

PENGARUH KEADILAN ORGANISASI TERHADAP INTENSI KELUAR PADA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. NUSANTARA CARD SEMESTA KOTA MEDAN

Welisa Laia¹, Herlina Lase², Yonci Elanda³

Email: elsalaia98@gmail.com¹, laseherlina5@gmail.com², yochielanda@gmail.com

Jurusan Manajemen, Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia Medan

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan: a) pengaruh keadilan organisasional terhadap niat keluar karyawan di PT Nusantara Card Semesta Kota Medan; b) pengaruh keadilan organisasional terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di PT Nusantara Card Semesta Kota Medan; c) pengaruh antara tingkat kepuasan kerja karyawan dan niat keluar karyawan di PT Nusantara Card Semesta Kota Medan; dan d) pengaruh keadilan organisasional terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keinginan karyawan untuk keluar secara signifikan dipengaruhi oleh keadilan organisasional, yang diperkuat oleh pernyataan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,845 > 1,679$). Hasil ini menunjukkan bahwa keadilan organisasional memiliki pengaruh sekitar 19,080% terhadap kepuasan kerja dan pengaruh sekitar 58,45% terhadap intensi keluar karyawan. Faktor keadilan organisasional memiliki dampak signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja, yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($13,444 > 1,679$). Dari grafik tersebut, terlihat bahwa tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh keadilan organisasional sekitar 13,4%, sementara intensi keluar karyawan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja ($t_{hitung} 4,689 > 1,679$). Hasil pengujian menunjukkan bahwa di PT Nusantara Card Semesta Kota Medan, kepuasan kerja memiliki pengaruh sekitar 46,89% terhadap intensi keluar karyawan, keadilan organisasi memiliki pengaruh sekitar 79,6%, dan sisanya sekitar 20,4% dijelaskan diluar penelitian ini.

Kata Kunci: Keadilan Organisasi, Intensi Keluar, Kepuasan Kerja, Mediasi

PENDAHULUAN

Pertumbuhan organisasi saat ini menghadapi masalah dengan keadilan organisasi. Karyawan biasanya menunjukkan sikap dan perilaku yang lebih baik ketika mereka percaya bahwa atasan mereka memperlakukan mereka dengan adil dalam segala situasi (Nurchayani & Mas'ud, 2016).

PT Nusantara Card Semesta adalah penyedia layanan logistik yang berlokasi di Medan. Peneliti menemukan suatu situasi di PT Nusantara Card Semesta di Kota Medan di mana ada isu keadilan organisasi yang muncul karena adanya ketidakadilan beban kerja yang seimbang dengan kompensasi yang diterima oleh karyawan.

Ketika karyawan percaya bahwa gaji mereka tidak mencukupi untuk jumlah kerja yang mereka selesaikan. Tanda awal adanya ketidakadilan di PT Nusantara Card Semesta kota Medan adalah seringnya salah satu karyawan di sana mendapatkan pekerjaan tambahan dari tugas yang telah diberikan.

Putra & Indrawati (2018), keadilan organisasi adalah ekspresi dari keyakinan bahwa semua karyawan diperlakukan secara adil oleh pemberi kerja. Jika pekerja mengalami ketidakadilan saat dipekerjakan oleh perusahaan, mereka tidak akan melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin (Antara, 2023). Loyalitas karyawan terhadap bisnis akan meningkat

sebagai hasil dari sistem keadilan yang terintegrasi dengan baik, sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan mereka sebaik mungkin (Teduh Riawan Putra, 2019).

Karena tidak memiliki masa depan atau tujuan yang jelas untuk pekerjaan mereka di perusahaan, banyak karyawan di PT Nusantara Card Semesta Kota Medan yang sering mempertimbangkan untuk keluar dari pekerjaan mereka di tahun yang akan datang, yang menandakan bahwa tingkat intensi keluar karyawan masih tinggi di dalam organisasi. Rismawan et al., (2014) seperti yang telah dikatakan sebelumnya, turnover yang berlebihan juga menurunkan efektivitas organisasi karena mengakibatkan hilangnya staf yang berpengalaman. Turnover intention didefinisikan sebagai keputusan yang dibuat oleh karyawan untuk meninggalkan perusahaan dalam bentuk pengunduran diri atau pemecatan. Kemungkinan turnover berkorelasi secara signifikan dengan kepuasan kerja. (Yuda & Ardana, 2017).

