

PENGARUH KEADILAN ORGANISASI PADA KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

(Studi Pada Karyawan PT. Wahana Sumber Baru Yogya - Indomobil Nissan Mlati)

Ahmad Ghiffary Bahtiar

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jalan Lingkar Selatan, Kasihan, Bantul, DIY 55183

Telepon +62 274 387656

Fax +62 274 387646

E-mail : ghiff07@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational justice on job satisfaction and turnover intention. The population used in this study were employees of Wahana Sumber Baru Yogya – Indomobil Nissan Mlati which amounts to 40 employees. Based on these criteria the number of employees who qualify as sample of 40 employees. The analysis tool used is the technique of path analysis. The results obtained in this study is the positive effect of organizational justice on job satisfaction, organizational justice negative effect on turnover intention and job satisfaction negative effect turnover intention.

Keywords: *organizational justice, job satisfaction, turnover intention*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Didalam suatu perusahaan ataupun organisasi seringkali kita jumpai yang namanya perbedaan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya baik dari segi perlakuan dari pimpinan ke bawahannya, pemberian upah ataupun kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan pimpinan. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi ataupun perusahaan, karena merupakan sumber yang dapat mengelola, mempertahankan, dan mengembangkan organisasi (Riska 2013). Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi atau perusahaan tersebut. Keadilan menurut (Dwisvimiar, 2011) adalah suatu keadaan dimana seseorang mendapatkan apa yang menjadi haknya dan telah sesuai dengan hukum dan norma yang berlaku. (Fatt *et al.*, 2010) menyimpulkan keadilan yang dirasakan karyawan di dalam organisasi dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pada karyawan, sementara (Fatimah, 2011), (Sareshkeh, 2012), dan (Taheri, 2013) menemukan bahwa semakin besar rasa keadilan yang dirasakan seseorang akan meningkatkan rasa kepuasan pada pekerjaan yang dimiliki orang tersebut. Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat diukur ataupun dijelaskan melalui salah satu teori mengenai kepuasan kerja yaitu teori keadilan yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat tercipta dalam diri seseorang apabila seseorang merasakan adanya keadilan pada hal yang dilakukan dan diterima orang tersebut (Rivai dan

Segala, 2011). Keadilan organisasi adalah sesuatu yang mendasari persepsi karyawan tentang adanya keadilan di tempat kerjanya (Colquitt *et al.*, 2001). Organisasi memiliki tiga dimensi yang menjadi dasar dalam menilai keadilan yaitu keadilan distributif, keadilan interaksional, dan keadilan prosedural (Cropanzano *et al.*, 2007).

Langkah keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan baru di perusahaan lain yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan didorong atas dasar ketidaknyamanan karyawan di dalam bekerja. (Yucel 2012) menyatakan *Turnover intention* didefinisikan sebagai faktor mediasi antara niat untuk berhenti dan benar-benar berhenti bekerja dari perusahaan. Penelitian mengenai *turnover intention* bukan merupakan hal yang baru dalam dunia sumber daya manusia karena *turnover* merupakan hal yang seringkali terjadi dalam suatu organisasi maupun perusahaan yang disebabkan oleh berbagai faktor. *Turnover* menurut (Robbins dan Judge 2009) adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela. Setiap perusahaan ataupun organisasi harus melakukan suatu hal untuk mencegah karyawannya melakukan *turnover*. Tingkat *turnover intention* yang tinggi akan menimbulkan dampak yang negatif bagi organisasi ataupun perusahaan karena hal ini akan menciptakan keadaan yang tidak stabil dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja. (Witasari 2009) menyatakan perpindahan karyawan merupakan hal yang sering terjadi di dalam operasional. Umumnya *turnover* adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan kepergian karyawan dari sebuah organisasi hal ini merupakan masalah yang banyak dihadapi oleh manajer ataupun

pemimpin organisasi untuk bersaing dalam menjamin kelangsungan hidup organisasinya. Kebanyakan teori menyatakan bahwa niat *turnover* timbul pada diri karyawan ketika kebutuhan mereka tidak terpenuhi (Owolabi, 2012). (Handaru, 2012) menambahkan *turnover intention* merupakan keinginan seseorang untuk keluar dari organisasi, yaitu evaluasi mengenai posisi seseorang saat ini. Menurut Kadiman dalam (Putra 2014) intensitas *turnover* yang tinggi dapat menyebabkan perusahaan tidak dapat memperoleh manfaat dan keuntungan dari program peningkatan kinerja karyawan karena mengeluarkan biaya yang lebih besar untuk program rekrutmen, seleksi, dan pelatihan karyawan baru.

