

**KEADILAN ORGANISASI, KETIDAKAMANAN KERJA, KEINGINAN  
PINDAH KERJA PADA KARYAWAN PT. RONADAMAR SEJAHTERA  
CABANG JAKARTA****Meidiana Syafa'atul Laely<sup>1</sup>, Novita Dian Iva, P<sup>2</sup>**

Universitas Islam "45" Bekasi

[Meid7452@gmail.com](mailto:Meid7452@gmail.com)**Abstract (English)**

*This study aims to determine the relationship and influence between organizational justice, job insecurity and the desire to change jobs for employees of PT. Ronadamar Sejahtera Cabang Jakarta. This study used a quantitative method with a research design using non-probability sampling with a purposive sampling technique. The subjects in this study were employees who worked at the staff level at PT. Ronadamar Sejahtera Cabang Jakarta totaling 60 employees. This study uses a scale of organizational justice with a Cronbach Alpha reliability value of 0.817, a scale of job insecurity with a Cronbach Alpha reliability value of 0.581, and a scale of desire to move to work with a Cronbach Alpha reliability value of 0.751. The data analysis technique used Spearman Rank Correlation and Multiple Linear Regression. This study found that there is a negative relationship between organizational permanence and the desire to change jobs. There is a positive relationship between job insecurity and the desire to change jobs. and there is an influence between organizational justice and job insecurity with the desire to move jobs.*

**Abstrak (Indonesia)**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara keadilan organisasi, ketidakamanan kerja dan keinginan pindah kerja pada karyawan PT. Ronadamar Sejahtera Cabang Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian menggunakan penelitian non probability sampling dengan teknik pengambilan sample bersyarat (purposive sampling). Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada level staff di PT. Ronadamar Sejahtera Cabang Jakarta berjumlah 60 karyawan. Penelitian ini menggunakan skala keadilan organisasi dengan nilai reliabilitas Alpha Cronbach 0,817, skala ketidakamanan kerja dengan nilai reliabilitas Alpha Cronbach 0,581, dan skala keinginan pindah kerja dengan nilai reliabilitas Alpha Cronbach 0,751. Teknik analisis data menggunakan korelasi Rank Spearman dan Regresi Linear Berganda. Penelitian ini menemukan bahwa terdapat hubungan negatif antara keadilan organisasi dengan keinginan pindah kerja. Terdapat hubungan positif antara ketidakamanan kerja dengan keinginan pindah kerja. dan terdapat pengaruh antara keadilan organisasi dan ketidakamanan kerja dengan keinginan pindah kerja.*

**Article History***Submitted: 28 Desember 2023**Accepted: 30 Desember 2023**Published: 17 Januari 2024***Key Words**

Organizational Justice, Job Insecurity, and the Fear of Moving Jobs.

**Sejarah Artikel***Submitted: 28 Desember 2023**Accepted: 30 Desember 2023**Published: 17 Januari 2024***Kata Kunci**

Keadilan Organisasi, Ketidakamanan Kerja, dan Keinginan Pindah Kerja.

**PENDAHULUAN**

Persaingan diantara perusahaan pada era globalisasi ini semakin ketat dan tajam, sehingga mengharuskan sumber daya manusia untuk mampu mengembangkan potensi-potensi yang terdapat di dalam diri mereka. Sumber daya manusia juga harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi



yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi yang terdapat di dalam diri mampu dikembangkan dengan maksimal. Maka dari itu, sumber daya manusia yang di perlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang mampu menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi yang begitu cepat.

Karyawan merupakan salah satu aset terpenting untuk perusahaan, dikarenakan maju atau tidaknya suatu organisasi dilihat dari kinerja karyawannya yang berada diperusahaan. Peran manusia sangatlah diperlukan oleh perusahaan karena tanpa ada peranan manusia perusahaan tidak dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang dimiliki perusahaan, dikarenakan manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi.

Keinginan pindah kerja itu sendiri adalah salah satu bentuk perilaku yang mengacu pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Menurut Harnoto 2002 (Halimah, 2016) menyatakan bahwa keinginan pindah kerja adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Menurut Mobley 1978 (Halimah, 2016) keinginan pindah kerja adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Menurut Mobley (1978) keinginan untuk pindah dapat dijadikan gejala awal terjadinya *turnover* dalam sebuah perusahaan.