Kepuasan kerja yang rendah adalah fenomena yang terjadi dalam bisnis, dan sebagai hasilnya, dorongan untuk berpindah kerja dapat dipengaruhi oleh seberapa puas seseorang terhadap posisinya saat ini. Selain itu, dengan menghubungkan ciri-ciri kepribadian dengan kewarganegaraan organisasi, ketidakhadiran, dan niat untuk keluar, kepuasan kerja dapat menjadi mediator antara ciri-ciri kepribadian dan perilaku di tempat kerja. Perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka tercermin dalam kepuasan kerja mereka, yang juga memengaruhi kebiasaan kerja lainnya (Priyadi et al., 2020).

Menurut Adams dalam (Sunarta, 2019) Teori keadilan menyatakan bahwa individu dapat memiliki kepuasan kerja jika mereka percaya bahwa hal-hal yang mereka lakukan dan terima adalah adil. Gagasan ini dapat digunakan untuk mengukur atau menjelaskan seberapa puas orang dengan pekerjaan mereka.

Menurut penelitian (Mila Priastiyati & Dewi Andyani, 2017) karyawan cenderung tidak ingin keluar dari pekerjaan mereka ketika mereka lebih puas dengan pekerjaan mereka. Temuan ini mendukung hubungan antara kepuasan kerja dan intensi keluar. Dalam (Harumi & Riana, 2019), Widyaningrum menyatakan bahwa kebahagiaan kerja dapat memitigasi efek keadilan organisasi terhadap perilaku karyawan. Hubungan antara keadilan organisasi dan perilaku karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan dari atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitiaian tentang “Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Intensi Keluar Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Nusantara Card Semesta Kota Medan”.

TINJAUAN PUSTAKA

Keadilan Organisasi

Beberapa elemen, termasuk yang berikut ini, dapat berdampak pada keadilan organisasi, menurut (Rejeki, 2015):

- a) Sifat tugas, aspek kinerja karyawan, dan sanksi yang diperlukan.
- b) Seberapa besar karyawan mempercayai manajer dan pimpinan perusahaan lainnya, dan seberapa besar mereka mempercayai atasan mereka.
- c) Frekuensi umpan balik.
- d) Efisiensi manajemen.
- e) Budaya perusahaan.

Intensi Keluar Karyawan

Turnover intention menurut Bothma dan Roodt (2012) dalam (Rachmatan & Kubatini, 2018) adalah keinginan secara sadar untuk keluar dari perusahaan. Istilah yang digunakan untuk menggambarkan niat untuk keluar dari pekerjaan sebagai turnover intention (Putri & Prasetyo, 2017). Dari pengertian diatas, dapat ditarik kesimpulan, intensi keluar mengacu pada keinginan seseorang untuk meninggalkan

pekerjaannya karena ketidakbahagiaan, secara sukarela dan tanpa paksaan, dengan imbalan imbalan yang telah disebutkan di atas, dengan syarat ada orang lain yang mengisi kekosongan pekerjaan tersebut. Menurut (Alqahtani, 2015) menyatakan kriteria berikut ini sebagai kriteria yang mempengaruhi kemungkinan niat keluar yaitu:

- 1) Kepuasan Kerja
Ketika seseorang yang bekerja untuk sebuah bisnis atau organisasi merasa puas dengan posisinya.
- 2) Komitmen Bisnis
Kemungkinan seorang pekerja untuk keluar berbanding terbalik dengan tingkat komitmen atau pengabdianya terhadap tempat kerjanya.
- 3) Dukungan Organisasi
Organisasi harus selalu mendukung karyawannya agar mereka tetap termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya.
- 4) Dukungan Atasan
Atasan yang senantiasa fokus dan mendukung kebutuhan dan kondisi stafnya.
- 5) Iklan Komersial
Lingkungan kerja yang mengundang dapat dihasilkan melalui iklan organisasi yang efisien.

Kepuasan Kerja

Perusahaan harus mengutamakan kepuasan kerja jika ingin sumber daya manusianya menjadi pekerja yang berdedikasi dan produktif. Beberapa faktor, termasuk yang berikut ini, dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan menurut Robbins, Judge (2013):

- 1) Pembayaran yang sesuai dan adil
- 2) Penugasan yang sesuai dengan posisi
- 3) Beban kerja.
- 4) Suasana kerja

- 5) Sumber daya kerja

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Nusantara Card Semesta Kota Medan yang beralamat di JL. Garu No. 97, Sitirejo III, Kec. Medan Amplas Sumatera Utara 20147. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juli 2023.

