

Keadilan Organisasi dan Intensi *Turnover* Karyawan
CV Wahana Inti



SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu Psikologi

Dosen Pembimbing :

Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.

Disusun Oleh :

Nama: Yoga Sukmawijaya

NIM : 0671 0007

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI YOGYAKARTA
2013

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah :

Nama : **Yoga Sukmawijaya**

NIM : **0671 0007**

Program Studi : **Psikologi**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi saya ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, skripsi ini adalah hasil karya peneliti dan bukan plagiasi dari karya orang lain. Bila di kemudian hari ditemukan adanya plagiasi, maka saya siap menerima konsekuensi yang diberikan.

Yogyakarta, 10 Oktober 2013

Yang Menyatakan,



Yoga Sukmawijaya

NIM: 0671 0007

NOTA DINAS PEMBIMBING

Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.si.
Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
NOTA DINAS PEMBIMBING
Hal : Skripsi

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ilmu Sosial
dan Humaniora
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah memeriksa, mengarahkan dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka selaku pembimbing, saya menyatakan bahwa skripsi saudara :

Nama : Yoga Sukmawijaya

NIM : 0671 0007

Prodi : Psikologi

Judul : Keadilan Organisasional dan Intensi *turnover* Karyawan CV Wahana inti.

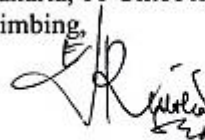
Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar sarjana strata satu Psikologi.

Harapan saya semoga saudara tersebut segera dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikian atas perhatiannya disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 10 Oktober 2013
Pembimbing,



Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.si.
NIP. 19750514 200501 2 004



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. 519571
YOGYAKARTA 55281 FM-UINSK-PBM-05-07/RO



PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor : UIN.02/DSH/PP.00.9/ 1115.6 /2013

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul : KEADILAN ORGANISASI DAN INTENSI
TURNOVER KARYAWAN CV WAHANA INTI

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Yoga Sukma Wijaya

NIM : 06710007

Telah dimunaqosyahkan pada : Rabu, tanggal: 16 Oktober 2013
dengan nilai : 81.33/B+

Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga

TIM MUNAQOSYAH :

Ketua Sidang

Erika Setyanti Kusumaputri, M.Si
NIP. 197505142005012004

Penguji I

Miftahun Ni'mah Suseno, M.Psi
NIP.197703132009122001

Penguji II

Zidni Immawan Muslimin, M.Si
NIP. 19680220 200801 1 008

Yogyakarta, 7 - 11 - 2013

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

DEKAN



Abdudung Abdurahman, M Hum
NIP.19830306 198903 1 010

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur yang tidak terhingga penulis panjatkan kepada Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* Tuhan Semesta Alam yang Maha Tunggal atas segala berkah dan karunia – Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ini.

Untuk Ayahanda Surya Ibunda Komalawati.

Atas segala nasehat, dukungan serta doa yang tidak pernah putus diberikan kepada ananda sejak di dalam kandungan sampai ananda mampu menyelesaikan studi ini.

Maafkan ananda yang selama ini sering kali membuat papa dan mama sedih dengan segala kenakalan ananda. Terima kasih mau bersabar menunggu ananda mu ini menyelesaikan kewajiban skripsi ini, selama lebih dari 7 tahun.

Untuk Adinda Adik Tercinta Amy Damayanti,

Terima kasih atas segala dukungan , perhatian , dorongan , semangat yang menjadikan aku lebih berarti

Untuk Aroma Nurseptiani Semadar terkasih,

Terima kasih atas segala perhatian , motivasi , dorongan dan bantuan selama ini .

HALAMAN MOTTO

“**ALL THE GREAT THINGS ARE SIMPLE**, AND MANY CAN BE EXPRESS IN SINGLE WORD ; FREEDOM, **JUSTICE**, HONOR, DUTY, MERCY AND HOPE”

- **WISTON C.**

‘We will not be satisfied until justice rolls down like waters
and righteousness like a mighty stream’

- **Jr Martin Luther King**

“ ***GREAT ORGANIZATION PROVIDE A HEALTHY PLATFORM FOR INDIVIDUALS PASSION, CLARITY OF ROLES AND GROWTH TO SIGNIFICANCE*** “

- **Rene Suhardono**

Finally,

“**STAY HUNGRY, STAY FOOLISH**”

- **STEVE JOBS**

PRAKATA

Bismillahirrohmanhirrohim

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Takkan pernah terlupakan untuk selalu memanjatkan puji syukur ke hadirat Allah *Subhanahu Wa Ta'ala*, atas segala limpahan kasih sayang, rahmat, dan karunia yang takkan mampu terhitung, hingga penulis menyadari betapa agung Dia Yang Maha Kuasa.

Segala puji bagi Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* atas petunjuk dan pertolongan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ini sebagai telaah ilmiah dalam rangka memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar sarjana Psikologi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dengan karya inipun, penulis sadari bahwa karya ini takan mampu penulis selesaikan tanpa bantuan berbagai pihak dengan keikhlasan yang telah banyak memberikan berbagai masukan. Untuk itu pada kesempatan yang berbahagia ini penulis ucapkan terima kasih terutama kepada :

1. Bapak Prof. Dr Dudung Abdurahman M. Hum, selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Beserta segenap seluruh jajarannya yang telah berjasa memberikan sumbangan ilmu kepada penulis selama penulis menempuh masa studi.
2. Bapak Zidni Imawan M.Si, selaku Ketua Prodi Psikologi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Beserta segenap seluruh jajarannya yang telah berjasa memberikan kemudahan dan bantuan biroksasi.

3. Ibu Erika Setyanti Kusumaputri S.Psi., M.Si dosen pembimbing yang sangat sabar membimbing penulis yang punya banyak kekurangan, yang senantiasa memberi nasehat dan memberikan pencerahan dikala penulis *stuck* atau *deadlock*, ter-utama rasa terima kasih yang dalam telah bersedia menerima penulis jadi mahasiswa bimbingannya dan lebih dari dua tahun membimbing penulis, dengan meluangkan waktu ibu, dikala didera kesibukan .
4. Ibu Dra Susilaningsih M.A, selaku dosen pembimbing akademik yang telah banyak memberikan bimbingan yang penulis butuhkan selama menempuh studi di Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Program Psikologi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Seluruh dosen pengajar di Program Studi Psikologi, Terima kasih banyak yang tak terhingga atas ilmu yang telah diberikan selama masa studi, semoga bermanfaat bagi kehidupan penulis dan masyarakat.
5. Dosen Prodi Psikologi ; Ibu Miftah M.Si terima kasih atas bimbingannya ibu sehingga penulis bisa memperbaiki dan menyempurnakan skripsi , Ibu Satih Saidiyah, S.Psi, M.Si terima kasih atas semangat dan Nasehat-nya ibu, Pak Unggul H Utomo M.Si terima kasih atas bimbingan statistika dan kesempatan untuk mendampingi bapak saat training. Pak Adib Ahmad, Bagi saya bapak sudah seperti teman, terima kasih atas nasehatnya pak.
6. Ayahanda Surya dan Ibunda Komalawati. Terima kasih yang sebesar – besarnya atas segala bimbingan, dukungan serta do’a yang tidak pernah putus diberikan kepada ananda sejak di dalam kandungan sampai akhirnya ananda

mampu penyelesaian studi ini. Maafkan ananda yang selama ini sering kali membuat ayah dan ibu sedih dengan segala kenakalan ananda.

7. Adiku Adinda Amy Damayanti atas seluruh dukungan dan dorongannya selama ini, serta atas seluruh keceriaan dan kebersamaan yang kita lalui selama ini, jangan pernah menyerah dan teruslah berusaha, kakamu ini akan selalu siap membantu dimana pun dan kapan pun kalian membutuhkan
8. Aroma Nur Septiani Semadar Beserta Ibunda Siti Rohayati. Terima kasih atas segala doa, cinta dan kesabarannya untuk mendampingi dan menemani dalam suka dan duka. Dan selalu memberikan dorongan dan motivasi setiap saat.
9. Azis Noorkalam, M Dhani, Aep Sunendar, Viclabamba (:ilwan) jeje Zaelani, Abang Irfan Achmad, Abang Vhino, Poerwoko, terima kasih atas support dan telah meluangkan waktu untuk menemani saat penulis jenuh dengan segala aktifitasnya. Semoga Allah SWT selalu melindungi kalian.
10. Direktur CV Wahana Inti Bapak H Dadang Rochanda, yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan bapak. Terima kasih atas kerja samanya.
11. Seluruh teman yang saya temui diseluruh indonesia yang tidak bisa disebutkan satu – persatu, terima kasih atas kebersamaannya selama ini baik dalam suka maupun duka.
12. Semua teman Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora dari seluruh angkatan khususnya angkatan 2006, Staf TU ; Pak Soekamto, Pak Hanif dan semua anak *pantry* Harjono, parkir, terima kasih atas segala kebersamaannya selama ini. Terus berusaha dan tetap semangat sobat !

13. Seluruh karyawan CV Wahana inti yang menjadi subjek penelitian ini, semoga diberikan balasan atas *good will* untuk mengisi angket dan ngobrol-ngobrol di waktu sela-sela bekerja atau istirahat.
14. Seluruh teman yang pernah mengenal penulis yang tidak bisa penulis sebutkan semua, terima kasih atas doa dan dorongan semangatnya.

Disadari bahwa dalam penulisan skripsi ini banyak kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu saran dan kritik dari berbagai pihak akan diterima dengan senang hati. Semoga kebaikan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan yang berlimpah oleh Allah SWT.

Akhir kata diharapkan semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan bagi berbagai pihak. Amien.

Yogyakarta, 10 Oktober 2013

YOGA SUKMAWIJAYA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN ..	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTO	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
INSTISARI	xvi
ABSTRACT	xvii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat penelitian	7
E. Keaslian Penelitian	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Intention Turnover	
1. Pengertian Intensi Turnover	15
2. Aspek-Aspek Intensi Turnover	19
3. Faktor-fakto yang mempengaruhi Intensi <i>Turnover</i>	20
B. Keadilan Organisasi	

1. Keadilan Distributif	
a. Pengertian Keadilan Distributif	29
b. Aspek-Aspek Keadilan Distributif	32
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Keadilan Distributif .	35
2. Keadilan Prosedural	
a. Pengertian keadilan prosedural	36
b. Aspek-Aspek Keadilan prosedural	40
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Keadilan Distributif .	41
C. Persepsi Terhadap Keadilan Organisasi dan Intensi Turnover	43
D. Hipotesis.....	46

BAB III METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variable Penelitian.....	47
B. Definisi Operasional	47
1. Keadilan Distributif	47
2. Keadilan Prosedural	47
3. Intensi Turnover	48
C. Subjek Penelitian	48
D. Metode Pengumpulan Data	49
E. Reliabilitas dan Validitas	52
F. Metode Analisis Data.	54
G. Uji Hipotesis	55

BAB IV PELAKSANAAN PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

A. Orientasi Kancan Penelitian	56
B. Persiapan Penelitian	59
1. Proses Perizinan	59
2. Persiapan <i>Try-out</i>	61
3. Pelaksanaan <i>Try-Out</i>	61
4. Hasil <i>Try-Out</i>	62

C. Pelaksanaan Peneliti.....	63
D. Analisis Data	66
1. Kategorisasi Responden	66
2. Uji Linieritas	70
3. Uji Hipotesis	72
E. Pembahasan	73

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	83
B. Kelemahan Penelitian	84
C. Saran	84

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1. Distribusi aitem skala <i>intensi turnover</i>	46
Tabel 2. Distribusi aitem skala Keadilan Distributif	46
Tabel 3. Distribusi aitem skala Keadilan Prosedural	47
Tabel 4. Distribusi aitem skala <i>turnover pasca tryout</i>	57
Tabel 5. Distribusi aitem skala Keadilan Distributif <i>pasca tryout</i>	58
Tabel 6. Distribusi aitem skala Keadilan Prosedural <i>pasca tryout</i>	59
Tabel 7. Reliabilitas Skala	62
Tabel 8. Statistik Deskriptif	63
Tabel 9. Rumus norma kategorisasi skor subjek	63
Tabel 10. Kategorisasi skor skala intensi turnover	64
Tabel 11. Kategorisasi skor skala Keadilan Prosedural	64
Tabel 12. Hasil uji linieritas	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Propessional Judgement Skala Penelitian

Lampiran 2. Skala Penelitian

Lampiran 3. Input Data Penelitian *Intensi Turnover*

Lampiran 4. Input Data Penelitian Kedilan Distributif

Lampiran 5. Input Data Penelitian Kedilan Prosedural

Lampiran 6. Uji Reliabilitas Skala *Intensi Turnover*

Lampiran 7. Uji Reliabilitas Skala Kedilan Distributif

Lampiran 8. Uji Reliabilitas Skala Kedilan Prosedural

Lampiran 9. Olah Data Statistik Uji Linieritas

Lampiran 10. Olah Data Statistik Uji Hipotesis ; Analisis Regresi

Lampiran 11. Surat Bukti Telah Pengambilan Data

Keadilan Organisasional dan *Intensi Turnover* Karyawan CV

WAHANA INTI

Yoga Sukmawijaya

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan negatif antara keadilan organisasi distributif dan keadilan prosedural terhadap intensi turnover. Variabel bebas (x) yang digunakan dalam penelitian ini adalah keadilan distributif (x_1) dan keadilan prosedural (x_2) sedangkan sebagai variabel terikat adalah intensi turnover. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan CV Wahana Inti, dengan kriteria subjek level dibawah (low-end Manajemen) sebanyak 47 subjek. Metode pengumpulan data yang untuk ketiga variabel menggunakan model skala Likert dengan empat alternatif jawaban.