Fenomena lain yang seringkali terjadi dalam organisasi atau perusahaan, dampak negatif yang dapat dirasakan jika tidak berhasil dalam mengelola kepuasan kerja karyawan perusahaan yang telah demikian bagus dapat terganggu, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berhenti yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Keinginan berhenti pada saat ini telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika kesulitan dalam menjalankan proses rekrutmen dan lebih lagi ketika mengetahui saat telah berhasil menjaring staf yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain. Tingginya tingkatnya keinginan pindah kerja pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali, Akan tetapi ada kalanya keinginan pindah kerja berdampak positif bagi perusahaan apabila yang keluar adalah karyawan yang memiliki kinerja rendah. Selain berdampak terhadap organisasi, keinginan pindah kerja juga berdampak terhadap karyawan yang masih bertahan. membuat karyawan yang masih bertahan untuk mengevaluasi kembali pekerjaannya lalu menentukan apakah ia akan keluar mengikuti jejak rekan-rekannya atau tetap bertahan di perusahaan.

Dampak yang diperoleh perusahaan bila karyawan merasakan ketidakadilan adalah menurunnya kinerja, demo karyawan, tingginya tingkat kemangkiran karyawan dan keinginan untuk pindah kerja, menurut Budiarto 2005 (A. Putra &



Putra, 2014) keadilan organisasi adalah sesuatu yang mendasari persepsi karyawan tentang adanya keadilan di tempat kerjanya menurut Colquitt 2001 (A. Putra & Putra, 2014). Organisasi memiliki tiga dimensi yang menjadi dasar dalam menilai keadilan yaitu keadilan distributif, keadilan interaksional, dan keadilan prosedural menurut Cropanzano 2007 (A. Putra & Putra, 2014).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 13 November 2019 di PT. Ronadamar Sejahtera Cabang Jakarta di Kawasan Industri Pulo Gadung dengan jumlah 2 orang karyawan tetap bagian Kepala Keuangan dan Analisis Keuangan. Diketahui bahwa tidak hanya karyawan kontrak yang memiliki keinginan untuk melakukan pindah kerja, karyawan tetap juga ada yang memiliki keinginan untuk melakukan keinginan pindah kerja. Faktor penyebab keinginan untuk melakukan keinginan pindah kerja karena tidak adanya promosi jabatan yang jelas untuk karyawan tetap yang sudah lama bekerja di perusahaan ini, keinginan pindah kerja yang ditunjukkan dengan perilaku dengan sebuah keadaan dimana karyawan mulai mendapati kondisi kerjanya sudah tidak sesuai lagi dengan apa yang diharapkan. Informasi yang didapat, keinginan pindah kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya karena faktor gaji yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang harus mereka tanggung. Seperti penelitian yang dilakukan (Farlianto, 2014) menjelaskan bahwa Alasan untuk mencari pekerjaan alternatif lain di antaranya adalah kepuasan atas gaji yang diterima

Timbulnya rasa tidak aman dan terancam pada individu akan mengakibatkan rendahnya karyawan nyaman terhadap lingkungan ataupun perusahaan tempat ia bekerja, ketidakamanan kerja yang terjadi secara terus menerus akan mempengaruhi kondisi psikologis karyawan. Jika masalah rasa tidak aman dalam bekerja terus menerus dihadapi karyawan, maka akan menstimulasi munculnya keinginan untuk berpindah kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 1 karyawan kontrak bagian *cheker* dan 1 karyawan tetap bagian staff gudang yang dilakukan pada tanggal 10 Januari 2020 di PT. Ronadamar Sejahtera Cabang Jakarta di Kawasan Industri Pulo Gadung. Diketahui bahwa mereka memiliki keinginan untuk pindah kerja tetapi menjadi pertimbangan bagi mereka karena lingkungan yang nyaman, rekan kerja yang mau bekerja sama dan juga atasan yang dapat terbuka dengan bawahannya, walaupun gaji yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan perusahaan seperti mengangkat barang-barang berat, mengecek barang yang masuk, memindahkan barang yang datang, dan juga rendahnya kesempatan untuk kenaikan jabatan tetapi mereka merasa nyaman bekerja di perusahaan ini serta bagi karyawan kontak tidak terdapat jaminan ketenagakerjaan menyangkut pekerjaan yang dilakukan beresiko tinggi, berdasarkan hasil wawancara subjek menyebutkan bahwa komunikasi dengan atasan berjalan dengan lancar tidak ada hambatan dalam berkomunikasi maupun memberikan pendapat serta keluhan-keluhan yang dirasakan karyawannya dan juga perilaku antar rekan kerja yang terbilang harmonis yang membuat karyawan nyaman bekerja di perusahaan ini dan mau bertahan di perusahaan ini.



Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara keadilan organisasi, ketidakamanan kerja dan keinginan pindah kerja.

### **Keadilan Organisasi**

Menurut Beugre keadilan organisasi adalah perbandingan dua kegiatan yang serupa dalam situasi yang serupa pula, dengan mengevaluasi hasil-hasil dari dua orang atau lebih dan menyamakan hasil tersebut kepada nilai input yang diberikan dan membuat keputusan mejadi benar berkaitan dengan aspek-aspek konsistensi, akurasi, kejelasan, kecermatan prosedural serta kesesuaian dengan moral dan nilai dari waktu.

### **Ketidakamanan Kerja**

Menurut Adkins ketidakamanan kerja merupakan pandangan karyawan terhadap situasi yang terdapat dalam organisasi tempatnya bekerja seperti ketidakpastian penempatan, ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi yang menimbulkan rasa takut kehilangan pekerjaan akan kelanjutan pekerjaannya sehingga mengakibatkan ketidakberdayaan karyawan.

### **Keinginan Pindah Kerja**

Menurut Mobley Keinginan pindah kerja adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

## **METODE**

Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Ronadamar Sejahtera Cabang Jakarta berjumlah 77 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* dengan teknik pengambilan sample bersyarat (*purposive sampling*). *Purposive sampling* dilakukan untuk menentukan subjek bukan berdasarkan strata, random, atau daerah tertentu namun berdasarkan tujuan tertentu (Arikunto, 2010) jadi, individu yang dipilih sebagai objek penelitian diambil berdasarkan karakteristik yang telah ditentukan sebelumnya oleh peneliti (Azwar, 2012). Adapun karakteristik yang digunakan untuk pertimbangan sample adalah karyawan yang bekerja pada level staff di PT. Ronadamar Sejahtera Cabang Jakarta. Sehingga, berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, jumlah sample yang memenuhi kriteria pada penelitian ini berjumlah 60 karyawan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara dan kuesioner. Skala pengukuran psikologis keadilan organisasi, ketidakamanan kerja, dan keinginan pindah kerja yang disusun berdasarkan skala likert.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji korelasi dan uji regresi. Uji korelasi dilakukan dengan uji korelasi *Rank Spearman* antara variabel keadilan organisasi terhadap keinginan pindah kerja dan variabel ketidakamanan kerja terhadap keinginan pindah kerja. Uji regresi dilakukan dengan menggunakan uji regresi linear berganda.



## HASIL

Pada uji korelasi, peneliti menggunakan korelasi *product moment* dari *Rank Spearman*. Analisis ini adalah untuk melihat hubungan antara keadilan organisasi terhadap keinginan pindah kerja dan ketidakamanan kerja terhadap keinginan pindah kerja pada karyawan PT. Ronadamar Sejahtera Cabang Jakarta. Hasil analisis yang dilakukan terhadap variabel keadilan organisasi terhadap keinginan pindah kerja yaitu diperoleh angka koefisien korelasi sebesar  $-0,374^{**}$  dengan nilai sig. sebesar  $0,003$  ( $p < 0,05$ ) artinya  $H_0$ 1 ditolak dan  $H_a$ 1 diterima, sehingga terdapat hubungan negatif yang signifikan antara variabel keadilan organisasi terhadap keinginan pindah kerja, dan hasil analisis yang dilakukan terhadap variabel ketidakamanan kerja terhadap keinginan pindah kerja yaitu diperoleh angka koefisien korelasi sebesar  $0,438^{**}$  dengan nilai sig. sebesar  $0,000$  ( $p < 0,05$ ) artinya  $H_0$ 2 ditolak dan  $H_a$ 2 diterima, sehingga terdapat hubungan positif signifikan antara variabel ketidakamanan kerja terhadap keinginan pindah kerja. Demikian dapat disimpulkan jika keadilan organisasi tinggi maka keinginan pindah kerja rendah, begitu pula sebaliknya jika keadilan organisasi rendah maka keinginan pindah kerja tinggi.

