisis jalur persamaan substruktur 2 berikut:

$$Y_3 = \beta_3 X + \beta_2 Y_1 + e_3 \dots \dots \dots (2)$$

$$Y_3 = -0.480 X - 0.353 Y_1 + e_3$$

Dilihat dari *standardized coefficients* β_3 -0,480, menunjukkan keadilan distributif mempunyai korelasi negatif terhadap minat keluar, dimana ketika keadilan distributif lebih ditingkatkan, maka akan menurunkan minat keluar karyawan Hotel Diwangkara. Nilai *standardized coefficients* β_2 -0,353 menunjukkan kepuasan kerja mempunyai korelasi negatif terhadap minat meninggalkan pekerjaan, ketika kepuasan kerja mengalami peningkatan, maka secara langsung dapat menurunkan minat keluar karyawan Hotel Diwangkara

Tabel 7.
Hasil Analisis Jalur Persamaan Regresi 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.042	3.671		5.459	0.000
Keadilan Distributif (X)	0.279	0.110	0.394	2.539	0.016

Sumber: Data diolah, 2017

Pada Tabel 7 diperoleh hasil analisis jalur persamaan substruktur 3 berikut:

$$Y_2 = \beta_4 X + e_2 \dots \dots \dots (3)$$

$$Y_2 = 0,394 X + e_2$$

Dilihat dari *standardized coefficients* β_4 0,348, menunjukkan keadilan distributif mempunyai korelasi positif dengan komitmen kalkulatif, dimana ketika keadilan distributif terjadi peningkatan, maka dapat meningkatkan pula komitmen kalkulatif karyawan Hotel Diwangkara.

Tabel 8.
Hasil Analisis Jalur Persamaan Regresi 3

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.123	2.435		9.909	0.000
Keadilan Distributif (X)	-0.187	0.052	-0.480	-3.585	0.001
Komitmen Kalkulatif (Y ₂)	-0.025	0.087	-0.045	-0.281	0.780

Sumber: Data diolah, 2017

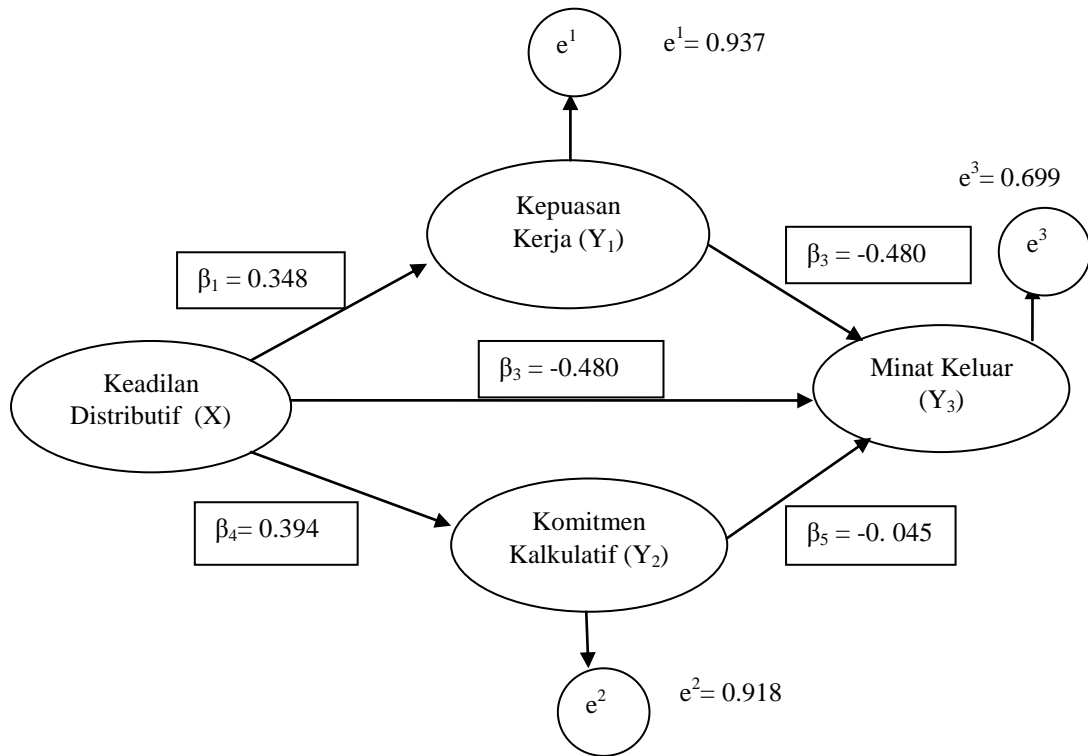
Pada Tabel 8 diperoleh hasil analisis jalur persamaan substruktur 4 berikut:

$$Y_3 = \beta_3 X + \beta_5 Y_2 + e_3 \dots \dots \dots (4)$$

$$Y_3 = -0.480X - 0.04Y_2 + e_3$$

Dilihat dari *standardized coefficients* β_3 -0,480, menunjukkan keadilan distributif mempunyai korelasi negatif terhadap minat keluar, sehingga ketika keadilan distributif lebih ditingkatkan, maka dapat mempengaruhi minat keluar karyawan Hotel Diwangkara menjadi menurun. Nilai *standardized coefficients* β_5 -0,045 berarti komitmen kalkulatif memiliki korelasi negatif terhadap minat keluar, sehingga apabila komitmen kalkulatif mengalami peningkatan, maka akan menurunkan minat keluar karyawan Hotel Diwangkara.

Berdasarkan model substruktur 1, substruktur 2, substruktur 3 dan substruktur 4, maka diperoleh nilai standar error (Pe_1) =0.937, pengaruh error (Pe_2) =0.918, dan pengaruh error (Pe_3) =0.699. Hasil koefisien determinasi total diperoleh sebesar 0.640 memiliki makna bahwa 64% variabel keadilan distributif, kepuasan kerja dan komitmen kalkulatif dapat mempengaruhi variabel minat keluar serta sisanya 36% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dicantumkan ke dalam model.



Gambar 2. Validasi Model Diagram Jalur Akhir
Sumber: Data primer diolah, 2017

Tabel 9.
Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total Keadilan Distributif (X), Kepuasan Kerja (Y₁), dan Minat Keluar (Y₃)

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui Kepuasan Kerja (Y ₁) (β ₁ ×β ₂)	Pengaruh Total
X→Y ₁	0.348	-	0.348
X→Y ₃	-0.480	-0.122	-0.602
Y ₁ →Y ₃	-0.353	-	-0.353

Sumber: Data diolah, 2017

Besarnya koefisien pada Tabel 9 yaitu $(0,348) \times (-0,353) = -0,122$, dimana koefisien pengaruh tidak langsung lebih rendah dari koefisien pengaruh langsung, sehingga kepuasan kerja dapat dinyatakan memediasi secara parsial antara variabel keadilan distributif terhadap minat keluar.

Besarnya koefisien pada Tabel 10 yaitu $(0,394) \times (-0,045) = -0,017$, dimana koefisien pengaruh tidak langsung lebih rendah dari koefisien pengaruh langsung,

sehingga komitmen kalkulatif dapat dinyatakan memediasi secara parsial antara variabel keadilan distributif terhadap minat keluar.

Tabel 10.
Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total Keadilan Distributif (X), Komitmen Kalkulatif (Y₂) dan Minat Keluar (Y₃)

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui Komitmen Kalkulatif (Y ₂) ($\beta_4 \times \beta_5$)	Pengaruh Total
X→Y ₂	0.394	-	0.394
X→Y ₃	-0.480	-0.017	-0.497
Y ₂ →Y ₃	-0.045	-	-0.045

Sumber: Data diolah, 2017

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung kepuasan kerja dengan keadilan distributif dan minat keluar, jika nilai kalkulasi t hitung \geq nilai t tabel 1.96, maka diperoleh nilai t hitung variabel mediator kepuasan kerja sebesar 2.060, sehingga kepuasan kerja termasuk kedalam mediasi parsial karena dinilai secara signifikan memediasi hubungan antara keadilan distributif terhadap minat keluar karyawan. Selain itu, untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung komitmen kalkulatif dengan keadilan distributif dan minat keluar, jika nilai kalkulasi t hitung \geq nilai t tabel 1,96, maka diperoleh nilai t hitung variabel mediator komitmen kalkulatif sebesar 2.680, sehingga komitmen kalkulatif termasuk kedalam mediasi parsial karena dinilai secara signifikan memediasi hubungan antara keadilan distributif terhadap minat keluar karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien beta negatif sebesar -0,480 dengan taraf nyata 0,05 lebih besar dari nilai Sig. 0,001 yang berarti H₁ diterima. Hal ini menunjukkan keadilan distributif berkorelasi negatif dan signifikan terhadap minat keluar karyawan Hotel Diwangkara. Hasil tersebut, memberikan arti bahwa keadilan distributif yang dirasakan karyawan dapat menurunkan minat