Hasil analisis regresi menunjukkan koefisien korelasi R sebesar 0,714 menunjukkan bahwa korelasi antara keadilan organisasi dengan adalah kuat, dengan sumbangan determinasi 51% terhadap intensi turnover. Sedangkan hubungan variabel keadilan distributif dengan intensi turnover didapat koefisien korelasi - 0,356 dengan $p < 0.001$ mengindikasikan hubungan negatif yang signifikan antara keadilan distributif dan intensi turnover. Sedangkan hubungan variabel keadilan prosedural dengan intensi turnover didapat koefisien korelasi - 0.415 dengan $p < 0.001$ mengindikasikan hubungan negatif yang signifikan antara keadilan prosedural dan intensi turnover.

Kata kunci: *Keadilan Organisasi, Keadilan Prosedural, Keadilan Distributif, Intensi Turnover, low-end Manajemen*

Organizational Justice and Turnover Intention CV Wahana Inti Employee

Yoga Sukmawijaya

ABSTRACT

This study aims to determine the existence of a negative relationship between distributive justice and procedural justice organizations to turnover intentions . Independent variable (x) used in this study is distributive justice (x1) and procedural justice (x2) , while the dependent variable is turnover intention. Subjects in this study were employees of CV Wahana inti , with a lower level subject criteria (low-end employee) by 47 subjects . Data collection methods for all three variables using Likert scale model with four alternative answers .

Testing the correlation of independent variables with the dependent variable is done using multiple regression techniques . The regression analysis showed a correlation coefficient R of 0.714 shows that the correlation between the organizational justice is strong , with a 51 % contribution to the determination of turnover intention . While distributive justice variable relationship with turnover intention obtained correlation coefficient -0.356 with $p < 0.001$ indicates a significant negative relationship between distributive kedilan and turnover intentions . Whereas procedural justice variable relationship with turnover intention obtained correlation coefficient -0.415 with $p < 0.001$ indicates a significant negative relationship between procedural kedilan and turnover intentions .

Keywords : *Organizational Justice , Procedural Justice , Distributive Justice , Turnover Intention , low-end Management*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Faktor penting dalam keberlangsungan sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia. Oleh sebab itu perusahaan mencoba merekrut dan menyeleksi sumber daya manusia yang berkualitas agar tujuan perusahaan tercapai. Dalam proses pencapaian sebuah tujuan sebuah perusahaan akan dihadapkan pada problematika, problematika tersebut bisa datang dari pihak di luar perusahaan maupun problematika yang berhubungan di dalam perusahaan. problematika perusahaan dari dalam perusahaan kebanyakan muncul dari sumber daya manusia atau karyawan.

Bentuk perilaku karyawan yang berimplikasi terhadap baik atau buruknya keberlangsungan sebuah perusahaan tersebut dipengaruhi oleh intensi karyawan. Intensi karyawan adalah sebuah intensi melakukan suatu pekerjaan. Karyawan melakukan pekerjaannya sebagai usaha yang disadari untuk mencapai suatu tujuan dari hasil kerja yang dilakukan yaitu memperoleh penghasilan. namun, dalam kenyataan intensi karyawan tidak selamanya berjalan baik, seorang karyawan bisa saja merasakan ketidaknyamanan dalam perusahaan akibat faktor-faktor pekerjaan .

Keinginan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*) menjadi problematika di ruanglingkup perusahaan. *Turnover intention* pada dasarnya adalah keinginan karyawan untuk keluar dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Hal tersebut menurut Hartono (2002) menunjukkan bahwa *turnover*

intention adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat ke tempat kerja lainnya

Intensi *Turnover* disikapi sebagai suatu perilaku manusia yang penting dalam kehidupan organisasi, perlu di-ingat bahwasannya tingkat keinginan berpindah karyawan akan mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan. Intensi *Turnover* merupakan prediktor yang mengarahkan individu memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan meskipun alternatif pekerjaan lain tidak tersedia atau secara langsung menyebabkan individu mencari pekerjaan lain yang lebih disukai.

Indikasi munculnya keinginan untuk keluar dari pekerjaan ditandai dengan pelbagai perilaku. Menurut Toly (2001) indikasi keinginan pindah kerja meliputi absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang berbeda dari biasanya. *Turnover* terjadi hampir di setiap perusahaan baik skala besar maupun skala kecil. Masalah muncul apabila frekuensi *turnover* tinggi sehingga jalannya perusahaan akan terganggu. Menurut Mobley (1986) adapun usaha untuk mengurangi perilaku tersebut perusahaan harus memahami dan mengetahui apa yang terjadi pada karyawan sehingga perusahaan mampu lebih awal dalam mengerti perilaku yang mengindikasikan keinginan pindah kerja sehingga perilaku pindah kerja dapat dikurangi.

Pelbagai penelitian mengenai intensi *turnover* menjelaskan bahwa prediktornya adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Sesuai dengan

penelitian yang dilakukan Igbaria dan Greenhaus (1992) mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap intensi *turnover*. Penelitian Sunarto (2005), menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh pada niat keluar, kemudian kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat keluar.

Melihat perkembangan literatur riset mengenai intensi *turnover*, peneliti mendapatkan variabel menarik yang dinilai bisa menjelaskan fenomena intensi *turnover*. Variabel tersebut adalah keadilan organisasi, Cropanzano (2000) telah membuktikan bahwa perlakuan adil berhubungan erat dengan perilaku kerja dan pencapaian kinerja yang lebih tinggi. Sebagai konsekuensi dari hal di atas dan manfaat-manfaat lainnya yang diperoleh dari penelitian tersebut, banyak peneliti pada bidang sumber daya manusia melakukan pengujian kembali tentang konsep keadilan dalam organisasi.

Secara garis besar para pekerja/karyawan akan mengevaluasi keadilan dalam tiga klasifikasi peristiwa yaitu hasil yang mereka terima dari organisasi (keadilan distribusi), kebijakan formal atau proses dengan mana suatu pencapaian dialokasikan (keadilan prosedural), dan perlakuan yang diambil oleh pengambil keputusan antar personal dalam organisasi (keadilan interaksional), (Cropanzano 2000).

Persepsi keadilan sudah lama telah menjadi *variabel explanatory* dalam penelitian organisasi antara lain Greenberg (1990) sebagai ilmuwan sosial menegaskan keadilan organisasional sebagai syarat utama memahami efektifnya fungsi organisasi dan kepuasan pribadi dari individu-individu yang mereka

pekerjaan.

Keadilan organisasional menggambarkan persepsi individu atau kelompok tentang kewajaran perilaku yang mereka terima dari sebuah organisasi dan reaksi perilaku mereka terhadap persepsi tersebut. Secara spesifik, Cropanzano (2000) mendefinisikan keadilan organisasional sebagai kondisi pekerjaan yang mengarahkan individu pada suatu keyakinan bahwa mereka diperlakukan secara adil atau tidak adil oleh organisasinya. Lebih jelas Cropanzano (2000) menyatakan bahwa keadilan organisasi merupakan motivator penting dalam suatu lingkungan pekerjaan. Ketika individu merasakan suatu ketidakadilan, moral mereka akan turun, mereka kemungkinan besar akan meninggalkan pekerjaannya, dan bahkan mungkin membalas dendam terhadap organisasinya.

Rasa keadilan akan muncul ketika otoritas organisasi konsisten dan tidak bias dalam pengambilan keputusan organisasi terutama terkait dengan alokasi gaji dan promosi. Aturan organisasi yang tidak konsisten dan bias terhadap individu adalah suatu tindakan diskriminasi, sehingga muncul rasa diskriminasi (*perceived discrimination*) oleh individu (Daromes, 2006)

Perasaan diskriminasi (*perceived discrimination*) yang dialami seorang dalam suatu organisasi akan menimbulkan berbagai dampak negatif, baik pada tingkat individu maupun pada organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Salah satunya adalah munculnya intensitas *turnover*. Dalam beberapa kasus tertentu, *turnover* memang diperlukan oleh perusahaan terutama terhadap karyawan dengan kinerja rendah (Hollenbeck dan Williams, 1986). Namun tingkat intensitas *turnover* tersebut harus diupayakan agar tidak terlalu tinggi, sehingga perusahaan masih

memiliki kesempatan untuk memperoleh manfaat atau keuntungan atas peningkatan kinerja dari karyawan baru yang lebih besar dibandingkan biaya rekrutmen yang ditanggung perusahaan (Toly, 2001). Tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Suwandi dan Indriantoro, 1999).

Penelitian mengenai keadilan organisasi terhadap intensi *turnover* belum cukup banyak di Indonesia. Diantara nya penelitian Handi dan Suharuadi (2011) menemukan hubungan yang cukup besar keadilan organisasi terhadap *turnover*. Daromes (2006) meneliti tentang persepsi diskriminasi sebagai suatu bentuk ketidakadilan yang dirasakan individu menemukan bahwa semakin tinggi persepsi diskriminasi semakin tinggi pula intensi *turnover*.

Uraian Fenomena umum mengenai maraknya *turnover*, berdasarkan preeliminari penelitian melalui pengamatan pada informasi dan pemberitaan mengenai fenomena umum mengenai perilaku mogok kerja, berhenti masal atau perilaku demonstrasi para tenaga kerja. Berbagai warta mengenai perilaku mogok kerja, berhenti masal atau perilaku beberapa diantaranya di liputan6.com (2012) berjudul *Kesal dengan Kelakuan Bos, Seluruh Pegawai Kompak Berhenti Kerja*. Berita di sindonews.com (2012) berjudul *Ratusan pegawai UI ancam mogok kerja*. Berita di sindonews.com (2012) berjudul *Tuntut gaji Rp1,6 juta, karyawan PT Pinago mogok kerja*. Berita di beritabisnis.com (2012) berjudul *aerowisata catering: Didera Mogok Massal, Perusahaan Ajak Karyawan Berunding*.

Perilaku *turnover* paling banyak muncul di bidang industri tekstil (garmen) diungkapkan oleh Dyah (2011), lebih spesifiknya menurut Handi dan Sahuriadi (2008) perilaku intensi *turnover* muncul level operator atau pekerjaan level rendah, pekerjaan yang besentuhan dengan fisik. Salah satu organisasi atau perusahaan yang peneliti amati adalah CV Wahana inti sebuah perusahaan di bidang kontruksi masyarakat menengah atas. Karyawan CV Wahana Inti sebagian besar bekerja fisik menggunakan alat berat, berkesesuaian dengan secara riset sebelumnya dikatakan bahwa pekerjaan yang besentuhan dengan fisik cenderung memiliki intensi *turnover* dibandingkan dengan pekerjaan lain.

Peneliti menilai CV Wahana inti merupakan *Sample Frame* riset, untuk menguji teori yang peneliti gunakan untuk menganalisis faktor yang diduga secara teoritis berhubungan dengan intensi *turnover*. Adapun faktor-faktor yang bisa saja menyebabkan intensi *turnover* muncul diperusahaan CV Wahana inti, misalnya kurangnya gaji/upah, peraturan yang tidak konsisten dan tidak berpihak pada karyawan. Lebih jelas penelitian Alexander dan Ruderman (1987) melaporkan bahwa keadilan organisasi merupakan penyebab langsung dari intensi *turnover*. Mengingat *turnover* merupakan masalah yang penting bagi perusahaan atau organisasi, karena *turnover* menimbulkan keadaan yang kritis terhadap perusahaan dan memungut biaya cukup tinggi, biaya tersebut meliputi biaya nyata (*tangible*) dan biaya tak nyata (*ingtangible*) (Handi dan Suhariadi, 2008).

Berdasarkan uraian di atas dengan mengingat urgensi penelitian bagi perusahaan dan menambah khazanah pemahaman keadilan organisasi sebagai landasan pemahaman perilaku individu dalam organisasi, lebih khususnya intensi

turnover. Mendorong peneliti menguji hubungan persepsi keadilan organisasi distributif dan prosedural terhadap intensi *turnover* pada karyawan CV Wahana inti.

