



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

**ANALISIS PENGARUH *ORGANIZATIONAL JUSTICE*
TERHADAP *JOB SATISFACTION* DAN *INTENTION TO
LEAVE*: TELAAH PADA PEGAWAI PT APLIKANUSA
LINTASARTA**



SKRIPSI

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)**

Nama : Citra Khairunnisa
Nim : 13130110054
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis

**UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA
TANGERANG
2018**

LEMBAR PENGESAHAN LAPORAN SKRIPSI
ANALISIS PENGARUH ORGANIZATIONAL JUSTICE TERHADAP JOB
SATISFACTION DAN INTENTION TO LEAVE TELAAH PADA
PEGAWAI PT PT APLIKANUSA LINTASARTA

Oleh

Nama : Citra Khairunnisa

Nim : 13130110054

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Tangerang, 19 Februari 2018

Ketua Sidang



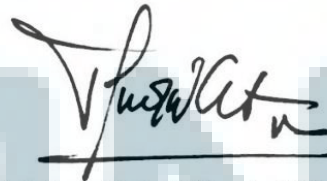
Dr. Ir. Y. Budi Susanto, M.M

Pembimbing



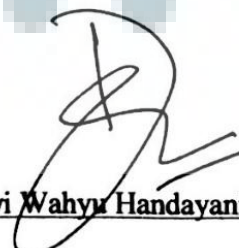
Nurina Putri Handayani, S.E., M.M

Penguji



Drs. J. Johnny Natu Prihanto, M.M

Ketua Program Studi Manajemen



Dewi Wahyu Handayani, S.E., M.M.

LEMBAR PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT

Dengan ini saya:

Nama : Citra Khairunnisa

Nim : 13130110054

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul Analisis Pengaruh *Organizational Justice* terhadap *Job Satisfaction* dan *Intention to Leave*; Telaah pada Karyawan PT Aplikanusa Lintasarta. Segala informasi yang berada dalam skripsi ini, secara keseluruhan telah dicantumkan dalam daftar pustaka.

Tangerang, 19 Februari 2018



Citra Khairunnisa

UMMN

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan kasih dan sayang-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Analisis Pengaruh *Organizational Justice* dan *Job Satisfaction* Terhadap *Intention to Leave* Telaah Pada Pegawai PT Aplikanusa Lintasarta**”. Maksud dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian sarjana pendidikan fakultas bisnis di Universitas Multimedia Nusantara.

Dalam penyusunan skripsi ini pun banyak pihak yang sangat mendukung saya dalam berbagai hal. Oleh karena itu saya sampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Allah SWT karena atas kasih dan sayang-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.
2. Keluarga tercinta Papa, Mama dan Faishal Farhan yang telah sangat banyak memberikan doa dan dukungannya kepada saya baik secara moril maupun materil.
3. Ibu Nurina Putri Handayani, S.E.,M.M. selaku pembimbing dalam pengerjaan skripsi ini yang telah banyak membantu dan memberika saran sehingga skripsi ini dapat selesai dengan tepat waktu.
4. Ibu Dewi Wahyu Handayani, S.E.,M.M. selaku ketua program studi jurusan manajemen.

5. Seluruh responden dari karyawan dan manager PT Aplikanusa Lintasarta yang telah mendukung dan membantu untuk pengerjaan skripsi ini.
6. Sahabat serta rekan-rekan seperjuangan tercinta yang tak henti memberikan dukungan dan motivasi kepada saya.
7. Semua pihak yang telah mendukung dalam penyusunan skripsi ini.

Tangerang, 19 Februari 2018



Citra Khairunnisa

UMMN

v

v

ABSTRAK

Perusahaan *information and communications technology* (ICT) di Indonesia kini sedang gencar-gencarnya melakukan persaingan dalam meningkatkan kinerja karyawannya yang berujung pada produktivitas perusahaan. Namun hal tersebut belum tercapai jika karyawan merasa kurang nyaman dengan pekerjaannya, sehingga tidak sedikit karyawan yang berfikir untuk berhenti dan keluar dari pekerjaannya.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *organizational justice* terhadap hubungan antara persepsi *job satisfaction* dan *intention to leave* di PT Aplikanusa Lintasarta menggunakan metode *non-probability* dengan teknik *judgemental sampling*, pengumpulan data primer diperoleh dari penyebaran kuisioner kepada 75 karyawan PT Aplikanusa Lintasarta.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational justice* tidak memiliki pengaruh terhadap *intention to leave*, Dapat dilihat dari hasil uji t yaitu nilai t hitung menunjukkan angka $1,589 \leq t$ tabel 1.993 dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ dan *organizational justice* memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction*. Dapat dilihat dari hasil uji t yaitu nilai t hitung menunjukkan angka $4,676 \geq t$ tabel 1.993 dan nilai signifikan sebesar $0.001 < 0.05$.

