

**PENGARUH DIMENSI-DIMENSI KEADILAN ORGANISASIONAL  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PEGAWAI BALAI  
KONSERVASI SUMBER DAYA ALAM YOGYAKARTA**

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana Manajemen (S1)

Pada Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta



Disusun oleh :

Brenda Risa Naftali

NPM : 14 03 21242

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Oktober 2019

**Skripsi**

**PENGARUH DIMENSI-DIMENSI KEADILAN ORGANISASIONAL  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PEGAWAI BALAI  
KONSERVASI SUMBER DAYA ALAM YOGYAKARTA**

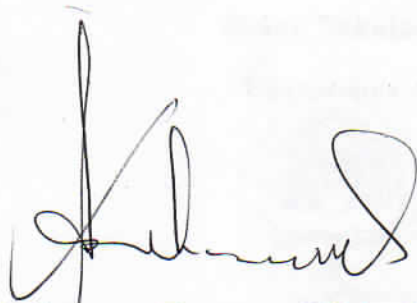
**Disusun oleh:**

**Brenda Risa Naftali**

**NPM: 14 03 21242**

**Telah dibaca dan disetujui oleh:**

**Pembimbing**



**M. Parnawa Putranta, MBA., Ph. D.**

**09 Oktober 2019**

Skripsi

**PENGARUH DIMENSI-DIMENSI KEADILAN ORGANISASIONAL  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PEGAWAI BALAI  
KONSERVASI SUMBER DAYA ALAM YOGYAKARTA**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

**Brenda Risa Naftali**  
NPM: 14 03 21242

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal 15 November 2019 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen (S1) Program Studi Manajemen

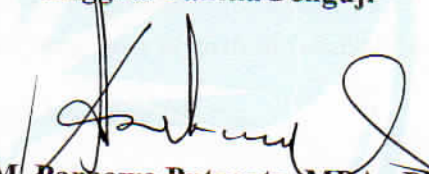
**SUSUNAN PANITIA PENGUJI**

**Ketua Panitia Penguji**



Th. Agung Harsiwi, SE., M.Si.

**Anggota Panitia Penguji**



M. Parnawa Putranta, MBA., Ph. D.



Drs. D. Koeshartono, MM

Yogyakarta, 15 November 2019

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Universitas Atma Jaya Yogyakarta



FAKULTAS  
BISNIS DAN EKONOMIKA



Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D.

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PENGARUH DIMENSI-DIMENSI KEADILAN ORGANISASIONAL  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PEGAWAI BALAI  
KONSERVASI SUMBER DAYA ALAM YOGYAKARTA**

Benar-benar hasil karya saya sendiri. Pernyataan, ide, maupun kutipan baik langsung maupun tidak langsung yang bersumber dari tulisan atau ide orang lain dinyatakan secara tertulis dalam skripsi ini dalam catatan perut dan daftar pustaka. Apabila kemudian hari terbukti bahwa saya melakukan plagiasi sebagian ataupun seluruh skripsi ini, maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan ke Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, 9 Oktober 2019

Yang menyatakan



Brenda Risa Naftali

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus karena berkat dan rahmatnya, saya dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Dimensi-Dimensi Keadilan Organisasional terhadap *Turnover Intention* pada Pegawai Balai Konservasi Sumber Daya Alam Yogyakarta“. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan selama proses penyusunan skripsi ini, antara lain:

1. Tuhan Yesus yang selalu menyertai dan mendampingi dalam keadaan apapun.
2. Bapak Drs. Budi Suprpto, M.B.A., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
3. Bapak M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D. selaku pembimbing dalam penyusunan skripsi ini, yang telah meluangkan waktu, pikiran, ide dan tenaga untuk memberikan pengarahannya dan bimbingan.
4. Bapak Ir. Thomas Suryo Utomo dan seluruh anggota di Balai Konservasi Sumber Daya Alam Yogyakarta (BKSDA) yang sudah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuisioner.
5. Orang tua dan Adik saya, Brian Bagas Ananta yang selalu mendoakan, memberi dukungan serta semangat saat mengerjakan skripsi.
6. Sahabat-sahabat kuliah, Dwi dan Asti yang selalu memberikan semangat, membantu, mendengarkan keluh kesah dan menjadi teman terbaik selama kuliah.

7. Sahabat-sahabat dari SMP dan SMA, Lia, Mutia, Vera, Lita, Arka dan Mega yang selalu mendengarkan keluh-kesah, membantu dan memberi semangat.
8. Teman-teman di GMRT, Michael, Cece, dan Mas Tando yang selalu memberi semangat dan menghibur selama pengerjaan skripsi ini dari awal hingga saat ini.
9. Teman Kos, Ulli yang selalu memberi semangat dan menghibur.
10. Om Tandyo dan Tante Happy yang memberikan dukungan untuk berbagi ide, bertukar pikiran, memberikan saran, dan memberikan nasihat-nasihat yang membangkitkan semangat.
11. Teman-teman KKN 73 Kelompok Kerdon, Sony, Samuel, Dea, Lucky, Ady, Jeffry, dan Peby yang selalu memberi dukungan dan semangat.
12. Pihak-pihak lain yang tidak bisa disebutkan satu per satu, terima kasih atas segala dukungan dan doanya.

Tulisan dalam skripsi ini masih mempunyai banyak kekurangan. Oleh karena itu kritik dan saran yang bermanfaat dan membangun sangat diharapkan untuk perbaikan ke depannya. Terima Kasih.