B. Rumusan Masalah :

Berdasarkan dari latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dapat ditarik satu perumusan masalah : Apakah ada Hubungan antara keadilan organisasional (distributif dan prosedural) dan intensi *turnover* ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan keadilan organisasi (distributif dan prosedural) dan intensi *turnover*

D. Manfaat Penelitian

Suatu penelitian dilakukan dengan harapan bahwa penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi penulisnya dan orang lain. Manfaat yang diharapkan diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Menambah pengetahuan tentang keadilan organisasi dan intensi *turnover*, serta memberikan gambaran mengenai hubungan keduanya.

2. Manfaat Praktis

- a) Memberikan pengalaman tersendiri yang berguna bagi peneliti dibidang penelitian.
- b) Hasil Penelitian ini menjadi acuan penanganan permasalahan *turnover* di Perusahaan CV Wahana Inti
- c) Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengetahui pola hubungan

keadilan distributif dan keadilan prosedural sehingga dapat dilakukan antisipasi terhadap hal-hal yang dapat berdampak terhadap keinginan keluar.

- d) Bagi perusahaan, penelitian ini memberikan gambaran mengenai polemik di karyawan level bawah dan menjadikan acuan dalam penanganan permasalahan mengenai keadilan organisasi dan intensi *turnover*.

E. Keaslian Penelitian

1. Penelitian Fransiskus Eduardus Daromes (2006) berjudul : *Keadilan Organisasi dan Intensitas Turnover Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Indonesia*. Penelitian ini meneliti mengenai variabel yang sama yaitu keadilan organisasional dan intensitas *turnover*, akan tetapi perbedaan fokus penelitian ini berbeda. Penelitian Daromes berfokus pada pengaruh persepsi diskriminasi terhadap intensi *turnover*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh positif dan signifikansi antara diskriminasi yang dirasakan (*Percieved Discrimination*) terhadap intensi *turnover*, mengindikasikan bahwa diskriminasi yang dirasakan oleh seseorang auditor terutama terkait dengan gaji, penugasan dan promosi mendorong auditor berpikir dan secara aktif mencari alternatif pekerjaan lain.
2. Penelitian Arif Hassan (2002) berjudul : *Organizational Justice As a Determinant of Organizational Commitment and Intention to Leave*. Penelitian ini mengukur pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi dan intensi *turnover* di 181 low-end hotel manajer. Perbedaan dengan penelitian ini adalah pengukuran Keadilan organisasi menggunakan

skala keadilan internal dan eksternal. Skala Keadilan internal diturunkan menjadi dua skala lagi yaitu Keadilan prosedural Internal dan Keadilan Distributif internal yang dikembangkan dari Robert, dkk (1999). sedangkan untuk intensi *turnover* digunakan skala Bluedorn (1992). Data dianalisis menggunakan analisis regresi mendapatkan hasil bahwa Persepsi Keadilan Distributif dan prosedural memberikan kontribusi yang signifikan terhadap komitmen organisasi dan intensi *turnover*.

3. Penelitian C.H Ponnu dan Chuah (2010) berjudul : *Organizational Commitment, Organization Justice and Employee Turnover in Malaysia*. Penelitian ini mengujuk Persepsi keadilan distributif dan prosedural terhadap komitmen organisasi dan intensi *turnover* pada 172 karyawan yang ada di Klang Valley, Malaysia. perbedaan penelitian terletak pada alat ukur. Skala Intensi *turnover* menggunakan skala yang dikmbangkan bluedorn (1982) kemudian skala disributif dan prosedural menggunakan skala yang dikembangkan Mc Farlin dan Sweeney (1997) yang telah diadopsi. Hasilnya keadilan distributif dan keadilan prosedural berkontribusi secara signifikan dalam menjelaskan komitmen organisasi dan Intensi *turnover*.
4. Penelitian M Ehsan Malik dan Basharat Nareen (2011) berjudul: *Impact of Percieve Organizational Justice on Organizational Commitment of Faculty : Empirical Evidence From Paskistan*. Perbedaan penelitian ini terletak pada variabel tergantung Komitmen organisasi pada Fakultas Pendidikan tinggi lahore, Pakistan. Variabel yang dipredikasi mempengaruhi komitmen organisasi yaitu keadilan organisasi distributif, prosedural dan interaksional.

Subjek penelitian ini 436 karyawan fakultas perguruan tinggi diseluruh Lahore, Pakistan. Skala yang digunakan untuk mengukur keadilan organisasi distributif, prosedural dan interaksional yaitu dengan skala yang dikembangkan niehoff dan Moorman (1997) sedangkan untuk mengukur komitmen organisasi dengan skala yang dikembangkan Kalleberg (1990). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan organisasi distributif, prosedural dan interaksional berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

5. Penelitian Suminar Handi dan Fendi Sauhariadi (2011) yang berjudul ; Pengaruh Persepsi Karyawan tentang Keadilan Organisasi terhadap Intensi *Turnover*. Penelitian ini serupa dengan penelitian yang akan diteliti, persamaan nya terletak pada variabel penelitiannya yaitu variabel tergantungnya Intensi *Turnover* dan variabel bebasnya adalah keadilan organisasi distributif dan prosedural. Perbedaan prinsipil terletak pada Subjek penelitian ini adalah karyawan Nusa Graha, level operator. kemudian skala yang digunakan untuk mengukur keadilan organisasional distributif menggunakan skala yang dikembangkan oleh Prince and Muller, keadilan organisasional prosedural diukur dengan skala yang dikembangkan Niehoff dan Moorman sedangkan untuk intensi *turnover* diukur dengan alat ukur yang dikembangkan oleh Yuanita (1996). Hasil penelitian ini menunjukkan keadilan distributif maupun keadilan prosedural secara bersama-sama berpengaruh terhadap Intensi *Turnover*.

6. Penelitian Hakan Turgut (2012) yang Berjudul *The Effect of Employee Organization Justice Perceptions on Their Organizational Commitment : a University Sample*. Perbedaan penelitian yaitu variabel komitmen organisasi sebagai variabel tergantung. subjek penelitian ini adalah 451 akademisi dan staf administratif pada Universitas Ankara. Perbedaan dalam penelitian ini skala yang digunakan untuk mengukur keadilan organisasi digunakan skala yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer (1990) untuk komitmen organisasi digunakan skala yang dikembangkan oleh Ozdeveciouglu (2003). Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh positif yang signifikan keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi.
7. Penelitian Komi Damayanti dan Fendy Suhariadi (2003) yang Berjudul Hubungan antara Persepsi Terhadap Keadilan Organisasi dengan Komitmen Karyawan Pada Organisasi di PT Haji Ali Sejahtera Surabaya. Perbedaannya, penelitian ini mengukur tiga bentuk keadilan sebagai variabel bebas yaitu keadilan distributif, prosedural dan interaksional yang diukur dengan teori Colquitt (2001) dan Leventhal (2001), sedangkan variabel tergantung dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi yang diukur oleh teori Allan Myer (1990). Subjek penelitian ini 59 karyawan. teknik analisis yang digunakan adalah *product moment* sehingga didapatkan hasil ada hubungan yang signifikan antara persepsi keadilan organisasi dengan komitmen karyawan. Penelitian ini tidak mengukur sejauh mana hubungan bentuk-bentuk keadilan organisasi terhadap komitmen karyawan.

8. Penelitian Shahidul hassan (2012) yang berjudul : *Fair Treatment, Job Involvement, and Turnover Intention of Professional Employees in Goverment : The Importance of Organizational Identification as a Mediator*. Perbedaan dengan penelitian ini adalah kompleksitas variabel penelitian dimana memiliki dua variabel bebas yaitu perlakuan keadilan dan pengembangan kerja, variabel tergantung adalah intensi *turnover*. Variabel kontrol adalah kepentingan organisasional. Pengukuran penelitian mengenai keadilan organisasi distributif menggunakan teori colquitt (2001) dan keadilan prosedural menggunakan teori Leventhal (1980) tanpa melakukan adaptasi, sedangkan intensi *Turnover* diukur dengan teori Griffeth and Hom (1988) yang juga tanpa di adaptasi atau modifikasi. Sample penelitian ini 764 Karyawan proffesional dikota New York. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan prosedural dan distributif secara signifikan mempengaruhi pengembangan kerja dan intensi *turnover*.
9. Penelitian Fahrudin Js Pareke (2004) yang berjudul : Hubungan Keadilan dan Kepuasan Dengan Keinginan Berpindah, Peran Komitmen Organisasional sebagai variabel Pemediasi. Perbedaan dengan penelitian ini adalah kompleksitas variabel penelitian, mengukur pola hubungan antara keadilan organisasi (variabel bebas) dalam penelitian ini digunakan dua bentuk yaitu distributif dan prosedural dengan kepuasan kerja (variabel Bebas) dengan keinginan berpindah (variabel Tergantung) yang dimudian menggunakan variabel mediasi komitmen organisasi. dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori yang sama untuk mengukur keadilan organisasi

yaitu teori Colquitt (2001) Namun dalam hal ini peneliti hanya melakukan adopsi, tidak melakukan modifikasi seperti. Sample di penelitian ini 210 karyawan RSUD M Yunu & RS Raflesia, Bengkulu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan distributif, keadilan prosedural dan kepuasan kerja secara negatif mempengaruhi keinginan berpindah.

10. Penelitian Raymoy, Ngo Hyang-yue dan Sharon Foley (2006) yang berjudul : *Linking Employee Justice Perception to Organizational Commitment and Intention to Leave: The Mediating Role of Perceived Organizational Support*. Perbedaan dengan penelitian ini adalah kompleksitas variabel penelitian, Penelitian ini mengukur satu variabel bebas (keadilan organisasi) terhadap dua variabel tergantung (komitmen organisasi dan Intensi *Turnover*) yang dikontrol oleh persepsi dukungan organisasi. Perbedaan selain variabel penelitian adalah alat ukur yang digunakan keadilan distributif menggunakan Moorman (1991), keadilan distributif menggunakan skala Price and Muller (1986), komitmen organisasi menggunakan skala Allen dan Meyer (1990) untuk mengukur intensi *turnover* digunakan skala yang dikembangkan oleh Rosen dan Korabik (1991). Subjek penelitian ini adalah 514 praktisi *solicitor* di Hongkong. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan organisasi berkontribusi dalam pengembangan dukungan organisasi dan komitmen organisasi tidak berhubungan dengan intensi *turnover*.

Berdasarkan referensi terkait penelitian sebelumnya mengenai keadilan organisasi dan *intensi turnover* di atas, maka disimpulkan bahwa perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sebagai berikut :

1. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan CV Wahana inti, dengan karakteristik subjek yaitu karyawan di level rendah (*low-end*). Jumlah subjek dalam penelitian ini yaitu sebesar 47 orang.

2. Instrument atau alat ukur penelitian

Alat ukur intensi turnover dalam penelitian ini merupakan modifikasi dari alat ukur yang dikembangkan oleh Lee (1999) yang belum digunakan atau dikembangkan lagi oleh peneliti lain. Modifikasi dari alat ukur yang dikembangkan oleh Lee (1999) yaitu dengan menambahkan jumlah aitem dari tiga aitem menjadi dua belas aitem.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan level rendah di CV wahana inti memiliki keinginan yang rendah untuk keluar dari pekerjaannya. Hal tersebut dipengaruhi oleh persepsi keadilan organisasi yang tinggi, baik yang bersifat distributif maupun yang bersifat prosedural. Keadilan distributif yang rendah bisa mengakibatkan tingginya intensi *turnover* atau tinggi nya keadilan distributif dapat menekan intensi *turnover*. Sedangkan keadilan prosedural yang rendah bisa mengakibatkan tingginya intensi *turnover* atau tinggi nya keadilan distributif dapat menekan intensi *turnover*

Mengani variabel mana yang lebih kuat atau dominan yang mempengaruhi intensi *turnover* di CV Wahana Inti. Keadilan prosedural lebih tinggi hubungannya dengan intensi *turnover* artinya hubungan negatif antara keadilan prosedural dengan intensi *turnover* lebih tinggi daripada hubungan negatif antara keadilan distributif dengan intensi *turnover*. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa keadilan organisasi bukan merupakan variabel atau faktor tunggal mempengaruhi intensi *turnover*. Keadilan organisasi dalam penelitian ini membuktikan bahwa cukup dominan mempengaruhi intensi *turnover*.