Subjek Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini terdiri dari 45 karyawan PT Nusantara Card Semesta di kota Medan. Sebanyak 45 karyawan menjadi sampel penelitian ini.

Tabel 1. Jumlah Responden Penelitian

Keterangan	Jumlah
Penyebaran Kuesioner	45
Kuesioner Kembali	45
Kuesioner tidak Kembali	-
Kuesioner Layak Diolah	45

Sumber: Data Primer, 2023

Rancangan atau Desain Penelitian

Data primer untuk penelitian kuantitatif ini diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada setiap responden di PT Nusantara Card Semesta Kota Medan. Data kuantitatif untuk penelitian ini berasal dari hasil pengamatan terhadap karakteristik keadilan organisasi dan pengaruhnya terhadap intensi keluar karyawan dan kepuasan kerja.

Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Operasional penelitian adalah gagasan yang membuat pengukuran suatu variabel menjadi lebih mudah. Operasional juga dapat dilihat sebagai panduan untuk melakukan tugas atau pekerjaan penelitian.

Tabel 2. Operasional Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
----------	----------	-----------	-------

Keadilan organisasi (X)	Suatu gagasan yang menggambarkan perasaan karyawan atau anggota organisasi lainnya tentang bagaimana mereka diperlakukan secara adil, wajar, dan mematuhi standar moral dan etika yang diinginkan di lingkungan kerja.	- Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya - Keadilan dalam proses pengambilan keputusan - Keadilan dalam persepsi karyawan	Likert
Intensi Keluar (Y)	Tindakan yang diambil oleh karyawan untuk keluar dari perusahaan melalui pengunduran diri atau pemutusan hubungan kerja.	- Keinginan untuk keluar - Mencari alternatif pekerjaan - Meninggalkan perusahaan secepatnya.	Likert
Kepuasan Kerja (Z)	Sikap karyawan terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh seberapa baik kinerja mereka dalam pekerjaan dan seberapa baik mereka dilihat oleh orang lain.	- Kepuasan terhadap pekerjaan - Kepuasan terhadap promosi jabatan - Kepuasan terhadap atasan - Kepuasan terhadap rekan kerja.	Likert

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini melibatkan pemanfaatan kuesioner, wawancara, observasi langsung terhadap subjek penelitian, dokumentasi, dan pengamatan.

Teknik Analisis Data

Sugiyono (2014), mengemukakan bahwa analisis data menggunakan statistik untuk mengkarakterisasi atau mengkarakterisasi data yang dikumpulkan dalam situasi tertentu untuk menganalisis data. Informasi statistik yang dikumpulkan biasanya masih belum logis, tidak terorganisir, dan acak. Fakta-fakta ini perlu dirangkum secara akurat, baik melalui tabel atau tampilan grafis. Representasi empiris atau deskripsi data penelitian diberikan melalui analisis ini.

Pengujian Instrumen Data

Uji Validitas

Pada penelitian ini, variabel keadilan organisasi, intensi keluar karyawan, dan variabel kepuasan kerja digunakan untuk menghitung uji validitas untuk setiap item pernyataan. SPSS 25 kemudian digunakan untuk mengolah informasi yang diperoleh dari 45 responden.

Uji Realibitas

Menurut Umar S (2015), Ketika pengukuran diulang, reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah alat pengukur akan terus berfungsi secara akurat dan konsisten. Cronbach Alpha digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur reliabilitas.

Jika hasilnya adalah $a > 0.70 =$ reliabel dan $a < 0.70 =$ tidak reliabel, maka variabel tersebut dianggap reliabel.

Jika reliabilitas berada di bawah 0,6, maka dikategorikan sebagai rendah, sementara 0,7 dianggap cukup baik, dan lebih dari 0,8 dianggap sangat baik, dengan pengukuran pada tingkat signifikansi ($\alpha = 5\%$).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi.

Analisis Jalur (Parh Analysis)

Tujuan dari analisis jalur adalah menemukan hubungan struktural antara variabel independen yang berbeda dan variabel terkait, serta cakupan pengaruh langsung dan tidak langsung dan dampak keseluruhan dari model yang dikembangkan untuk penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Data

Uji Validitas

Dalam penelitian ini, variabel keadilan organisasi, intensi keluar karyawan, dan variabel kepuasan kerja digunakan untuk menghitung uji validitas untuk setiap item pernyataan. SPSS 25 kemudian digunakan untuk mengolah informasi yang diperoleh dari 45 responden. Berikut ini adalah penjelasan rinci mengenai pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam pengujian ini.

