

ABSTRAK

Meru Muhammad, 110710136, Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Arsitek dan Teknik Sipil di Surabaya, Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya, 2013. xv +67 halaman, 8 lampiran

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh keadilan organisasi terhadap intensi turnover pada karyawan arsitek dan teknik sipil di perusahaan konsultan konstruksi bangunan gred 4 Surabaya. Intensi turnover adalah niat karyawan untuk keluar dari organisasi. Keadilan organisasi adalah persepsi keadilan menurut karyawan tentang perlakuan yang diterima dari organisasi. Keadilan organisasi dibagi menjadi empat dimensi, yaitu: keadilan prosedural, keadilan distributif, keadilan interpersonal, dan keadilan informasi.

Keadilan Organisasi diukur dengan menggunakan Organizational Justice Survey (OJS) yang dikembangkan oleh Colquitt (2001) sedangkan intensi turnover diukur dengan menggunakan kuesioner yang dibuat oleh Neni Artha Doloksaribu (2002). Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik statistik analisis regresi linier dan analisis dengan bantuan SPSS 16.0 for Windows. Penelitian ini dilakukan di enam perusahaan konsultan konstruksi bangunan gred 4 anggota INKINDO yang ada di Surabaya. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 43 orang.

Dari analisa hasil penelitian melalui regresi linier sederhana, diperoleh koefisien determinan (R^2) pengaruh keadilan organisasi terhadap intensi turnover sebesar 0,626 dan nilai F sebesar 68,77 dengan taraf signifikansi sebesar 0,00. hal ini menunjukkan bahwa variabel keadilan organisasi dapat memprediksikan intensi turnover sebesar 62,6%. Koefisien regresi X yang didapat sebesar (-)1,409 menunjukkan bahwa pengaruh keadilan organisasi terhadap intensi turnover adalah negatif. Hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan keadilan organisasi akan menurunkan intensi turnover karyawan arsitek dan teknik sipil. Dari hasil analisa regresi linier berganda didapatkan bahwa dimensi keadilan organisasi yang paling berpengaruh terhadap intensi turnover adalah dimensi keadilan prosedural.

Kata kunci: keadilan organisasi, intensi turnover
Daftar Pustaka, 44 (1977-2010)

ABSTRACT

Meru Muhammad, 110710136, The Impact of Organizational Justice on Turnover Intention on Architects and Civil Engineers, Undergraduated Thesis, Faculty of Psychology Airlangga University Surabaya, 2013.

xv+67 Pages, 8 Appendixes

This research aims to find out and analyze the influence of organizational justice on employee turnover intention on architects and civil engineers at construction consultant company. Turnover intention is individual's intention to leave from organization. Organizational justice is perception of fair about the treatment received from organization. Organizational justice divided into four dimensions, namely: procedural justice, distributive justice, interpersonal justice, and informational justice.

Organizational justice was measured using the Organizational Justice Survey (OJS) developed by Collquitt (2001), while turnover intention was measured using a questionnaire made by Neni Artha Doloksaribu (2002). Data analysis was performed using linear regression and multiple linear regression analysis by SPSS 16.0 for Windows. This research was conducted in six construction consulting company members INKINDO in Surabaya. The samples used by 43 people.

Based on result from data analyzed, the value of determinant coefficient (R^2) the influence of organizational justice on turnover intention is 0,626 and F value is 68,77 with a significance level 0,000. This indicates that Organizational justice affect turnover intention variable and organizational justice can predict turnover intention variable as much as 62,6%. Regression coefficient is (-) 1,409 that indicates negative affect of organizational justice on employee turnover intention. Multiple linear regression result that the dimensions of organizational justice most influential on turnover intention is procedural justice.

Keyword: Organizational justice, turnover intention
References, 44 (1977-2010)