Hasil uji korelasi dapat dilihat di tabel 1.

Tabel 1 Uji Korelasi Rank Spearman keadilan organisasi terhadap keinginan pindah kerja dan ketidakamanan kerja terhadap keinginan pindah kerja

Variabel	Koefisien Korelasi Spearman	Signifikansi ( $p$ )	Keterangan
Keadilan Organisasi terhadap Keinginan Pindah Kerja	-0,374	0,003	Terdapat Hubungan Negatif Signifikan
Ketidakamanan Kerja terhadap Keinginan Pindah Kerja	0,438	0,000	Terdapat Hubungan Positif Signifikan

## PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mencari apakah ada hubungan antara keadilan organisasi terhadap keinginan pindah kerja, dan juga untuk mencari apakah ada hubungan antara ketidakamanan kerja terhadap keinginan pindah kerja.

Penelitian ini dilakukan di PT. Ronadamar Sejahtera Cabang Jakarta dengan populasi 77 karyawan adapun sample yang digunakan purposive sampling berjumlah 60 karyawan dengan kriteria karyawan level staff. Terdiri dari 52 karyawan adalah laki-laki dan 8 karyawan perempuan. Penelitian ini dilakukan untuk menguji kebenaran hipotesis peneliti yang mengungkap variabel keadilan organisasi, ketidakamanan kerja dan keinginan pindah kerja. Peneliti melakukan wawancara di PT. Ronadamar Sejahtera Cabang Jakarta. Analisis data yang digunakan adalah uji kolerasio *Rank Spearman* dan Uji liner berganda.



Pengujian hipotesis pertama menggunakan uji kolerasi *Rank Spearman* diperoleh hasil yaitu  $p = 0,003$  ( $p < 0,05$ ) atau  $H_{01}$  ditolak, sehingga terdapat hubungan yang signifikan antara keadilan organisasi terhadap keinginan pindah kerja dengan koefisien kolerasi sangat rendah antara keadilan organisasi terhadap keinginan pindah kerja sebesar  $-0,374$ . Arah kolerasi antara keadilan organisasi terhadap keinginan pindah kerja menunjukkan tidak serah atau negative.

(Wedantha & Supartha, 2016) menjelaskan ketidakadilan organisasi yang timbul berawal dari atasan yang kurang menghargai kinerja dari karyawan dan rendahnya kompensasi yang diterima karyawan. Hal seperti ini akan berakibat pada kepuasan karyawan dalam bekerja. Dengan adanya rasa tidak puas dalam bekerja akan menimbulkan keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan. Persepsi karyawan akan adil atau tidak adilnya keputusan yang dibuat oleh perusahaan akan mempengaruhi karyawan didalam berperilaku. Persepsi karyawan terhadap ketidakadilan dalam perusahaan akan menghasilkan hasil yang positif dan hasil yang negatif.

Selanjutnya pengujian hipotesis kedua menggunakan uji korelasi *Rank Spearman* diperoleh hasil sebesar  $0,438$  dengan nilai sig. sebesar  $0,000$  ( $p < 0,05$ ) artinya  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, sehingga terdapat hubungan positif antara ketidakamanan kerja terhadap keinginan pindah kerja. Hasil koefisien kolerasi tersebut menunjukkan tanda positif yang artinya kolerasi searah. Demikian dapat disimpulkan jika ketidakamanan kerja tinggi maka keinginan pindah kerja tinggi. begitu pula sebaliknya jika ketidakamanan kerja rendah maka keinginan pindah kerja rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Johan et al., 2020) yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara ketidakamanan kerja dengan keinginan pindah kerja, sehingga menunjukkan semakin tinggi ketidakamanan kerja maka menyebabkan semakin tingginya keinginan pindah kerja, dan sebaliknya. Dan hasil Berdasarkan analisis regresi yang dilakukan menunjukkan hasil Berdasarkan analisis regresi yang dilakukan menunjukkan hasil  $\alpha = 0,007 (< 0,05)$  yang mengandung arti bahwa secara signifikansi variabel bebas yaitu keadilan organisasi dan ketidakamanan kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan mengenai hasil. Penelitian keadilan organisasi, ketidakamanan kerja, dan keinginan pindah kerja pada karyawan PT. Ronadamar Sejahtera Cabang Jakarta sebagai berikut: Berdasarkan hasil deskripsi data penelitian, didapat hasil bahwa kategori keadilan organisasi pada karyawan memiliki kategori mayoritas tinggi, kategori ketidakamnan kerja pada karyawan memiliki kategori mayoritas rendah, dan didapat hasil bahwa kategori keinginan pindah kerja pada karyawan rendah. Hasil hipotesis pada penelitian ini: Ada hubungan negatif antara keadilan organisasi terhadap keinginan pindah kerja, Ada hubungan positif ketidakamanan



