

DOI : <https://doi.org/10.24123/jbt.v7i1.5358>

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN MATAHARI DI JAKARTA

Dwi Prasetya Herman¹, Netania Emilisa², Farah Jihan Fauzan³

^{1,2,3}Universitas Trisakti; Jakarta, Indonesia

Email: dwiprasetyaherman25@gmail.com

Masuk 16 Desember 2022, Terbit 30 Juni 2023

Abstract

This article deals with the correlations between two variables, that is, turnover intention and the employees at Matahari Department store, Jakarta. The purpose of this article is to examine the effect of procedural justice and organizational trust and organizational commitment and turnover intention on a retail company, namely PT Matahari Department Store in Jakarta. Design/methodology/approach – This article used a quantitative research design to test the correlation between two variables. Data were collected from 120 retail employees of PT Matahari Department Store in Jakarta through a questionnaire survey with a list of questions. Structural equation modeling (SEM) was adopted to test the hypothesized model. Findings and analysis show that confirm the positive effect of all the variables concerned or intended on an organization or company intended. The results also confirm that the effect of procedural justice and also organizational trust on organizational commitment and on turnover intention has a positive effect on organizational commitment.

Keywords : *Procedural Justice; Organizational Trust; Organizational Commitment; Turnover Intention*

Pendahuluan

Karyawan mempunyai suatu peran yang sangat penting untuk perusahaan entah dari sisi keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya utama perusahaan yang nantinya itu dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat dan memberikan kinerja yang optimal sehingga nantinya itu konsumen merasa terlayani dengan baik. Perusahaan baru-baru ini berfokus pada penciptaan nilai-nilai baru berdasarkan komposisi organisasi yang inovatif dan berbagai sistem manajemen personalia untuk mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan dan memastikan keunggulan kompetitif dalam menanggapi teknologi dan lingkungan yang berubah dengan cepat. Keadilan organisasi telah menerima minat teoritis dan praktis yang meningkat dalam keadaan seperti itu, yang dapat meningkatkan kepercayaan dan komitmen anggota organisasi atau suatu perusahaan yang mengarah pada kinerja organisasi yang sangat baik yang dimana penelitian ini untuk meneliti masalah sebelumnya terkait keadilan dan kepercayaan yang dimiliki perusahaan untuk mencapai

sebuah komitmen pada karyawan agar karyawan tersebut tidak mempunyai niatan berpindah ataupun terkena sistem phk.

Komitmen organisasi menggambarkan keinginan dan kebutuhan karyawan untuk organisasi ini mengungkapkan sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dengan organisasi dalam berbagai cara komitmen ini dilihat sebagai kekuatan identitas antara seorang karyawan dan organisasi. Dalam beberapa kasus, komitmen organisasi merupakan awal dari motivasi karyawan, kinerja pekerjaan, perilaku dalam peran dan perilaku kewarganegaraan organisasi menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang luar biasa berkinerja baik dalam suatu organisasi.

Turnover intention sebagai respon kognitif karyawan terhadap kondisi kerja organisasi tertentu dan kondisi ekonomi suatu negara secara keseluruhan, yang merangsang karyawan untuk mencari pekerjaan alternatif yang lebih baik dan akibatnya secara sukarela berniat untuk meninggalkan organisasi. Dapat ditegaskan bahwa *turnover intention* karyawan adalah fungsi organisasi dan kondisi ekonomi bangsa.

Turnover intention sebagai respon kognitif karyawan terhadap kondisi kerja organisasi tertentu dan kondisi ekonomi suatu negara secara keseluruhan, yang merangsang karyawan untuk mencari pekerjaan alternatif yang lebih baik dan akibatnya secara sukarela berniat untuk meninggalkan organisasi (Gong et al., 2017). Dapat ditegaskan bahwa *turnover intention* karyawan adalah fungsi organisasi dan kondisi ekonomi bangsa (Bhat et al., 2021).