Keadilan organisasi diduga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Seorang karyawan yang merasakan keadilan di tempat ia bekerja akan merasakan kepuasan kerja sendiri karena tidak adanya perbedaan yang dirasakan karyawan tersebut dan begitupun sebaliknya.

Keinginan berpindah kerja dapat dilakukan oleh karyawan ketika ia tidak lagi merasakan adanya rasa puas terhadap pekerjaannya ataupun tidak ada lagi keadilan yang dirasakan karyawan tersebut. Berdasarkan yang telah diuraikan pada latar belakang diatas, maka rumusan masalahnya adalah :

1. Apakah keadilan organisasi berpengaruh pada kepuasan kerja di Nissan Mlati Yogya?
2. Apakah keadilan organisasi berpengaruh pada *turnover intention* di Nissan Mlati Yogya?

3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh pada *turnover intention* di Nissan Mlati Yogya?

TINJAUAN PUSTAKA

Keadilan organisasi merupakan cerminan dari peran keadilan terhadap persepsi karyawan (Al-Zu'bi, 2010). Menurut (Yulianto 2006) ketika karyawan merasa diperlakukan adil, maka mereka akan mempunyai sikap dan perilaku yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan untuk keberhasilan perubahan, bahkan di bawah kondisi sulit sekalipun, begitupun sebaliknya. (Bakhshi, dkk. 2009) menyebutkan keadilan organisasi terbentuk dari tiga persepsi keadilan, yaitu: *procedural justice*, *distributive justice* dan *interactional justice*. *Procedural justice* menurut (Al-Zu'bi 2010) lebih berfokus pada keadilanaturan dan prosedur yang digunakan untuk membagikan hasil. Kepuasan kerjaakan dipengaruhi oleh *procedural justice* karena kepuasan pegawai dapat terciptamelalu proses diambil dan didistribusikannya sebuah keputusan atau kebijakanperusahaan (Warner, dkk., 2005). Karyawan tidak hanya memberikan reaksi terhadap hasil-hasil yang mereka dapatkan, namun juga terhadap proses-prosesbagaimana mereka mendapatkan hasil-hasil tersebut (Nowakowski dan Conlon,2005). *Distributive justice* menjelaskan mengenai alokasi hasil-hasil yangkonsisten, seseorang akan mendapatkan hasil-hasil dan penghargaan sesuaidengan kontribusi yang diberikan (Foley, dkk., 2005). Hubbel dan Assad (2005)

mengemukakan *distributive justice* berhubungan dengan persepsi keadilan yang berasal dari hasil-hasil yang diterima oleh seseorang. Ni Kadek Lisna Yunita, Pengaruh Keadilan Organisasi dan. *Interactional justice* memperlihatkan prediksi yang kuat terhadap kepuasan seseorang pada atasannya (Nowakowski dan Conlon, 2005). *Interactional justice* berhubungan dengan keadilan yang dirasakan seseorang ketika diperlakukan dengan adil oleh orang lain, yang berhubungan dengan relasi individual dengan atasannya (Belanger, dkk., 2006). Persepsi keadilan *interactional* lebih berfokus pada tingkah mana pegawai diinformasikan tepat waktu dan sesuai kebenaran yang ada tentang keputusan utama perusahaan yang menyangkut hak dan kewajiban karyawan itu sendiri (Cheng, dkk., 2011).

Kepuasan kerja yang dimaksud adalah perilaku positif yang ditunjukkan karyawan dalam merespon semua perlakuan, keputusan, dan kebijakan yang dilakukan perusahaan (Sidharta *et al.*, 2011). Sedangkan menurut (Handoko, 2008). Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional individu, dimana pekerjaan tersebut menyenangkan atau tidak menyenangkan menurut persepsi dan pandangan karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Turnover karyawan atau perputaran karyawan adalah suatu istilah untuk mengukur berapa banyak karyawan yang pergi untuk meninggalkan perusahaan karena suatu dan lain sebab. Manajemen sumber daya manusia yang baik dan efisien dapat meminimalkan *turnover intention* dan meningkatkan kinerja karyawan.