kerja terhadap keinginan pindah kerja dan ada pengaruh antara keadilan organisasi dan ketidakamanan kerja terhadap keinginan pindah kerja.

Beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi berbagai pihak. Pertama, dari hasil penelitian ini diharapkan bahwa perusahaan dapat selalu memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan guna mengurangi ketidakamanan kerja yang lebih baik. Kedua, dari hasil analisa keinginan pindah kerja, diharapkan perusahaan lebih memperhatikan lagi karakteristik karyawan yang memiliki hubungan dengan variabel-variabel penelitian. Dengan memberikan pekerjaan yang mampu memenuhi kebutuhan karyawan tersebut serta dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam mengerjakannya, sehingga dapat meminimalkan karyawan tersebut dari keinginan pindah kerja yang tinggi. Ketiga, bagi karyawan hendaknya mempertimbangkan dengan baik apabila memiliki keinginan pindah kerja agar tidak merugikan diri sendiri dan perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya, penyeliti menyarankan agar peneliti selanjutnya mempertimbangkan dan mengontrol faktor lain yang ikut mempengaruhi keadilan organisasi dan ketidakamanan kerja. Bagi peneliti selanjutnya, penyeliti menyarankan agar peneliti selanjutnya mempertimbangkan dan mengontrol faktor lain yang ikut mempengaruhi keadilan organisasi dan ketidakamanan kerja. peneliti selanjutnya juga dapat mempertimbangkan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian dikaitkan dengan variabel-variabel lain, serta memperbanyak teori yang mendukung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustaria Kurniawati, M. I. & N. W. (2019). Analisis Job Satisfaction, Job Insecurity, dan Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus PT Indomarco Prismatama Kota Magelang). *Jurnal Fokus Bisnis*, 18(1), 16–25.
- Agustina, N. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasi dan Ketidakamanan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Keluar pada Karyawan Kontrak PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Samarinda Central Plaza The Influence of Organizational Justice and Work Insecurity on Job Satisfaction. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 1, 365–375.
- Agustini, N. L. (2018). Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ), Bali .. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(12), 6703–6730.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Azwar. (2013). *Metode Penelitian*. Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2017). *Penyusunan Skala Psikologi* (2nd ed.). Pustaka Belajar.
- Farlianto. (2014a). Pengaruh Kepuasan Gaji , Shift Kerja Malam Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan ( Studi pada Call Center PT Vads



Indonesia Kantor Cabang Yogyakarta ) Farlianto , SE ., MBA Email : farlianto@uny.ac.id Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi , Uni. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(April), 47–66.

- Farlianto, F. F. (2014b). Pengaruh Kepuasan Gaji, Shift Kerja Malam Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan (Studi pada Call Center PT Vads Indonesia Kantor Cabang Yogyakarta). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 47–66. <https://doi.org/10.21831/jim.v11i2.11764>
- Halimah, A. & M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket ( Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang ). *Journal of Management*, 2(2).
- Hanafiah, M. (2014). Pengaruh Kepuasan kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *eJournal Psikologi*, 1(3), 303–312.
- Johan, M. F., Nopriyanto, R., & Ainun, I. (2020). Hubungan Job Insecurity terhadap Intensi Turnover pada Karyawan Outsourcing. *Psyche 165 Johan*, 13(1), 60–66.
- Kadek, N., Yunita, L., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(5), 1166–1185.
- Prawitasari, A. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 177–186. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v4i2.283>
- Putra, A., & Putra, M. (2014). Pengaruh Keadilan Organisasi Pada Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan BPR di Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(9), 2597–2614.
- Putra, K., & Suana, I. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Arma Museum & Resort Ubud. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(12), 7697–7723.
- ROMLAH, S., Sugianto, S., & Sofyaun, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan Pt Taylor Nelson Sofres ( Tns ) Cabang Balikpapan. *Jurnal Edueco*, 2(1), 16–25. <https://doi.org/10.36277/edueco.v2i1.29>
- Septiari, N. K. (2016). Pengaruh Job Insecurity Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10), 6429–6456.