Dengan demikian berdasarkan uraian di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh antara *Procedural Justice*, *Organizational Trust*, *Organizational Commitment*, dan *Turnover Intention* pada perusahaan PT Matahari Departement Store Tbk, pengaruh antara *Procedural Justice* terhadap *Organization Commitment* pada perusahaan PT Matahari Departement Store Tbk, pengaruh antara *Organization Trust* terhadap *Organizational Commitment* pada salah satu perusahaan PT Matahari Departement Store Tbk, dan pengaruh antara *Organization Commitment* terhadap *Turnover Intention* pada perusahaan PT Matahari Departement Store Tbk,

Beberapa penelitian telah melaporkan bahwa *Procedural Justice* mempengaruhi *Organizational Commitment* secara signifikan dan positif. Maka dari itu kami mengusulkan hipotesis sebagai berikut:

H1 *Prosedural Justice* berpengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*

Organizational Trust terhadap *Organizational Commitment*

Organizational trust mengacu pada keyakinan bahwa suatu organisasi akan melakukan tindakan yang bermanfaat bagi anggotanya tanpa tindakan negatif, yang dibangun dalam hubungan kerja antara organisasi dan anggotanya. Ada perbedaan yang berarti antara kepercayaan dalam manajemen dan kepercayaan dalam organisasi: "Kepercayaan terjadi dalam kerangka interaksi yang dipengaruhi oleh kepribadian dan sistem sosial, dan tidak dapat secara eksklusif dikaitkan dengan keduanya". Studi yang ada tentang hubungan yang berpengaruh antara *Organizational Trust*, *Organizational Commitment*, dan kinerja organisasi berpendapat bahwa *Organizational Trust* dan *Organizational Commitment* berfungsi sebagai faktor dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui pengaturan rinci sistem manajemen dalam suatu organisasi, khususnya, keadilan organisasi.

Organizational Trust mempengaruhi *Organizational Commitment* secara signifikan dan positif. Maka dari itu kami mengusulkan hipotesis sebagai berikut:

H2 *Organizational Trust* berpengaruh terhadap *Organizational Commitment*

Pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Turnover Intention*

Komitmen organisasi adalah hubungan psikologis antara karyawan dan majikan mereka untuk menciptakan karyawan mereka dengan keyakinan pada tujuan dan nilai-nilai organisasi untuk memastikan karyawan tidak memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan mereka, karyawan yang terikat dengan organisasi dapat menganggap diri mereka sebagai bagian dari “keluarga”, yang dapat mengurangi niat keluar mereka. Akibatnya, karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi mungkin memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap berada di organisasi mereka dan tidak memilih untuk berpindah.

Organizational Commitment mempengaruhi *Turnover Intention* secara positif. Maka dari itu kami mengusulkan hipotesis sebagai berikut :

H3 *Organizational Commitment* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Metode Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis (*hypothesis testing*) yang bertujuan untuk menjelaskan sifat hubungan tertentu, atau menetapkan perbedaan antara kelompok-kelompok, atau independensi dari dua atau lebih faktor dalam suatu situasi. Uji hipotesis yang dilakukan untuk menguji pengaruh antara *Procedural Justice* dan *Organizational Trust* terhadap *Organizational Commitment* dan *Turnover intention* yang dimediasi oleh *job crafting* pada karyawan di perusahaan retail di Jakarta. Penelitian ini dilakukan berupa studi lapangan dan menggunakan data *cross-sectional* karena data yang dikumpulkan hanya pada satu waktu untuk mencari hubungan antara variabel. Unit analisa yang digunakan adalah individu yaitu karyawan retail di Jakarta.

Penelitian ini mengadopsi desain penelitian kuantitatif dengan bantuan survei *cross-sectional*. Item yang digunakan untuk mengukur aktivitas perusahaan retail yang ada di Jakarta. Semua variabel dinilai dengan menggunakan skala yang divalidasi dalam penelitian sebelumnya. Format respons untuk semua item pengukuran adalah skala tipe Likert lima poin dengan 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Skala yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel diatas adalah dengan menggunakan skala interval dimana skala pengukuran ini mengukur kesetujuan dan ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang berkaitan dengan keyakinan atau perilaku responden terhadap serangkaian pertanyaan yang berkaitan dengan keyakinan atau perilaku mengenai suatu objek tertentu. Variabel yang diukur menggunakan lima poin likert dengan keterangan sebagai berikut :

1. Nilai 5 untuk jawaban sangat setuju (SS).
2. Nilai 4 untuk jawaban setuju (S).
3. Nilai 3 untuk jawaban cukup setuju (CS).
4. Nilai 2 untuk jawaban tidak setuju (TS).
5. Nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS).

Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian ini diperlukan data yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti, untuk selanjutnya data tersebut dapat diolah dan kemudian dapat diambil kesimpulan. Adapun sumber data diperoleh dari :

Kuesioner

Penyebaran kuesioner dilakukan untuk memperoleh data primer dalam penelitian ini. Data primer adalah data yang diperoleh dari kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan kepada responden yakni karyawan yang pernah atau bekerja di perusahaan retail di Jakarta. Daftar pertanyaan berisi tentang data-data responden dan pertanyaan-pertanyaan mengenai pengaruh antara *Prosedural Justice* dan *Organizational Trust* terhadap *Organizational Commitment* dan *Turnover Intention* dengan tujuan untuk mendapatkan data yang relevan dengan tujuan penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji *validitas* merupakan suatu pengujian yang diperlukan untuk melihat apakah alat ukur yang dibuat untuk penelitian menggunakan alat ukur yang tepat. Pendekatan yang dilakukan untuk mengujikan *validitas* alat ukur adalah dengan cara menghubungkan suatu konstruk yang diteliti dengan konstruk lainnya. Suatu kuesioner dikatakan *valid* jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Indikator uji *validitas* adalah : *factor loading* > 0,50 (item pernyataan menunjukkan *valid*) dan *factor loading* < 0,50 (item pernyataan menunjukkan tidak *valid*).

Tabel 1. Uji Validitas *Procedural Justice*

No.	<i>Procedural Justice</i>	<i>Factor Loading</i>	Keputusan
1	prosedur (di perusahaan tempat saya bekerja) telah menerapkan untuk mengevaluasi saya secara adil dan konsisten.	0.785	<i>Valid</i>
2	prosedur (di perusahaan tempat saya bekerja) telah menerapkan aturan untuk promosi saya secara adil dan konsisten	0.826	<i>Valid</i>
3	evaluasi kinerja di perusahaan saya itu berdasarkan informasi yang akurat.	0.867	<i>Valid</i>
4	prosedur yang ada di perusahaan saya untuk mengatur ulang dan mengalokasikan staf secara adil dan konsisten	0.800	<i>Valid</i>

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Pada Tabel 1 variabel *Procedural Justice* memiliki 4 indikator. Dari ke-4 indikator tersebut semua mempunyai nilai *factor loadings* yang lebih besar dari 0,50 (*Hair's Factor Loadings* untuk 120 responden). Dengan demikian, 4 indikator tersebut dinyatakan *valid*. *Cronbach's Alpha* dari ke-4 indikator tersebut juga memiliki nilai sebesar 0,836 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu ke-4 indikator dari variabel *Procedural Justice* reliabel.

Tabel 2. Uji Validitas *Organization Trust*

No.	<i>Organization Trust</i>	<i>Factor Loading</i>	Keputusan
1	Perusahaan saya berusaha untuk memuaskan pendapat karyawan	0.705	<i>Valid</i>
2	Saya percaya bahwa perusahaan saya akan membuat keputusan yang bijaksana untuk masa depan.	0.872	<i>Valid</i>
3	Saya menganggap bahwa perusahaan saya melakukan manajemen secara efisien	0.868	<i>Valid</i>

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Pada Tabel 2 variabel *Organizational Trust* memiliki 3 indikator. Dari ke-3 indikator tersebut semua mempunyai nilai *factor loadings* yang lebih besar dari 0,50 (*Hair's Factor Loadings* untuk 120 responden). Dengan demikian, 3 indikator tersebut dinyatakan *valid*. *Cronbach's Alpha* dari ke-3 indikator tersebut juga memiliki nilai sebesar 0,744 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu ke-3 indikator dari variabel *Organizational Trust* reliabel.