B. Kelemahan Penelitian

Penelitian ini membatasi penelitian pada 2 variabel bebas (*independent variable*) keadilan organisasional yaitu keadilan distributif dan keadilan prosedural, peneliti sadar bahwa atas keterbatasan kemampuan untuk meneliti dan mengungkap

permasalahan keadilan organisasi diharuskan mengembangkan dan meneliti variabel yang terkandung dalam keadilan organisasi tidak hanya 2 model seperti keadilan distributif dan keadilan prosedural, terdapat perkembangan model keadilan organisasi seperti keadilan organisasi interaksional dan lainnya yang diharapkan menjadi referensi penelitian lebih lanjut.

keterbatasan pada jumlah subjek atau responden yang sangat terbatas. Kemudian penelitian ini memotret masalah umum mengenai permasalahan intensi *turnover*, sehingga riset *pre eliminary* dalam penelitian ini sangat kurang mendalam dan tidak spesifik. Alat ukur atau instrument yang diadaptasi oleh peneliti memiliki validitas dan reliabilitas yang tergolong rendah, hal tersebut keterbatasan peneliti dalam proses penterjemahan ulang dan definisi terhadap alat ukur atau instrument.

C. Saran

Berdasarkan Hasil penelitian dan yang telah diuraikan dengan komprehensif sebelumnya, peneliti mengajukan rekomendasi saran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Sesuai dengan hasil penelitian bahwa ada hubungan sangat signifikan keadilan distributif dan keadilan prosedural dengan intensi *turnover*, sudah seharusnya perusahaan memperhatikan dengan baik keadilan organisasi, agar karyawan memiliki intensi *turnover* yang rendah. Semakin dirasa adil, maka semakin rendah intensi untuk *turnover* nya. Meningkatkan keadilan organisasional di perusahaan sebaiknya memperhatikan aspek aspek keadilan organisasional : keadilan distributif dan keadilan prosedural.

Keadilan distributif merupakan keadilan yang didapat dari kesesuaian antara yang didapat oleh karyawan dari perusahaan dengan yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan *income* dan *outcome* karyawan. Sedangkan keadilan prosedural adalah persepsi karyawan mengenai proses, aturan dan prosedur yang berjalan di perusahaan., maka penting untuk membuat peraturan yang dapat dimengerti dengan baik oleh seluruh karyawan, memberikan kesempatan karyawan untuk memberi saran, kritik atau berkomunikasi secara etis, pemberlakuan aturan perusahaan harus merata dan setara.

2. Bagi Peneliti

Penelitian selanjutnya sebaiknya mengambil sampel yang lebih banyak supaya lebih dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya sehingga hasilnya akan lebih baik dan lebih representatif. Kemudian Sebaiknya menggunakan teknik pengambilan sampel yang lebih baik, misalnya teknik sampel proporsional, dimana sampel yang diambil sesuai dengan proporsi tiap sub populasi, sehingga dapat diperoleh hasil yang lebih representatif. Penelitian yang akan datang, hendaknya lebih memperluas variabel penelitian. Variabel independen yang berupa keadilan distributif dan keadilan prosedural dapat dihubungkan dengan motivasi, kepuasan kerja, maupun komitmen organisasi sebagai variabel dependennya, sehingga analisis dapat lebih tajam dan mendalam, kemudian peneliti selanjutnya diharapkan bisa menggunakan alat ukur yang sama guna menguji reliabilitas dan validitas alat ukur agar mengetahui konsistensi alat ukur dalam pelbagai subjek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (1965). *Inequity in social exchange*. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2), New York: Academic Press, 267-299.
- Amelie, Siska .Liputan6.com (2012) Kesal dengan Kelakuan Bos, Seluruh Pegawai Kompak Berhenti Kerja. Pewarta liputan6.com ;
<http://bisnis.liputan6.com/read/683730/kesal-dengan-kelakuan-bos-seluruh-pegawai-kompak-berhenti-kerja>
- Aquino, K., Allen, D. G., & Hom, P. W. (1997). *Integrating justice constructs into the turnover process: A test of a referent cognitions model*. *Academy of Management Journal*, 40,(5), 1208-1227.
- As'ad, Mohammad. (1998). *Psikologi Industri*. Ghalia Indonesia, Yogyakarta,
- Azwar. (1998). *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar. (2007). *Dasar-Dasar psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Camman, C., Fichman, M., Jenkins, D. and Klesh J. (1979), '*The Michigan Organisational Assessment Questionnaire*', *Unpublished manuscript, Uni of Michigan, Ann Arbor, Michigan*.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, Jr, G. D., & Klesh, J. R. (1997). *Assessing the attitudes and perceptions of organizational members*. In S.E. Seashore, E.E. Lawler, P.H. Mirvis, & C. Cammann (Eds.) *Assessing Organizational Change*. New York: John Wiley and Sons.
- Coetzee, Marriette. (2005). *The fairness of affirmative action: an organisational justice perspective*. University of Pretoria Publisher, Pretoria.
- Cohen, R. L., & Greenberg, J. (1982). *The justice concept in social psychology*. In J. Greenberg & R. L. Cohen (Eds.), *Equity and Justice in Social Behavior*, New York, NY: Academic press.

- Colquitt, J. A. (2001). On dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86 (3): 386-400.
- Cropanzano, R., & Folger, R., (1989). *Referent cognitions and task decision autonomy: Beyond equity theory*. *Journal of Applied Psychology*, 74,(2), 293-299.
- Daromes, Fransiskus,Eduardus .(2006). Keadilan Organisasional dan Intensitas Turn Over Pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia. *Jurnal Universitas Atma Jaya*. Agustus.
- Dyah . (2011). Memprediksi *turnover* Pada Karyawan Perusahaan garmen. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, Vol 2 Nomor 2
- Faturochman. (2002). Keadilan Perspektif Psikologi. Yogyakarta. Unit Penerbitan Fakultas Psikologi UGM & Pustaka Pelajar.
- Folger, R., & Cropanzano, R. (1998). *Organizational Justice and Human Resources Management*. Thousand Oaks, London: Sage Publications.
- Folger, R., & Greenberg, J. (1985). *Procedural justice: An interpretive analysis of personnel systems*. In K. M. Rowland & G.R. Ferris (Eds.), *Research in Personnel and Human Resources Management*, 3, 141-183.
- Folger, R., & Konovsky, M. A. (1989). *Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions*. *Academy of Management Journal*, 32,(1), 115-130.
- Folger, R., & Konovsky, M. A. (1989). *Effects of distributive and procedural justice on reaction to pay raise decisions*. *Academy of Management Journal*, 32 (1)
- Folger, R., Rosenfield, D., & Robinson, T. (1983). *Relative deprivation and procedural justifications*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45,(2), 268-273.
- Fortin, M. (2008). *Perspectives on Organizational Justice: Concept clarification, social context integration, time and links with morality*. *International Journal of Management Review* Vol 10 (2)

- Gilliland, S. W. (1993). *The perceived of fairness of selection system: and organizational justice perspective*. *Academy of Management Review*, 18 (4): 694-794.
- Greenberg, J. (1986). *Determinants of perceived fairness of performance evaluations*. *Journal of Applied Psychology*, 71,(2), 340-342.
- Greenberg, J. (1987). *A taxonomy of organizational justice theories*. *Academy of Management Review*, 12,(1), 9-22.
- Greenberg, J. (1990). *Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow*. *Journal of Management*, 16,(2), 399-432.
- Hadi, Sutrisno. (1993). *Analisis Butir untuk Instrumen*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Hai, Joseph F. (1998). *Multivariate Data Analysis*. Prentice Hall, English.
- Harnoto. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi Kedua, Penerbit PT. Prehallindo, Jakarta
- Hennrykus. (2013). *AEROWISATA CATERING: Didera Mogok Massal*, Perusahaan Ajak Karyawan Berunding. *Pewarta bisnis.com* ; <http://www.bisnis.com/aerowisata-catering-didera-mogok-massal-perusahaan-ajak-karyawan-berunding>
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. New York: mentor Executive Library
- Hom, P. W., & Griffeth, R. W., (1991). *Structural equations modeling test of a turnover theory: Cross-sectional and longitudinal analyses*. *Journal of Applied Psychology*, 76,(3), 350-366.
- Igbaria, M. and Greenhaus, J. (1992). “*Determinants Of MIS Employees’ Turnover Intentions: A Structural Equation Model*,” *Communications of the ACM*, Vol. 35, No. 2, pp. 34-49.
- Ikhsan, A dan Ishak, M (2005). *Akuntansi Keperilakuan*. Salemba empat. Jakarta

Indriyanto, Nur., & Bambang Supomo., 2002. Metode Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi. Edisi pertama. BPFE Yogyakarta.

Keraf, A. S. (1996). Pasar Bebas, Keadilan, dan Peran Pemerintah. Kanisius, Yogyakarta.

Kerlinger, F.N. (1995). Asas-asas Penelitian Behavioral. Dalam Landung Simatupang (Penerjemah). Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Konovsky, M. (2000). *Understanding procedural justice and its impact on business organizations*, Journal of Management, 26 (3): 489-511.

Lawler. (1997). *The Role of Procedural Justice and Power Distance in the Relationship Between High Performance Work Systems and Employee Attitudes: A Multilevel Perspective*.

Lee, H. R. (1999), *An Empirical Study of Organizational Justice as a Mediator of the Relationships among Leader-Member Exchange and Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intentions in the Lodging Industry*. Unpublished.

Leventhal, G. S. (1976). *Fairness in social relationships*. In J. W. Thibaut, J. T. Spence, & R. C. Carson (Eds.), *Contemporary Topics in Social Psychology*, Morristown, NJ: General Learning Press.

Leventhal, G. S. (1976). *The distribution of rewards and resources in groups and organizations*. In L. Berkowitz & E. Walster (Eds.), *Advances in Experimental Social Psychology*, 9, 91-131.

Leventhal, G. S. (1980). *What Should Be Done with Equity Theory? New Approaches to the Study of Fairness in Social Relationships*. In K. J. Gergen, M. S. Greenberg, & R. H. Willis (Eds.), *Social Exchange: Advances in Theory and Research*, New York: Plenum Press.

Leventhal, G. S., Karuza Jr, K., & W. R. Fry (1980). *Beyond fairness: A theory of allocation preferences*. In G. Mikula (Eds.), *Justice and Social Interaction*, New York: Springer-Verlag.

Lind, E. A. & Tyler, T. R. (1988). *The Social Psychology of Procedural Justice*.

Plenum Press, New York.

Marshall, Sheila., Adams, Gerald., & Ryan, Bruce A., (2001). *Distributive Justice Reasoning in Families with Adolescent*. *Journal of Family Issues*, 22(1), 107-123.

Mobley, William H. (1996). *Pergantian karyawan : sebab, akibat dan pengendaliannya*. Cetakan I. Terjemahan. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo.

Mobley, W. H. (1977). *Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover*. *Journal of Applied Psychology*, 62,(2), 237-240.

Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). *Review and conceptual analysis of the employee turnover process*. *Psychological Bulletin*, 86,(3), 493-521.

Purnama , Ratna. (2013). Ratusan pegawai UI ancam mogok kerja. *Pewarta : Sindonews.com* :
<http://metro.sindonews.com/read/2013/05/02/31/744233/ratusan-pegawai-ui-ancam-mogok-kerja>

Thibaut, J., & Walker, L. (1975). *Procedural Justice: A Psychological Analysis*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Toly Agus, A.(2001). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intentions Pada Staf Kantor Akuntan Publik, *Jurnal Akuntans*, Universitas Kristen Petra, Vol 3, No. 2

- Robbins and Judge, (2009), *Organizational Behavior*, San Diego State University. San Diego: Prentice Hall, International Edition.
- Robbins dan Judge. (2006, 2008). *Perilaku Organisasi*, Buku 1, Cet. 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Rodger W. Griffeth, Peter W. Hom . (2004). *Innovative theory and empirical research on employee turnover*. Cincinnati, Ohio: South-Western College Pub.
- Sekaran, Uma (2000). *Research Methods For Business: A Skill-Building Approach*, 3rd ed., John Wiley & Sons: Inc. USA.
- Sierra Syailendra . (2013). Tuntut gaji Rp1,6 juta, karyawan PT Pinago mogok kerja. *Pewarta* Sindonews.com ;
<http://daerah.sindonews.com/read/2013/06/13/24/749481/tuntut-gaji-rp1-6-juta-karyawan-pt-pinago-mogok-kerja>
- Sugiyono, Dr. (2010). *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Penerbit ALFABETA
- Suwandi, dan Nur Indriantoro. Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik, *Jurnal riset akuntansi indonesia*, 2 (2). (1999). Halaman 173-195
- Sunarto, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Penerbit Amus, Yogyakarta
- Yuanita, Listya (1996). Studi hubungan antara kecemasan akan kondisi kerja dengan intensi turnover. Skripsi. Universitas Airlangga. Tidak diterbitkan
- Wahyuni, Salamah., (1993). *Metodologi Penelitian Bisnis*, Sebelas Maret University Press, Surakarta.
- Zainuddin, M., (2000), *Metodologi Penelitian*, Penerbit Erlangga. Surabaya.

