

ABSTRAK

Sanich Desvi Rachmania, 111211131029, Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan PT. RPT dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator, Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya, 2017.

xix + 118 halaman, 50 lampiran

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh keadilan organisasi terhadap intensi turnover pada karyawan di PT.RPT dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediator. Definisi Keadilan Organisasi mengacu pada penjelasan Folger & Cropanzano (1998), definisi Intensi Turnover mengacu pada penjelasan Mobley, Horner, dan Hollingsworth (1978), dan definisi Kepuasan Kerja mengacu pada penjelasan Spector (2000).

Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 orang karyawan PT. RPT. Data diperoleh menggunakan metode survei dengan mengadaptasi skala Organizational Justice Survey oleh Colquitt (2001) yang terdiri dari 20 aitem, skala Turnover Intention oleh Mobley, Horner, dan Hollingsworth (1978) yang terdiri dari 3 aitem, dan Skala Job Satisfaction Survey oleh Spector (1985) yang terdiri dari 36 aitem. Analisis data dilakukan menggunakan teknik regresi ganda dengan bantuan SPSS Statistics 16 for Windows.

Dari analisis data melalui pendekatan casual step (Baron & Kenny, 1986) menunjukkan nilai koefisien regresi antara keadilan organisasi terhadap intensi turnover dengan nilai B sebesar -0,232 dan nilai p sebesar 0,000; nilai koefisien regresi antara keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai B sebesar 1,405 dan nilai p sebesar 0,000; pengaruh keadilan organisasi terhadap intensi turnover dengan mengontrol kepuasan kerja diperoleh nilai B sebesar -0,159 dan nilai p sebesar 0,001 pada nilai koefisien regresi keadilan organisasi, dan tetap signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh keadilan organisasi terhadap intensi turnover dengan dimediasi oleh kepuasan kerja signifikan dan peran mediatornya bersifat parsial. Itu artinya keadilan organisasi dapat berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap intensi turnover. Lebih lanjut, pengaruh tidak langsung menunjukkan kontribusi yang lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung, hal ini ditunjukkan oleh R square dari pengaruh tidak langsung diperoleh sebesar 0,582 yang artinya keadilan organisasi dan kepuasan kerja menjelaskan sebesar 58,2% varian dari intensi turnover. Berdasarkan hasil tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa model mediasi lebih efektif dalam menjelaskan atau memprediksi munculnya perilaku karyawan dalam PT. RPT.

Kata kunci: Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja, Intensi Turnover

Referensi, 86 (1975- 2016)

ABSTRACT

Sanich Desvi Rachmania, 111211131029, The Effect of Organizational Justice on Turnover Intention on Employees of PT. RPT with Job Satisfaction as Mediator Variable, Thesis, Faculty of Psychology Universitas Airlangga Surabaya, 2017.

xix + 118 halaman, 50 lampiran

This study aims to examine the effect of organizational justice on turnover on employees of PT. RPT intention with job satisfaction as mediator variabel. The definition of Organizational Justice refers to Folger & Cropanzano (1998), definition of Turnover Intention refers to Mobley, Horner, and Hollingsworth (1978), and definition of Job Satisfaction refers to Spector (2000).

The numbers of samples in this research was 45 employees of PT. RPT. The datas were obtained using survey method by adapting Organizational Justice Survey by Colquitt (2001) which consist of 20 items, Turnover Intention Scale by Mobley, Horner, and Hollingsworth (1978) (1978) which consist of 3 items, and Job Satisfaction Survey by Spector (1985) which consist of 36 items. Data analysis was done by using multiple regression technique and using SPSS Statistics 16 for Windows.

From data analysis through causal steps approach (Baron & Kenny, 1986), showed the regression coefficient between organizational justice on turnover intention with B value is -0,232 and p value is 0,000; the regression coefficient between organizational justice on job satisfaction showed B value is 1,405 and p value is 0,000; the effect of organizational justice on turnover with controlling the job satisfaction was obtained on B value of organizational justice is -0,159 and p value is 0,001, and still significant. This suggests that the effect of organizational justice turnover intention was mediated by job satisfaction is significant and the role of mediator is partial (partial mediation). That means that organizational justice can affect directly and indirectly on turnover intention. Furthermore, indirect effect showed greater contribution than direct effect, this is indicated by the R square value obtained is 0,582 which means organizational justice and job satisfaction explain the 58,2% of the turnover intention. Based on the result, it can be concluded that the mediation model is more effective in explaining or predicting the emergence of employee behavior in the form of turnover in PT. RPT.

Key Word: Organizational Justice, Job Satisfcation, Turnover Intention

Referensi, 86 (1975- 2016)