

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN KESEIMBANGAN
KEHIDUPAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
(PT. SINAR DUNIA TBK. CABANG SEMARANG TAHUN 2024)**

**Skripsi
Untuk Memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S1
Program Studi S1 Manajemen**



**Disusun Oleh :
Athaya Muhib
Nim : 30402000067**

**HALAMAN JUDUL
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG
2024**

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN KESEIMBANGAN
KEHIDUPAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (PT.
SINAR DUNIA TBK. CABANG SEMARANG TAHUN 2024)**

Disusun oleh :

Athaya Muhib

NIM : 30402000067

Telah dipertahankan didepan Penguji

Pada Tanggal 20 Februari 2024

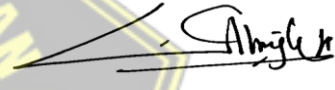
Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing



**Prof. Dr. Widodo, SE., M.Si.
NIK. 0608026502**

Dosen Penguji I



**Prof. Dr. Nunung Ghoniyah, MM
NIK. 0607056203**

Dosen Penguji II



**Dr. Siti Sumiati, SE., M.Si.
NIK. 0619036801**

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan

untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Tanggal 20 Februari 2024

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Luthfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M

NIK. 210416055

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Athaya Muhib

NIM : 30402000067

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : S-1 Manajemen

Judul Skripsi : **“PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* “PT. SINAR DUNIA TBK. CABANG SEMARANG TAHUN 2023)”**

Dengan ini saya menyatakan bahwa untuk Skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang sepengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang tertulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Semarang, November 2023

Penulis



Athaya Muhib
NIM : 30402000067

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr.wb.

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala taufiq, rahmat, hidayah dan inayah-Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul **“PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (PT. SINAR DUNIA TBK. CABANG SEMARANG TAHUN 2024)”** sebagai persyaratan untuk menyelesaikan studi Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.

Penulis menyadari bahwa penelitian skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dan doa dari semua pihak, maka dari itu dalam skripsi ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Heru Sulisty, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung
2. Bapak Prof. Dr. Widodo SE., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah mengarahkan dan meluangkan waktunya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
3. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, S.T, S.E., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Sultan Agung
4. Ibu Prof. Dr. Nunung Ghoniyah, MM selaku dosen penguji 1 yang telah mengarahkan dan meluangkan waktunya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.

5. Ibu Dr. Siti Sumiati, SE, M.Si selaku dosen penguji 2 yang telah mengarahkan dan meluangkan waktunya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
6. Seluruh Dosen, Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang bermanfaat bagi penulis.
7. Kedua orang tua dan seluruh keluarga penulis yang telah memberikan semangat, dukungan dan dorongan, serta doa untuk menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
8. Angelly Hanafiah yang telah membantu dan menemani saya selama proses penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh teman-teman dan semua pihak yang telah memberikan bantuan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

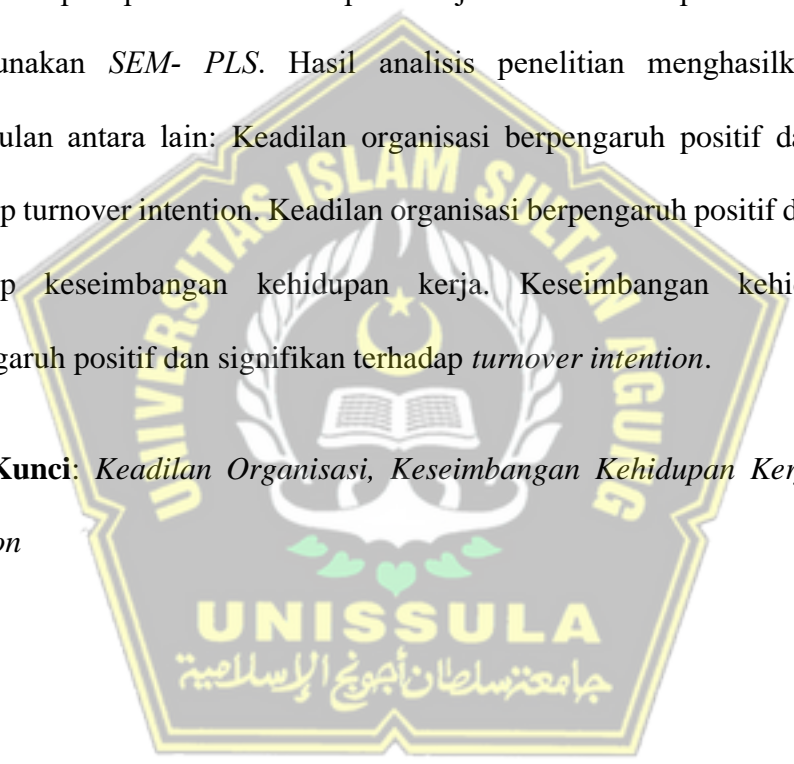
Penulis menyadari bahwa penelitian skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dalam menyempurnakan penelitian skripsi ini. Sekian dari penulis, semoga penelitian ini dapat bermanfaat dan berguna bagi semua pembaca di kemudian hari.

Terimakasih. Wassalamualaikum wr.wb.

ABSTRAK

Penelitian ilmiah berupa karya tulis skripsi ini dimaksudkan untuk menganalisis dan mengidentifikasi bagaimana pengaruh Keadilan Organisasi dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap *Turnover Intention*. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sinar Dunia Tbk. Cabang Semarang. Untuk sampel penelitian ditetapkan sejumlah 100 responden yang diolah menggunakan *SEM- PLS*. Hasil analisis penelitian menghasilkan beberapa kesimpulan antara lain: Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: *Keadilan Organisasi, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Turnover Intention*

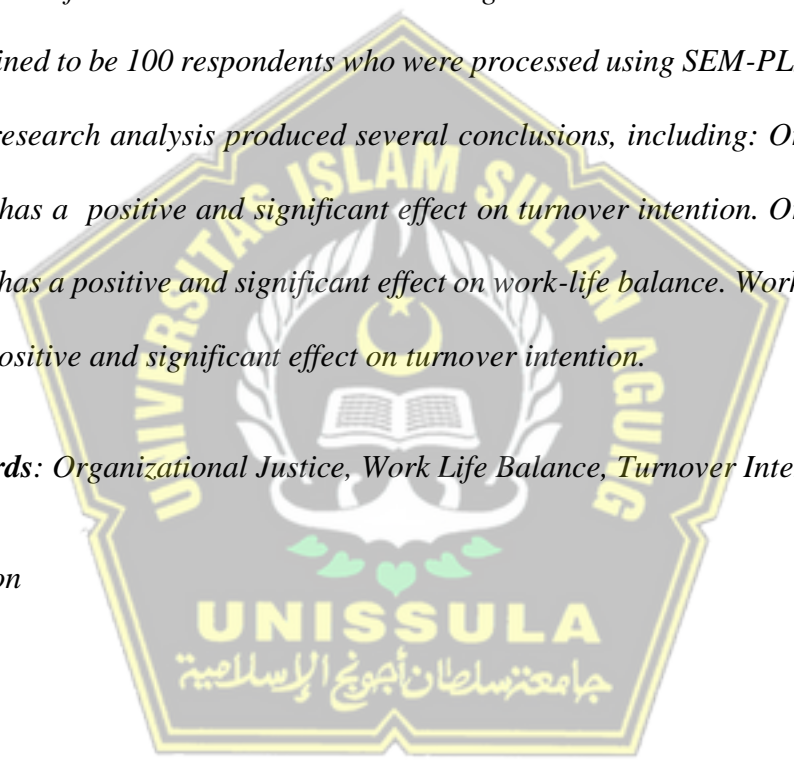


ABSTRACT

This scientific research in the form of a thesis paper is intended to analyze and identify the influence of Training and Competency on Employee Performance. Then analyze and identify the influence of Training and Competency on Employee Performance in Moderation with Religiosity. The population in this study were all employees of PT.Sinar Dunia Tbk Semarang Branch. The research sample was determined to be 100 respondents who were processed using SEM-PLS. The results of the research analysis produced several conclusions, including: Organizational justice has a positive and significant effect on turnover intention. Organizational justice has a positive and significant effect on work-life balance. Work-life balance has a positive and significant effect on turnover intention.