Tabel 3. Uji Validitas *Organization Commitment*

No.	<i>Organization Commitment</i>	<i>Factor Loading</i>	Keputusan
1	Saya merasakan seolah-olah masalah di perusahaan ini adalah masalah saya sendiri	0.747	<i>Valid</i>
2	Saya tidak merasakan hubungan emosional dengan perusahaan ini	0.727	<i>Valid</i>
3	Saya tidak merasakan kepercayaan yang kuat terhadap perusahaan saya	0.776	<i>Valid</i>
4	Saat ini, bekerja di perusahaan saya adalah suatu kebutuhan dari banyaknya keinginan	0.778	<i>Valid</i>
5	Ketika saya berpikir untuk meninggalkan perusahaan ini, saya merasa bahwa saya memiliki sedikit pilihan	0.768	<i>Valid</i>
6	Salah satu dari sedikit konsekuensi negatif meninggalkan perusahaan ini adalah kurangnya alternatif yang tersedia.	0.748	<i>Valid</i>
7	Saya tidak merasa berkewajiban untuk tetap bersama perusahaan saya	0.855	<i>Valid</i>
8	Saya akan merasa bersalah jika saya meninggalkan perusahaan saya sekarang	0.744	<i>Valid</i>
9	Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan saya	0.739	<i>Valid</i>

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Pada tabel 3 variabel *Organizational Commitment* memiliki 9 indikator. Dari ke-9 indikator tersebut semua mempunyai nilai *factor loadings* yang lebih besar dari 0,50 (*Hair's Factor Loadings* untuk 120 responden). Dengan demikian, 9 indikator tersebut dinyatakan *valid*. *Cronbach's Alpha* dari ke-9 indikator tersebut juga memiliki nilai sebesar 0,909 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu ke-9 indikator dari variabel *Organizational Commitment* reliabel.

Tabel 4. Uji Validitas *Turnover Intention*

No.	<i>Turnover Intention</i>	<i>Factor Loading</i>	Keputusan
1	Ketersediaan pekerjaan alternatif dengan gaji yang lebih baik	0.845	<i>Valid</i>
2	Tempat kerja adalah lingkungan kerja yang tidak sehat	0.796	<i>Valid</i>
3	Gaji dan tunjangan tidak mencukupi	0.844	<i>Valid</i>
4	Kurangnya promosi dan kejelasan prosedur promosi	0.795	<i>Valid</i>
5	Kurangnya peluang pengembangan karir	0.787	<i>Valid</i>
6	Kurangnya pengakuan untuk staf yang berkinerja lebih baik	0.794	<i>Valid</i>
7	Pekerjaan saat ini tidak memenuhi kebutuhan pribadi saya	0.721	<i>Valid</i>
8	Saya tidak diberi kesempatan di tempat kerja untuk mencapai tujuan personal saya yang berhubungan dengan pekerjaan	0.753	<i>Valid</i>

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Pada Tabel 4 variabel *Trunover Intention* memiliki 8 indikator. Dari ke-8 indikator tersebut semua mempunyai nilai *factor loadings* yang lebih besar dari 0,50 (*Hair's Factor Loadings* untuk 120 responden). Dengan demikian, 8 indikator tersebut dinyatakan *valid*. *Cronbach's Alpha* dari ke-8 indikator tersebut juga memiliki nilai sebesar 0,915 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu ke-8 indikator dari variabel *Turnover Intention* reliabel.

Uji Reabilitas

Reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner tersebut konsisten/konstan apabila digunakan untuk mengambil data atau mengukur gejala yang sama. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan *test-retest (stabiliry)*, *equivalent*, dan gabungan keduanya. Terdapat dasar pengambilan keputusan uji realibilitas yang digunakan sebagai berikut :

- Jika *Cronbach's Coefficient Alpha* $\geq 0,50$ maka pernyataan dalam kuesioner layak digunakan (*construct reliable*).
- Jika *Cronbach's Coefficient Alpha* $< 0,50$ maka pernyataan dalam kuesioner tidak layak digunakan (*construct unreliable*).

Tabel 5. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item Pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	<i>Procedural Justic</i>	4	0,836	<i>Reliable</i>
2	<i>Organizational Trust</i>	3	0,744	<i>Reliable</i>
3	<i>Organizational Commitment</i>	9	0,909	<i>Reliable</i>
4	<i>Turnover Intention</i>	8	0,915	<i>Reliable</i>

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Pada Tabel 5 diatas terlihat nilai *Cronbach's Alpha* sebagai hasil uji reliabilitas dari instrumen yang ada pada variabel *Procedural Justice*, *Organizational Trust*,

Organizational Commitment, dan *Turnover Intention*. Hasilnya menunjukkan bahwa semua instrumen yang ada pada setiap variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,5 yang berarti semua instrumen yang digunakan dalam variabel penelitian adalah reliabel.