Yogyakarta, 9 Oktober 2019

Yang menyatakan,

Brenda Risa Naftali

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	5
1.3. Batasan Masalah.....	5
1.4. Tujuan Penelitian .....	6
1.5. Manfaat Penelitian .....	7
1.6. Sistematika Penulisan .....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>10</b>
2.1. Pegawai Honorer .....	10
2.2. <i>Turnover Intention</i> .....	11
2.2.1. Definisi <i>Turnover Intention</i> .....	11
2.2.2. Jenis-jenis <i>Turnover Intention</i> .....	12
2.2.3. Indikasi Terjadinya <i>Turnover Intention</i> .....	13
2.2.4. Faktor-faktor yang Memengaruhi <i>Turnover Intention</i> .....	15
2.2.5. Dampak dari <i>Turnover Intention</i> .....	16

2.3. Keadilan Organisasional .....	16
2.3.1. Definisi Keadilan Organisasional .....	16
2.3.2. Jenis-jenis Keadilan Organisasional .....	17
2.4. Hasil Penelitian Terdahulu .....	18
2.5. Kerangka Penelitian dan Pengembangan Hipotesis .....	19
2.6. Hipotesis .....	20
2.6.1. Pengaruh Keadilan Distributif Terhadap <i>Turnover Intention</i> ....	20
2.6.2. Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap <i>Turnover Intention</i> ....	21
2.6.3. Pengaruh Keadilan Interaksional Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	22
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>24</b>
3.1. Jenis Penelitian .....	24
3.2. Objek dan Lokasi Penelitian .....	24
3.3. Populasi dan Sampel .....	25
3.3.1. Populasi .....	25
3.3.2. Sampel .....	25
3.3.3. Metode Pengambilan Sampel .....	25
3.3.4. Ukuran Sampel .....	26
3.4. Sumber Data .....	27
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	28
3.6. Metode Pengukuran Data .....	29
3.7. Metode Pengujian Instrumen .....	30
3.7.1. Uji Validitas .....	30
3.7.2. Uji Reliabilitas .....	30
3.8. Metode Analisis Data .....	31
3.8.1. Analisis Deskriptif .....	31
3.8.2. Analisis Regresi Linier Berganda .....	32
3.8.3. Uji Koefisien Determinasi .....	32
3.8.4. Uji F .....	32
3.8.5. Uji t .....	34



<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>35</b>
4.1. Pengujian Instrumen .....	35
4.1.1. Uji Validitas .....	35
4.1.2. Uji Reliabilitas .....	37
4.2. Analisis Karakteristik Demografi Responden .....	38
4.3. Analisis Statistik Deskriptif Variabel .....	40
4.3.1. Persepsi Keadilan Distributif .....	41
4.3.2. Persepsi Keadilan Prosedural.....	42
4.3.3. Persepsi Keadilan Interaksional.....	43
4.3.4. Persepsi <i>Turnover Intention</i> .....	44
4.4. Analisis Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	45
4.4.1. Uji Koefisien Determinasi .....	45
4.4.2. Uji F .....	46
4.4.3. Uji t .....	46
4.5. Pembahasan.....	48
4.5.1. Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap <i>Turnover Intention</i> .	49
4.5.2 Pengaruh Keadilan Distributif Terhadap <i>Turnover Intention</i> ...	50
4.5.3. Pengaruh Keadilan Interaksional Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	51
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>52</b>
5.1. Kesimpulan .....	52
5.2. Implikasi Manajerial .....	53
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	56
5.4. Saran Bagi Penelitian Selanjutnya .....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>58</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>63</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ikhtisar Penulisan Terdahulu .....	19
Tabel 3.1 Tabel Ukuran Sampel Berdasarkan Populasi.....	27
Tabel 3.2 Kriteria Penilaian Pengisian Kuesioner.....	29
Tabel 3.3 Kriteria Analisis Deskriptif.....	32
Tabel 4.1 Uji Validitas .....	36
Tabel 4.2 Uji Reliabilitas .....	38
Tabel 4.3 Distribusi Profil Responden.....	39
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Keadilan Organisasional Dimensi Keadilan Distributif .....	41
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Keadilan Organisasional Dimensi Keadilan Prosedural .....	42
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Keadilan Organisasional Dimensi Keadilan Interaksional .....	43
Tabel 4.7 Statistik Deskriptif <i>Turnover Intention</i> .....	44
Tabel 4.8 Uji Signifikansi Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	45
Tabel 4.9 Hasil Hipotesis .....	49

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian .....	20
--------------------------------------	----



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Kuisisioner .....	63
Lampiran II Uji Validitas .....	70
Lampiran III Uji Reliabilitas .....	78
Lampiran IV Analisis Deskriptif Responden .....	83
Lampiran V Analisis Deskriptif Variabel .....	86
Lampiran VI Analisis Regresi Linier Berganda .....	89
Lampiran VII Data Jawaban Responden .....	91
Lampiran VIII Surat Riset .....	97

**PENGARUH DIMENSI-DIMENSI KEADILAN ORGANISASIONAL  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PEGAWAI BALAI  
KONSERVASI SUMBER DAYA ALAM YOGYAKARTA**

Disusun oleh:

Brenda Risa Naftali

NPM :14 03 21242

Pembimbing :

M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D.

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dimensi-dimensi keadilan organisasional terhadap *turnover intention* pada pegawai honorer Balai Konservasi Sumber Daya Alam Yogyakarta. Terdapat 3 dimensi keadilan organisasi yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai honorer pada Balai Konservasi Sumber Daya Alam Yogyakarta. Kuesioner disebar dengan metode langsung dalam bentuk *hard copy*. Sebanyak 40 data yang didapatkan oleh penulis dan dapat diteliti lebih lanjut. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: Dimensi-dimensi keadilan organisasional, *turnover intention*, pegawai Balai Konservasi Sumber Daya Alam Yogyakarta.