Keywords: *Organizational Justice, Work Life Balance, Turnover Intention*

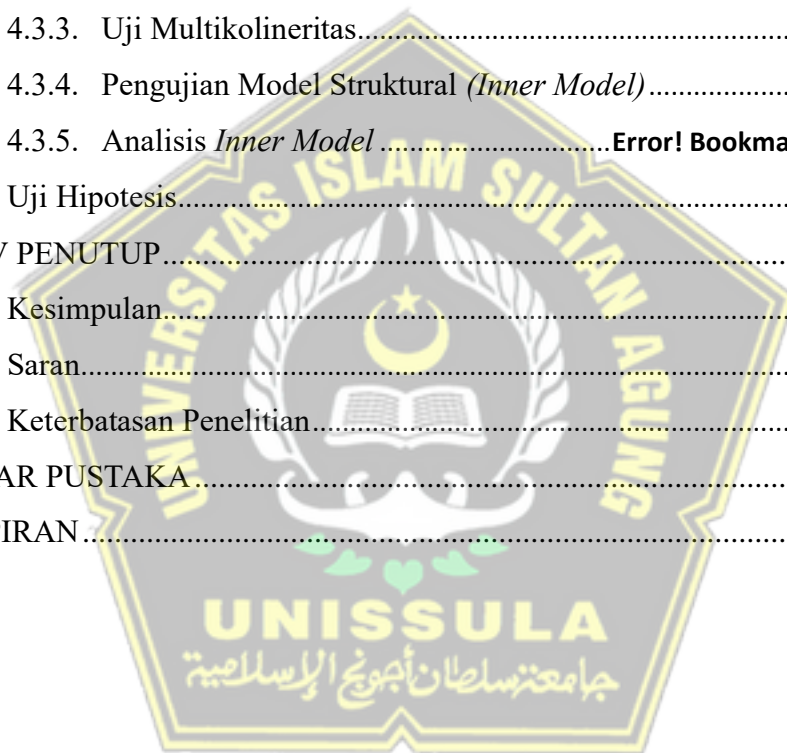
Intention



DAFTAR ISI

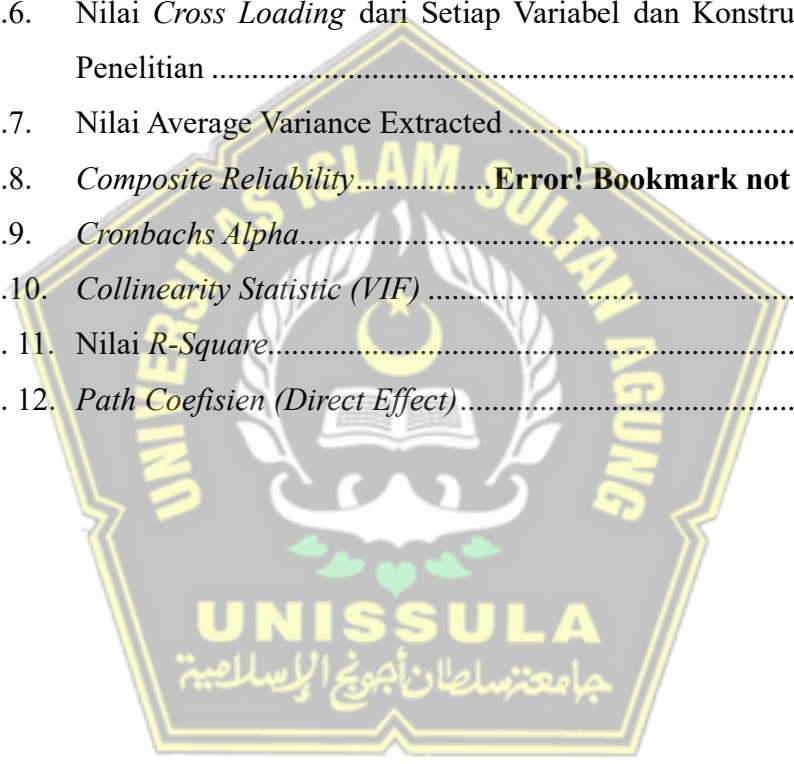
HALAMAN JUDUL.....	
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	Error! Bookmark not defined.
ABSTRACT	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	3
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II KAJIAN PUSTAKA	6
2.1. Turnover Intention.....	6
2.2. Keadilan Organisasi.....	8
2.3. Keseimbangan Kehidupan Kerja	9
2.4. Model Empirik.....	11
BAB III METODE PENELITIAN.....	12
3.1. Jenis Penelitian.....	12
3.2. Sumber Data.....	12
3.2.1. Data primer	12
3.2.2. Data Sekunder	13
3.3. Metode Pengumpulan Data	13
3.4. Variable Indikator	13
3.5. Populasi dan Sampel	15
3.6. Teknik Analisis Data.....	15
3.6.1. Partial Least Square (PLS).....	15

3.6.2. Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	16
3.6.3. Evaluasi Model Pengukuran (<i>Inner Model</i>)	17
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	20
4.1. Deskripsi Responden.....	20
4.2. Analisis Deskriptif Variabel.....	21
4.3. Pengujian Model Struktural (<i>Outer Model</i>).....	28
4.3.1. Uji Validitas	28
4.3.2. Uji Reliabilitas.....	33
4.3.3. Uji Multikolinieritas.....	35
4.3.4. Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	36
4.3.5. Analisis <i>Inner Model</i>	Error! Bookmark not defined.
4.4. Uji Hipotesis.....	39
BAB V PENUTUP.....	45
5.1. Kesimpulan.....	45
5.2. Saran.....	37
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	38
DAFTAR PUSTAKA.....	39
LAMPIRAN.....	42



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.	Variabel dan Indikator.....	14
Tabel 4.1.	Analisis Deskripsi Responden.....	20
Tabel 4.2.	Deskripsi Variabel Keadilan Organisasi (X1).....	21
Tabel 4.3.	Deskripsi Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2).....	23
Tabel 4.4.	Deskripsi Variabel Turnover intention (Y)	25
Tabel 4.5.	Nilai Outer Loading.....	29
Tabel 4.6.	Nilai <i>Cross Loading</i> dari Setiap Variabel dan Konstruk Model Penelitian	31
Tabel 4.7.	Nilai Average Variance Extracted	33
Tabel 4.8.	<i>Composite Reliability</i>	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.9.	<i>Cronbachs Alpha</i>	34
Tabel 4.10.	<i>Collinearity Statistic (VIF)</i>	35
Tabel 4. 11.	Nilai <i>R-Square</i>	37
Tabel 4. 12.	<i>Path Coefisien (Direct Effect)</i>	39



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Empirik Penelitian	11
Gambar 4.1. Outer Model	29
Gambar 4.2. Inner Model	Error! Bookmark not defined.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam era globalisasi sekarang ini Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional, maka kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan maka organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya seoptimal mungkin. Organisasi yang maju dan modern berkembang sesuai dengan transformasi dan dinamika yang mengarah pada pencapaian visi dan misi. PT. Sinar dunia Tbk. Cabang Semarang memperluas gagasannya yaitu “Menjadi produsen kertas berkualitas tinggi nomor satu di dunia dengan standar internasional”. Dengan misi: Menyediakan produk kertas berkualitas tinggi dengan harga yang kompetitif, meningkatkan kualitas produk dan layanan secara berkelanjutan, menjalin hubungan baik dengan pelanggan, karyawan, dan mitra bisnis, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan dan memberikan kontribusi positif bagi masyarakat dan lingkungan.

Menghadapi persaingan, perusahaan ini berupaya membangun perusahaan yang mampu memenangkan persaingan dengan selalu mempertimbangkan dampak dari keinginan karyawannya untuk tetap bekerja atau tidak keluar dari perusahaan.

Faktanya sebagian karyawan menunjukkan sikap untuk melakukan turnover intention karena tidak mendapat keadilan di dalam sebuah organisasi, keadilan organisasional dimana perusahaan tidak adil secara profesional dalam melaksanakan pekerjaan secara profesional. Terdapat permasalahan yang dihadapi oleh karyawan yang tidak seimbang dalam menjalankan pekerjaannya (work-life balance) yang disebabkan oleh pilihan kehidupan berkeluarga dan perusahaan. Menurut Rumawas (2017), work-life balance merupakan keseimbangan antara kehidupan individu dalam menjalankan perannya sebagai manusia yang mempunyai peran ganda yaitu peran dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (keluarga, teman, dan budaya).

Turnover Intention adalah ketika karyawan ingin keluar dari organisasi yang disertai dengan berbagai faktor penyebab. Turnover merupakan indikasi adanya masalah dalam organisasi. Salah satu strategi untuk mempertahankan karyawan adalah dengan mengidentifikasi beberapa faktor yang menyebabkan keinginan untuk pindah (Tamenkel dan Rumawas, 2020). Intensi turnover muncul pada karyawan ketika dirasakan adanya ketidakadilan di perusahaan karena kebutuhan tidak terpenuhi (Al-Zubi, 2020). Keadilan organisasional merupakan salah satu masalah yang mempengaruhi keinginan berpindah. Gomes (2019) mendefinisikan keadilan organisasional sebagai sejauh mana seorang karyawan merasa diperlakukan sama di organisasi tempat dia bekerja.

Keadilan organisasi adalah sebuah konsep yang menyatakan persepsi karyawan mengenai bagaimana mereka diperlakukan secara adil dan setara. Keseimbangan kehidupan kerja merupakan isu penting dalam kebijakan manajerial.

Karyawan yang merasa kesulitan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya dapat mengalami ketidakpuasan kerja dan menimbulkan keinginan karyawan untuk berganti pekerjaan (turnover intention).

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa turnover ditentukan oleh penerapan keadilan organisasi pada perusahaan dan menciptakan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) pada setiap karyawan. maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Keadilan Organisasi dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Turnover intention Pada PT. Sinar dunia Tbk. Cabang Semarang”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena pengaruh keadilan organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap turnover intention. Bagaimana menurunkan tingkat turnover intention? Kemudian pertanyaan penelitiannya sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh keadilan organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap turnover intention ?
2. Bagaimana pengaruh keadilan organisasi terhadap keseimbangan kehidupan kerja ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas , tujuan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh keadilan organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap turnover intention.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh keadilan organisasi terhadap keseimbangan kehidupan kerja.

1.4. Manfaat Penelitian

Terimplementasinya riset ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik dalam aspek teori dan praktis antara lain:

A. Manfaat teori

Diharapkan data-data serta konklusi riset ini mampu menambah khasanah keilmuan manajemen pemasaran bagi para peneliti dimasa mendatang serta dapat menjadi bahan rujukan dan referensi bagi para peneleiti dimasa mendatang yang ingin melakukan riset pemasaran khususnya terkait variabel Keadilan organisasi, keseimbangan kehidupan kerja dan turnover intention

B. Manfaat penelitian

Diharapkan hasil riset ini mampu menjadi salah satu acuan bagi para karyawan dalam perusahaan serta bagi konsumen mampu memberikan informasi tambahan bagi para karyawan ataupun didalam perusahaan khususnya di Semarang mengenai pentingnya aspek keadilan organisasi,

keseimbangan kehidupan kerja dan turnover intention dalam memajukan dan menjaga keberlangsungan usaha atau bisnis dalam jangka panjang.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Kajian pustaka ini menguraikan variabel-variabel penelitian yang meliputi turnover intention, keadilan organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja. Masing-masing variabel menjelaskan tentang definisi, indikator, penelitian terdahulu serta hipotesis terhadap penelitian. Kemudian keterkaitan hipotesis yang diajukan akan membentuk model empirik di dalam penelitian ini.

2.1. Turnover Intention

Menurut (Ghadi, 2017; Krug et al., 2021) turnover merupakan suatu tindakan pengunduran diri tetap yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela maupun tidak sukarela. Sedangkan menurut Andini (2019) menyatakan bahwa tingginya niat untuk keluar akan berdampak buruk bagi organisasi, seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian pada kondisi karyawan. Peneliti lain yaitu Witasari (2019) niat berpindah adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan kepergian karyawan dari suatu organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa definisi turnover intention adalah tindakan pengunduran diri tetap oleh karyawan, baik sukarela maupun tidak. Tingginya niat untuk keluar dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian dalam organisasi. Niat berpindah merujuk pada kepergian karyawan dari suatu organisasi.

Indikator untuk mengukur turnover intention menurut Junaidi et al., (2020) menjelaskan Turnover Intentions diukur dengan 3 Indikator tindakan yaitu:

1. Adanya pikiran untuk keluar

Dimana seorang karyawan berpikir untuk keluar dari pekerjaannya atau bertahan di perusahaan. Adanya pikiran untuk keluar dari pekerjaannya bila karyawan merasa fasilitas yang diberikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja kurang memadai. Selain itu, karyawan merasa memiliki kesempatan untuk meninggalkan pekerjaannya.