**PROFESSIONAL JUDGEMENT BLUEPRINT
SKALA INTENSI TURNOVER**

No	Variabel	Aspek	Indikator	Aitem	Penilaian/Komentar
1	Intensi Turn Over	Berfikir untuk Keluar	Memiliki pemikiran untuk keluar Mulai Malas dalam Bekerja	- Saya sering berpikir untuk keluar dari perusahaan - Saya berpikir bahwa saya akan bekerja lebih lama di perusahaan ini - Akhir-Akhir ini saya merasa malas untuk bekerja - Selalu bersemangat untuk berangkat bekerja	
		Berintensi Mencari pekerjaan lain	Berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain Peingkatan Protes terhadap atasan	- Saya Mencari Tempat Pekerjaan lain yang lebih baik - Saya Rasa Tempat Bekerja saat ini sudah cukup bagi saya - Saya sering komplain/pretest kepada pimpinan - Saya merasa perusahaan ini cukup mengayomi dan memuaskan	→ Salah satu
		Berintensi untuk Berhenti Bekerja	Berencana untuk pindah perusahaan Absensi Meningkat	- Saya Berencana untuk pindah perusahaan dalam waktu dekat - dalam waktu dekat saya bermaksud akan meninggalkan perusahaan ini. - Saya sering bolos bekerja secara sengaja - Saya selalu mengusahkan untuk tidak absen kerja	

KETERANGAN RESPON : SS : Sangat Sesuai, S: Sesuai, KS : Kurang Sesuai dan TS : Tidak Sesuai


 I. P. Nugraha

**PROFESSIONAL JUDGEMENT BLUEPRINT
SKALA KEADILAN DISTRIBUTIF**

No	Variabel	Aspek	Indikator	Aitem	Penilaian/Komentar
2	Keadilan Distributif	Ekuitas	Memberikan gaji sesuai dengan kontribusinya Memiliki perasaan puas akan gaji yang diterima	- Gaji saya mencerminkan beban Pekerjaan saya - Saya kurang puas akan gaji yang saya terima - Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan apa yang saya berikan untuk perusahaan - Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima	
		Kesetaraan	Memberikan kompensasi yang adil dan merata	- Menurut saya perusahaan memberikan kompensasi/gaji sesuai dengan beban kerja masing-masing karyawan - Saya merasa perusahaan men-gaji karyawan secara adil dan merata - Saya merasa perusahaan kurang adil dalam menentukan gaji karyawan - Saya merasa perusahaan diskriminatif dalam menentukan gaji karyawan	
		Kebutuhan	Memberikan Kompensasi berdasarkan kebutuhan	- Gaji yang diterima cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari saya - Saya merasa perusahaan menetapkan gaji berdasarkan kebutuhan saya - saya tidak bisa membeli seluruh barang/alat yang saya perlukan dengan gaji bulanan - Saya Merasa perusahaan menetapkan gaji dibawah UMR DIY	

KETERANGAN RESPON : SS : Sangat Sesuai, S: Sesuai, KS : Kurang Sesuai dan TS : Tidak Sesuai

**PROFESSIONAL JUDGEMENT BLUEPRINT
SKALA KEADILAN PROSEDURAL**

No	Variabel	Aspek	Indikator	Aitem	Penilaian/Komentar
2	Keadilan Prosedural	Konsistensi	Peraturan diberlakukan secara terus menerus Setiap orang memiliki hak dan diperlakukan sama dalam satu prosedur yang sama	- saya merasa peraturan perusahaan berlaku secara terus menerus diberlakukan dan dijalankan - Saya merasa peraturan memperlakukan saya sama dengan karyawan lain - saya merasa peraturan perusahaan hanya dijalankan oleh sebagian karyawan - Saya merasa peraturan perusahaan berjalan kurang efektif	
		Kurang bias	Tidak ada orang atau kelompok yang dipilih untuk diskriminasi atau perlakuan buruk	- Saya mampu mengekspresikan pandangan dan perasaan dalam peraturan perusahaan - saya merasa peraturan diberlakukan pada semua karyawan - saya tidak bisa memberi kritik walaupun baik - saya merasa Peraturan berlaku untuk karyawan tertentu saja.	
		Akurasi	Keputusan didasarkan pada informasi yang akurat	- saya merasa peraturan tidak dapat ditafsirkan secara jelas - saya dapat memahami peraturan yang ada - Peraturan Perusahaan telah didasarkan pada informasi yang akurat - Peraturan perusahaan tidak didasarkan pada	

Representasi Kepedulian	Di ikut sertakannya karyawan dalam membuat keputusan mengenai peraturan	kondisi karyawan dalam menjalani-nya	- Saya bisa melakukan negosiasi atas gaji yang diterima - saya tidak bisa memberikan saran/kritik pada perusahaan atas peraturan yang dibuat apabila tidak sesuai . - Saya difasilitasi oleh perusahaan dalam memberikan masukan terhadap peraturan yang ada - Tidak memungkinkan bagi saya untuk mengajukan kenaikan gaji		
Koreksi	Ada proses banding atau mekanisme lain untuk memperbaiki kesalahan. adanya evaluasi akan peraturan yg telah diterapkan	- Perusahaan melakukan perbaikan atas peraturan yang diterapkan apabila kurang sesuai - Perusahaan menerima setiap saran/kritik karyawan untuk memperbaiki peraturan - Perusahaan tidak memperbaiki peraturannya walau karyawan banyak mengkritik. - Perusahaan tidak mau menerima kritik dari karyawan	Konteks individu Saya		
Etika	Memahami kode etik perusahaan Memahami kode etik ketenagakerjaan	- saya merasa peraturan perusahaan ditegakkan berdasarkan peraturan standar ketenagakerjaan - saya kurang memahami kode etik ketenagakerjaan - Saya merasa bisa berkomunikasi secara etis dengan pimpinan - saya merasa sopan santun kurang dipakai dipusahaan			

KETERANGAN RESPON : SS : Sangat Sesuai, S: Sesuai, KS : Kurang Sesuai dan TS : Tidak Sesuai

Se
Haji

PROFESSIONAL JUDGEMENT BLUEPRINT
SKALA INTENSI TURNOVER

No	Variabel	Aspek	Indikator	Aitem	Penilaian/Komentar
1	Intensi Turn Over	Berfikir untuk Keluar	Memiliki pemikiran untuk keluar	- Saya sering berpikir untuk keluar dari perusahaan - Saya berpikir bahwa saya akan bekerja lebih lama di perusahaan ini - Akhir-Akhir ini saya merasa malas untuk bekerja - Selalu bersemangat untuk berangkat bekerja	
		Berintensi Mencari pekerjaan lain	Mulai Malas dalam Bekerja Berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain Peingkatan Protes terhadap atasan	- Saya Mencari Tempat Pekerjaan lain yang lebih baik - Saya Rasa Tempat Bekerja saat ini sudah cukup bagi saya - Saya sering complain/protest kepada pimpinan - Saya merasa perusahaan ini cukup mengayomi dan memuaskan	
		Berintensi untuk Berhenti Bekerja	Berencana untuk pindah perusahaan Absensi Meningkat	- Saya Berencana untuk pindah perusahaan dalam waktu dekat - dalam waktu dekat saya bermaksud akan meninggalkan perusahaan ini. - Saya sering bolos bekerja secara sengaja - Saya selalu mengusahkan untuk tidak absen kerja	

KETERANGAN RESPON : SS : Sangat Sesuai, S: Sesuai, KS : Kurang Sesuai dan TS : Tidak Sesuai

**PROFESSIONAL JUDGEMENT BLUEPRINT
SKALA KEADILAN DISTRIBUTIF**

No	Variabel	Aspek	Indikator	Aitem	Penilaian/Komentar
2	Keadilan Distributif	Ekuitas	Memberikan gaji sesuai dengan kontribusinya Memiliki perasaan puas akan gaji yang diterima	- Gaji saya mencerminkan beban Pekerjaan saya - Saya kurang puas akan gaji yang saya terima - Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan apa yang saya berikan untuk perusahaan - Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima	
		Kesetaraan	Memberikan kompensasi yang adil dan merata	- Menurut saya perusahaan memberikan kompensasi/gaji sesuai dengan beban kerja masing-masing karyawan - Saya merasa perusahaan men-gaji karyawan secara adil dan merata - Saya merasa perusahaan kurang adil dalam menentukan gaji karyawan - Saya merasa perusahaan diskriminatif dalam menentukan gaji karyawan	
		Kebutuhan	Memberikan Kompensasi berdasarkan kebutuhan	- Gaji yang diterima cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari saya - Saya merasa perusahaan menetapkan gaji berdasarkan kebutuhan saya - saya tidak bisa membeli seluruh barang/alat yang saya perlukan dengan gaji bulanan - Saya Merasa perusahaan menetapkan gaji dibawah UMR DIY	

KETERANGAN RESPON : SS : Sangat Sesuai, S: Sesuai, KS : Kurang Sesuai dan TS : Tidak Sesuai

**PROFESSIONAL JUDGEMENT BLUEPRINT
SKALA KEADILAN PROSEDURAL**

No	Variabel	Aspek	Indikator	Aitem	Penilaian/Komentar
2	Keadilan Prosedural	Konsistensi	Peraturan diberlakukan secara terus menerus Setiap orang memiliki hak dan diperlakukan sama dalam satu prosedur yang sama	- saya merasa peraturan perusahaan berlaku secara terus menerus diberlakukan dan dijalankan - Saya merasa peraturan memperlakukan saya sama dengan karyawan lain - saya merasa peraturan perusahaan hanya dijalankan oleh sebagian karyawan - Saya merasa peraturan perusahaan berjalan kurang efektif	
		Kurang bias	Tidak ada orang atau kelompok yang dipilih untuk diskriminasi atau perlakuan buruk	- Saya mampu mengekspresikan pandangan dan perasaan dalam peraturan perusahaan - saya merasa peraturan diberlakukan pada semua karyawan - saya tidak bisa memberi kritik walaupun baik - saya merasa Peraturan berlaku untuk karyawan tertentu saja.	
		Akurasi	Keputusan didasarkan pada informasi yang akurat	- saya merasa peraturan tidak dapat difafsikan secara jelas - saya dapat memahami peraturan yang ada - Peraturan Perusahaan telah didasarkan pada informasi yang akurat - Peraturan perusahaan tidak didasarkan pada	

			kondisi karyawan dalam menjalani-nya - Saya bisa melakukan negosiasi atas gaji yang diterima - saya tidak bisa memberikan saran/kritik pada perusahaan atas peraturan yang dibuat apabila tidak sesuai . - Saya difasilitasi oleh perusahaan dalam memberikan masukan terhadap peraturan yang ada - Tidak memungkinkan bagi saya untuk mengajukan kenaikan gaji - Perusahaan melakukan perbaikan atas peraturan yang diterapkan apabila kurang sesuai - Perusahaan menerima setiap saran/kritik karyawan untuk memperbaiki peraturan - Perusahaan tidak memperbaiki peraturannya walau karyawan banyak mengkritik. - Perusahaan tidak mau menerima kritik dari karyawan - saya merasa peraturan perusahaan ditegakkan berdasarkan peraturan standar ketenagakerjaan - saya kurang memahami kode etik ketenagakerjaan - Saya merasa bisa berkomunikasi secara etis dengan pimpinan - saya merasa sopan santun kurang dipakai di perusahaan	
Representasi Kepedulian	Di ikut sertakannya karyawan dalam membuat keputusan mengenai peraturan			
Koreksi	Ada proses banding atau mekanisme lain untuk memperbaiki kesalahan. adanya evaluasi akan peraturan yg telah diterapkan			Konteks Individu Saya
Etika	Memahami kode etik perusahaan Memahami kode etik ketenagakerjaan			

KETERANGAN RESPON : SS : Sangat Sesuai, S: Sesuai, KS : Kurang Sesuai dan TS : Tidak Sesuai



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Pengantar

Ditengah kesibukan menjalani aktivitas anda, perkenankan saya memohon kesediaan anda untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi daftar pernyataan terlampir.

Semua jawaban yang anda berikan adalah benar, tidak ada jawaban yang salah. Untuk itu saya mohon jawaban yang anda berikan benar-benar murni, jujur dan apa adanya tanpa dipengaruhi oleh siapapun serta sesuai dengan keadaan diri anda sendiri. Semua jawaban dan identitas yang anda berikan saya jamin penuh kerahasiaannya.

Besar harapan saya untuk dapat menerima kembali angket yang telah anda isi. Sebelum dan sesudahnya saya ucapkan terima kasih atas kerja sama yang baik ini.

Hormat saya,

YOGA SUKMAWIJAYA



IDENTITAS DIRI

Nama (boleh inisial) :

Usia :

Jenis kelamin :

PETUNJUK PENGISIAN

SKALA

Berikut ini ada sejumlah pernyataan, setelah membaca dengan seksama saudara diminta memilih salah satu dari 4 pilihan tanggapan yang tersedia dengan **memberikan tanda silang (X)** pada salah satu jawaban yang telah disediakan.