Analisis Data

Metode analisis data yang akan digunakan disesuaikan dengan tujuan penelitian sebagai berikut :

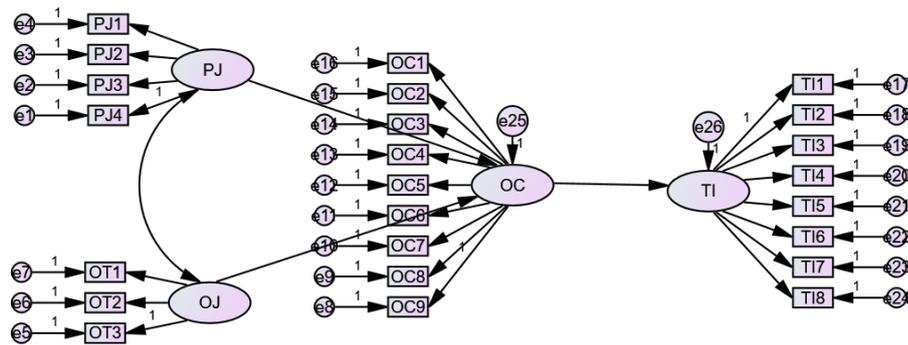
1. Untuk menganalisis pengaruh *Procedural Justice* dan *Organizational Trust* terhadap *Organizational Commitment* pada *Turnover Intention* di perusahaan retail yang ada di Jakarta menggunakan statistik deskriptif rata-rata.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Procedural Justice* dan *Organizational Trust* terhadap *Organizational Commitment* pada *Turnover Intention* di perusahaan retail yang ada di Jakarta menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan *software* SPSS versi 22. Sebelum menguji hipotesis dilakukan uji *goodness of fit model*.

Adapun uji *goodness of fit model* dan uji hipotesis dilakukan sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Goodness of Fit Model

<i>Goodness of fit index</i>	Hasil Perhitungan	<i>Criteria (cut-off value)</i>	Kesimpulan
X ² (<i>Chi-square</i>)	750,365	Diharapkan kecil	<i>Marginal Fit</i>
<i>Significance probability</i>	0,000	≥ 0,05	<i>Poor Fit</i>
RMSEA	0,130	≤ 0,08	<i>Poor Fit</i>
NFI	0,698	≥ 0,90	<i>Poor Fit</i>
RFI	0,664	≥ 0,90	<i>Poor Fit</i>
IFI	0,775	≥ 0,90	<i>Poor Fit</i>
TLI	0,747	≥ 0,90	<i>Poor Fit</i>
CFI	0,747	≥ 0,90	<i>Poor Fit</i>
GFI	0,622	≥ 0,90	<i>Poor Fit</i>
AGFI	0,543	≤ GFI	<i>Goodness of fit</i>

Dari hasil Tabel 6 di atas dapat disimpulkan bahwa dengan berbagai pendekatan yang digunakan dalam pengujian *goodness of fit index* dapat disimpulkan bahwa model yang dihasilkan masuk dalam kriteria *goodness of fit* karena masih ada satu kriteria dari hasil uji GOF yang memenuhi kriteria pada tabel GOF Index yakni pada kriteria **AGFI** dimana nilai ketentuannya adalah ≤ **GFI**. Jadi model yang digunakan dalam penelitian ini baik untuk dilakukan pengujian selanjutnya.



Gambar 2. *Structural Equation Mode*

Hasil statistik dari variable *Procedural Justice*, *Organizational Trust*, *Organizational Commitment*, dan *Turnover Intention* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7. Statistik Deskriptif *Procedural Justice*

No	<i>Procedural Justice</i>	Mean
1	prosedur (di perusahaan tempat saya bekerja) telah menerapkan untuk mengevaluasi saya secara adil dan konsisten.	4,575
2	prosedur (di perusahaan tempat saya bekerja) telah menerapkan aturan untuk promosi saya secara adil dan konsisten	4,558
3	evaluasi kinerja di perusahaan saya itu berdasarkan informasi yang akurat.	4,492
4	prosedur yang ada di perusahaan saya untuk mengatur ulang dan mengalokasikan staf secara adil dan konsisten	4,492
Mean		4,530