Tabel 3. Distribusi Jumlah Pertanyaan Berdasarkan Variabel

No	Variabel	Jumlah Pernyataan
1	Keadilan Organisasi	10
2	Intensi Keluar Karyawan	10
3	Kepuasan Kerja	10
Total Pernyataan		30

Sumber: Data Primer, 2023

Validitas setiap variabel ditentukan dengan membandingkan nilai korelasi Pearson. Jika nilai r hitung lebih dari 0,294, maka pernyataan dianggap valid, dan sebaliknya. Hasil uji validitas total ditampilkan dalam tabel di bawah ini:

Variabel Keadilan Organisasi

Tabel 4. Validitas Pernyataan Variabel (X) Keadilan Organisasi

No. Butir Angket	Pearson Correlation	R Tabel	Keterangan
1	0,395	0.294	Valid
2	0,691	0.294	Valid
3	0,477	0.294	Valid
4	0,391	0.294	Valid
5	0,476	0.294	Valid
6	0,691	0.294	Valid
7	0,691	0.294	Valid
8	0,477	0.294	Valid
9	0,391	0.294	Valid
10	0,476	0.294	Valid

Sumber: Data Primer, 2023

Kuesioner variabel risk tolerance memiliki koefisien korelasi positif, atau rhitung > rtabel, berdasarkan Tabel 4 semua item pernyataan yang lebih besar dari 0,294. Hasilnya, semua elemen pernyataan dapat diandalkan dan dapat digunakan.

Variabel Intensi Keluar Karyawan

Tabel 5. Validitas Pernyataan Variabel (Y) Intensi Keluar Karyawan

No. Butir Angket	Pearson Correlation	R Tabel	Keterangan
1	0,587	0.294	Valid
2	0,390	0.294	Valid
3	0,546	0.294	Valid
4	0,426	0.294	Valid
5	0,336	0.294	Valid
6	0,587	0.294	Valid
7	0,426	0.294	Valid

8	0,390	0.294	Valid
9	0,546	0.294	Valid
10	0,587	0.294	Valid

Sumber: Data Primer, 2023

Tabel 5 menunjukkan bahwa setiap item pernyataan memiliki nilai yang lebih besar dari 0,294, kuesioner variabel risk tolerance memiliki koefisien korelasi yang positif, atau $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian, semua komponen pernyataan dapat dipercaya dan valid.

Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 6. Validitas Pernyataan Variabel (Z) Kepuasan Kerja

No. Butir Angket	Pearson Correlation	R Tabel	Keterangan
1	0,576	0.294	Valid
2	0,338	0.294	Valid
3	0,434	0.294	Valid
4	0,402	0.294	Valid
5	0,651	0.294	Valid
6	0,651	0.294	Valid
7	0,402	0.294	Valid
8	0,651	0.294	Valid
9	0,434	0.294	Valid
10	0,576	0.294	Valid

Sumber: Data Primer, 2023

Kuesioner variabel toleransi terhadap risiko memiliki koefisien korelasi yang positif, atau $r_{hitung} > r_{tabel}$, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 6 untuk semua item pernyataan yang lebih besar dari 0,294. Hasilnya, semua elemen pernyataan dapat diandalkan.

Uji Reliabilitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk memastikan keabsahan kuesioner yang digunakan sebagai metode pengukuran. Berdasarkan nilai *cronbach alpha*, tingkat reliabilitas dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 7. Tabel Uji Reliabilitas

Nilai Signifikan	Keterangan
0,00-0,20	Kurang reliable
>0,20-0,40	Agak reliable
>0,40-0,60	Cukup reliable
>0,60-0,80	Reliable
>0,80-1,00	Sangat Reliable

Sumber: Arikunto, 2010

Data yang dihasilkan oleh instrumen yang reliabel akan mencerminkan keadaan yang sebenarnya. Di bawah ini terdapat tabel yang memperlihatkan hasil analisis SPSS terkait dengan pengujian reliabilitas:

Variabel Keadilan Organisasi

Tabel 8. Uji Reliabilitas Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.685	10

Dalam konteks penelitian yang diuraikan sebelumnya, didapati bahwa koefisien alpha yang dihitung untuk variabel Keadilan Organisasional dan risiko melebihi 0,80 ($0,685 > 0,80$), sehingga disimpulkan bahwa alat pengukur data atau kuesioner terkait variabel ini dianggap memiliki reliabilitas.