2. Mencari lowongan pekerjaan

Mencari alternatif pekerjaan lain (niat untuk mencari alternatif). Dimana individu mencari informasi pekerjaan di perusahaan lain yang dianggap lebih baik dan gaji yang lebih besar.

3. Keinginan untuk berpindah perusahaan.

Niat untuk keluar dari perusahaan (Intention to quit) karena merasa tidak ada perkembangan karier di tempat kerja saat ini. Karyawan berniat untuk pergi jika mereka telah mendapatkan pekerjaan baru yang lebih baik dan imbalan yang lebih memuaskan diakhiri dengan keputusan untuk meninggalkan perusahaan.

Dewi (2021) penelitian tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan”. Dengan metode kuantitatif menggunakan bantuan program SPSS Version 22.0 for Windows. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel diukur menggunakan Skala Likert. Pengamatan dilakukan pada beberapa variabel untuk menggambarkan sesuatu dari variabel yang diteliti secara khusus pada karyawan PT. Pradnyana

Artha Mandiri Money Changer di Kuta, Badung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT. Pradnyana Artha Mandiri Money Changer di Kuta, Badung.

2.2. Keadilan Organisasi

Keadilan organisasi merupakan suatu perlakuan dan tindakan yang diterima secara sama oleh setiap karyawan tanpa memandang jabatan atau kedudukannya dan dapat dikatakan adil jika karyawan mendapatkan hak-haknya sesuai dengan kontribusinya terhadap perusahaan (Robbinson, 2019). Sedangkan menurut Gomes (2019) mendefinisikan keadilan organisasional sebagai sejauh mana seorang karyawan merasa diperlakukan sama di organisasi tempat dia bekerja. Keadilan organisasi adalah sebuah konsep yang menyatakan persepsi karyawan mengenai bagaimana mereka diperlakukan secara adil dan setara.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa definisi Keadilan organisasi adalah prinsip penting dalam manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya memberikan perlakuan yang setara dan adil kepada semua karyawan, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada produktivitas, moral, dan kesejahteraan karyawan.

Menurut Al-Zubi (2020), ada tiga dimensi yang menjadi indikator untuk mengukur keadilan organisasi: keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional. Keadilan distributive mengacu pada keadilan yang

dirasakan atas hasil yang diterima; keadilan prosedural mengacu pada keadilan yang dirasakan atas proses pengambilan keputusan, sedangkan keadilan interaksional adalah keadilan yang dirasakan atas proses interaksi antara pegawai dan atasan.

Penelitian Studi sebelumnya yang dilakukan oleh Ozer et al. (2017) membuktikan bahwa sub dimensi keadilan organisasi yang terdiri dari keadilan prosedural, keadilan distributif dan keadilan interaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Oleh karena itu hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

(H1) Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention

2.3. Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut Ninaus dkk. (2021), work-life balance merupakan kondisi dimana individu dapat berkomitmen terhadap pekerjaan dan keluarga serta bertanggung jawab terhadap aktivitas di luar pekerjaan. Keseimbangan kehidupan kerja dapat membantu pengusaha dan karyawan menjadi sehat dan produktif dalam kehidupan pribadi dan profesional mereka (Saina, Pio, & Rumawas, 2017). Keseimbangan kehidupan kerja menggambarkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang (Albrecht, 2020)

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa definisi keseimbangan kehidupan kerja adalah konsep penting yang melibatkan manajemen efektif dari komitmen pekerjaan dan kehidupan pribadi, dan dapat memberikan manfaat besar bagi individu serta organisasi.

Indikator keseimbangan kehidupan kerja yang dikemukakan oleh McDonald dan Bradley (2017) antara lain keseimbangan waktu (pemanfaatan waktu kerja dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu), keseimbangan keterlibatan (berkolaborasi dan berkomitmen untuk memajukan organisasi), dan keseimbangan kepuasan (pencapaian kinerja). prestasi kerja dan organisasi/perusahaan).

Dalam penelitian Bulger dan Smith (2019), *work-life balance* pada karyawan yang diteliti yaitu: 1) Interferensi Pekerjaan Dengan Kehidupan Pribadi: Pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi seseorang, 2) *Personal Life Interference With Work*, yaitu bagaimana kehidupan pribadi seseorang dapat mengganggu kehidupan pekerjaannya. Dalam hal ini keseimbangan waktu sangat berpengaruh positif terhadap keadilan organisasi BSD Kalla Group. Oleh karena itu hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H2: Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja

Banyak kajian yang mengatakan bahwa *worklife balance* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Beberapa peneliti seperti (Wardana & , Rina Anindita, 2020) mengatakan bahwa *work life balance* dan komitmen organisasi mempengaruhi *turnover intention*. Selanjutnya, Penelitian yang dilakukan oleh (Ilmiah et al., 2022) menyatakan bahwa, semakin banyak *work-life balance* maka tingkat *turnover* akan semakin rendah karena memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H3: Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention

2.4. Model Empirik

Berdasarkan pada penjelasan mengenai hubungan antara variabel dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka diperoleh dugaan bahwa turnover intention dapat dipengaruhi secara positif oleh aspek keadilan organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja sehingga model empirik dalam riset ini adalah sebagai berikut



Gambar 2.1. Model Empirik Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Explanatory Research*, *Explanatory Research* merupakan jenis penelitian yang menjelaskan kedudukan antar variable yang diteliti serta hubungan antara variabel satu dengan yang lainnya melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian ini menjelaskan seberapa besar hubungan sebab-akibat antara variable independent (keadilan organisasi) terhadap variabel dependen (keseimbangan kehidupan kerja) dan (turnover intention)

3.2. Sumber Data

3.2.1. Data primer

Menurut Sugiyono (2018:456) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian Dan untuk menngumpulkan data tersebut dapat dilakukan dengan eksperimen survey, kuesioner, wawancara, maupun lewat pengamatan secara langsung untuk memperoleh data primer yang di inginkan. Data primer yang ingin dipelajari adalah persepsi responden mengenai variable penelitian turnover intention, keadilan organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja

3.2.2. Data Sekunder

Adalah data publikasi yang dikumpulkan tetapi tidak ditunjukan untuk satu tujuan, misalnya kepentingan penelitian, tetapi juga untuk tujuan tujuan lain (supomo,2002) Data sekunder diperoleh dari jurnal jurnal penelitian, artikel-artikel, majalah, buku-buku ilmiah yang berhubungan dengan penelitian

3.3. Metode Pengumpulan Data

Data-data dalam penellitian ini diperoleh melalui pengumpulan data yaitu menggunakan metode kuesioner. Metode kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan tertulis kepada responden melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan secara online. Dengan dilakukan secara online itu dapat mempercepat tersebarnya suatu kuesioner, dan mempermudah responden dalam mengakses kuesioner.

3.4. Variable Indikator

Variabel dalam penelitian ini adalah turnover intention, keadilan organisasi dan dan keseimbangan kehidupan kerja dengan definisi masing masing variable dijelaskan pada tabel dibawah

Tabel 3.1. Variabel dan Indikator

No.	Variabel	Indikator	Sumber
1.	Turnover Intention Merupakan suatu tindakan pengunduran diri tetap yang dilakukan karyawan baik secara sukarela maupun tidak sukarela	- adanya pikiran untuk keluar - mencari lowongan pekerjaan - keinginan untuk berpindah perusahaan	- Junaidi et al., (2020) - (Ghadi, 2017; Krug et al., 2021)
2.	Keadilan Organisasi merupakan suatu perlakuan dan tindakan yang diterima secara sama oleh setiap karyawan tanpa memandang jabatan atau kedudukannya dan dapat dikatakan adil jika karyawan mendapatkan hak-haknya sesuai dengan kontribusinya terhadap perusahaan	- keadilan distributive - keadilan procedural - keadilan interaksional.	- (Robbinson, 2019). - Al-Zubi (2020)
3.	Keseimbangan kehidupan kerja merupakan kondisi dimana individu dapat berkomitmen terhadap pekerjaan dan keluarga serta bertanggung jawab terhadap aktivitas di luar pekerjaan.	- keseimbangan waktu - keseimbangan keterlibatan - keseimbangan kepuasan	- Ninaus dkk. (2021) - McDonald dan Bradley (2017)

Pengambilan data diperoleh melalui kuesioner yang dilakukan dengan menggunakan pengukuran interval dengan ketentuan skornya adalah sebagai berikut:

Sangat tidak setuju	1	2	3	4	5	Sangat setuju
---------------------------	---	---	---	---	---	------------------

3.5. Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2017:215) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya manusia tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Sinar Dunia TBK. Cabang Semarang, dengan total jumlah karyawan yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 100 karyawan

Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probabilitay dengan teknik purposive sampling. Sugiyono (2019:133) mengemukakan bahwa teknik purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pengambilan sampel dilakukan sebanyak dua kali menggunakan metode sensus dengan jumlah populasi dengan sampel 100 kariyawan.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Partial Least Square (PLS)

Partial Least Square adalah salah satu metode statistika The Structural Equation Modelling (SEM) berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan

regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang (*missing values*) dan multikolinieritas.

PLS adalah analisis persamaan structural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

3.6.2. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

PLS tidak mengansumsikan adanya distribusi tertentu untuk estimasi parameter, maka teknik parametrik untuk menguji signifikansi parameter tidak diperlukan. Model evaluasi PLS berdasarkan pada pengukuran atau outer model dengan indikator refleksi dievaluasi dengan Convergent Validity dan discriminant validity dari indikatornya dan *composit reliability* untuk blok indikator, outer model dengan indikator refleksif masing-masing diukur dengan :

a. *Convergent Validity*

Convergent Validity untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel latennya, pengukuran yang dapat dilihat melalui nilai dari *Average Variance Extracted* (AVE) dan *loading factor* atau *outer loading*, nilai validitas konvergen dapat terpenuhi dan valid jika nilai AVE lebih besar dari 0,50 ($AVE > 0,50$). Suatu indikator dapat dinyatakan memenuhi *convergent validity* dan memiliki tingkat validitas yang tinggi ketika nilai *outer loadings* $> 0,70$.

b. *Discriminant Validity*

Discriminant Validity menggambarkan kemampuan setiap variabel dalam mendiskriminasikan dirinya dengan variabel laten lainnya. *Discriminant validity* (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruksi memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

c. *Composite Reliability*

Dalam uji jenis ini untuk mengetahui tingkat kepuasan setiap indikator, statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reliabilitas kontrak adalah nilai *composite reliability* diatas 0,6, menunjukkan kontrak memiliki reliabilitas atau keterandalan yang tinggi. Nilai batas 0,6 ke atas berarti dapat diterima dan di atas 0,8 dan 0,9 berarti sangat memuaskan. maka variabel tersebut dinyatakan *reliable*.