Turnover dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi, keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi umumnya didahului oleh niat karyawan yang dipicu antara lain oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan serta rendahnya komitmen karyawan untuk mengikatkan diri pada organisasi (Jimad, 2011). Senada dengan pendapat (Rivai dan Sagala 2011), *voluntary turnover intention* merupakan keinginan pekerja untuk berhenti dari perusahaan karena ingin pindah ke lain perusahaan, selain itu melakukan kegiatan pengembangan untuk mempersiapkan pencegahan *voluntary turnover*.

Model Penelitian

Penurunan Hipotesis

1. Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
2. Keadilan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*
3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti memilih obyek PT. Wahana Sumber Baru Yogya - Indomobil Nissan Mlati dan Subyeknya ialah karyawan pada PT. Wahana Sumber Baru Yogya - Indomobil Nissan Mlati. Jenis data yang digunakan peneliti data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer. Karena di peroleh langsung dari sumber data yang diperoleh dari jawaban-jawaban responden yang berkaitan dengan keadilan organisasi, kepuasan kerja, dan *turnover intention*. Responden itu sendiri ialah karyawan Indomobil Nissan Mlati Yogya. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Wahana Sumber Baru Yogya- Indomobil Nissan Mlati yang berdapa pada bagian penjualan (sales) yang berjumlah 40 karyawan.

Uji Kualitas Instrumen Dan Data

Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Valid atau tidaknya suatu instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks *korelasi product momen person* dengan level signifikansi 5%. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%), maka dinyatakan valid dan sebaliknya apabila signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%) maka dinyatakan tidak valid (Sekaran, 2006).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Pada pengujian reliabilitas ini, peneliti menggunakan metode statistik *Cronbach Alpha* dengan signifikansi yang digunakan sebesar $> 0,60$ dimana jika nilai *Cronbach Alpha* dari suatu variabel $> 0,60$ maka butir pertanyaan yang diajukan dalam pengukuran instrumen tersebut memiliki reliabilitas yang memadai dan sebaliknya. Apabila nilai

Cronbach Alpha dari suatu variabel $< 0,60$ maka reliabilitasnya kurang memadai (Sekaran, 2006).

Metode analisis data penelitian ini menggunakan analisis path/analisis jalur. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab akibat dan tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Analisis jalur digunakan untuk menentukan pola hubungan (efek langsung maupun tidak langsung) dari variabel yang telah dijadikan sebab terhadap variabel yang dijadikan akibat. Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dengan teknik analisis path yang dioperasikan melalui program SPSS.

Variabel intervening adalah variabel yang berfungsi sebagai mediasi antara variabel Independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan keadilan organisasi dan *turnover intention* sebagai variabel independen dan dependen.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Pendistribusian kuesioner dilakukan secara merata oleh peneliti kepada seluruh karyawan pada bagian penjualan (sales) di PT Wahana Sumber Baru Yogya- Indomobil Nissan Mlati. Total jumlah kuesioner yang disebar oleh peneliti ialah sebanyak 40 lembar. Hasil penelitian diperoleh dari total kuesioner yang telah diisi responden secara keseluruhan sebanyak 40 responden.

Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Valid atau tidaknya suatu instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks *korelasi product momen person* dengan level signifikansi 0,05 (5%). Hasil analisis yang diperoleh yaitu variabel (X1) keadilan organisasi memiliki kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, hasil analisis yang diperoleh yaitu variabel (Y1) kepuasan kerja memiliki kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan hasil analisis yang diperoleh yaitu variabel (Y2) *turnover intention* memiliki kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Pada pengujian reliabilitas ini, peneliti menggunakan metode statistik *Cronbach Alpha* dengan signifikansi yang digunakan sebesar $> 0,60$ dimana jika

nilai *Cronbach Alpha* dari suatu variabel $> 0,60$ maka butir pertanyaan yang diajukan dalam pengukuran instrumen tersebut memiliki reliabilitas yang memadai. Hasil uji reliabilitas variabel keadilan organisasi, kepuasan kerja, dan *turnover intention* dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Crombach's Alpha	N of item	Keterangan
Keadilan Organisasi	0,737	20	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,736	19	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,798	4	Reliabel

Berdasarkan Tabel 1, hasil analisis yang diperoleh adalah hasil pertanyaan sebanyak 40 poin terkait dengan variabel independen maupun dependen adalah reliabel. Dasar yang digunakan adalah apabila nilai *Crombach's Alpha* $> 0,60$, maka reliabilitasnya memadai.