Variabel Intensi Keluar Karyawan

Tabel 9. Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.619	10

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa koefisien alpha yang dihitung untuk intensi keluar karyawan melebihi 0,80 ($0,619 > 0,80$), sehingga disimpulkan bahwa metode pengumpulan data atau kuesioner yang digunakan untuk variabel intensi keluar karyawan dapat diandalkan.

Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 10. Uji Reliabilitas Variabel Z

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.690	10

Temuan dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa koefisien alpha yang dihitung untuk variabel Kepuasan Kerja terhadap risiko melebihi 0,80 ($0,690 > 0,80$), sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa alat pengukur data atau kuesioner yang digunakan untuk variabel Kepuasan Kerja terhadap risiko dianggap memiliki reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Data dianggap memiliki distribusi normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Di bawah ini terdapat hasil uji normalitas yang dilaksanakan untuk masing-masing model regresi:

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas

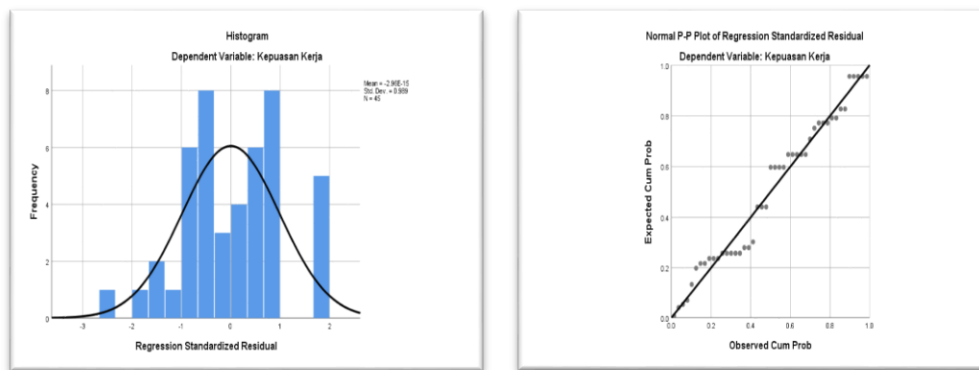
Model Regresi	Nilai Kolmogorov Smirnov Z	Signifikansi	Keterangan
Model 1 $X \rightarrow Z$	0,122	0.088	Normal
Model 2 $X, Z \rightarrow Y$	0,235	0.000	Normal

Tabel 12. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	45
Mean	0.000000

Normal Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1.19165393
Most Extreme Differences	Absolute	0.122
	Positive	0.122
	Negative	-0.109
Test Statistic		0.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.088^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Ketika nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov melebihi 0,05, itu menunjukkan bahwa nilai residual dari kedua model regresi mengikuti distribusi normal, seperti yang dihitung dalam uji normalitas. Dengan demikian, disimpulkan bahwa data penelitian ini terdistribusi dengan baik. Visualisasi uji normalitas juga tersedia dalam grafik di bawah, yang menggambarkan hubungan antara keadilan organisasi dan kepuasan kerja.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Melalui analisis kurva yang mengindikasikan kesesuaian data dengan model regresi dan penyebarannya pada diagram, dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang telah diolah memiliki distribusi normal dan lulus uji normalitas.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas dianggap tidak terjadi dalam model regresi jika nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Hasil uji multikolinearitas untuk setiap model penelitian diuraikan dalam tabel di bawah:

Tabel 13. Hasil Uji Multikolinieritas Model I

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	3.523	3.132			1.125	0.267		
Keadilan Organisasi	0.920	0.068	0.899		13.444	0.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 14. Uji Multikolinearitas Model II

Model	Coefficients ^a		T	Sig.	Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients				Beta	Tolerance	VIF
	B	Std. Error					
(Constant)	15.407	3.927	3.924	0			
1 Keadilan Organisasi	0.603	0.103	0.665	5.845	0.282	0.192 5.203	
Kepuasan Kerja	0.884	0.188	0.998	4.689	0	0.192 5.203	

a. Dependent Variable: Intensi Keluar karyawan

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa setiap variabel independen dalam masing-masing model regresi memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada tanda-tanda multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam tabel ini, terdapat hasil analisis koefisien model regresi untuk Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja (Model I):

Tabel 15. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Model I

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3.523	3.132		1.125	0.267
Keadilan Organisasi	0.920	0.068	0.899	13.444	0.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel di atas model regresi

$$Y = 3,523 + 0,920 + e$$

Definisi berikut ini berlaku untuk koefisien-koefisien dalam persamaan regresi di atas:

- 1) Konstanta sebesar 3,532 menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja adalah sebesar 3,532 jika Keadilan Organisasional bernilai nol.
- 2) Berdasarkan koefisien regresi Keadilan Organisasi sebesar 0.920, maka kepuasan kerja akan naik untuk setiap kenaikan 1 satuan peluang.