3.6.3. Evaluasi Model Pengukuran (*Inner Model*)

a. *R-square*

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang di pengaruhi (endogen) dan dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen), Uji *R-square* digunakan untuk memprediksi apakah model yang digunakan adalah baik atau buruk, dengan beberapa kriteria *R-square* sebagai berikut (Yamin & Kurniawan, 2020):

- Jika nilai R2 (adjusted) = 0,67 → model adalah subtansial (kuat)
- Jika nilai R2 (adjusted) = 0,33 → model adalah moderate (sedang)

- Jika nilai R^2 (adjusted) = 0,19 → model adalah lemah (buruk)

Hasil dari PLS *R-squares* merepresentasikan jumlah *variance* dari konstruk yang dijelaskan oleh model, semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi dan model penelitian yang diajukan.

b. *F-square*

F-square digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen (Puri & Lisiantara, 2023). Perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). (Puri & Lisiantara, 2023) juga menuturkan bahwa *F-square* dinilai lebih masuk akal dalam menilai nilai interpretasi pada uji *inner model* dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai $F^2 = 0,005$ → efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen atau bisa dikatakan nilai interpretasi yang dihasilkan adalah rendah
- Jika nilai $F^2 = 0,01$ → efek yang sedang atau berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen atau bisa dikatakan nilai interpretasi yang dihasilkan adalah sedang atau moderat
- Jika nilai $F^2 = 0,025$ → efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen atau bisa dikatakan nilai interpretasi yang dihasilkan adalah substansial atau tinggi

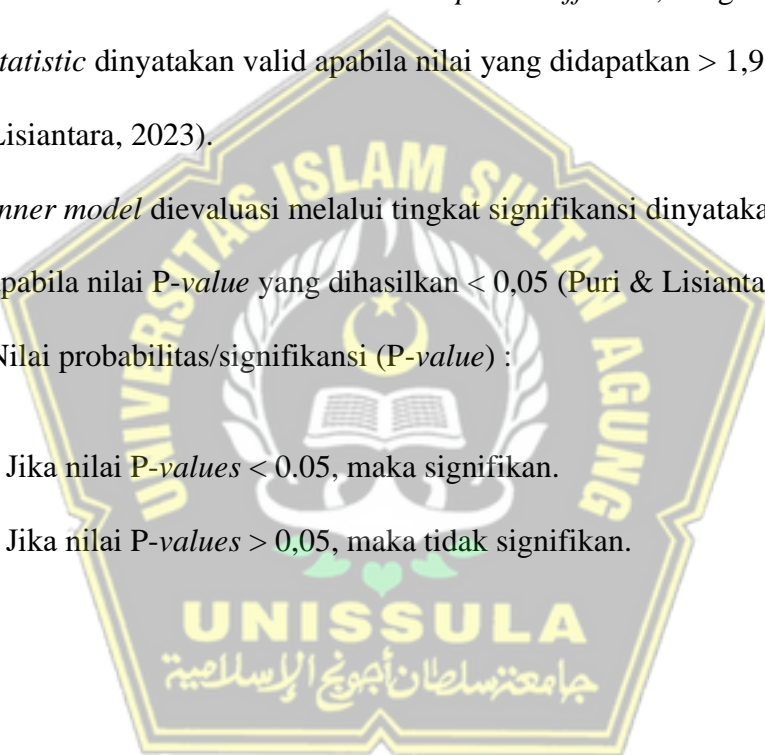
c. *Direct Effect*

Menurut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) tujuan analisis direct effect (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen).

- *Inner model* dievaluasi melalui nilai *path coefficient*, dengan nilai *t-statistic* dinyatakan valid apabila nilai yang didapatkan $> 1,96$ (Puri & Lisiantara, 2023).
- *Inner model* dievaluasi melalui tingkat signifikansi dinyatakan valid apabila nilai *P-value* yang dihasilkan $< 0,05$ (Puri & Lisiantara, 2023).

Nilai probabilitas/signifikansi (*P-value*) :

- Jika nilai *P-values* < 0.05 , maka signifikan.
- Jika nilai *P-values* $> 0,05$, maka tidak signifikan.



BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Responden

Responden yang dianalisis pada penelitian ini adalah para karyawan PT. Sinar Dunia Tbk. Cabang Semarang dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden. Deskripsi rinci mengenai responden studi ini dijabarkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1. Analisis Deskripsi Responden

No	Rincian Responden	Jumlah	Presentase
1	Jenis Kelamin		
	Laki – laki	42	42%
	Perempuan	58	58%
2	Umur		
	20-30 tahun	77	77%
	31-35 tahun	11	11%
	36-40 tahun	8	8%
	> 40 tahun	4	4%
3	Masa Kerja		
	<1 tahun (kurang dari 1 tahun)	48	48%
	2-3 tahun	31	31%
	3-4 tahun	7	7%
	> 5 tahun (lebih dari 5 tahun)	14	14%
4	Pendidikan Terakhir		
	SMA	38	38%
	D3	14	14%
	S1	46	46%
	S2	2	2%
Jumlah Responden Keseluruhan		100	

Mengacu pada Tabel 4.1 tersebut, dapat diketahui bahwa jumlah responden perempuan lebih mendominasi dibandingkan responden laki-laki. Ini artinya karyawan perempuan lebih dibutuhkan dari pada karyawan laki-laki karena kecepatan dan keterampilan tangan yang dimiliki perempuan untuk

memperoleh target yang telah ditentukan. Dari segi usia, responden yang berusia 20-30 tahun berjumlah paling besar yaitu 77. Hal tersebut mengidentifikasi bahwa para karyawan sudah memasuki usia produktif. Dari segi masa kerja, responden lebih dominan pada masa kerja <1 tahun (kurang dari 1 tahun) yang berjumlah 48. Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan telah memahami situasi atau budaya di tempat kerja. Dari segi pendidikan, responden dengan pendidikan terakhir S1 lebih mendominasi yang berjumlah 46. Hal ini mengidentifikasi bahwa karyawan pada PT. Sinar Dunia Tbk. Cabang Semarang memiliki pengetahuan/keterampilan yang lebih dalam bekerja.

4.2. Analisis Deskriptif Variabel

Data deskriptif menampilkan gambaran umum mengenai jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan yang terdapat dalam kuesioner maupun tanggapan responden. Berdasarkan hasil tanggapan dari 100 orang responden tentang variabel-variabel penelitian, maka peneliti akan menguraikan secara rinci jawaban responden yang dikelompokkan dalam deskriptif statistik. Penyampaian gambaran empiris atas data yang digunakan dalam penelitian secara deskriptif statistik adalah dengan menggunakan nilai rata-rata, nilai minimum, dan nilai maksimum. Melalui deskripsi ini akan diketahui sejauh mana persepsi responden atas variabel-variabel yang menjadi indikator dalam penelitian. Berikut ini penulis akan memberikan gambaran yang lebih menyeluruh terhadap deskripsi jawaban kuesioner yang diterima sebagai berikut:

Tabel 4.2. Deskripsi Variabel Keadilan Organisasi (X1)

Indikator	Jawaban Responden	Total
-----------	-------------------	-------

	STS	TS	KS	S	SS	
X1.1	4	0	6	70	20	100
X1.2	1	1	5	74	19	100
X1.3	1	1	4	63	31	100
Total	6	2	15	207	70	300
Percentage	2.00%	0,66%	5.00%	69.00%	23,33%	100%

Sumber: Hasil analisa penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa untuk pernyataan kuesioner di variabel indikator Keadilan Organisasi (X1) terdiri dari 3 indikator, yaitu keadilan distributive atau upah (X1.1), keadilan procedural atau sikap (X1.2), keadilan interaksional atau hormat (X1.3). Dengan pernyataan dan penjelasan sebagai berikut:

1. “Saya mendapatkan keadilan distributive (upah) sesuai dengan hak dan kewajiban dengan rekan-rekan saya, sesuai dengan bidang saya”(X1.1) dengan perolehan jawaban 4 respoenden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 6 responden menyatakan kurang setuju, 70 responden menyatakan setuju, 20 responden menyatakan sangat setuju dengan total 100 responden, maka dapat disimpulkan dalam indikator keadilan distributive (upah). Rata-rata responden menjawab setuju dengan jawaban terbesar yaitu 70 responden yang artinya pada PT Sinar Dunia Tbk Cabang Semarang karyawan mendapatkan keadilan distributive (upah) yang sesuai dengan hak dan kewajiban bidang nya masing-masing.

2. “Saya mendapatkan keadilan procedural (sikap) yang baik dari atasan saya”(X1.2) dengan perolehan jawaban 1 responden menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden menyatakan tidak setuju, 5 responden menyatakan kurang setuju, 74 responden menyatakan setuju, 19 responden menyatakan sangat setuju dengan total 100 responden, maka dapat disimpulkan dalam indikator keadilan procedural (sikap). Rata-rata responden menjawab setuju dengan jawaban terbesar yaitu 74 responden yang artinya pada PT Sinar Dunia Tbk Cabang Semarang karyawan mendapatkan keadilan procedural (sikap) yang baik dari atasannya
3. “Saya memiliki keadilan interaksional (hormat) baik kepada atasan maupun rekan kerja saya”(X1.3) dengan perolehan jawaban 1 responden menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden menyatakan tidak setuju, 4 responden menyatakan kurang setuju, 63 responden menyatakan setuju, 31 responden menyatakan sangat setuju dengan total 100 responden, maka dapat disimpulkan dalam indikator keadilan interaksional (hormat). Rata-rata responden menjawab setuju dengan jawaban terbesar yaitu 63 responden yang artinya pada PT Sinar Dunia Tbk Cabang Semarang rata-rata karyawan memiliki sikap hormat baik kepada atasan maupun rekan kerja.