SS : Bila merasa **Sangat Sesuai** berperilaku sesuai pernyataan

S : Bila merasa **Sesuai** berperilaku sesuai pernyataan

TS : Bila merasa **Tidak Sesuai** berperilaku sesuai pernyataan

STS : Bila merasa **Sangat Tidak Sesuai** berperilaku sesuai pernyataan

Dalam menjawab skala ini saudara tidak perlu takut salah karena semua jawaban dapat diterima, kerahasiaan identitas dan jawaban saudara kami jamin sesuai etika penelitian, Kesungguhan dan kejujuran saudara sangat menentukan kualitas dari hasil penelitian ini. Mohon jangan ada pernyataan yang saudara lewatkan

Terima Kasih dan Selamat Mengerjakan

SKALA IT

NO	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya sering berpikir untuk keluar dari perusahaan				
2	Saya mencari tempat pekerjaan lain yang lebih baik				
3	Saya berencana untuk pindah perusahaan dalam waktu dekat				
4	Akhir-akhir ini saya merasa malas untuk bekerja				
5	Saya rasa tempat bekerja saat ini sudah cukup bagi saya				
6	Selalu bersemangat untuk berangkat bekerja				
7	Saya selalu mengusahakan untuk tidak absen kerja				
8	Saya sering bolos bekerja secara sengaja				
9	Saya berpikir bahwa saya akan bekerja lebih lama di perusahaan ini				
10	Saya Senang bekerja diperusahaan ini				
11	Saya merasa perusahaan ini cukup mengayomi dan memuaskan				
12	Dalam waktu dekat saya bermaksud akan meninggalkan perusahaan ini.				

SKALA KD

NO	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1	Gaji saya sudah sesuai dengan beban Pekerjaan saya				
2	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan apa yang saya berikan untuk perusahaan				
3	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima				
4	Saya kurang puas akan gaji yang saya terima				
5	Saya merasa perusahaan men-gaji karyawan secara adil dan merata				
6	Menurut saya perusahaan memberikan kompensasi/gaji sesuai dengan beban kerja masing-masing karyawan				
7	Saya merasa perusahaan kurang adil dalam menentukan gaji karyawan				
8	Saya merasa perusahaan diskriminatif dalam menentukan gaji karyawan				
9	Gaji yang diterima cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari saya				
10	Saya merasa perusahaan menetapkan gaji berdasarkan kebutuhan saya				
11	Saya merasa perusahaan menetapkan gaji dibawah UMR DIY				
12	Saya tidak bisa membeli seluruh barang/alat yang saya perlukan dengan gaji bulanan				

SKALA KP

NO	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa peraturan perusahaan hanya dijalankan oleh sebagian karyawan				
2	Saya merasa Peraturan berlaku untuk karyawan tertentu saja.				
3	Saya merasa peraturan perusahaan tidak dapat ditafsirkan secara jelas				
4	Saya merasa peraturan diperusahaan berlaku secara terus menerus diberlakukan dan dijalankan				
5	Saya Merasa peraturan perusahaan tidak didasarkan pada kondisi karyawan dalam menjalani-nya				
6	Saya merasa peraturan perusahaan memperlakukan saya sama dengan karyawan lain				
7	Saya mampu mengekspresikan pandangan dan perasaan dalam peraturan perusahaan				
8	Saya merasa peraturan perusaan berjalan kurang efektif				
9	Saya tidak bisa memberi kritik walaupun baik				
10	Saya rasa peraturan perusahaan telah didasarkan pada informasi yang akurat				
11	Saya dapat memahami peraturan yang ada				
12	Saya merasa peraturan diberlakukan pada semua karyawan				
13	Tidak memungkinkan bagi saya untuk mengajukan kenaikan gaji				

NO	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
14	Saya merasa perusahaan tidak memperbaiki peraturannya walau karyawan banyak mengkritik.				
15	Saya tidak bisa memberikan saran/kritik pada perusahaan atas peraturan yang dibuat apabila tidak sesuai .				
16	Menurut saya perusahaan melakukan perbaikan atas peraturan yang diterapkan apabila kurang sesuai				
17	Saya merasa peraturan perusahaan ditegakkan berdasarkan peraturan standar ketenagakerjaan				
18	Perusahaan tempat saya bekerja tidak mau menerima kritik dari karyawan				
19	Saya difasilitasi oleh perusahaan dalam memberikan masukan terhadap peraturan yang ada				
20	Saya merasa bisa berkomunikasi secara etis dengan pimpinan				
21	Saya merasa perusahaan menerima setiap saran/kritik karyawan untuk memperbaiki peraturan				
22	Saya bisa melakukan negosiasi atas gaji yang diterima				
23	Saya kurang memahami penerepan kode etik ketenagakerjaan diperusahaan ini.				
24	Saya merasa sopan santun kurang dipakai diperusahaan				

Periksa Kembali Jawaban Anda, Jangan sampai ada yang terlewat atau tidak diisi

- TERIMA KASIH -

DATA VARIABEL INTENSİ TURNOVER

SUBJEK	Nomor Aitem											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	4	3	2	2	3	3	1	3	2	2	2	3
2	4	4	2	3	3	4	2	4	3	2	3	3
3	3	2	3	2	3	3	2	4	2	3	2	3
4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
5	3	2	3	3	2	4	3	4	2	3	2	3
6	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4
7	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3
8	2	4	2	2	2	1	4	4	3	3	4	2
9	4	3	1	4	2	3	4	4	3	2	1	4
10	4	3	2	4	3	4	2	2	3	1	2	3
11	2	2	1	1	2	3	3	4	1	3	3	3
12	2	1	1	1	3	2	3	4	2	1	1	1
13	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	2	3
14	3	2	3	1	2	4	3	4	1	3	3	3
15	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3
16	3	2	2	3	3	3	2	4	2	2	2	3
17	3	3	3	2	4	4	2	4	2	3	2	2
18	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
19	2	2	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2
20	2	2	2	1	1	4	1	4	1	1	1	1
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2
23	3	2	2	2	3	3	1	4	3	2	3	3
24	2	1	1	3	2	2	1	3	1	1	2	1
25	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2
26	3	1	1	2	3	3	1	4	3	2	3	2
27	3	2	2	3	3	2	2	4	3	2	2	3
28	2	1	2	2	2	3	2	3	2	1	3	3
29	3	3	3	3	2	3	3	4	1	3	1	3
30	1	2	2	2	2	4	3	4	2	2	3	2
31	3	3	3	4	2	2	4	2	3	3	2	1
32	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3
33	2	3	2	2	2	4	2	3	3	2	2	2
34	3	2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3
35	4	2	3	4	4	3	2	4	3	2	2	2
36	4	4	1	3	1	2	2	4	4	3	2	2
37	2	3	1	3	3	2	3	3	2	3	2	2
38	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	1	3
39	3	2	3	3	2	2	1	3	2	2	2	3
40	3	2	1	3	2	2	4	4	3	3	2	2
41	3	2	1	2	1	4	3	4	3	4	2	3

42	4	4	2	2	3	2	2	4	4	1	3	2
43	3	3	2	1	4	1	3	4	3	2	2	3
44	3	4	1	2	3	4	2	4	4	1	3	2
45	3	3	2	3	2	3	2	3	1	1	2	3
46	3	3	2	1	2	3	2	4	4	2	2	2
47	3	4	1	2	2	2	1	2	3	3	2	2
48	2	2	1	1	2	3	1	3	2	1	1	2
49	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4
50	3	2	2	3	2	3	2	4	3	2	2	3



DATA VARIABEL KEADILAN DISTRIBUTIF

SUBJEK	Nomor Aitem											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3
2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4
3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3
4	2	3	1	3	4	4	2	4	1	1	2	4
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
7	3	3	1	3	2	4	3	2	3	3	3	3
8	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4
9	3	2	2	2	1	2	4	1	2	2	2	2
10	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3
11	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3
12	3	1	1	4	3	4	2	4	1	2	3	3
13	3	3	3	4	3	2	4	3	2	3	4	2
14	3	3	2	2	4	3	3	2	1	3	2	3
15	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3
16	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3
17	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2
18	2	2	4	3	3	4	2	4	2	2	2	2
19	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3
20	1	1	1	2	2	3	1	4	4	1	3	2
21	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2
22	2	2	3	3	3	3	1	4	3	2	3	2
23	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3
24	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
25	4	2	1	1	4	4	2	3	3	2	3	4
26	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	4	4	4	2	4	4	3	4	4	1	3	3
28	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3
29	3	2	3	3	2	3	4	4	3	1	2	3
30	3	1	1	3	4	4	2	4	3	2	3	3
31	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3
34	3	3	2	2	3	3	2	4	1	2	3	2
35	3	2	2	2	2	3	2	4	2	2	3	3
36	3	2	2	3	2	4	3	4	3	2	2	3
37	3	2	1	3	2	2	4	4	3	3	2	2
38	3	2	1	2	1	4	3	4	3	4	2	3
39	4	4	2	2	3	2	2	4	4	1	3	2
40	3	3	2	1	4	1	3	4	3	2	2	3
41	3	4	1	2	3	4	2	4	4	1	3	2

42	3	3	2	3	2	3	2	3	1	1	2	3
43	3	3	2	1	2	3	2	4	4	2	2	2
44	3	4	1	2	2	2	1	2	3	3	2	2
45	2	2	1	1	2	3	1	3	2	1	1	2
46	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4
47	3	2	2	3	2	3	2	4	3	2	2	3
48	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	1	3
49	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3
50	3	2	3	3	3	4	3	4	3	2	2	3
	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3



DATA VARIABEL KEADILAN PROSEDURAL I DATA VARIABEL KEADILAN PROSEDURAL

SUBJEK	Nomor Aitem												Nomor Aitem											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	2	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
4	2	1	2	4	1	2	2	2	2	1	3	3	1	4	1	1	3	4	1	1	2	2	1	1
5	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
6	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
7	4	3	4	2	4	1	2	3	3	1	2	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	4	2	2
8	4	3	2	4	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
9	2	4	3	3	2	1	3	2	3	4	2	3	1	3	3	3	2	3	2	1	2	2	2	4
10	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3
11	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3
13	3	3	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2
15	2	2	3	1	4	4	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2
16	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	3	3	3	1	4	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	2	2
18	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
19	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
20	1	4	4	2	3	3	2	3	4	4	1	2	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	2	4	4	3	4	4	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2
24	3	2	3	4	4	3	1	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	2	4	4	2	4	2	3
25	3	4	4	2	4	3	2	3	3	4	2	2	2	4	4	3	1	4	4	4	2	4	3	4

[illegible]

GET

FILE='D:\Skripsi Part Gold Master\Lampiran Statistika\data dan Hasil Uji coba\intensi Turnover.sav'.

>Warning. Command name: GET FILE

>SPSS Statistics system file "D:\Skripsi Part Gold Master\Lampiran Statistika\data dan Hasil Uji coba\intensi Turnover.sav" is written in a character encoding (iso-8859-15)

>incompatible with the current LOCALE setting. It may not be readable.

>Consider changing LOCALE or setting UNICODE on. (DATA 1721)

RELIABILITY

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

[DataSet1] D:\Skripsi Part Gold Master\Lampiran Statistika\data dan Hasil Uji coba\intensi Turnover.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	28.0800	18.606	.570	.694
VAR00002	28.3600	18.153	.496	.700
VAR00003	28.9200	19.136	.446	.709
VAR00004	28.5600	19.884	.266	.732
VAR00005	28.4200	19.718	.348	.721
VAR00006	28.0200	21.285	.101	.751
VAR00007	28.6200	19.547	.304	.727

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00008	27.4200	21.106	.208	.735
VAR00009	28.3600	18.398	.460	.705
VAR00010	28.7000	19.194	.400	.714
VAR00011	28.7000	20.092	.334	.722
VAR00012	28.4000	18.776	.526	.699

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00007 VAR0000
9 VAR00010 VAR00011 VAR00012
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability sudah diseleksi AITEM

[DataSet1] D:\Skripsi Part Gold Master\Lampiran Statistika\data dan Hasil Ujicoba\intensi Turnover.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	21.6000	16.082	.571	.715
VAR00002	21.8800	15.455	.528	.717
VAR00003	22.4400	16.741	.417	.735
VAR00004	22.0800	16.973	.309	.751
VAR00005	21.9400	17.078	.354	.743
VAR00007	22.1400	16.858	.317	.750
VAR00009	21.8800	15.700	.489	.724

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00010	22.2200	16.624	.400	.737
VAR00011	22.2200	17.481	.331	.746
VAR00012	21.9200	16.483	.482	.727



GET

FILE='D:\Skripsi Part Gold Master\Lampiran Statistika\data dan Hasil Uji coba\keadilan distributif.sav'.

>Warning. Command name: GET FILE

>SPSS Statistics system file "D:\Skripsi Part Gold Master\Lampiran Statistika\data dan Hasil Uji coba\keadilan distributif.sav" is written in a character encoding (iso-8859-15)

>incompatible with the current LOCALE setting. It may not be readable.