keluar karyawan, sehingga semakin tinggi keadilan distributif, maka semakin rendah minat keluar dari karyawan Hotel Diwangkara. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Afari dan Elanain (2014), Kanwal *et al.* (2013), Fatt *et al.* (2010).

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien beta positif sebesar 0,348 dengan taraf nyata 0,05 lebih besar dari nilai *Sig.* 0,035 yang berarti H_1 diterima. Hal ini menunjukkan keadilan distributif berkorelasi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Diwangkara. Hasil tersebut, memberikan arti bahwa keadilan distributif yang dirasakan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga semakin tinggi keadilan distributif, maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan dari karyawan Hotel Diwangkara. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Usmani dan Jamal (2013), Arti *et al.* (2009), Fatt *et al.* (2010), Malik dan Naeem (2011) menyatakan keadilan distributif yang dirasakan karyawan meningkat maka akan berpengaruh pula terhadap kepuasan kerja karyawan menjadi meningkat.

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien beta positif sebesar 0,394 dengan taraf nyata 0,05 lebih besar dari nilai *Sig.* 0,016 yang berarti H_1 diterima. Hal ini menunjukkan keadilan distributif berkorelasi positif dan signifikan terhadap komitmen kalkulatif karyawan Hotel Diwangkara. Hasil tersebut, memberikan arti bahwa keadilan distributif yang dirasakan karyawan dapat meningkatkan komitmen kalkulatif karyawan, sehingga semakin tinggi keadilan distributif, maka semakin tinggi pula komitmen kalkulatif dari karyawan Hotel

Diwangkara. Hasil penelitian didukung dengan temuan yang dilakukan oleh Fatt *et al.* (2010), Arti *et al.* (2009), dan Kanwal *et al.* (2013).

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien beta negatif sebesar -0.353 dengan taraf nyata 0,05 lebih besar dari nilai *Sig.* 0,030 yang berarti H_1 diterima. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja berkorelasi negatif dan signifikan terhadap minat keluar karyawan Hotel Diwangkara. Hasil tersebut, memberikan arti bahwa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat menurunkan niat keluar karyawan untuk meninggalkan pekerjaan dan perusahaan, sehingga karyawan yang merasakan kepuasan kerja meningkat, maka dapat menurunkan minat keluar dari karyawan Hotel Diwangkara. Hasil penelitian didukung dengan temuan Salleh *et al.* (2012), Sinem dan Baris (2011), Yucel (2012).

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien beta negatif sebesar -0.045 dengan taraf nyata 0,05 lebih kecil dari nilai *Sig.* 0,780 yang berarti H_0 diterima. Hal ini menunjukkan komitmen kalkulatif berkorelasi negatif dan tidak signifikan terhadap minat keluar karyawan Hotel Diwangkara. Hasil tersebut, memberikan arti bahwa komitmen kalkulatif yang dirasakan karyawan dapat menurunkan niat keluar karyawan dari perusahaan, sehingga karyawan yang mempunyai komitmen mengenai tujuan dan nilai-nilai perusahaan tidak cukup untuk memprediksi minat keluar karyawan Hotel Diwangkara. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Yasmin dan Marzuki (2015), Kalidass dan Bahron (2015), Faloye (2014).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel mediator kepuasan kerja mempunyai nilai *t* hitung 2.060 lebih besar dari nilai *t* tabel 1.96, maka kepuasan kerja termasuk kedalam mediasi parsial yang artinya kepuasan kerja mampu

memediasi secara signifikan pengaruh variabel keadilan distributif terhadap minat keluar karyawan Hotel Diwangkara. Hasil penelitian ini didukung dari penelitian Bayarcelik dan Findikli (2016), Rai (2013), Phayoonpun dan Mat (2014).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel mediator komitmen kalkulatif mempunyai nilai t hitung 2.680 lebih besar dari nilai t tabel 1.96, maka komitmen kalkulatif termasuk dalam mediasi parsial yang artinya komitmen kalkulatif mampu memediasi secara signifikan pengaruh variabel keadilan distributif terhadap minat keluar karyawan Hotel Diwangkara. Hasil penelitian ini didukung dari penelitian Sokmen dan Ekmekcioglu (2016), Rokhman (2013), Bakri dan Ali (2015).