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Tabel 8. Statistik Deskriptif *Organizational Trust*

No	<i>Organizational Trust</i>	Mean
1	Perusahaan saya berusaha untuk memuaskan pendapat karyawan	4,508
2	Saya percaya bahwa perusahaan saya akan membuat keputusan yang bijaksana untuk masa depan.	4,533
3	Saya menganggap bahwa perusahaan saya melakukan manajemen secara efisien	4,525
Mean		4,522

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Tabel 9. Statistik Deskriptif *Organizational Commitment*

No	<i>Organizational Commitment</i>	Mean
1	Saya merasakan seolah-olah masalah di perusahaan ini adalah masalah saya sendiri	4,608
2	Saya tidak merasakan hubungan emosional dengan perusahaan ini	4,567
3	Saya tidak merasakan kepercayaan yang kuat terhadap perusahaan saya	4,683
4	Saat ini, bekerja di perusahaan saya adalah suatu kebutuhan dari banyaknya keinginan	4,650
5	Ketika saya berpikir untuk meninggalkan perusahaan ini, saya merasa bahwa saya memiliki sedikit pilihan	4,617
6	Salah satu dari sedikit konsekuensi negatif meninggalkan perusahaan ini adalah kurangnya alternatif yang tersedia.	4,608
7	Saya tidak merasa berkewajiban untuk tetap bersama perusahaan saya	4,700
8	Saya akan merasa bersalah jika saya meninggalkan perusahaan saya sekarang	4,658
9	Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan saya	4,692
<i>Mean</i>		4,642

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Tabel 10. Statistik Deskriptif *Turnover Intention*

No	<i>Turnover Intention</i>	Mean
1	Ketersediaan pekerjaan alternatif dengan gaji yang lebih baik	4,625
2	Tempat kerja adalah lingkungan kerja yang tidak sehat	4,617
3	Gaji dan tunjangan tidak mencukupi	4,625
4	Kurangnya promosi dan kejelasan prosedur promosi	4,625
5	Kurangnya peluang pengembangan karir	4,583
6	Kurangnya pengakuan untuk staf yang berkinerja lebih baik	4,625
7	Pekerjaan saat ini tidak memenuhi kebutuhan pribadi saya	4,592
8	Saya tidak diberi kesempatan di tempat kerja untuk mencapai tujuan personal saya yang berhubungan dengan pekerjaan	4,575
<i>Mean</i>		4,608

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Hasil Uji Hipotesis

Uji Hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *simple linear regression analysis*, dan berikut hasilnya :

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimasi (β)	<i>p-value</i> ($< 0,05$)	Keputusan
<i>Procedural Justice</i> → <i>Organizational Commitment</i>	0,512	0,0015	H1: Didukung

Sumber : Data kuesioner diolah menggunakan AMOS versi 22

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimasi (β)	<i>p-value</i> ($< 0,05$)	Keputusan
<i>Organizational Trust</i> → <i>Organizational Commitment</i>	0,389	0,014	H2 : Didukung

Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan AMOS versi 22

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimasi (β)	<i>p-value</i> ($< 0,05$)	Keputusan
<i>Organizational Commitment</i> → <i>Organizational Turnover Intention</i>	1,050	0,000	H3 : Didukung

Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan AMOS versi 22

Hipotesis yang diajukan di dalam penelitian ini adalah *Procedural Justice* berpengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*, *Organizational Trust* berpengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*, *Organizational Commitment* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Adapun pembahasan dari masing-masing hipotesis penelitian sebagai berikut :

Komitmen organisasi (*Organizational Commitment*) telah dianalisis secara intensif untuk meningkatkan kinerja organisasi berdasarkan *Organizational Commitment* anggota dari perspektif perilaku organisasi. Komitmen adalah kombinasi dari kemauan individu dalam hal sikap dan perilakunya. Artinya, mengacu pada keadaan individu yang memiliki atau berkontribusi pada identitas subjek tertentu berdasarkan keterikatan psikologis atau keinginan yang diinduksi. Ketika anggota menyadari kurangnya *Procedural Justice* dalam organisasi mereka, *Organizational Commitment* mereka menurun. Dalam hal ini, dapat dikatakan bahwa *Procedural Justice* memiliki korelasi yang tinggi dengan *Organizational Commitment*. Anggota dengan tingkat *Organizational Commitment* yang tinggi cenderung sangat terikat dan berkomitmen pada organisasi mereka.