Selain itu, tabel pengujian berikut ini menggambarkan Pengaruh Keadilan Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar Karyawan (Model II):

Tabel 16. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Model II

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error			
1 (Constant)	15.407	3.927		3.924	0.000
Keadilan Organisasi	0.603	0.103	0.665	5.845	0.282
Kepuasan Kerja	0.884	0.188	0.998	4.689	0.000

a. Dependent Variable: Intensi Keluar karyawan

Berdasarkan tabel diatas, maka model regresi yang dibuat ditunjukkan di bawah ini:

$$Y = 15,407 + 0,603 + 0,884 + e$$

Definisi berikut ini berlaku untuk koefisien-koefisien dalam persamaan regresi di atas:

- 1) Jika Keadilan Organisasional = 0, maka Kepuasan Kerja = 15,407.
- 2) Koefisien regresi Keadilan Organisasi sebesar 0,603 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan peluang akan memberikan pengaruh positif terhadap keinginan karyawan untuk bertahan dalam pekerjaannya.
- 3) Kepuasan kerja memiliki keterkaitan positif dengan intensi keluar karyawan seiring dengan setiap peningkatan 1 satuan ketersediaan peluang, seperti tercermin dalam koefisien regresi sebesar 0,884.

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan dengan t tabel = 1.681 untuk memastikan apakah variabel X (Keadilan Organisasi) berhubungan atau tidak dengan Z (Kepuasan Kerja) dalam Model I.

Tabel 17. Hasil Uji t (Parsial) Model I

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.523	3.132		1.125	0.267
	Keadilan Organisasi	0.920	0.068	0.899	13.444	0.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan data dalam tabel di atas, terlihat bahwa variabel keadilan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan pada tingkat kepuasan kerja. Hal ini dapat diamati melalui perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} , dimana nilai t hitung sebesar 13.444, lebih tinggi daripada t_{tabel} (1.681). Selanjutnya, dalam tabel pengujian berikut untuk menguji hipotesis variabel keadilan organisasi dan kepuasan kerja terhadap intensi keluar karyawan (Model II), terdapat informasi sebagai berikut:

Tabel 18. Hasil Uji t (Parsial) Model II

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.407	3.927		3.924	0.000
	Keadilan Organisasi	0.603	0.103	0.665	5.845	0.282
	Kepuasan Kerja	0.884	0.188	0.998	4.689	0.000

a. Dependent Variable: Intensi Keluar karyawan

Berdasarkan informasi di atas:

- 1) Terbukti bahwa variabel keadilan organisasional memiliki pengaruh yang penting terhadap intensi keluar karyawan. Ini terlihat dari perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} , dengan t hitung sebesar 5.845 yang melebihi t tabel (1.681).
- 2) Intensi Keluar Karyawan Dipengaruhi Secara Signifikan oleh Kepuasan Kerja. Hal ini ditunjukkan oleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar (4,689 > 1,681).

Uji F (Simultan)

Hasil berikut ini diperoleh melalui uji statistik secara simultan untuk variabel Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja (Model I):

Tabel 19. Hasil Uji f (Simultan) Model I

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

	Regression	262.629	1	262.629	180.742	.000 ^b
1	Residual	62.482	43	1.453		
	Total	325.111	44			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Keadilan Organisasi						

- 1) $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($180,742 > 4,067$) sesuai dengan hasil pengujian SPSS yang dihasilkan dari hasil F_{hitung} dengan tingkat kesalahan 5%, maka H_2 dapat diterima. Hal ini menunjukkan adanya interaksi Kepuasan Kerja dan Keadilan Organisasi.
- 2) H_2 dapat dikonfirmasi karena analisis statistik menunjukkan probabilitas sebesar 0,000, yang kurang dari 0,05. Ini berarti variabel independen memiliki dampak pada variabel mediasi.

Tabel di bawah ini juga dapat dipakai untuk melakukan uji terhadap Variabel Keadilan Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar Karyawan (Model II).