Respon karyawan terhadap berbagai aspek keadilan distributif, kepuasan kerja dan komitmen kalkulatif menunjukkan sebagian besar karyawan tidak mempunyai keinginan keluar dari Hotel Diwangkara diperkirakan karyawan menganggap minimnya lapangan kerja yang tersedia dan memikirkan pengorbanan dari segi biaya, waktu dan tenaga yang telah dikeluarkan karyawan. Kondisi ini tentunya harus mendapatkan perhatian yang lebih bagi pihak hotel dengan memperhatikan kinerja, loyalitas dan tanggung jawab kerja karyawan sehingga dapat meminimalisir niatan karyawan untuk keluar dari Hotel Diwangkara. Selain itu, terdapat faktor lain yang dinilai memiliki respon rendah pada penelitian ini dalam hal perbandingan jumlah gaji yang diterima dengan jumlah gaji jabatan yang sama dihotel lain, jumlah gaji yang diterima dibandingkan jumlah gaji dari tanggung jawab pekerjaan, upah kerja lembur, promosi, dan penghargaan yang diberikan dirasa kurang sesuai dengan kontribusi

kerja karyawan, serta tunjangan yang diterima dirasa lebih rendah dibandingkan tunjangan di hotel lain yang dapat menyebabkan karyawan disaat kondisi hotel *low season* sekali waktu memiliki keinginan untuk keluar dari hotel, maka diharapkan kepada pihak manajemen Hotel Diwangkara untuk lebih ditingkatkan kembali dan memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan tujuan untuk meminimalisir niatan keluar dari Hotel Diwangkara.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yaitu: 1). Responden hanya berjumlah 37 orang Hotel Diwangkara, maka hasil dari penelitian ini tidak dapat digeneralisasi oleh lingkungan lain; 2). Penelitian ini tidak mencantumkan faktor lain kedalam model dari sisa hasil determinasi total sebesar 36 persen yang dapat dijelaskan oleh faktor lain, seperti variabel *leader-member exchange*, stress kerja, *perceived organizational support*, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional terhadap variabel minat keluar.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini: 1). Keadilan distributif secara signifikan mempunyai pengaruh negatif terhadap minat keluar karyawan. Semakin tinggi keadilan distributif yang diberikan oleh pihak manajemen hotel maka dapat menurunkan minat keluar dari karyawan Hotel Diwangkara; 2). Keadilan distributif secara signifikan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen kalkulatif, ditunjukkan dengan keadilan distributif yang diberikan pihak manajemen hotel semakin tinggi, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen kalkulatif dari karyawan Hotel Diwangkara; 3).

Kepuasan kerja secara signifikan mempunyai pengaruh yang negatif terhadap minat keluar, ditunjukkan dengan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan yang semakin meningkat, maka dapat menurunkan minat keluar dari karyawan Hotel Diwangkara; 4), Komitmen kalkulatif mempunyai pengaruh yang negatif, namun tidak signifikan dengan minat keluar pada karyawan, ditunjukkan dengan komitmen kalkulatif yang dimiliki karyawan tidak cukup untuk memperkirakan niatan karyawan keluar dari Hotel Diwangkara; 5). Kepuasan kerja dan komitmen kalkulatif dapat memediasi parsial pengaruh keadilan distributif dengan minat keluar, yang ditunjukkan dengan variabel kepuasan kerja dan komitmen kalkulatif dapat mempengaruhi minat keluar secara tidak langsung. Pemberian keadilan distributif yang sesuai dengan harapan karyawan secara tidak langsung akan mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen kalkulatif karyawan semakin meningkat, maka dapat menurunkan minat keluar karyawan;