>Consider changing LOCALE or setting UNICODE on. (DATA 1721)

RELIABILITY

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

[DataSet2] D:\Skripsi Part Gold Master\Lampiran Statistika\data dan Hasil Uji coba\keadilan distributif.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.780	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	29.7600	20.472	.632	.746
VAR00002	30.1200	21.128	.381	.769
VAR00003	30.4600	20.049	.490	.756
VAR00004	30.1200	22.312	.274	.778
VAR00005	29.9800	20.428	.464	.759
VAR00006	29.4800	21.887	.318	.774
VAR00007	30.1000	20.296	.484	.757

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00008	29.3000	22.622	.212	.784
VAR00009	29.9800	20.714	.390	.768
VAR00010	30.4200	20.820	.426	.764
VAR00011	30.1200	21.455	.464	.761
VAR00012	29.8600	21.062	.560	.753

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR0000
7 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability seleksi aitem

[DataSet2] D:\Skripsi Part Gold Master\Lampiran Statistika\data dan Hasil Ujicoba\keadilan distributif.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.784	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	26.3600	18.562	.647	.748
VAR00002	26.7200	19.144	.398	.773
VAR00003	27.0600	18.180	.496	.761
VAR00004	26.7200	20.410	.271	.785
VAR00005	26.5800	18.820	.429	.769
VAR00006	26.0800	20.198	.284	.784
VAR00007	26.7000	18.255	.516	.758

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00009	26.5800	19.187	.344	.780
VAR00010	27.0200	18.632	.478	.763
VAR00011	26.7200	19.512	.476	.765
VAR00012	26.4600	19.192	.563	.757



GET

FILE='D:\Skripsi Part Gold Master\Lampiran Statistika\data dan Hasil Uji coba\keadilan prosedural.sav'.

>Warning. Command name: GET FILE

>SPSS Statistics system file "D:\Skripsi Part Gold Master\Lampiran Statistika\data dan Hasil Ujicoba\keadilan prosedural.sav" is written in a character encoding (iso-8859-15)

>incompatible with the current LOCALE setting. It may not be readable.

>Consider changing LOCALE or setting UNICODE on. (DATA 1721)

RELIABILITY

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VA

R00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

[DataSet3] D:\Skripsi Part Gold Master\Lampiran Statistika\data dan Hasil Ujicoba\keadilan prosedural.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	62.2200	67.073	.428	.866
VAR00002	62.1800	66.028	.444	.865
VAR00003	61.6800	67.242	.383	.867
VAR00004	62.2400	66.227	.424	.866

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00005	61.4000	69.184	.229	.872
VAR00006	62.0800	66.116	.419	.866
VAR00007	62.5400	66.743	.422	.866
VAR00008	62.2200	66.379	.516	.863
VAR00009	62.0400	66.611	.573	.862
VAR00010	62.1000	65.888	.486	.864
VAR00011	62.4600	66.621	.536	.863
VAR00012	62.3400	66.474	.457	.865
VAR00013	62.2800	64.900	.548	.862
VAR00014	61.8400	68.627	.277	.870
VAR00015	61.9800	66.061	.590	.861
VAR00016	61.9800	66.142	.498	.863
VAR00017	62.4000	71.714	.020	.878
VAR00018	61.9400	68.956	.294	.869
VAR00019	62.0200	66.755	.502	.864
VAR00020	61.8800	68.067	.410	.866
VAR00021	62.1600	68.137	.405	.866
VAR00022	61.8600	66.776	.526	.863
VAR00023	62.4200	65.187	.637	.860
VAR00024	62.1400	64.898	.562	.861

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00006 VAR00007 VAR0000
8 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VA
R00015 VAR00016 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 V
AR00024
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability hasil seleksi aitem

[DataSet3] D:\Skripsi Part Gold Master\Lampiran Statistika\data dan Hasil Ujicoba\keadilan prosedural.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Total	50	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	22

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	56.4200	62.820	.428	.875
VAR00002	56.3800	61.791	.446	.875
VAR00003	55.8800	62.965	.385	.876
VAR00004	56.4400	61.925	.430	.875
VAR00006	56.2800	62.247	.391	.877
VAR00007	56.7400	62.074	.460	.874
VAR00008	56.4200	62.167	.515	.872
VAR00009	56.2400	62.145	.599	.871
VAR00010	56.3000	61.520	.500	.873
VAR00011	56.6600	62.311	.544	.872
VAR00012	56.5400	62.049	.475	.874
VAR00013	56.4800	60.908	.532	.872
VAR00014	56.0400	63.958	.309	.879
VAR00015	56.1800	61.987	.575	.871
VAR00016	56.1800	62.314	.462	.874
VAR00018	56.1400	64.531	.306	.878
VAR00019	56.2200	62.420	.512	.873
VAR00020	56.0800	63.912	.397	.876
VAR00021	56.3600	64.194	.368	.876
VAR00022	56.0600	62.711	.508	.873
VAR00023	56.6200	61.016	.636	.869
VAR00024	56.3400	60.637	.569	.870



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Pengantar

Ditengah kesibukan menjalani aktivitas anda, perkenankan saya memohon kesediaan anda untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi daftar pernyataan terlampir.

Semua jawaban yang anda berikan adalah benar, tidak ada jawaban yang salah. Untuk itu saya mohon jawaban yang anda berikan benar-benar murni, jujur dan apa adanya tanpa dipengaruhi oleh siapapun serta sesuai dengan keadaan diri anda sendiri. Semua jawaban dan identitas yang anda berikan saya jamin penuh kerahasiaannya.

Besar harapan saya untuk dapat menerima kembali angket yang telah anda isi. Sebelum dan sesudahnya saya ucapkan terima kasih atas kerja sama yang baik ini.

Hormat saya,

YOGA SUKMAWIJAYA



IDENTITAS DIRI

Nama (boleh inisial) :

Usia :

Jenis kelamin :

PETUNJUK PENGISIAN

SKALA

Berikut ini ada sejumlah pernyataan, setelah membaca dengan seksama saudara diminta memilih salah satu dari 4 pilihan tanggapan yang tersedia dengan **memberikan tanda silang (X)** pada salah satu jawaban yang telah disediakan.

SS : Bila merasa **Sangat Sesuai** berperilaku sesuai pernyataan

S : Bila merasa **Sesuai** berperilaku sesuai pernyataan

TS : Bila merasa **Tidak Sesuai** berperilaku sesuai pernyataan

STS : Bila merasa **Sangat Tidak Sesuai** berperilaku sesuai pernyataan

Dalam menjawab skala ini saudara tidak perlu takut salah karena semua jawaban dapat diterima, kerahasiaan identitas dan jawaban saudara kami jamin sesuai etika penelitian, Kesungguhan dan kejujuran saudara sangat menentukan kualitas dari hasil penelitian ini. Mohon jangan ada pernyataan yang saudara lewatkan

Terima Kasih dan Selamat Mengerjakan

SKALA IT

NO	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya sering berpikir untuk keluar dari perusahaan				
2	Saya mencari tempat pekerjaan lain yang lebih baik				
3	Saya berencana untuk pindah perusahaan dalam waktu dekat				
4	Akhir-akhir ini saya merasa malas untuk bekerja				
5	Saya rasa tempat bekerja saat ini sudah cukup bagi saya				
6	Saya selalu mengusahakan untuk tidak absen kerja				
7	Saya berpikir bahwa saya akan bekerja lebih lama di perusahaan ini				
8	Saya Senang bekerja diperusahaan ini				
9	Saya merasa perusahaan ini cukup mengayomi dan memuaskan				
10	Dalam waktu dekat saya bermaksud akan meninggalkan perusahaan ini.				

SKALA KD

NO	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1	Gaji saya sudah sesuai dengan beban Pekerjaan saya				
2	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan apa yang saya berikan untuk perusahaan				
3	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima				
4	Saya kurang puas akan gaji yang saya terima				
5	Saya merasa perusahaan men-gaji karyawan secara adil dan merata				
6	Menurut saya perusahaan memberikan kompensasi/gaji sesuai dengan beban kerja masing-masing karyawan				
7	Saya merasa perusahaan diskriminatif dalam menentukan gaji karyawan				
8	Gaji yang diterima cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari saya				
9	Saya merasa perusahaan menetapkan gaji berdasarkan kebutuhan saya				
10	Saya merasa perusahaan menetapkan gaji dibawah UMR				
11	Saya tidak bisa membeli seluruh barang/alat yang saya perlukan dengan gaji bulanan				

SKALA KP

NO	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa peraturan perusahaan hanya dijalankan oleh sebagian karyawan				
2	Saya merasa Peraturan berlaku untuk karyawan tertentu saja.				
3	Saya merasa peraturan perusahaan tidak dapat ditafsirkan secara jelas				
4	Saya merasa peraturan diperusahaan berlaku secara terus menerus diberlakukan dan dijalankan				
5	Saya merasa peraturan perusahaan memperlakukan saya sama dengan karyawan lain				
6	Saya mampu mengekspresikan pandangan dan perasaan dalam peraturan perusahaan				
7	Saya merasa peraturan perusahaan berjalan kurang efektif				
8	Saya tidak bisa memberi kritik walaupun baik				
9	Saya rasa peraturan perusahaan telah didasarkan pada informasi yang akurat				
10	Saya dapat memahami peraturan yang ada				
11	Saya merasa peraturan diberlakukan pada semua karyawan				
12	Tidak memungkinkan bagi saya untuk mengajukan kenaikan gaji				

NO	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
13	Saya merasa perusahaan tidak memperbaiki peraturannya walau karyawan banyak mengkritik.				
14	Saya tidak bisa memberikan saran/kritik pada perusahaan atas peraturan yang dibuat apabila tidak sesuai .				
15	Menurut saya perusahaan melakukan perbaikan atas peraturan yang diterapkan apabila kurang sesuai				
16	Perusahaan tempat saya bekerja tidak mau menerima kritik dari karyawan				
17	Saya difasilitasi oleh perusahaan dalam memberikan masukan terhadap peraturan yang ada				
18	Saya merasa bisa berkomunikasi secara etis dengan pimpinan				
19	Saya merasa perusahaan menerima setiap saran/kritik karyawan untuk memperbaiki peraturan				
20	Saya bisa melakukan negosiasi atas gaji yang diterima				
21	Saya kurang memahami penerepan kode etik ketenagakerjaan diperusahaan ini.				
22	Saya merasa sopan santun kurang dipakai diperusahaan				

Periksa Kembali Jawaban Anda, Jangan sampai ada yang terlewati atau tidak diisi

- TERIMA KASIH -

DATA VARIABEL INTENSI TURNOVER CV WAHANA INTI

SUBJEK	Nomor Aitem										SUM
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	2	1	2	1	3	2	2	3	1	2	19
2	1	4	4	4	1	2	4	3	2	1	26
3	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	16
4	1	1	2	3	2	2	2	1	3	2	19
5	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	27
6	4	4	3	1	3	4	3	4	2	3	31
7	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	13
8	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	28
9	2	3	3	3	2	2	1	2	2	2	22
10	3	3	3	2	3	4	1	3	4	1	27
11	3	2	3	2	1	1	4	2	2	3	23
12	3	2	2	3	4	2	4	3	2	3	28
13	2	1	2	1	3	1	2	1	1	1	15
14	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	16
15	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	26
16	1	1	1	2	2	2	3	2	3	2	19
17	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	20
18	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	17
19	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	16
20	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	15
21	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
22	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	29
23	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	25
24	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	14
25	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	35
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
27	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	22
28	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	14
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	19
30	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	19
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	2	4	4	2	1	4	4	2	2	3	28
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
34	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	26
35	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	20
36	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	17
37	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	17
38	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	26
39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	19
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	26

42	1	2	2	1	2	3	2	1	2	1	17
43	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	12
44	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	11
45	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	20
46	2	2	1	2	3	1	1	1	2	2	17
47	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	14



DATA VARIABEL KEADILAN DISTRIBUTIF CV WAHANA INTI

SUBJEK	Nomor Aitem											SUM
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	3	3	4	4	4	2	3	3	2	3	3	34
2	3	4	1	2	2	1	3	4	2	4	3	29
3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	39
4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	39
5	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	32
6	3	4	1	3	4	2	3	4	3	3	4	34
7	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	30
8	1	4	1	4	4	3	1	2	4	4	2	30
9	3	3	3	3	4	3	1	3	3	2	4	32
10	3	4	2	4	4	3	2	3	4	4	2	35
11	4	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3	32
12	4	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	33
13	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	35
14	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	2	34
15	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	25
16	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	2	30
17	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	31
18	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	39
19	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	36
20	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	35
21	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	30
22	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	30
23	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	29
24	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	31
25	3	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	24
26	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	21
27	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	38
28	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	37
29	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	31
30	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	31
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
32	4	2	3	2	4	4	3	2	2	2	3	31
33	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	31
34	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	31
35	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	33
36	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	33
37	3	3	3	2	4	2	3	2	2	3	3	30
38	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	31
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
40	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	3	19
41	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	31
42	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	33
43	2	3	2	2	3	3	3	3	1	2	3	27