PEMBAHASAN

Keadilan Organisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Pertama, pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja. Hipotesis pertama (H1) berbunyi: " keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja". Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga **H1 diterima (signifikan)**. Berdasarkan hasil penelitian

diatas menunjukkan bahwa karyawan pada Nissan Mlati Yogya mendapatkan keadilan ditempat bekerja baik secara adil dari segi *procedural justice, distributive justice, intractional justice* sehingga karyawan pada Nissan Mlati Yogya mendapatkan rasa kepuasan terhadap pekerjaannya.

Keadilan Organisasi Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention*

Kedua, pengaruh keadilan organisasi terhadap *turnover intention* hipotesis kedua (H2) berbunyi : “Keadilan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*”. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh negatif dan (signifikan) terhadap *turnover intention* sehingga **H2 diterima (signifikan)**. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap karyawan pada Nissan Mlati Yogya mendapatkan keadilan organisasi yang merata tidak adanya perbedaan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya sehingga karyawan tidak berpikir untuk melakukan *turnover intention*, artinya pimpinan atau manager pada Nissan Mlati ini sudah menerapkan keadilan organisasi sehingga karyawannya mendapat perlakuan yang adil dari atasan sertamemberikan hak-hak yang seharusnya didapat oleh setiap karyawan dengan penerapan tersebut sehingga mengurangi tingkat *turnover intention* pada Nissan Mlati.

Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention*

Ketiga, pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* hipotesis ketiga (H3) berbunyi “kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan

terhadap *turnover intention*". Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* sehingga **H3 ditolak (tidak signifikan)**. Hasil ini menunjukkan tinggi rendahnya kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini terjadi dikarenakan beberapa faktor pada Nissan Mlati yang telah diterapkan oleh pimpinan atau manager diantaranya yaitu kompensasi yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan hasil maupun prestasi karyawan yang telah diraih selain kompensasi, gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan beban kerja yang di emban oleh karyawan, rekan kerja yang saling mendukung dalam lingkungan kerja. Faktor- faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dapat menjadi pertimbangan karyawan terhadap *turnover intention*, diantaranya loyalitas, budaya kerja, iklim organisasi, dan gaya kepemimpinan yang baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan tentang "Pengaruh Keadilan Organisasi Pada Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*", dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil analisis diperoleh bahwa variabel keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis pertama diterima. Hal ini menunjukkan bahwa keadilan organisasi yang diberikan pada karyawan Nissan Mlati akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

2. Hasil analisis diperoleh bahwa variabel keadilan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* sehingga hipotesis kedua diterima. Hal ini menunjukkan bahwa keadilan organisasi yang diberikan pada karyawan Nissan Mlati akan mempengaruhi *turnover intention* karyawan pada Nissan Mlati.
3. Hasil analisis diperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan pada karyawan Nissan Mlati tidak mempengaruhi *turnover intention* karyawan pada Nissan Mlati masih ada hal lain yang lebih berpengaruh terhadap *turnover intention* dibandingkan dengan kepuasan kerja.

Saran

Saran yang dapat penulis berikan sebagai berikut :

1. Perusahaan hendaknya terus berupaya meningkatkan kualitas karyawannya dengan melihat bagaimana keadilan organisasi terhadap karyawan yang bekerja di dalam organisasi. Karena, keadilan organisasi yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja dalam perusahaan.
2. Perusahaan hendaknya melihat keadilan organisasi yang diberikan kepada karyawan pada perusahaan. Karena keadilan organisasi akan dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan itu sendiri, dan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

3. Perusahaan hendaknya melihat kepuasan kerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan pada perusahaan. Karena, dengan adanya kepuasan kerja dalam diri karyawan, maka *turnover intention* karyawan akan berkurang.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan. Adanya keterbatasan ini penulis mengharapkan adanya perbaikan untuk penelitian yang akan datang diantara keterbatasan tersebut ialah :

1. Ruang lingkup penelitian yang masih terhitung kecil karena hanya di Yogyakarta serta responden pada penelitian ini tidak banyak, yang dimana hanya melibatkan karyawan yang berada dibagian penjualan (sales).
2. Waktu penelitian yang terbatas sangat membatasi peneliti untuk lebih memaksimalkan pencarian data responden, karena tidak semua responden bersedia memberikan waktu yang singkat untuk pengisian kuisioner.
3. Periode penelitian hanya satu bulan sehingga tidak dapat diketahui kecenderungannya dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

A A Wisnu Yogeswara Putra, Made Surya Putra. 2014. Pengaruh Keadilan Organisasi Pada Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan BPR di Kabupaten Tabanan.