Saran dalam penelitian ini: 1). Manajemen Hotel Diwangkara seharusnya untuk lebih meningkatkan ataupun mempertahankan rasa keadilan kepada seluruh karyawan, serta memperhatikan keluhan-keluhan karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan dapat mempengaruhi komitmen karyawan dengan memberikan motivasi agar karyawan memiliki loyalitas dalam diri masing-masing, maka dapat menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan Hotel Diwangkara dan meminimalisir intensi keluar karyawan; 2). Peneliti selanjutnya, agar menggunakan sampel selain lingkungan industri perhotelan seperti lingkungan perbankan, lingkungan kesehatan dan lingkungan

industri tekstil; 3). Peneliti selanjutnya, agar menambahkan faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

REFERENSI

- Adams, J. S. 1965. *Inequity Social Exchange*. New York: Behavioral Research Service General Electric Company Crotonville.
- Afari, Thamna S. Al., and Hossam M. A. Elanain. 2014. Procedural and Distributif Justice as Mediators of the Relationship Between Interactional Justice and Work Outcomes: An Emprical Study of the UAE Public Health Care Sector. *The Journal of Applied Business Research*, 30(4):1091-1108.
- Ardana, Komang., Ni Wayan Mujiati., dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arti, B., Kuldeep K., and Ekta Rani. 2009. Organizational Justice Perceptions as Predictor of Job Satisfaction and Organization Commitment. *International Journal of Business and Management*, 4(9):145-154
- Bakri, N., and Nazim Ali. 2015. The Impact of Organizational Justice on Turnover Intention of Bankers of KPK, Pakistan: The Mediator Role of Organizational Commitment. *Asian Social Science*, 11(21):143-147.
- Bayarcelik, E. B., and Mine A. Findikli. 2016. The Mediating Effect of Job Satisfaction on the Relation between Organizational Justice Perception and Intention to Leave. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, Vol. 235:403-411.
- Budiarto, Y., dan Rani P. Wardani. 2005. Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Procedural dan Keadilan Interaksional Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan pada Perusahaan (Studi pada Perusahaan X). *Jurnal Psikologi*, 3(2):109-126.
- Fatt, C. K., Edward W. S. K., and Tioh N. 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):56-63.

- Faloye, D Olaleye. 2014. Organisational Commitment and Turnover Intentions: Evidence from Nigerian Paramilitary Organization. *International Journal of Business and Economic Development (IJBED)*, 2(3):23-34
- Hassan, Arif. 2002. Organizational Justice as Determinant of Organizational Commitmen and Intention to Leave. *Asian Academy of Management Journal*, 7(2):55-66.
- Iyigun, O., and Idil Tamer. 2012. The Impact of Perceived Organizational Justice on Turnover Intention: Evidence from an International Electronic Chain Store Operating on Turkey. *Journal of Global Strategic Management*, 6(1):5-16.
- Kanwal, R., Nosheen Adnan R., Mehwish Q., and Adnan M. Rana. 2013. Relationship Between Distributive, Procedural Justice and Organizational Commitmen: An Emprical Analysis on Public Sector of Pakistan. *Middle–East Journal of Scientific Research*, 16(6):878-883.
- Kalidass, A., and Arsiah Bahron. 2015. The Relationship between Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Employee Turnover Intention. *International Journal of Business Administration*, 6(5):82-89.
- Khan, I., Allah N., Qamar A. Q., and Zakeer Ahmed Khan. 2016. The Impact of Distributive, Procedural, and Interactive Justices on Job Turnover. *Industrial Engineering Letters*, 6(1):5-9.
- Koesmono, H. Teman. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(2):162-179.
- Lankton, Nancy K., and Harrison D. Mcknight. 2012. Examining Two Expectation Disconfirmation Theory Models: Assimilation and Asymmetry Effects. *Journal of the Asociation for Information System*, 13(2):88-115.
- Malik, Muhammad E., and Basharat Naeem. 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):663-673.