Berdasarkan pengujian *Procedural Justice* memiliki nilai koefisien sebesar 0,512, artinya semakin tinggi persepsi *Procedural Justice* maka dapat menaikkan persepsi dari *Organizational Commitment* yaitu sebesar 0,512 satuan. Hasil pengujian statistik menunjukkan tanda beta sesuai dengan hipotesa yang diajukan, dimana *Procedural Justice* berpengaruh positif terhadap *Organizational Commitment* pada tabel hasil output di atas. Berdasarkan hasil pengujian di atas didapatkan nilai signifikansi sebesar $0.003/2 = 0.0015 < 0,05$ (alpha 5%) sehingga H_0 ditolak atau H_a diterima dan dapat disimpulkan bahwa secara statistik terdapat pengaruh positif signifikan antara *Procedural Justice* terhadap *Organizational Commitment*. Dengan demikian, hipotesis berikut didirikan:

H1 : *Procedural Justice* berpengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*

Organizational Commitment memiliki hubungan positif dengan kepercayaan pada bos, sikap berorientasi pada perlakuan, kepuasan kerja, dan komitmen kerja. Studi yang ada tentang hubungan yang berpengaruh antara *Organizational Trust*, *Organizational Commitment*, dan kinerja organisasi berpendapat bahwa *Organizational Trust* dan *Organizational Commitment* berfungsi sebagai faktor dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui pengaturan rinci sistem manajemen dalam suatu organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian *Organizational Trust* memiliki nilai koefisien sebesar 0,389, artinya semakin tinggi persepsi *Organizational Trust* maka dapat menaikkan persepsi dari *Organizational Commitment* yaitu sebesar 0,389 satuan. Hasil pengujian statistik menunjukkan tanda beta sesuai dengan hipotesa yang diajukan, dimana *Organizational Trust* berpengaruh terhadap *Organizational Commitment* pada tabel hasil output di atas. Berdasarkan hasil pengujian di atas didapatkan nilai signifikansi sebesar $0.014 < 0,05$ (*alpha* 5%) sehingga H_0 ditolak atau H_a diterima dan dapat disimpulkan bahwa secara statistik terdapat pengaruh signifikan antara *Organizational Trust* terhadap *Organizational Commitment*. Dengan demikian, hipotesis berikut didirikan:

H2 : *Organizational Trust* berpengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*

Organizational Commitment telah lama dianggap sebagai faktor berharga yang dapat mengurangi *Turnover Intention* pada karyawan dengan mendukung komitmen mereka untuk bekerja. *Organizational Commitment* adalah kondisi psikologis yang menghubungkan individu dengan organisasi. Dimana keterikatan emosional individu dengan organisasi perekrutan mereka yang mendukung loyalitas mereka dan mengurangi niat mereka untuk berhenti bekerja di perusahaan tersebut karena adanya rasa komitmen terhadap karyawan pada perusahaan retail tersebut agar tidak adanya timbul untuk melakukan phk. Berdasarkan pengujian *Organizational Commitment* memiliki nilai koefisien sebesar 1,050, artinya semakin tinggi persepsi *Organizational Commitment* maka dapat menaikkan persepsi dari *Turnover Intention* yaitu sebesar 1,050 satuan. Hasil pengujian statistik menunjukkan tanda beta sesuai dengan hipotesa yang diajukan, dimana *Organizational Commitment* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada tabel hasil output di atas. Berdasarkan hasil pengujian di atas didapatkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ (*alpha* 5%) sehingga H_0 ditolak atau H_a diterima dan dapat disimpulkan bahwa secara statistik terdapat pengaruh signifikan antara *Organizational Commitment* terhadap *Turnover Intention*. Dengan demikian, hipotesis berikut didirikan:

H3 : *Organizational Commitment* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*