Hasil kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari *organizational justice* terhadap *job satisfaction* di PT Aplikanusa Lintasarta dan tidak terdapat pengaruh dari *organizational justice* terhadap *intention to leave* di PT Aplikanusa Lintasarta. Saran yang diberikan oleh peneliti adalah sebaiknya perusahaan memberikan kenyamanan seperti *reward* untuk para karyawan yang bekerja dengan baik dan memberikan perlakuan yang adil, agar karyawan merasa bahwa mereka dihargai.

Kata Kunci : *organizational justice*, *job satisfaction*, *intention to leave*, karyawan PT Aplikanusa Lintasarta.

ABSTRACT

Company information and communications technology (ICT) in Indonesia is now being intensively-vigorous competition in improving the performance of its employees that led to the productivity of the company. However, this has not been achieved if employees feel uncomfortable with the work, so not a few employees who think to stop and get out of work.

This study aims to examine the influence of organizational justice on the relationship between perception of job satisfaction and intention to leave in PT Aplikanusa Lintasarta using non-probability method with judgmental sampling technique, primary data collection is obtained from questionnaire distribution to 75 employees of PT Aplikanusa Lintasarta.

The results of this study indicate that organizational justice has no effect on the intention to go, can be seen from the test results titu t arithmetic shows the numbers $1589 \leq t$ table 1.993 and significant value of $0.000 < 0.05$ and organizational fairness has an influence on job satisfaction. Can be seen from the test results titu t value show the numbers $4.676 \geq t$ table 1.993 and significant value $0.001 < 0.05$.

The conclusion of this research shows that there is positive influence from organizational justice to job satisfaction in PT Aplikanusa Lintasarta and there is no influence of organizational justice on intention to leave in PT Aplikanusa Lintasarta. The advice given by the researcher is that the company should provide comfort such as rewards for employees who work well and give fair treatment, so that employees feel that they are appreciated.

Keywords: *organizational justice, job satisfacton, intention to leave, employee of PT Aplikanusa Lintasarta.*

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN LAPORAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
<u>1.1</u> Latar Belakang	1
<u>1.2</u> Rumusan Masalah	9
<u>1.3</u> Tujuan Penelitian.....	9
<u>1.4</u> Manfaat Penelitian.....	9
<u>1.5</u> Sistematika Penulisan.....	10
<u>BAB II LANDASAN TEORI</u>	12
<u>2.1</u> Manajemen	12
<u>2.1.1</u> Definisi dan Pengertian Manajemen.....	12
<u>2.1.2</u> Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
<u>2.1.3</u> Fungsi Sumber Daya Manusia.....	14
<u>2.1.4</u> <i>Job Satisfaction</i>	15
<u>2.1.5</u> Faktor-faktor Penyebab <i>Job Satisfaction</i>	16

<u>2.1.6 Dampak <i>Job satisfaction</i> dan <i>Dissatisfaction</i> di Tempat Kerja</u>	17
<u>2.1.7 <i>Organizational Justice</i></u>	17
<u>2.1.8 Bentuk-bentuk <i>Organizational Justice</i></u>	18
<u>2.1.9 <i>Intention to Leave</i></u>	19
<u>2.1.10 Faktor yang mempengaruhi <i>intention to leave</i></u>	19
2.2 Model dan Hipotesa Penelitian.....	20
<u>2.2.1 Pengaruh <i>Organizational Justice</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i></u>	20
<u>2.2.2 Pengaruh <i>Organizational Justice</i> terhadap <i>Intention to Leave</i></u>	22
<u>2.2.3 Model Penelitian</u>	25
<u>2.2.4 Hipotesa Penelitian</u>	25
2.3 Penelitian Terdahulu.....	26
<u>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</u>	30
3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	30
<u>3.1.1 Sejarah PT Aplikanusa Lintasarta</u>	30
<u>3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan</u>	32
<u>3.1.3 Etika dan Prinsip Kerja</u>	32
3.2 Desain Penelitian.....	33
<u>3.2.1 <i>Research Data</i></u>	33
<u>3.2.2 Jenis Penelitian</u>	33
<u>3.2.3 Metode Penelitian</u>	34
3.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	35
<u>3.3.1 Target Populasi dan Sampel</u>	35
<u>3.3.2 <i>Sampling Techniques</i></u>	35
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	38