Tabel 20. Hasil Uji f (Simultan) Model II

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
	Regression	161.593	2	80.796	36.408	.000 ^b
1	Residual	93.207	42	2.219		
	Total	254.800	44			
a. Dependent Variable: Intensi Keluar karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasi						

- 1) Hasil uji SPSS menunjukkan F_{hitung} yang lebih besar daripada F_{tabel} ($36,408 > 4,067$) dengan tingkat signifikansi 5%. Oleh karena itu, Hipotesis H_1 dinyatakan valid. Hasil ini mengindikasikan bahwa intensi keluar karyawan dipengaruhi secara bersamaan oleh kepuasan kerja dan keadilan organisasi.
- 2) Hasil analisis statistik menunjukkan nilai probabilitas yang signifikan, yaitu 0,000 (kurang dari 0,05). Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulannya, variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen dan mediasi.

Uji Determinan (R^2)

Pengaruh Variabel X terhadap Z (Model I)

Tabel 21. Hasil Uji Determinan Model I

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.899a	0.808	0.803	1.205
a. Predictors: (Constant), Keadilan Organisasi				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

- 1) Berdasarkan R_2 (Koefisien Determinasi) sebesar 0,808, dapat disimpulkan bahwa Keadilan Organisasi mempengaruhi Kepuasan Kerja di NCS Kota Medan sebesar 80,8%. Sekitar 19,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.
- 2) Angka koefisien korelasi (R) sebesar 0,899 menunjukkan bahwa Variabel Keadilan Organisasi dan Kepuasan Kerja memiliki hubungan langsung yang kuat sekitar 89,9%.

Selain itu, tabel di bawah ini menunjukkan hasil Uji Determinasi Variabel Keadilan Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar Karyawan (Model II):

Tabel 22. Hasil Uji Determinan Model I

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	0.634	0.617	1.490

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasi
b. Dependent Variable: Intensi Keluar karyawan

- 1) Dengan R_2 (Koefisien Determinasi) sebesar 0,634, dapat disimpulkan bahwa Keadilan Organisasi dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh langsung terhadap Intensi Keluar Karyawan di PT Nusantara Card Semesta Kota Medan sebesar 63,4%. Sebanyak 36,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.
- 2) Di PT Nusantara Card Semesta Kota Medan, terdapat korelasi langsung antara variabel Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Intensi Keluar Karyawan, dengan angka koefisien korelasi (R) mencapai 0,796. Hal ini mencerminkan bahwa hubungan ini kuat, yakni sekitar 79,6%.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian dan penelitian diatas, berikut ini adalah temuan uji signifikan parsial (t) dari setiap variabel:

- 1) Variabel Keadilan Organisasi Berpengaruh Signifikan terhadap Intensi Keluar Karyawan, sesuai dengan temuan penelitian dari uji t. Hal ini didukung oleh fakta bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,845 > 1,679$). Angka ini menunjukkan bahwa keadilan organisasional memiliki pengaruh sebesar 58,45% terhadap intensi keluar karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka.
- 2) Pengaruh keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja di PT Nusantara Card Semesta Medan Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebesar 19,080 % dipengaruhi oleh keadilan organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa variabel keadilan organisasional memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Fakta bahwa ($13.444 > 1.679$) $t_{hitung} > t_{tabel}$ menunjukkan hal ini. Menurut angka ini, kepuasan kerja 13,4% dipengaruhi oleh keadilan organisasional.
- 3) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan di PT Nusantara Card Semesta Medan

Hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh sebesar 4.689 dari kepuasan kerja terhadap niat keluar karyawan. Berdasarkan temuan ini, diketahui bahwa kepuasan kerja mempengaruhi Intensi Keluar Karyawan sebesar 46,89%, seperti dibuktikan dengan 4,689 yang lebih besar dari 1,679, menunjukkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

- 4) Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Intensi Keluar Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di PT Nusantara Card Semesta Medan Koefisien determinasi, yang memiliki nilai R sebesar 0,796, digunakan untuk mewakili hasil pengujian. Angka ini menunjukkan bahwa Keadilan Organisasi berkontribusi sebagai mediasi sebesar 79,6% terhadap Niat Keluar Karyawan di PT Nusantara Card Semesta Kota Medan. Sebanyak 20,4% sisanya dijelaskan oleh elemen-elemen lain yang berada diluar peneliian ini.