44	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	42
45	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	37
46	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	39
47	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34



DATA VARIABEL KEADILAN PROSEDURAL CV WAHANA INTI

UBJE	Nomor Aitem												Nomor Aitem										SUM
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	3	4	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	1	4	3	3	3	3	3	3	65
2	3	4	3	4	1	4	4	4	1	2	4	3	2	1	2	3	2	1	2	4	3	4	61
3	2	4	3	4	2	3	3	2	4	2	2	4	3	4	2	3	3	2	2	3	4	3	64
4	2	4	3	4	1	1	4	3	4	4	4	1	4	4	1	4	1	2	3	2	4	4	64
5	4	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	61
6	4	3	3	2	4	4	3	1	3	4	3	4	2	3	1	4	1	4	2	3	3	4	65
7	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	74
8	1	2	4	3	3	3	3	2	4	3	1	2	4	1	1	4	2	3	2	3	1	4	56
9	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	4	2	3	3	2	2	3	3	3	70
10	2	4	4	4	3	3	3	2	3	4	1	3	4	1	1	1	2	1	4	3	3	4	60
11	3	4	4	2	3	2	3	2	1	1	4	2	2	3	1	3	3	2	2	3	4	3	57
12	3	3	3	2	3	2	2	3	4	2	4	3	2	3	1	3	3	2	2	3	4	3	60
13	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
14	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	1	3	4	2	3	2	4	4	73
15	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	66
16	4	4	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	2	1	2	3	3	60
17	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	67
18	4	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	73
19	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	2	3	4	71
20	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	3	2	4	3	3	2	3	71
21	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	63
22	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	66
23	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	61
24	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
25	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	56
26	2	3	2	3	3	1	2	1	2	2	2	2	3	1	2	3	2	1	2	2	2	2	45
27	4	4	4	4	1	3	4	2	4	4	4	3	4	1	4	4	3	4	3	2	3	3	72
28	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	79

[illegible]

GET

```
FILE='C:\Users\Sury\Desktop\Print\Lampiran\Lampiran Statistika\fix data CV Wahana inti.sav'
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
MEANS TABLES=SkalaIT BY SkalaKD SkalaKP
/CELLS MEAN COUNT STDDEV
/STATISTICS LINEARITY.
```

Means

Notes		
Output Created		15-Oct-2013 07:37:20
Comments		
Input	Data	C: \Users\Sury\Desktop\Print\Lampiran\ Lampiran Statistika\fix data CV Wahana inti.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	47
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=SkalaIT BY SkalaKD SkalaKP /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.
Resources	Processor Time	00 00:00:00.062
	Elapsed Time	00 00:00:00.206

[DataSet1] C:\Users\Sury\Desktop\Print\Lampiran\Lampiran Statistika\fix data CV Wahana inti.sav

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Intensi Turnover * Keadilan Distributif	47	100.0%	0	.0%	47	100.0%
Intensi Turnover * Keadilan Prosedural	47	100.0%	0	.0%	47	100.0%

Intensi Turnover * Keadilan Distributif

Report

Intensi Turnover

Keadilan Distributif	Mean	N	Std. Deviation
19.00	40.0000	1	.
21.00	30.0000	1	.
22.00	40.0000	1	.
24.00	35.0000	1	.
25.00	26.0000	1	.
27.00	12.0000	1	.
29.00	25.5000	2	.70711
30.00	22.5000	6	7.03562
31.00	22.0000	9	4.66369
32.00	24.0000	3	2.64575
33.00	20.2000	5	4.54973
34.00	20.0000	4	7.61577
35.00	19.0000	3	6.92820
36.00	16.0000	1	.
37.00	17.0000	2	4.24264
38.00	22.0000	1	.
39.00	17.2500	4	1.25831
42.00	11.0000	1	.
Total	21.8936	47	6.91952

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
Intensi Turnover * Keadilan Distributif	Between Groups	(Combined)	1390.918	17
		Linearity	937.198	1
		Deviation from Linearity	453.720	16
	Within Groups		811.550	29
	Total		2202.468	46

ANOVA Table

			Mean Square
Intensi Turnover * Keadilan Distributif	Between Groups	(Combined)	81.819
		Linearity	937.198
		Deviation from Linearity	28.357
	Within Groups		27.984
	Total		

ANOVA Table

			F	Sig.
Intensi Turnover * Keadilan Distributif	Between Groups	(Combined)	2.924	.005
		Linearity	33.490	.000
		Deviation from Linearity	1.013	.471
	Within Groups			
	Total			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Intensi Turnover * Keadilan Distributif	-.652	.426	.795	.632

Intensi Turnover * Keadilan Prosedural

Report

Intensi Turnover

Keadilan Prosedural	Mean	N	Std. Deviation
43.00	40.0000	1	.
45.00	30.0000	1	.
56.00	28.7500	4	12.20314
57.00	23.0000	1	.
60.00	23.2500	8	4.71320
61.00	26.0000	3	1.00000
63.00	24.5000	2	6.36396
64.00	18.4000	5	1.34164
65.00	21.7500	4	6.29153
66.00	25.0000	4	5.47723
67.00	20.0000	1	.
68.00	14.0000	1	.
70.00	22.0000	1	.
71.00	15.5000	2	.70711
72.00	17.0000	3	4.35890
73.00	16.5000	2	.70711
74.00	16.5000	2	4.94975
79.00	12.5000	2	2.12132
Total	21.8936	47	6.91952

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
Intensi Turnover * Keadilan Prosedural	Between Groups	(Combined)	1273.768	17
		Linearity	986.367	1
		Deviation from Linearity	287.401	16
	Within Groups		928.700	29
	Total		2202.468	46

ANOVA Table

			Mean Square
Intensi Turnover * Keadilan Prosedural	Between Groups	(Combined)	74.928
		Linearity	986.367
		Deviation from Linearity	17.963
	Within Groups		32.024
	Total		

ANOVA Table

			F	Sig.
Intensi Turnover * Keadilan Prosedural	Between Groups	(Combined)	2.340	.021
		Linearity	30.801	.000
		Deviation from Linearity	.561	.887
	Within Groups			
	Total			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Intensi Turnover * Keadilan Prosedural	-.669	.448	.760	.578

REGRESSION

```

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE ZPP
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT SkalaIT
/METHOD=STEPWISE SkalaKD SkalaKP
/RESIDUALS NORM(ZRESID).

```

Regression

Notes		
Input	Output Created	15-Aug-2013 03:40:00
	Comments	
	Data	C:\Users\Sury\Documents\fix data CV Wahana inti.sav
	Active Dataset	DataSet9
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	47
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
	Syntax	REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE ZPP /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT SkalaIT /METHOD=STEPWISE SkalaKD SkalaKP /RESIDUALS NORM(ZRESID).
Resources	Processor Time	0:00:00.219
	Elapsed Time	0:00:00.369
	Memory Required	1764 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	304 bytes

[DataSet9] C:\Users\Sury\Documents\fix data CV Wahana inti.sav

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Intensi Turnover	21.8936	6.91952	47
Keadilan Distributif	31.9787	4.72040	47
Keadilan Prosedural	64.1915	7.29097	47

Correlations

		Intensi Turnover	Keadilan Distributif	Keadilan Prosedural
Pearson Correlation	Intensi Turnover	1.000	-.652	-.669
	Keadilan Distributif	-.652	1.000	.713
	Keadilan Prosedural	-.669	.713	1.000
Sig. (1-tailed)	Intensi Turnover	.	.000	.000
	Keadilan Distributif	.000	.	.000
	Keadilan Prosedural	.000	.000	.
N	Intensi Turnover	47	47	47
	Keadilan Distributif	47	47	47
	Keadilan Prosedural	47	47	47

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Keadilan Prosedural	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	Keadilan Distributif	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: Intensi Turnover

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.669 ^a	.448	.436	5.19851
2	.714 ^b	.510	.488	4.95159

a. Predictors: (Constant), Keadilan Prosedural

b. Predictors: (Constant), Keadilan Prosedural, Keadilan Distributif

c. Dependent Variable: Intensi Turnover

Model Summary^c

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.448	36.499	1	45	.000
2	.062	5.600	1	44	.022

c. Dependent Variable: Intensi Turnover

ANOVA^c

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	986.367	1	986.367	36.499	.000 ^a
	Residual	1216.101	45	27.024		
	Total	2202.468	46			
2	Regression	1123.666	2	561.833	22.915	.000 ^b
	Residual	1078.802	44	24.518		
	Total	2202.468	46			

a. Predictors: (Constant), Keadilan Prosedural

b. Predictors: (Constant), Keadilan Prosedural, Keadilan Distributif

c. Dependent Variable: Intensi Turnover

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	62.663	6.791		9.228	.000
	Keadilan Prosedural	-.635	.105	-.669	-6.041	.000
2	(Constant)	63.883	6.489		9.845	.000
	Keadilan Prosedural	-.394	.143	-.415	-2.758	.008
	Keadilan Distributif	-.522	.221	-.356	-2.366	.022

a. Dependent Variable: Intensi Turnover

Coefficients^a

Model		Correlations		
		Zero-order	Partial	Part
1	Keadilan Prosedural	-.669	-.669	-.669
2	Keadilan Prosedural	-.669	-.384	-.291
	Keadilan Distributif	-.652	-.336	-.250

a. Dependent Variable: Intensi Turnover

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	10.8264	37.0200	21.8936	4.94242	47
Residual	-15.72073	10.48039	.00000	4.84275	47

a. Dependent Variable: Intensi Turnover

Residuals Statistics^a

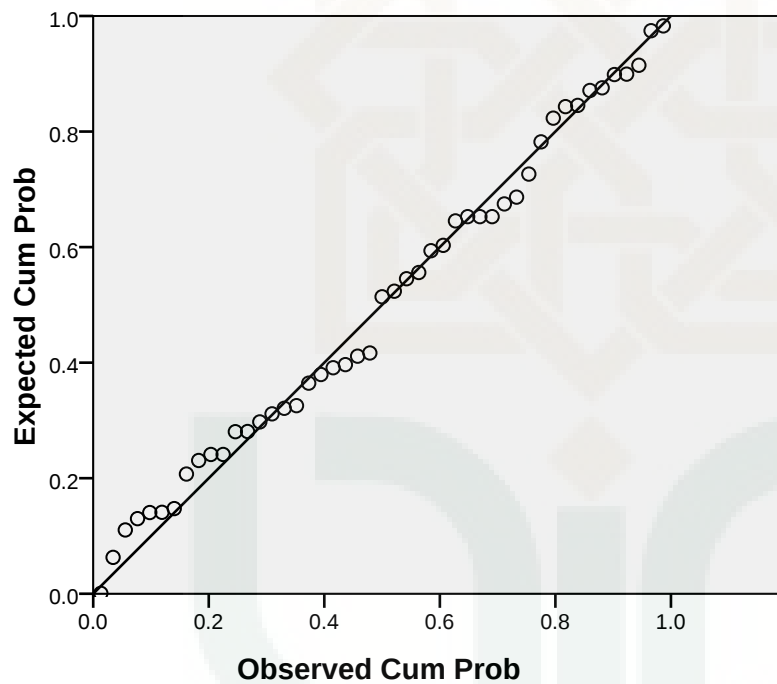
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Std. Predicted Value	-2.239	3.061	.000	1.000	47
Std. Residual	-3.175	2.117	.000	.978	47

a. Dependent Variable: Intensi Turnover

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Intensi Turnover



CV. WAHANA INTI

Jl. Kapten Harsono Sudiro No. 02 Lingkungan Mekarjati-Cigembor Kab. Ciamis
Prum. Surundayung Blk C. 63-Ciamis
e-mail: dankroch@gmail.com

Perihal : Surat Keterangan Penelitian

Nomor : 002/X/02/2013

Kepada YTH

Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Tempat

Dengan Hormat

Bersama dengan surat ini, kami menyatakan bahwa mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Berikut :

Nama : Yoga Sukmawijaya

NIM : 0671 0007

Jurusan : Psikologi

Telah melakukan penelitian untuk keperluan skripsi di perusahaan kami, CV Wahana Inti dalam jangka 1 (satu) bulan terhitung mulai 25 Juni sampai dengan 25 Juli 2013.

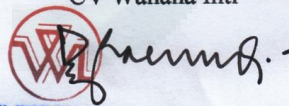
Dan untuk kepentingan yang bersangkutan di atas maka kami buat surat keterangan penelitian ini.

Atas Perhatian dan Kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Ciamis, 02 Agustus 2013

Hormat Kami

CV Wahana Inti


CV. WAHANA INTI
H. Dadang Rochanda

Direktur

- Bank Mandiri
- BSM