<u>3.4.1 Metode Pengumpulan Data</u>	38
<u>3.5 Periode Penelitian</u>	38
<u>3.6 Operasional Variabel</u>	39
<u>3.6.1 Independent Variable</u>	42
<u>3.6.2 Dependent Variable</u>	42
<u>3.7 Teknis Pengolahan Analisis Data</u>	43
<u>3.7.1 Uji Instrumen</u>	43
<u>3.7.2 Uji Validitas</u>	44
<u>3.7.3 Uji Reliabilitas</u>	44
<u>3.7.4 Uji Asumsi Klasik</u>	45
<u>3.7.4.1 Uji Multikolonieritas</u>	45
<u>3.7.4.2 Uji Heteroskedastisitas</u>	45
<u>3.7.4.3 Uji Normalitas</u>	45
<u>3.7.5 Uji Model</u>	46
<u>3.7.5.1 Uji Koefisien Determinasi</u>	46
<u>3.7.6 Uji Hipotesis</u>	46
<u>3.7.6.1 Analisis Regresi Sederhana</u>	46
<u>3.7.6.2 Uji Parsial (T test)</u>	46
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	47
4.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	47
4.1.1 Profil Responden.....	47
4.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	51
4.2.1 <i>Organizational Justice (X₁)</i>	51
4.2.2 <i>Job Satisfaction (Y₁)</i>	54

4.2.3 <i>Intention to Leave (Y2)</i>	56
4.3 Uji Instrumen.....	58
4.3.1 Uji Validitas.....	58
4.3.1.1 Uji Validitas untuk pre-test dengan 30 responden	59
4.3.1.2 Uji Validitas untuk main-test dengan 75 responden	64
4.4 Uji Asumsi Klasik	72
4.4.1 Uji Multikolonieritas.....	72
4.4.2 Uji Heteroskedastisitas	74
4.4.3 Uji Normalitas.....	76
4.5 Uji Model	79
4.5.1 Koesfisien Determinasi (R^2)	79
4.5.2 Uji Regresi H_1	81
4.6 Uji Hipotesis.....	83
4.6.1 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t).....	83
4.7 Implikasi Manajerial.....	85
4.7.1 Variabel <i>Organizational Justice</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i> di PT Aplikanusa Lintasarta	85
4.7.2 Variabel <i>Organizational Justice</i> terhadap <i>Intention to Leave</i> di PT Aplikanusa Lintasarta	87
<u>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</u>	89
<u>5.1 Kesimpulan</u>	89
<u>5.2 Saran</u>	91
<u>5.2.1 Saran untuk Perusahaan</u>	91
<u>5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya</u>	95

DAFTAR PUSTAKA..... 97

LAMPIRAN.....100



UMN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Pertumbuhan Sektor Tertinggi di Indonesia.....	1
Gambar 2.1 <i>Human Resource Management Functions</i>	14
Gambar 2.2 Model Penelitian	25
Gambar 3.1 Etika dan Prinsip Kerja PT Aplikanusa Lintasarta.....	38
Gambar 4.1 Grafik Identifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Gambar 4.2 Grafik Identifikasi Berdasarkan Usia.....	56
Gambar 4.3 Grafik Identifikasi Berdasarkan Jenjang Pendidikan	57
Gambar 4.3 Grafik Identifikasi Berdasarkan Lama Bekerja.....	57
Gambar 4.3 Grafik Identifikasi Berdasarkan Divisi Pekerjaan.....	58
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Variable <i>Organizational Justice</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i>	83
Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas Variable <i>Organizational Justice</i> Terhadap <i>Intention to Leave</i>	84
Gambar 4.6 Hasil Uji Normalitas Variable <i>Organizational Justice</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i>	85
Gambar 4.7 Hasil Uji Normalitas Variable <i>Organizational Justice</i> Terhadap <i>Intention to Leave</i>	86