KESIMPULAN

- 1) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, keadilan organisasi secara signifikan mempengaruhi intensi keluar karyawan sebesar 58,45%.

- 2) Berdasarkan hasil uji hipotesis, keadilan organisasi secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 13,4%.
- 3) Menurut temuan penelitian tersebut, kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 46,89% terhadap intensi keluar karyawan.
- 4) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, intensi keluar karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh keadilan organisasi, yaitu sebesar 58,45%
- 5) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 13,4%.
- 6) Koefisien determinasi nilai R yang dihasilkan adalah sebesar 0,796 sebagai konsekuensinya. Hal ini menunjukkan bahwa Keadilan Organisasi memiliki pengaruh mediasi sebesar 79,6% terhadap Intensi Keluar Karyawan di PT Nusantara Card Semesta Kota Medan.

SARAN

Berdasarkan temuan penelitian, berikut ini adalah saran yang dibuat:

1. PT Nusantara Card Semesta Medan seharusnya memberikan catatan khusus kepada anggota staf yang sering datang terlambat, pulang lebih awal, atau lebih sering mengambil waktu istirahat ketika karyawan lain sedang bekerja. Dengan adanya informasi tersebut, maka dapat diketahui fluktuasi posisi dan gaji setiap karyawan.
2. Manajemen harus terus meningkatkan dalam memberikan dorongan motivasi kepada karyawan agar dapat mengurangi peningkatan intensi keluar karyawan yang terjadi dalam organisasi.
3. Perlu juga ditambahkan elemen-elemen yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, seperti fasilitas

untuk karyawan dengan penyediaan kamar kecil, dan lebih baik untuk mempertahankan insentif saat ini, dan bahkan lebih baik lagi jika ditingkatkan, untuk memastikan bahwa para pekerja merasa puas dan nyaman bekerja untuk organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- ALQAHTANI, M. (2015). The importance of vocabulary in language learning and how to be taught. *International Journal of Teaching and Education*, III(3), 21–34. <https://doi.org/10.20472/te.2015.3.3.002>
- Antara, I. K. Y. (2023). *Meningkatkan Komitmen Organisasional Pegawai melalui Self Leadership, Empowerment, dan Keadilan Organisasi*. 3(5), 846–857.
- Harumi, T. A. M., & Riana, I. G. (2019). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *Distribusi - Journal of Management and Business*, 7(1), 93–108. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v7i1.65>
- Mila Priastiyati, L. P., & Dewi Andyani, I. G. A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawab Pada Putri Santrian Sanur. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(3), 1507–1533.
- Nurchayani, D., & Mas'ud, F. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Jarak Kekuasaan Sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. PLN (Persero) APJ Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 5(3), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Priyadi, D. T., Sumardjo, M., & Iman Mulyono, S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Job Insecurity

- Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) (Studi Pada Pegawai Non-Pns Kementerian Sosial Ri). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(1), 10–22. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i1.282>
- Putra, I. G. E. S. M., & Indrawati, A. D. (2018). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Di Hotel Rama Phala Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(4), 2010–2040.
- Putri, S. T., & Prasetyo, A. P. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada Hotel Delonix Karawang). *Jurnal Study and Management Research*, 14(3), 39. <https://doi.org/10.55916/smart.v14i3.16>
- Rachmatan, R., & Kubatini, S. (2018). Hubungan Antara Keterikatan Kerja dengan Intensi Keluar Kerja pada Karyawan Swalayan di Banda Aceh. *Journal Psikogenesis*, 6(1), 1–10. <https://doi.org/10.24854/jps.v6i1.628>
- Rejeki. (2015). Management A Keadilan, Pengaruh Pada, Organisasional Dengan, Organisasional Kerja, Kepuasan Variabel, Sebagainalysis Journal. *Management Analysis Journal*, 4(4), 319–326.
- Rismawan, P. A. E., Supartha, W. G., & Yasa, N. N. K. (2014). Peran Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 8(3), 424–441.
- Stephen P. Robbins; Timothy A. Judge. (2013). *Organizational Behavior*. Upper Saddle River, NJ Pearson Education Limited.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Teduh Riawan Putra, I. G. A. S. (2019). PENGARUH KEADILAN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL. *Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional*, 8(1), 7429–7457.
- Umar S Bakry. (2015). *Metodologi Penelitian: Kualitatif versus Kuantitatif*, dalam *Metode Penelitian Hubungan Internasional*. Pustaka Pelajar.
- Yuda, I. B. D. P., & Ardana, I. K. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5319–5347.