Tabel 4.3. Deskripsi Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2)

Indikator	Jawaban Responden					Total
	STS	TS	KS	S	SS	
X2.1	2	4	7	70	17	100

X2.2	2	3	7	61	27	100
X2.3	2	2	6	65	25	100
Total	6	9	20	196	69	300
Percentage	2,00%	3,00%	6,66%	65,33%	23,00%	100%

Sumber: Hasil analisa penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa untuk pernyataan kuesioner di variabel indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) terdiri dari 3 indikator, yaitu keseimbangan waktu (X2.1), keseimbangan keterlibatan (X2.2), keseimbangan kepuasan (X2.3). Dengan pernyataan dan penjelasan sebagai berikut:

1. “Saya memiliki keseimbangan waktu dalam mengerjakan tugas perusahaan dan tugas pribadi”(X2.1). Dengan perolehan jawaban 2 responden menyatakan sangat tidak setuju, 4 responden menyatakan tidak setuju, 7 responden menyatakan kurang setuju, 70 responden menyatakan setuju, 17 responden menyatakan sangat setuju dengan total 100 responden, maka dapat disimpulkan dalam indikator keseimbangan waktu. Rata-rata responden menjawab setuju dengan jawaban terbesar yaitu 70 responden yang artinya karyawan pada PT Sinar Dunia Tbk Cabang Semarang memiliki keseimbangan waktu yang baik dalam mengerjakan tugas perusahaan dan tugas pribadi.
2. “Saya memiliki keseimbangan keterlibatan antara perusahaan dan keluarga”(X2.2). Dengan perolehan jawaban 2 responden menyatakan sangat tidak setuju, 3 responden menyatakan tidak setuju, 7 responden menyatakan kurang setuju, 61 responden menyatakan setuju, 27 responden menyatakan sangat setuju dengan total 100

responden, maka dapat disimpulkan dalam indikator keseimbangan keterlibatan. Rata-rata responden menjawab setuju dengan jawaban terbesar yaitu 61 responden yang artinya karyawan pada PT Sinar Dunia Tbk Cabang Semarang memiliki keseimbangan keterlibatan yang baik antara perusahaan dan keluarga.

3. “Saya mendapatkan keseimbangan kepuasan terhadap imbalan yang diberikan perusahaan atas kinerja saya”(X2.3). Dengan perolehan jawaban 2 responden menyatakan sangat tidak setuju, 2 responden menyatakan tidak setuju, 6 responden menyatakan kurang setuju, 65 responden menyatakan setuju, 25 responden menyatakan sangat setuju dengan total 100 responden, maka dapat disimpulkan dalam indikator keseimbangan kepuasan. Rata-rata responden menjawab setuju dengan jawaban terbesar yaitu 65 responden yang artinya karyawan pada PT Sinar Dunia Tbk Cabang Semarang mendapatkan keseimbangan kepuasan yang baik dari perusahaan atas kinerjanya.

Tabel 4.4. Deskripsi Variabel Turnover intention (Y)

Indikator	Jawaban Responden					Total
	STS	TS	KS	S	SS	
Y.1	5	50	25	17	3	100
Y.2	2	40	25	28	5	100
Y.3	5	42	24	23	6	100
Total	12	132	74	68	16	300
Percentage	4.00%	44.00%	24,66%	22,66%	5,33%	100%

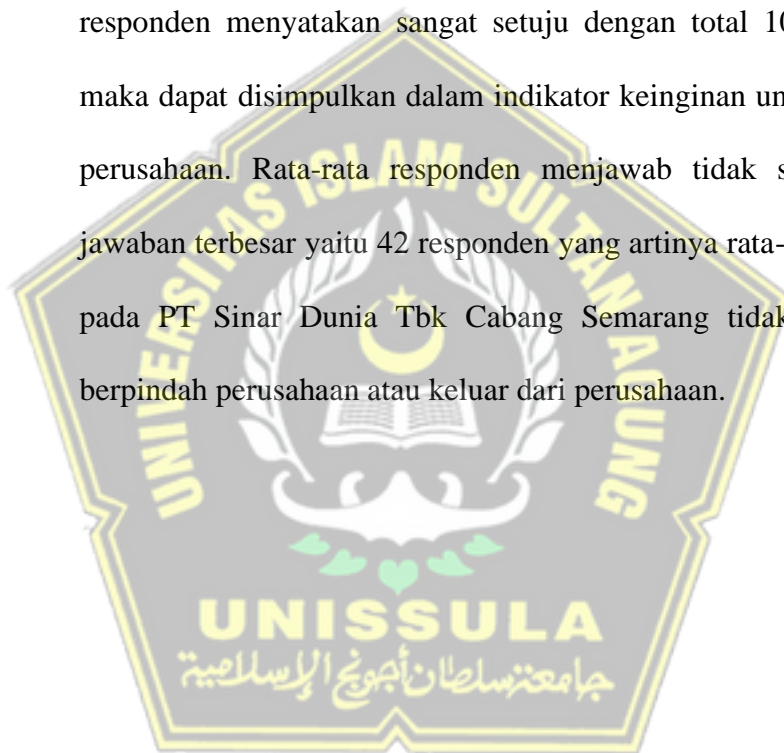
Sumber: Hasil analisa penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa untuk pernyataan kuesioner di variabel indikator Turnover Intention terdiri dari 3 indikator, yaitu adanya pikiran untuk keluar(Y.1), mencari lowongan pekerjaan(Y.2), keinginan untuk berpindah perusahaan(Y.3). Dengan pernyataan dan penjelasan sebagai berikut:

1. “Saya sering berpikir untuk keluar dari pekerjaan saya sekarang”(Y.1). Dengan perolehan jawaban 5 respoenden menyatakan sangat tidak setuju, 50 responden menyatakan tidak setuju, 25 responden menyatakan kurang setuju, 17 responden menyatakan setuju, 3 responden menyatakan sangat setuju dengan total 100 responden, maka dapat disimpulkan dalam indikator adanya pikiran untuk keluar. Rata-rata responden menjawab tidak setuju dengan jawaban terbesar yaitu 50 responden yang artinya rata-rata karyawan pada PT Sinar Dunia Tbk Cabang Semarang tidak berpikir untuk keluar dari perusahaan.
2. “Saya dapat meninggalkan organisasi ini dan mencari lowongan pekerjaan yang lain”(Y.2). Dengan perolehan jawaban 2 respoenden menyatakan sangat tidak setuju, 40 responden menyatakan tidak setuju, 25 responden menyatakan kurang setuju, 28 responden menyatakan setuju, 5 responden menyatakan sangat setuju dengan total 100 responden, maka dapat disimpulkan dalam indikator mencari lowongan pekerjaan. Rata-rata responden menjawab tidak setuju dengan jawaban terbesar yaitu 40 responden yang artinya rata-rata

karyawan pada PT Sinar Dunia Tbk Cabang Semarang tidak ingin meninggalkan organisasi dan mencari lowongan pekerjaan yang lain.

3. “Saya memiliki keinginan untuk berpindah perusahaan”(Y.3). Dengan perolehan jawaban 5 responden menyatakan sangat tidak setuju, 42 responden menyatakan tidak setuju, 24 responden menyatakan kurang setuju, 23 responden menyatakan setuju, 6 responden menyatakan sangat setuju dengan total 100 responden, maka dapat disimpulkan dalam indikator keinginan untuk berpindah perusahaan. Rata-rata responden menjawab tidak setuju dengan jawaban terbesar yaitu 42 responden yang artinya rata-rata karyawan pada PT Sinar Dunia Tbk Cabang Semarang tidak ingin untuk berpindah perusahaan atau keluar dari perusahaan.



4.3. Pengujian Model Struktural (*Outer Model*)

Outer Model Atau Pengukuran Bagian Luar disebut juga sebagai model pengukuran. Uji outer model bertujuan untuk menspesifikasikan hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Uji outer model ini menggunakan bantuan prosedur PLS. Tahap analisis pada outer model diukur menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji multikolinieritas

Pada penelitian ini, uji validitas diukur dengan convergent validity dan discriminant validity. Indikator dikatakan memenuhi convergent validity jika nilai Outer Loading di atas 0.7 namun untuk penelitian tahap awal dari pengembangan nilai loading 0.5 sampai 0.6 dianggap cukup, dan ditunjukkan oleh nilai Average Variance Extracted (AVE) yang di atas 0.50. Reliabilitas konstruk diukur dengan Composite Reliability dan Cronbach's Alpha. Konstruk dikatakan reliabel jika memiliki nilai Composite Reliability dan Cronbach Alpha di atas 0.70 (Imam Ghozali, 2020).

Uji multikolinearitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah pada suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent (Ghozali, 2016). Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF). Multikolinearitas dapat dideteksi dengan nilai *cut off* yang menunjukkan nilai *tolerance* $> 0,1$ atau sama dengan nilai $VIF < 5$.

4.3.1. Uji Validitas

Berdasarkan metode PLS, pengujian validitas indikator refleksif dilakukan dalam 2 tahap. Tahap pertama yaitu pengujian convergent validity yaitu pengujian validitas berdasarkan nilai Outer Loading masing-masing konstruk, dan tahap selanjutnya adalah pengujian discriminant validity yaitu pengujian validitas berdasarkan perbandingan.

a. *Convergent Validity*

Pengujian validitas tahap pertama digunakan untuk mengidentifikasi bahwa unobserved variable dapat diukur dengan menggunakan masing-masing konstruk observed variable. Menurut Ghozali, suatu indikator dianggap memiliki tingkat validitas yang tinggi apabila memiliki nilai faktor loading yang lebih besar dari 0,70.

Hasil dari Pengujian Validasi ditunjukkan pada tabel dan gambar sebagai berikut:



Gambar 4.1. Outer Model

Berdasarkan hasil pengelolaan data outer loading pada gambar diatas, indikator penelitian tersebut masing-masing telah memiliki nilai lebih dari 0,7 sehingga dikatakan valid. Untuk penjelasan lebih lengkapnya dibawah ini.

Tabel 4.5. Nilai Outer Loading

<i>Variabel</i>	<i>Indikator</i>	<i>Outer Loading</i>
<i>Keadilan Organisasi (X1)</i>	<i>X1.1</i>	<i>0,896</i>
	<i>X1.2</i>	<i>0,859</i>
	<i>X1.3</i>	<i>0,932</i>
<i>Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2)</i>	<i>X2.1</i>	<i>0,683</i>
	<i>X2.2</i>	<i>0,842</i>
	<i>X2.3</i>	<i>0,837</i>
<i>Turn Over Intention (Y)</i>	<i>Y1.1</i>	<i>0,761</i>
	<i>Y1.2</i>	<i>0,847</i>
	<i>Y1.3</i>	<i>0,849</i>

Sumber: Data primer yang diolah, (2024)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan indikator keadilan distributive (X1.1) memperoleh nilai outer loading 0,896, indikator keadilan procedural (X1.2) memperoleh nilai outer loading 0,859, indikator keadilan interaksional (X1.3) memperoleh nilai outer loading 0,932, indikator keseimbangan waktu (X2.1) memperoleh nilai outer loading 0,683, indikator keseimbangan keterlibatan (X2.2) memperoleh nilai outer loading 0,842, indikator keseimbangan kepuasan (X2.3) memperoleh nilai outer loading 0,837, indikator adanya pikiran untuk keluar (Y.1) memperoleh nilai outer loading 0,761, indikator mencari lowongan pekerjaan (Y.2) memperoleh nilai outer loading 0,847, indikator keinginan untuk berpindah perusahaan (Y.3) memperoleh nilai outer loading 0,849.

Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator variable penelitian memiliki nilai outer loading > 0.7 . Namun menurut (Chin, 1998) skala pengukuran nilai loading 0,5 hingga 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity. Data diatas menunjukkan tidak ada indikator variable yang nilai outer loading nya dibawah 0.5, sehingga semua

indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

b. *Discriminant Validity*

Pengujian validitas tahap kedua yaitu pengujian discriminant validity. Pengujian ini didasarkan dari nilai cross loading pengukuran dengan konstruk dan nilai Average Variance Extracted (AVE), dan Fornell-Larcker. Cross Outer Loading untuk mengetahui apakah variabel laten memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan korelasi indikator dengan variabel latennya harus lebih besar dibandingkan korelasi antara indikator dengan variabel laten yang lain (Imam Ghazali, 2019). Apabila nilai korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada nilai korelasi dengan konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya, dan dikatakan bahwa konstruk memiliki discriminant validity yang tinggi (Imam Ghazali, 2020). Berikut hasil discriminant validity dari nilai cross loading antara indikator dengan konstraknya masing-masing:

Tabel 4.6. Nilai *Cross Loading* dari Setiap Variabel dan Konstruk Model Penelitian

Indikator	Keadilan Organisasi (X1)	Keseimbangan Kehidupan Kerja	Turn Over Intention (Y)
X1.1	0,896	-0,047	-0,161
X1.2	0,859	-0,057	-0,093

X1.3	0,932	-0,116	-0,185
X2.1	0,002	0,683	0,528
X2.2	-0,107	0,842	0,662
X2.3	-0,090	0,837	0,558
Y1.1	-0,285	0,609	0,761
Y1.2	-0,097	0,568	0,847
Y1.3	-0,039	0,640	0,849

Sumber: Data primer yang diolah,

Dari tabel 4.7 terlihat bahwa nilai korelasi konstruk dengan indikatornya lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Sebagai contoh indikator X1.1 (Indikator Variabel Keadilan Organisasi) memiliki nilai Outer Loading 0,896 yang lebih tinggi daripada nilai Outer Loading di konstruk lainnya, yaitu -0,047 dan -0,161. Tabel tersebut juga menunjukkan bahwa indikator X1.1-X1.3 variabel Keadilan Organisasi memiliki nilai Outer Loading yang lebih tinggi daripada nilai Outer Loading di konstruk lainnya. Begitu pula dengan indikator X2.2-X2.3 variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja, indikator Y.1-Y.3 variabel Turnover Intention, memiliki nilai Outer Loading yang lebih tinggi daripada nilai Outer Loading di konstruk lainnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk laten menunjukkan discriminant validity yang baik karena dapat memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik daripada indikator di blok lainnya.

Selanjutnya untuk pengujian discriminant validity dilakukan dengan melihat nilai AVE (Average Variance Extracted). Nilai AVE baik jika memiliki nilai lebih besar dari 0,50 (Imam Ghazali, 2019). Berikut ini merupakan nilai dari table AVE:

Tabel 4.7. Nilai Average Variance Extracted

<i>Variabel</i>	<i>AVE (Average Variance Extracted)</i>	<i>Keterangan</i>
<i>Keadilan Organisasi (X1)</i>	0,803	Valid
<i>Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2)</i>	0,626	Valid
<i>Turn Over Intention (Y)</i>	0,672	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, (2024)

Berdasarkan Tabel 4.7, dapat dijelaskan setiap variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai AVE (*Average Variance Extrancted*) yaitu $> 0,5$. Setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai masing-masing untuk Keadilan Organisasi sebesar 0,803, Keseimbangan Kehidupan Kerja sebesar 0,626 dan Turn Over Intention sebesar 0,672. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan valid secara validitas diskriminan.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghazali, 2020). Berdasarkan metode PLS, reliabilitas indikator pada penelitian ini ditentukan dari nilai composite reliability dan cronbach's alpha untuk setiap blok indikator. Rule of thumb nilai alpha atau composite reliability harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima (Ghazali, 2020).

Pengujian lainnya untuk mengevaluasi outer model adalah dengan melihat reliabilitas konstruk variabel laten yang diukur dengan dua macam ukuran yaitu composite reliability dan cronbach alpha dari blok indikator yang mengukur

konstruk. Tahap pertama, konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki nilai composite reliability diatas 0,70 (Imam Ghozali, 2019). Berikut hasil output dari outer model dari composite reliability.

Tabel 4.8. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
<i>Keadilan Organisasi (X1)</i>	0,947
<i>Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2)</i>	0,832
<i>Turn Over Intention (Y)</i>	0,860

Sumber: Data primer yang diolah, (2023)

Dari tabel di atas, dapat ditunjukkan untuk nilai composite reliability semua variabel penelitian bernilai > 0.7 . Untuk nilai Keadilan Organisasi (X1) 0,947, Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) 0,832 dan Turn Over Intention (X3) sebesar 0,860. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel sudah memenuhi composite reliability sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Uji reliabilitas yang ke dua adalah Cronbachs Alpha. Cronbachs Alpha adalah uji yang dimana uji ini adalah teknik statistika yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal dalam uji reliabilitas instrumen atau data psikometrik. Menurut Cronbach, (1951) konstruk dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* lebih dari 0.60. dibawah ini merupakan nilai *Cronbachs Alpha* dalam penelitian ini.

Tabel 4.10. Cronbachs Alpha

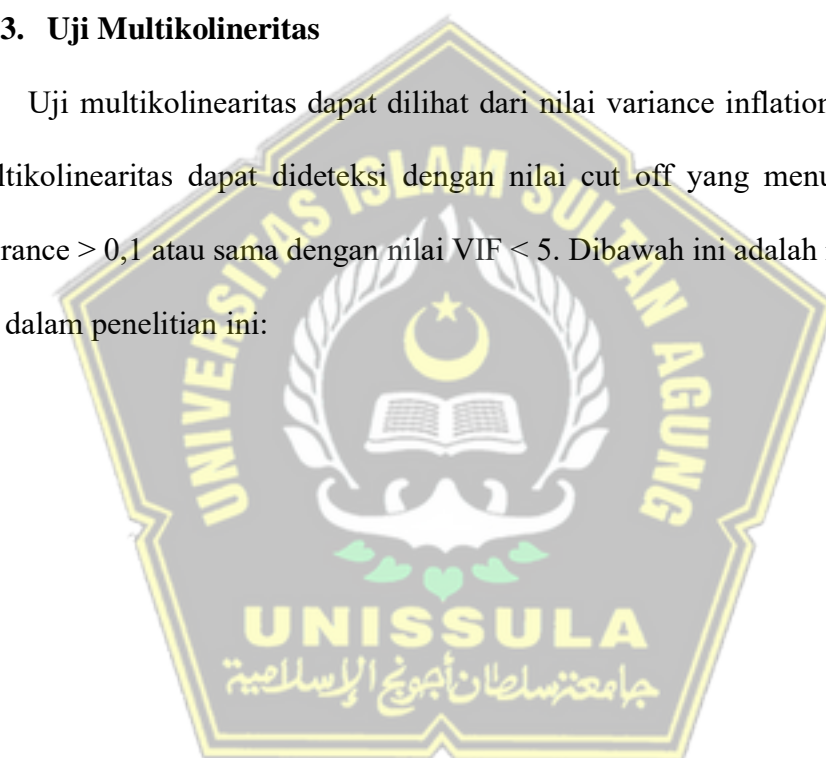
Variabel	Cronbachs Alpha
<i>Keadilan Organisasi (X1)</i>	0,947
<i>Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2)</i>	0,832
<i>Turn Over Intention (Y)</i>	0,860

Sumber: Data primer yang diolah, (2024)

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* semua variabel dalam penelitian ini bernilai di atas $> 0,6$. Untuk nilai variabel Keadilan Organisasi (X1) 0,947, variable Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) 0,832 dan variable Turn Over Intention (X3) sebesar 0,860. yang artinya nilai *cronbach alpha* telah memenuhi syarat sehingga seluruh konstruk dapat dikatakan reliabel.

4.3.3. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas dapat dilihat dari nilai variance inflation factor (VIF). Multikolineritas dapat dideteksi dengan nilai cut off yang menunjukkan nilai tolerance $> 0,1$ atau sama dengan nilai VIF < 5 . Dibawah ini adalah nilai VIF yang ada dalam penelitian ini:



Tabel 4.9. Collinearity Statistic (VIF)

<i>Variabel</i>	<i>Keadilan Organisasi</i>	<i>Keseimbangan Kehidupan Kerja</i>	<i>Turn Over Intention</i>
<i>Keadilan Organisasi (X1)</i>			1,008
<i>Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2)</i>			1.008
<i>Turn Over Intention (Y)</i>			

Sumber: Data primer yang diolah, (2024)

Dari tabel di atas, hasil dari Collinierity Statistics (VIF) untuk melihat uji dari setiap variabel mempunyai nilai cut off $> 0,1$ atau sama dengan nilai $VIF < 5$ untuk variabel Keadilan Organisasi (X1) 1,008, variable Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) 1,008. maka hal itu tidak melanggar uji multikolinieritas.

Maka dapat disimpulkan dalam uji multikolinieritas ini hubungan variabel independent mempunyai korelasi, yang artinya antara variabel independent saling mempunyai hubungan.

Setelah melakukan uji validitas, uji reliabilitas dan uji multikolinieritas pada penelitian ini maka dapat disimpulkan hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya mempunyai hubungan yang kuat. Dengan convergent validity indikator penelitian masing-masing telah memiliki nilai lebih dari 0,7 sehingga dikatakan valid, untuk discriminant validity setiap variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai AVE (*Average Variance Extrancted*) yaitu $> 0,5$. Sehingga di katakana valid, untuk nilai composite reliability semua variabel penelitian bernilai > 0.7 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, nilai *cronbach alpha* semua variabel dalam penelitian ini bernilai di atas $> 0,6$ yang artinya nilai *cronbach alpha* telah memenuhi syarat sehingga seluruh konstruk dapat dikatakan reliabel, untuk nilai VIF semua variabel penelitian memiliki nilai < 5 sehingga dapat dikatakan hubungan variabel independent mempunyai korelasi, yang artinya antara variabel independent saling mempunyai hubungan.