Simpulan dan Saran

Penelitian ini secara empiris menganalisis hubungan struktural antara keadilan prosedural (*Procedural Justice*), kepercayaan organisasi (*Organizational Trust*), komitmen organisasi (*Organizational Commitment*), dan niat berpindah (*Turnover Intention*). Untuk tujuan ini, kami mengeksplorasi efek mediasi ganda dari kepercayaan organisasi dan komitmen organisasi sebagai parameter model penelitian. Hasil statistik deskriptif untuk keadilan tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan retail tersebut di Jakarta benar bahwa karyawan membutuhkan suatu keadilan dari perusahaan tersebut untuk kinerjanya kemudian. Dari hasil statistik deskriptif kepercayaan menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan retail tersebut

menganggap bahwa *Organizational Trust* sangat dibutuhkan karyawan atas rasa kepercayaan yang dimiliki perusahaan ke karyawannya dan dari hasil statistik deskriptif komitmen atau *Organizational Commitment* menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja mempunyai komitmen yang tinggi atas apa yang mereka lakukan dan mereka kerjakan di perusahaan retail tersebut lalu dari sisi statistik deskriptif *Turnover Intention* yang dimana setiap karyawan mempunyai niatan untuk berpindah ke perusahaan yang lain jika perusahaan tersebut tidak memiliki komitmen yang tinggi ke karyawannya.

Penelitian selanjutnya dapat dilakukan penambahan variabel penelitian yang berhubungan dengan *Procedural Justice*, *Organizational Commitment* seperti *Work Engagement* untuk dapat menunjukkan apakah rasa keadilan terhadap perusahaan dan komitmen yang dimiliki perusahaan dapat memuaskan karyawan yang bekerja di bidang retail. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan yang bergerak di bidang retail di Jakarta yaitu di matahari, yang melibatkan 120 responden, diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar dapat menambah sampel agar lebih meyakinkan, karena semakin banyak responden yang diteliti maka semakin dapat dipercaya penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Azmi, M., Hanafi, A., & Adam, M. (2021). Mediating role of job satisfaction in the effect of work-life balance and work passion on turnover intention. *junior scientific researcher journal JSR*, VII(1), 33–48.
- Bhat, M. A., Tariq Khan, S., & Rainayee, R. A. (2021). Assessment of perceived labor market conditions in employees' turnover intention model – mediation and moderation analyzes. *PSU Research Review*. <https://doi.org/10.1108/prr-05-2020-0017>
- Gong, Z., Zhang, Y., Ma, J., Liu, Y., & Zhao, Y. (2017). Effects of work passion on turnover intention for Chinese government employees: The dualistic model of passion perspective. *Journal of Management and Organization*, 26(4), 1–17. <https://doi.org/10.1017/jmo.2017.71>
- Ha, J. C., & Lee, J. W. (2022). Realization of a Sustainable High-Performance Organization through Procedural Justice: The Dual Mediating Role of Organizational Trust and Organizational Commitment. *Sustainability (Switzerland)*, 14(3). <https://doi.org/10.3390/su14031259>
- Hameli, K., & Ordun, G. (2022). The mediating role of self-efficacy in the relationship between emotional intelligence and organizational commitment. *European Journal of Management Studies*. <https://doi.org/10.1108/ejms-05-2021-0033>
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2020). Making the case for procedural justice: employees thrive and work hard. *Journal of Managerial Psychology*, 35(2), 100–114. <https://doi.org/10.1108/JMP-03-2019-0154>
- Perry, R. (n.d.). *Organizational trust, trust in the chief executive and work satisfaction Related papers The Relationship of Affective Organizational Commitment with Supervisory Trust*.

- Rawashdeh, A. M., Elayan, M. B., Shamout, M. D., & Hamouche, S. (2022). Human resource development and turnover intention: organizational commitment's role as a mediating variable. *European Journal of Management and Business Economics*. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-12-2021-0343>
- Saeed, M. (2020). Mediation effect of psychological contract between personality dimensions and turnover intention. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 25(50), 205–219. <https://doi.org/10.1108/JEFAS-06-2019-0101>
- Takawira, N., Coetzee, M., & Schreuder, D. (2014). Job embeddedness, work engagement and turnover intention of staff in a higher education institution: An exploratory study. *SA Journal of Human Resource Management*, 14(1). <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v12i1.524>