- Ardana, I Komang., Mujiati, Ni Wayan., Utama, I Wayan Mudiarta. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ana Sri Wahyuni, Yulvi Zaika, Ruslin Anwar. 2014. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* (Keinginan Berpindah) Karyawan Pada Perusahaan Jasa Kontruksi
- 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. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.
- 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.
- Al-Zubi, Hasan Ali. 2010. A Study of Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction. *International journal Of Business & Management*. 5(12), pp: 98-102.
- Ambrose, Maureen., Ronald L. Hess., and Ganesan, Shankar. 2007. The relationship between justice and attitudes: An examination of justice effects on event and system-related attitudes. *Organizational behavior and human decision proceses*. 1 (3), pp: 21-36.
- Azeem, S.M. 2010. Job satisfaction and organizational commitment among employees in the Sultanate of Oman, *Journal of Psychology*, Vol.1, No. 4, pp. 295-299.
- Budiarto, Yohanes., dan Wardani, Rani. 2005. Peran Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural Dan Keadilan Interaksional Perusahaan Terhadap Komitmen Karyawan Pada Perusahaan (Studi Pada Perusahaan X). *Jurnal Psikologi*. 3(2), h:109-126.
- Boles, J., Madupalli R., Rutherford, B. dan Wood J.A. 2007. The relationship offacets of salesperson job satisfaction with affective organizational commitment. *Journal of Business and Industrial Marketing*, Vol. 22, No. 5, pp. 311-321.
- Colquitt, Jason A., Wesson. Michael J., Porter, Christopher O.L.H., Conlon, Donald E., and Yee Ng, K. 2001. Justice at the Millenium: A Meta-Analytic Review of 25

- years of Organizational Justice Research. *Journal Of Applied Psychology*, 86(3), pp: 425-445.
- Cropanzano, Russell, Bowen, David E., and Gilliland, Stephen W. 2007. The Management of Organizational Justice. *Academy Of Management Perceptives*.
- Dwisvimiari, Inge. 2011. Keadilan Dalam Perspektif Filsafat Hukum. *Jurnal Dinamika Hukum*. 11(3), h:522-531.
- Fatt, Choong Kwai., Khin, Edward W S., and Heng, Tioh N. 2010. The Impact of Organization Justice on Employee's Job Satisfaction : The Malaysian Computer Companies Perspectives. *American Journal of Economics and Business Administration*. 2(1), pp: 56-63.
- Fatimah, O., Amiraa, A M., and Halim, F W. 2011. The Relationships between Organizational Justice, Organizational Citizenship Behavior and Job Satisfaction. *Pertanika J. Soc. Sci. & Hum*. 9, pp: 115-121. 2612.
- Handaru, Agung Wahyu. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*. 3(1). pp: 12-24.
- Hasmarini, Dwi P., dan Yuniawan, Ahyar. 2008. Pengaruh Keadilan Prosedural dan Distributif Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan. *Jurnal Bisnis Strategi*. 17(1), h: 99-118.
- Hwei, S., Santosa, T. E. C., (2012). Pengaruh Keadilan Prosedural dan Keadilan Distributif Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 37-52.
- Jang, J., and George, J Thomas. 2012. Understanding The Influence of Polychronicity on Job Satisfaction and Turnover Intention: A Study of Non- Supervisory Hotel Employee. *International Journal of Hospitality Management*. 31, pp: 588-595.
- Jimad, Habibullah, 2011, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Intensi Turnover, *Jurnal Bisnis & Manajemen, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Lampung, Bandar Lampung Volume 7 No.2* 155-163.
- Johan, Rita. 2002. Kepuasan Kerja Karyawan dalam Lingkungan Institusi pendidikan. *Jurnal Pendidikan Penabur*. 1(1), h: 6-31.