4.4 Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Model ini merupakan spesifikasi hubungan antar variabel laten, disebut juga dengan inner relation. Pada pengujian ini merupakan uji jenis dan besaran pengaruh dari variabel laten independen terhadap variabel laten dependen. Pengujian ini terdiri dari 2 tahap yaitu uji Koefisien Determinan R Square (R^2) dan Q-square yaitu pengujian yang menghitung seberapa besar variabel laten independen menjelaskan varians dari variabel laten dependen dan uji hipotesis yang merupakan pengujian terhadap hipotesis model penelitian.

4.4.1 Uji Koefisien Determinasi / R Square (R^2)

Evaluasi inner model dilakukan dengan melihat Koefisien Determinasi. Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi (R^2) mendekati nilai 1. Nilai R^2 menjelaskan seberapa besar variabel independen yang dihipotesiskan dalam persamaan mampu menerangkan variabel dependen. (Yamin & Kurniawan, 2020) menjelaskan kriteria batasan nilai R^2 ini dalam tiga klasifikasi yaitu Nilai R^2 0.75, 0.50, dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate (sedang), dan lemah. Berikut adalah nilai dari koefisien determinasi dalam penelitian ini.

Tabel 4. 10. Nilai *R-Square*

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Turn Over Intention	0,563	0,554

Berdasarkan tabel diatas, R-Square digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel Keadilan Organisasi terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja

yaitu dengan nilai 0.563 atau 56,3% maka dapat disimpulkan hubungan antara variabel keadilan organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja memiliki hubungan yang kuat.

4.4.2 Uji Q-Square

Uji selanjutnya adalah uji Q-Square. Nilai Q² dalam pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai Q² (Predictive relevance). Nilai Q² dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model juga parameternya. Nilai Q² > 0 menunjukkan bahwa model mempunyai predictive relevance, sedangkan nilai Q² < 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance. Berikut ini merupakan hasil perhitungan nilai Q-Square:

$$\begin{aligned} \text{Q-Square} &= 1 - [(1 - R^2)] \\ &= 1 - [(1 - 0,563)] \\ &= 1 - (0,437) \\ &= 0,563 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil penelitian diatas didapat nilai Q-Square sebesar 0,563. Nilai tersebut menjelaskan keragaman dari data penelitian dapat dijelaskan model penelitian sebesar 56,3%, sedangkan sisanya sebesar 43,7% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil perhitungan tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki nilai Q-Square yang baik.

Setelah melakukan uji R-Square(R²) dan uji Q-Square dengan nilai R-Square 56,3% dan nilai Q-Square 0,563 maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini pengaruh dari variabel laten independen terhadap variabel laten dependen mempunyai pengaruh yang kuat.

4.5 Uji Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis di penelitian ini dapat menggunakan tabel nilai *path coefficient* untuk pengaruh langsung dan *specific indirect effect* untuk pengaruh tidak langsung (mediasi). Menguji *path coefisien* dengan menggunakan proses *bootsrapping* untuk melihat nilai *t statistics* atau *p values (critical ratio)* dan nilai original sample yang diperoleh dari proses tersebut. Nilai *p value* < 0.05 menunjukkan ada pengaruh langsung antar variabel sedangkan nilai *p value* > 0.05 menunjukkan tidak ada pengaruh langsung antar variabel. Pada penelitian ini nilai signifikasi yang digunakan adalah *t-statistic* 1.96 (significant level = 5%). Jika nilai *t- statistic* > 1.96 maka terdapat pengaruh signifikan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan bantuan software SmartPLS (*Partial Least Square*) dibawah ini merupakan nilai *path coefficient* hasil pengujian.

Tabel 4. 11. Path Coefisien (Direct Effect)

Variabel	Hipotesis	Original Sample	t-Statistic	P Values	Keterangan
Keadilan Organisasi_(X1) -> TurnOver Intention_(Y)	H1	0,842	3,714	0,021	Positif Signifikan
Keadilan Organisasi_(X1)-> Keseimbangan Kehidupan Kerja_(X1)	H2	0,648	3,715	0,000	Positif Signifikan

Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) -> Turn Over Intention_(Y)	H3	0,732	9,048	0,000	Positif Signifikan
--	----	-------	-------	-------	--------------------

Berdasarkan tabel 4.12, interpretasinya sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama menguji apakah Keadilan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turn Over Intention. Dari tabel diatas menunjukkan nilai *tstatistic* sebesar 3,714 dengan besar pengaruh sebesar -0,842 dan nilai p-value sebesar 0,021. Dengan nilai t-statistic >1.96 dan nilai p value <0.05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke pertama diterima.
2. Hipotesis kedua menguji apakah Keadilan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja. Dari tabel diatas menunjukkan nilai *tstatistic* sebesar 3,715 dengan besar pengaruh sebesar 0,648 dan nilai p-value sebesar 0,000. Dengan nilai t-statistic >1.96 dan nilai p value <0.05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.
3. Hipotesis ketiga menguji apakah Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turn Over Intention. Dari tabel diatas menunjukkan nilai *tstatistic* sebesar 9,048 dengan besar pengaruh sebesar 0,732 dan nilai p-value sebesar 0,000. Dengan nilai t-statistic >1.96 dan nilai p value <0.05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

4.6.1 Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan tabel 4.12, diketahui nilai *t statistics* sebesar 3,714 yang lebih besar dari nilai *t* tabel = 1,96, dan nilai *P-Values* = 0,021 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, hal tersebut mengindikasikan bahwa hipotesis (H1) diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention di PT. Sinar Dunia Tbk Cabang Semarang. Sebagian besar karyawan meyakini dengan Keadilan Organisasi yang baik, maka turnover intention kemungkinan tidak akan terjadi, keadilan organisasi yang baik adalah sejauh mana para karyawan percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil, baik dari keadilan distributive (upah) artinya karyawan mendapatkan upah yang sesuai dengan hak dan kewajiban dengan rekan kerja dalam artian tidak ada yang di lebih-lebihkan antara karyawan satu dengan yang lainnya, keadilan procedural (sikap) artinya karyawan mendapatkan sikap yang baik dari atasannya maupun rekan kerja contohnya dengan memberikan senyuman saat berpapasan ataupun tegur sapa dengan begitu karyawan akan merasa senang dan semangat untuk bekerja. Dengan adanya keadilan di sebuah organisasi maka karyawan akan merasa nyaman didalam organisasi dan tentunya akan menurunkan keinginan karyawan untuk melakukan turnover intention,

4.6.2 Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja

Berdasarkan tabel 4.12, diketahui nilai *t statistics* sebesar 3,715 yang lebih besar dari nilai *t* tabel = 1,96, dan nilai *P-Values* = 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, hal tersebut mengindikasikan bahwa hipotesis (H2) diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja di PT. Sinar Dunia Tbk Cabang Semarang. Keseimbangan kehidupan kerja berkaitan erat dengan keadilan organisasi dimana keseimbangan kehidupan kerja menjadi pemenuhan atas keadilan karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan pribadi dan perusahaan. Semakin tinggi keadilan organisasi maka semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja artinya Ketika individu merasa dihargai dan didukung di tempat kerja, mereka cenderung memiliki tingkat kepercayaan diri dan ketenangan yang lebih tinggi. Hal ini dapat membantu mereka mengelola keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Pada penelitian ini dapat di lihat dari persentase hasil kuesioner, untuk item pernyataan “Saya mendapatkan keadilan distributive (upah) sesuai dengan hak dan kewajiban dengan rekan-rekan saya, sesuai dengan bidang saya” pada Keadilan organisasi memperoleh skor dengan 70% responden menjawab “setuju”, sehingga dapat disimpulkan karyawan pada PT. Sinar Dunia Tbk. Cabang Semarang mendapatkan keadilan yang baik dari perusahaan.

4.6.3 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Turnover

Intention

Berdasarkan tabel 4.12, diketahui nilai *t statistics* sebesar 9,048 yang lebih besar dari nilai *t* tabel = 1,96, dan nilai *P-Values* = 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, hal tersebut mengindikasikan bahwa hipotesis (H3) diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention di PT. Sinar Dunia Tbk Cabang Semarang. Sebagian besar karyawan meyakini dengan keseimbangan kehidupan kerja yang baik, maka turnover intention kemungkinan tidak akan terjadi.

Karyawan yang memiliki keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang tinggi menurunkan motivasi untuk mencari pekerjaan baru dan Karyawan yang merasa seimbang dalam hidup mereka cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Tingkat keterlibatan yang tinggi dapat membuat mereka merasa lebih terikat pada organisasi sehingga cenderung untuk tidak mencari pekerjaan baru.

Pada penelitian ini dapat di lihat dari persentase hasil kuesioner, untuk item pernyataan “Saya memiliki keseimbangan waktu dalam mengerjakan tugas perusahaan dan tugas pribadi” pada keseimbangan kehidupan kerja memperoleh skor dengan 70%

responden menjawab “setuju”, sehingga dapat disimpulkan karyawan pada PT. Sinar Dunia Tbk. Cabang Semarang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik.



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap turnover intention, pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap turnover intention, apakah keadilan organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja dapat mempengaruhi turnover intention terhadap karyawan pada PT. Sinar Dunia Tbk. Cabang Semarang. Penelitian ini dilakukan dengan menganalisis 100 kuisisioner yang berisi pernyataan mengenai ketiga variabel tersebut. Data penelitian dianalisis dengan kuantitatif dan untuk menguji hipotesis digunakan inner model atau pengukuran struktural dengan SmartPLS. Setelah melakukan analisis data maka dapat diambil kesimpulan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif signifikan antara keadilan organisasi terhadap turnover intention, dimana Sebagian besar karyawan meyakini dengan Keadilan Organisasi yang baik, maka turnover intention kemungkinan tidak akan terjadi, Pada penelitian ini dapat di lihat dari persentase hasil kuisisioner, untuk item pernyataan “Saya mendapatkan keadilan distributive (upah) sesuai dengan hak dan kewajiban dengan rekan-rekan saya, sesuai dengan bidang saya” pada Keadilan organisasi memperoleh skor dengan 70% responden menjawab “setuju”, sehingga dapat disimpulkan karyawan pada PT. Sinar Dunia Tbk. Cabang Semarang merasa senang ketika ada keadilan distributive (upah) yang sesuai dengan hak dan kewajiban.