- Setiawan, I., & Putra, M. (2016). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Legian Village Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(8), 252971.
- Setiawan, R. (2018). *Statistika*.
- Srimulyani, V. A., Kurniawati, D., & Rustiyaningsih, S. (2017). Keadilan Organisasional Dan Konsekuensinya Terhadap Organizational Citizenship Behavior Guru Sma Dan Smk Kota Madiun\*). *Jurnal Manajemen Indonesia*, 17(2), 1. <https://doi.org/10.25124/jmi.v17i2.1063>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development/R&D)*. Alfabeta.
- Susanti, D. dan I. H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention ( Studi Pada CV Rabbani Asysa ). 1036–1045.
- Tabroni, M., Supriyadi, E., & Hendraningsih, R. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada Perawat di RSUD Ciawi Kabupaten Bogor). *Jurnal ADHUM*, VII(2), 137–146.
- Wedantha, I., & Supartha, W. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Oberoi Hotel Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10), 6288–6316.
- Wirawan. (2014). *KEPEMIMPINAN Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian* (2nd ed.). Rajawali pers.
- Yasadiputra, K. & M. (2014). *Pengaruh Organizational Justice Serta Job Insecurity Terhadap Job Satisfaction Pegawai Kontrak Pada Pt. Wico Interna, Singaraja-Bali*. 8(1), 52–67.

**1. SKALA KEADILAN ORGANISASI**

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Perusahaan menetapkan peraturan yang konsisten				
2.	Aturan dan kebijakan yang dibuat melibatkan semua pihak dalam perusahaan				
3.	Gaji yang diberikan perusahaan sudah disetujui oleh anggota organisasi				
4.	Keputusan hanya berdasarkan dari atasan saja				
5.	Atasan menilai sesuai dengan sistem yang diterapkan pada perusahaan ini				
6.	Organisasi sulit memberikan kepercayaan kepada karyawan				
7.	Perusahaan memberikan bonus kepada saya jika ada tambahan kerja				
8.	Atasan saya memperlakukan karyawannya dengan sopan				
9.	Atasan saya berkomunikasi secara rinci kapanpun diperlukan				
10.	Atasan lebih meperdulikan kemajuan perusahaan daripada kesejahteraan karyawan				

**2. SKALA KETIDAKAMANAN KERJA**

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya khawatir terhadap resiko kehilangan pekerjaan				
2.	Sanksi yang diterapkan dalam perusahaan ini terlalu berat				
3.	Saya merasa aman terhadap pekerjaan yang ditekuni saat ini				
4.	Saya khawatir terhadap apa yang akan terjadi apabila jumlah produksi diperusahaan mengalami penurunan				
5.	Saya mendapatkan bonus pada saat produksi meningkat				
6.	Saya khawatir perusahaan bisa saja memberhentikan saya secara tiba-tiba				
7.	Atasan mengurangi beban kerja saya				
8.	Saya khawatir jika atasan menilai kinerja saya buruk				
9.	Saya sulit berkonsentrasi dengan pekerjaan mengingat masa pensiun yang sudah dekat				

**3. SKALA KEINGINAN PINDAH KERJA**

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya berpikir untuk pindah ke perusahaan lain				
2.	Saya berfikir untuk mencari pekerjaan lain dalam waktu dekat				
3.	Saya nyaman berada di perusahaan ini				
4.	Saya sejahtera berada di perusahaan ini				
5.	Pekerjaan lain menarik minat saya				
6.	Saya berharap memiliki peluang untuk bekerja di perusahaan lain				
7.	Meskipun ada tawaran kerja yang lebih bagus, saya lebih baik bertahan				
8.	Saya berencana untuk bekerja di perusahaan ini hingga pensiun				
9.	Saya enggan untuk mencari informasi tentang lowongan pekerjaan di perusahaan lain				
10.	Saya berencana meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat ini				
11.	Saya menolak undangan untuk mengikuti seleksi karyawan				
12.	Saya merasa bersalah jika keluar dari perusahaan ini				