UMMN

DAFTAR TABEL

<u>Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu</u>	26
<u>Tabel 3.1 Tabel Operasionalisasi Variabel</u>	46
<u>Tabel 4.1 Kategori Penilaian Rata-rata Jawaban Responden.....</u>	59
<u>Tabel 4.2 Penelitian Responden Terhadap Variabel <i>Organizational Justice</i></u>	60
<u>Tabel 4.3 Penelitian Responden Terhadap Variabel <i>Job Satisfaction</i></u>	62
<u>Tabel 4.4 Penelitian Responden Terhadap Variabel <i>Intention to Leave</i></u>	64
<u>Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas <i>Pre-test</i> Indikator Variable <i>Organizational Justice</i> 67</u>	
<u>Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas <i>Pre-test</i> Indikator Variable <i>Job Satisfaction</i>.....</u>	68
<u>Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas <i>Pre-test</i> Indikator Variable <i>Intention to Leave</i></u>	69
<u>Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas <i>Pre-test</i> Indikator Variable <i>Organizational Justice, Job Satisfaction, dan Intention to Leave</i></u>	71
<u>Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas <i>Main-test</i> Indikator Variable <i>Organizational Justice</i></u>	72
<u>Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas <i>Main-test</i> Indikator Variable <i>Job Satisfaction</i></u>	73
<u>Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas <i>Main-test</i> Indikator Variable <i>Intention to Leave</i>..</u>	74
<u>Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas <i>Main-test</i> Indikator Variable <i>Organizational Justice, Job Satisfaction, dan Intention to Leave</i></u>	75
<u>Tabel 4.13 Hasil Uji Reabilitas <i>Pre-test</i> Indikator Variable <i>Organizational Justice</i></u>	76
<u>Tabel 4.14 Hasil Uji Reabilitas <i>Pre-test</i> Indikator Variable <i>Job Satisfaction</i></u>	77
<u>Tabel 4.15 Hasil Uji Reabilitas <i>Pre-test</i> Indikator Variable <i>Intention to Leave</i> ...</u>	77
<u>Tabel 4.16 Hasil Uji Reabilitas <i>Pre-test</i> Indikator Variable <i>Organizational Justice, Job Satisfaction, dan Intention to Leave</i></u>	78

<u>Tabel 4.17 Hasil Uji Reabilitas <i>Main-test</i> Indikator Variable <i>Organizational Justice</i>.....</u>	78
<u>Tabel 4.18 Hasil Uji Reabilitas <i>Main-test</i> Indikator Variable <i>Job Satisfaction</i>....</u>	79
<u>Tabel 4.19 Hasil Uji Reabilitas <i>Main-test</i> Indikator Variable <i>Intention to Leave</i></u>	80
<u>Tabel 4.20 Hasil Uji Reabilitas <i>Main-test</i> Indikator Variable <i>Organizational Justice, Job Satisfaction, dan Intention to Leave</i>.....</u>	80
<u>Tabel 4.21 Hasil Uji Multikolonieritas Variable <i>Organizational Justice</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i>.....</u>	81
<u>Tabel 4.22 Hasil Uji Multikolonieritas Variable <i>Organizational Justice</i> Terhadap <i>Intention to Leave</i>.....</u>	82
<u>Tabel 4.23 Uji Model Variable <i>Organizational Justice</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i>.....</u>	87
<u>Tabel 4.24 Uji Model Variable <i>Organizational Justice</i> Terhadap <i>Intention to Leave</i>.....</u>	88
<u>Tabel 4.25 Uji Regresi Variable <i>Organizational Justice</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i>.....</u>	89
<u>Tabel 4.26 Uji Regresi Variable <i>Organizational Justice</i> Terhadap <i>Intention to Leave</i>.....</u>	90
<u>Tabel 4.27 Uji Statistik t Variable <i>Organizational Justice</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i>.....</u>	92
<u>Tabel 4.28 Uji Statistik t Variable <i>Organizational Justice</i> Terhadap <i>Intention to Leave</i>.....</u>	92