2. Terdapat hubungan positif signifikan antara keadilan organisasi terhadap keseimbangan kehidupan kerja, hal ini menjelaskan jika adanya keadilan dalam sebuah organisasi akan dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dan karyawan menjadi produktif dalam kehidupan pribadi dan keluarga serta bertanggung jawab terhadap aktivitas-aktifitas di luar pekerjaan.
3. Terdapat hubungan positif signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap turnover intention, dimana Sebagian besar karyawan meyakini dengan keseimbangan kehidupan kerja yang baik, maka turnover intention kemungkinan tidak akan terjadi, Pada penelitian ini dapat di lihat dari persentase hasil kuesioner, untuk item pernyataan “Saya memiliki keseimbangan waktu dalam mengerjakan tugas perusahaan dan tugas pribadi” pada keseimbangan kehidupan kerja memperoleh skor dengan 70% responden menjawab “setuju”, sehingga dapat disimpulkan karyawan pada PT. Sinar Dunia Tbk. Cabang Semarang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka ada beberapa saran yang dikemukakan pada penelitian ini sehingga dapat digunakan sebagai bahan rujukan dan pertimbangan bagi instansi dan penelitian selanjutnya, adapun beberapa saran dapat dijelaskan di bawah ini:

1. Saran untuk PT. Sinar Dunia Tbk. Cabang Semarang

Untuk Pt. Sinar Dunia Tbk. Cabang Semarang hendaknya terus menjaga keseimbangan kehidupan kerja karyawan serta selalu menjaga keadilan dalam sebuah organisasi sesuai dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini jika adanya keseimbangan kehidupan kerja dan keadilan dalam sebuah organisasi yang baik maka tidak akan terjadinya turnover intention.

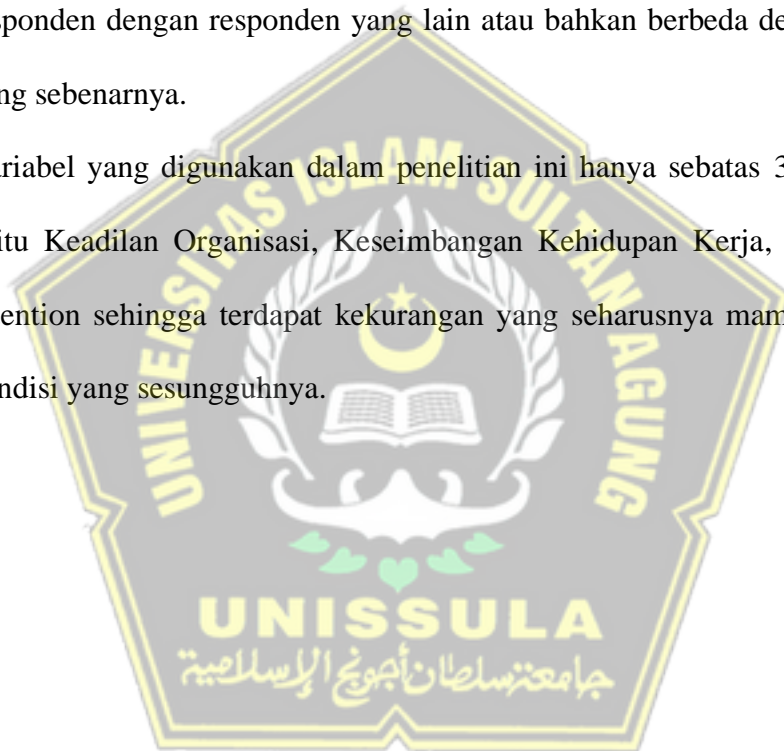
2. Saran untuk peneliti selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya bisa melakukan penelitian dengan model yang lebih dikembangkan, seperti menambah konstruk variabel laten yang belum pernah diteliti atau masih jarang diteliti oleh kalangan akademisi, sehingga hasil penelitian dapat lebih memberikan gambaran yang baik, dan untuk penelitian selanjutnya diharapkan mencari indikator terbaru atau indikator lain mengenai variabel yang di pakai dalam penelitian ini, sehingga menciptakan butiran atau item pertanyaan pada kuisisioner yang lebih baik, dan berdampak baik pula bagi pernyataan atau jawaban dari responden.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Proses pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang didistribusikan kepada responden sehingga penelitian ini hanya berdasarkan pada data kuesioner. Hal ini dapat menimbulkan perbedaan persepsi dari responden dengan responden yang lain atau bahkan berbeda dengan keadaan yang sebenarnya.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya sebatas 3 variabel saja yaitu Keadilan Organisasi, Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Turnover Intention sehingga terdapat kekurangan yang seharusnya mampu mencakup kondisi yang sesungguhnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Carperter, Hilton dan Wyman, L. (2017). Pengaruh Burnout dan Keadilan Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Laboratorium Klinis di Florida. Amerika Serikat : Universitas Walden
<https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/1311>
- Smith et al., Schwarz, G., Newman, A., Yu, J., & Michaels, V. (2023). Psychological entitlement and organizational citizenship behaviors: The roles of employee involvement climate and affective organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(1), 197-222.
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2021.1962388>
- Obiekwe, O., Zeb-Obipi, I., & Ejo-Orusa, H. (2019). Employee involvement in organizations: Benefits, challenges and implications. *Management and Human Resource Research Journal*, 8(8), 1-11.
https://www.researchgate.net/profile/Onyebuchi-Obiekwe/publication/335961504_Management_and_Human_Resource_Research_Journal_EMPLOYEE
- Beru., Pathania., Mahfar, R., Shah, N. A., Shamsudin, N. H., & Tajularifin, S. M. (2023). Measuring Organisational Effectiveness through Employee Involvement in Malaysian Manufacturing Industry. *Asian Journal of Behavioural Sciences*, 4(4), 40-53
<https://myjms.mohe.gov.my/index.php/ajbs/article/view/21292>
- FEBRINA, S. C., Astuti, W., & Triatmanto, B. (2021). The impact of organizational culture and emotional intelligence on employee performance: An empirical study from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(11), 285-296.
<https://scholar.kyobobook.co.kr/article/detail/4010028610411>
- Agatha, G., Festiyanti, S., Hidayati, T., & Maria, S. (2023). Variable Antecedents of Employee Performance Election Commission Secretariat East Kalimantan Province. *Journal of Social Research*, 2(7), 2217-2238.
<https://koreascience.kr/article/JAKO202130254037996.pdf>
- Albrecht, S., L. (2020). Handbook of Employee engagement: Perspective, Issues, Research and Practice. UK: Edward Elgar Publishing. ISBN:

978-1-84844-821-6

<https://www.goldenratio.id/index.php/grhrm/article/view/169>

- Ozer et al., Ricardianto, P., Ikhsan, R., Setiawati, R., & Gugat, R. (2020). How to improve ship crew's work effectiveness through the leadership style, work life balance and employee engagement in Indonesia national shipping. *Management Science Letters*, 10(2), 399-410.
<https://growingscience.com/beta/msl/3428-how-to-improve-ship-crews-work-effectiveness-through-the-leadership-style-work-life-balance-and-employee-engagement-in-indonesia-national-shipping.html>
- Mulang, H. (2022). Analysis of The Effect of Organizational Justice, Worklife Balance on Employee Engagement and Turnover Intention. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 86-97.
<https://www.goldenratio.id/index.php/grhrm/article/view/169>
- Robbinson, D., (2019). The Drivers of Employee engagement Report 408. Institute for Employment Studies, UK. ISBN: 9781851843367
<https://www.goldenratio.id/index.php/grhrm/article/view/169>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV. https://epdfx.com/download/buku-metode-penelitian-sugiyono_5d104fa7e2b6f51625fe5164_pdf
- Gomes, Faustino C. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
<https://www.goldenratio.id/index.php/grhrm/article/view/169>
- Al-Zubi, Januar, 2020. Organization Justice to Turnover intention by Employee. *Journal Management and Organization*, Vol. 2 No. 7. ISSN:2778-4550.
<https://www.goldenratio.id/index.php/grhrm/article/view/169>
- Ninaus, K., Diehl, S., & Terlutter, R. (2021). Employee perceptions of information and communication technologies in work life, perceived burnout, job satisfaction and the role of work-family balance. *Journal of Business Research*, 136, 652–666
<https://www.goldenratio.id/index.php/grhrm/article/view/169>
- Saina, I. V., Pio, R. J. dan Rumawas, W. 2017. Pengaruh Worklife balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4, (3): 1-9 <https://www.goldenratio.id/index.php/grhrm/article/view/169>

- McDonald, M., and Bradley, A. 2017. Learning and Work-Life Balance in Canada: Evidence from the General Social Survey. Paper read at The CIRA XXXVIII Annual Conference at Quebec City Toronto. <http://dx.doi.org/10.24297/ijmit.v8i3.1977>
- Bulger, C. A., & Smith, C. S. 2019. Beyond work and family: A measure of work/non-work interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, (4): 441-456. <http://dx.doi.org/10.1037/a0016737>
- Rondonuwu, F, Rumawas, W. Asaloei, S. 2018. Pengaruh Worklife balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7, (2): 1-9. <https://www.goldenratio.id/index.php/grhrm/article/view/169>
- Ghadi, SAYA (2017). Dampak spiritualitas di tempat kerja terhadap niat berpindah secara sukarela melalui kesepian dia bekerja. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Administrasi*, 33(1), 81–110. <https://doi.org/10.1108/JEAS-03-2016-0005>
- Andini, Debby. 2019. Pengaruh Employee engagement dan Keadilan di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rodex Travel Surabaya. *Jurnal AGORA Vol. 4, No.2*.374-380.
- Witasari, A. 2019. Keseimbangan Kerja Keluarga Pada Perempuan Bekerja: Tinjauan Teori Perbatasan. *Buletin Psikologi*, 21, (2): 90-101. <http://dx.doi.org/10.22146/bps.7373>
- Sardiman, Harnoto, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Dewi, A. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. 1(3), 1076–1088
- Wardana, M. C., & Rina Anindita, R. I. (2020). Work Life Balance, Turnover Intention, and Organizational Commitment in Nursing Employees at X Hospital, Tangerang, Indonesia. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(4), 221–228.
- Ilmiah, J., Sumber, M., Manusia, D., Astuti, D., Hasanah, D., Silitonga, S., & Anggiani, S. (2022). Peran Employee Engagement Sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jenius*, 5(3), 543–555.