- Manuel, G. P. E. B., dan Agoes G. Rahyuda. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Afektif, Komitmen Kalkulatif, Komitmen Normatif terhadap Turnover Intention di Ayodya Resort Bali. *E-jurnal Manajemen Unud*, 4(8):2243-2268.
- Mohd, Remie B. M. J., Mohamed Syazwan Bin Ab T., Tebogo Martha J., and Tshegofatso L. Mooketsag. 2013. Procedural and Distributive Justice on Turnover Intention: An Exploratory Analysis. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, 4(9), pp: 182-191.
- Muhammad, M., dan Fajrianthi. 2013. Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Intensi Turnover pada Karyawan Arsitek dan Konstruktor di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(2):83-89.
- Owolabi, Ademola B. 2012. Effect of Organizational Justice and Organizational Enviroment on Turn-Over Intention of Health Workers in Ekiti State, Nigeria. *Research in World Economy*, 3(2):28-34.
- Pariatiningsih, Cok Istri V., dan I Wayan Mudiarta Utama. 2015. Pengaruh Keadilan Distributif dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Maxi Hotel, Restaurant dan SPA di Legian. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(11):3508-3536.
- Permatasari, Devi. 2013. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keinginan Berpindah Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik din Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 5(2):121-134.
- Phayoonpun, T., and Norazuma Mat. 2014. Organizational Justice and Turnover Intention: The Mediation Role of Job Satisfaction. *IPBJ*, 6(2):1-21.
- Rai, Gauri S. 2013. Impact of organizational justice on satisfaction, commitment and turnover intention: Can fair treatment by organizations make a difference in their workers' attitudes and behaviors?. *International Journal of Human Sciences*, 10(2):260-284.
- Rokhman, Wahibur. 2013. Organizational Justice on Work Outcomes. *Equilibrium*. 1(1):33-54.
- Ruvendi, Ramlan. 2005. Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*, 1(1):17-26.
- Salleh, R., Mishaliny Sivadahasan N., and Haryanni Harun. 2012. Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: A Case

- Study on Employees of a Retail Company on Malaysia. *World Academy of Science, Engineering and Technology International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*, 6(12):3429-3436.
- Sianipar, Anggie Rumondang B., dan Kristiana Haryanti. 2014. Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. *Psikodimensia*, 13(1):98-114.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sinem, A., and Baris Asikgil. 2011. An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitmen and Turnover Intention. *International Review of Management and Marketing*, 1(3):43-53.
- Siswanti, Yuni. 2006. Pengaruh Pemeditasian Komitmen Organisasional dalam Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Intention to Leave Studi pada Rumah Sakit di Yogyakarta. *Benefit*, 10(2):142-154.
- Sokmen, A., and Emre B. Ekmekciouglu. 2016. The Relationship between Organizational Justice, Organizational Commitment and Intention to Leave: Investigating Gender Difference. *International Journal of Business and Management Invention*, 5(12):27-31.
- Sun, K. Shun. 2011. The Turnover Intention for Contructions Engineers. *Journal of Marine Scence and Technology*, 19(5):550-556.
- Suwandi, dan Nur Indriantoro. 1999. Pengaruh Model Turnover Pasewark dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntan Publik. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. 2(2):173-195.
- Tett, Robert P., and John P. Meyer. 1993. Job Satisfaction, Organizational Commitmen, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46(2):259-293.
- Tourani, S., Omid K., Amir O., Mobin S., Edris K., and B. Najafi. 2016. The Relationship between Organizational Justice and Turnover Intention of Hospital Nurses in Iran. *Mater Sociomed*, 28(3):205-209.
- Usmani, S., and Siraj Jamal. 2013. Impact of Distributif Justice, Procedural Justice, Interactional Justice, Temporal Justice, Spatial Justice on Job

Satisfaction of Banking Employees. *Society of Interdisciplinary Business Research*, 2(1):351-383.

Wang, J. H., Kuan C. T., Luo J. R. L., Im F. C., and Sut K. Lai. 2016. Relationship among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: Evidence from the Gambling Industry in Macau. *Business and Management Studies*, 2(1):104-110.

Wiratama, D. G., dan I Wayan Suana. 2015. Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada karyawan Hotel The Jayakarta Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(11):3675-3702.

Yasmin, K., and Najib A. Marzuki. 2015. Impact of Organizational Commitment on Intention to Quit Among Psychaitric Nurses: Evidence from Pakistan. *International Journal of Learning & Development*, 5(4):89-102.

Yucel, Ilhami. 2012. Examining the Relationship among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study. *International Journal of Business and Management*, 7(20):44-58.