- Kadiman., dan Indriana R D. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada PT Nyonya Meneer Semarang). *Juraksi*. 1(1), h: 57-72.
- Kristanto, Sentot. I Ketut Rahyuda, I Gede Riana. 2014. Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Komitmen, Dan Intensi Keluar Di PT. Indonesia Power UBP Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 3(6).pp : 308-329.
- Lai, Ming-Cheng., Chen, Yen-Chun. 2012. Self Efficacy, Effort, Job Performance, Job Satisfaction, and Turnover Intention: The Effect of Personal Characteristic on Organization Performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*. 3(4), pp: 387-391.
- Namara, Sares. 2013. Pengaruh Keadilan Organisasi dan Kepribadian Afektif Terhadap Tingkat Keinginan Turnover Karyawan Di PT Aisin Indonesia. *Tesis sarjana S-2 Program Studi Magister Manajemen Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta*
- Mathis, R.L dan Jackson. 2011. *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- McKnight, D Harrison., Phillips, Brandis., and Hardgrave, Bill C. 2009. Which Reduces IT Turnover Intention The Most: Workplace Characteristics or Job Characteristics?. *Information and Management*. 46, pp: 167-174.
- Orwa, H. 2012. *Labor Turnover in the Sugar Industry in Kenya*. European Journal of Business and Management. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol 4, No.9. (www.iiste.org). Diakses pada tanggal 14 Desember 2013.
- Prof. Dr. H. Edy Surisno, M. (2014 (Cetakan Ke 6)). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani.2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*.Edisi Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Riska Amelia, Masruroh. 2013. Pengaruh Kepercayaan Organisasi dan Keadilan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dan dampaknya pada Efektivitas Organisasi pada Biro Penghubung Sumatera Selatan di Jakarta.
- Riyanto, Makmun. 2008. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keinginan Karyawan Berpindah Kerja. *Jurnal Pengembangan Humaniora*. 8(3), h:115-121. 2613

- Robbins, Stephen P and Judge, Timothy A. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Rokhman, Wahibur. 2011. Organizational Justice As A Mediator Transformasional Leadership And Work Outcome. *Jurnal Siasat Bisnis*. 15(2), h: 197-211
- Sareshkeh, S.K., Ghaziani, F.G., and Tayebi, S.M. 2012. Impact of Organizational Justice Perceptions on Job Satisfaction and Organizational Commitment: The Iranian Sport Federations Perspective. *Annals of Biological Research*. 3(8), pp: 4229-4238.
- Sarwono, Jonathan. 2007. *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*, Edisi pertama. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Shun, K. 2011. *The Turnover Intentions for Construction Engineers*. Journal of Marine Science and Technology, Vol. 19, No. 5, pp. 550-556. Diakses pada tanggal 14 Desember 2013).
- Sidharta, Novita., dan Margaretha, Meily. 2011. Dampak Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*: Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator Di Salah Satu Perusahaan *Garment* Di Cimahi. *Jurnal Manajemen*. 10(2), h: 129-142.
- Sugianto. 2011. Pengaruh Keadilan Terhadap Keinginan Untuk Keluar Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta). *Skripsi Sarjana Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional Veteran, Yogyakarta*.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syah, Haritz. 2013. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT.Graha Raja Empat. *Journal Ilmu Manajemen*, 1(2), h:462-470.
- Taheri, Fatemeh., and Soltani, E. 2013. The Study of Organizational Justice Effect on Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior; (Case Study: Organization of Roads and Urban Development of Golestan State). *World of Sciences Journal*. 1(15), pp: 64-73. 2614.

- Ucho, A., M Kavga, T., and Onyishi, Ike E. 2012. Job Satisfaction, Gender, Tenure, and Turnover Intentions among Civil Servants in Benue State. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research in Business*. 3(11), pp: 378-387.
- Umar, Husein. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta :PT Raja Grafindo Persada.
- Owolabi, Ademola B. 2012. Effect of Organizational Justice and Organizational Environment on Turn-Over Intention of Health Workers in Ekiti State, Nigeria. Department of Psychology University of Ado-Ekiti, Nigeria. 3,(1), pp:5-27.
- Witasari, Lia. 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention.(Studi Empiris pada Novotel Semarang). Universitas diponogoro.
- Yucel, Ilhami. 2012. Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study. *International Journal Of Business and Management*. 7(20).