



UNIVERSITAS  
**MERCU BUANA**

**PENGARUH PERSEPSI *ORGANIZATIONAL JUSTICE* TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* MELALUI *EMOTIONAL EXHAUSTION*  
PADA KARYAWAN PT. X**

Oleh :

**Nur Muhammad Saifudin**

**46116320002**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MERCU BUANA**

**2021**



**PENGARUH PERSEPSI *ORGANIZATIONAL JUSTICE* TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* MELALUI *EMOTIONAL EXHAUSTION*  
PADA KARYAWAN PT. X**

**SKRIPSI :**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program Sarjana  
(S1) Pada Program Studi Psikologi**

**MERCU BUANA**

**Disusun Oleh :**

**Nur Muhammad Saifudin**

**46116320002**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MERCU BUANA**

**2021**

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul “**Pengaruh Persepsi Organizational Justice Terhadap Turnover Intention Melalui Emotional Exhaustion Pada Karyawan PT. X**” telah diajukan pada Sidang Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Jakarta pada tanggal 18 September 2021. Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) pada program studi Psikologi Universitas Mercu Buana Jakarta.

Jakarta, 18 September 2021

### Sidang Skripsi

Penguji 1



Mistety Oktaviana, M.Psi., Psikolog

Penguji 2



Dina Syakina, M.Si

Pembimbing



Dian Din Astuti Mulia, M.A

PSI 07210156



Please Scan QR Code Verify

## LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Judul : Pengaruh Persepsi *Organizational Justice* Terhadap  
*Turnover Intention* Melalui *Emotional Exhaustion* Pada  
Karyawan PT. X

Nama : Nur Muhammad Saifudin

NIM : 46116320002

Program Studi : S1 Psikologi

Tanggal Sidang : 18 September 2021

Pembimbing



Dian Din Astuti Mulia, M.A

Dekan Fakultas Psikologi

Ketua Program Studi Psikologi



UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

Dr. Setiawati Intan Savitri, M.Si

Irma Himmatul Aliyyah, M.Psi., Psikolog

PSI 07210156



Please Scan QR Code Verify

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar – benarnya bahwa semua pernyataan dalam Tugas Akhir ini:

Judul : Pengaruh Persepsi *Organizational Justice* Terhadap *Turnover Intention* Melalui *Emotional Exhaustion* Pada Karyawan PT. X

Nama penulis : Nur Muhamad Saifudin

NIM : 46116320002

Fakultas : Psikologi

Program studi : Psikologi

Tanggal : 18 September 2021

Dengan ini menyatakan hasil penulisan Tugas Akhir yang telah saya buat merupakan hasil studi pustaka, penelitian lapangan, dan merupakan karya saya sendiri dengan bimbingan Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana.

Karya ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di perguruan tinggi mana pun. Semua informasi, data, dan hasil pengolahan yang digunakan telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa keasliannya.

Bekasi, 18 September 2021



Nur Muhammad Saifudin

46116320002

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT karena segala karunianya yang tak terbatas sehingga penulis mampu menyelesaikan penelitian yang berjudul "Pengaruh Persepsi *Organizational Justice* Terhadap *Turnover Intention* Melalui *Emotional Exhaustion* Pada Karyawan PT. X" dengan baik. Penelitian ini disusun dan diajukan untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan program studi Strata – 1 (S1) di Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Jakarta.

Penulis menyadari bahwa selesainya penelitian ini tentu tidak lepas dari berbagai pihak yang telah mendukung dan membimbing penulis melalui ide, tenaga, waktu, maupun dukungan moral dan emosional. Ucapan terima kasih saya tujukan kepada pihak yang telah memberikan dukungan dan bimbingan kepada penulis dalam penyusunan penelitian ini:

1. Kedua orangtua tercinta dan keluarga yang selalu memberikan doa, dukungan, serta semangat kepada penulis.
2. Ibu Dr. Setiawati Intan Savitri, M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana.
3. Ibu Irma Himmatul Aliyyah, M.Psi, Psikolog., selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana.
4. Ibu Karisma Riskinanti, S.Psi, M.Psi, Psikolog., selaku Sekertaris Program Studi Psikologi Universitas Mercu Buana.
5. Ibu Dian Din Astuti Mulia, S.Psi, MA., selaku Dosen Pembimbing penulis yang selalu membantu dan memberi arahan kepada penulis.
6. Ibu Dina Syakina, M.Si., selaku Dosen Reviewer yang juga memberikan arahan dalam penulisan skripsi.
7. Bapak Wilun selaku Assistant Manager PT. X yang memberikan kesempatan peneliti melakukan studi di lingkungannya.
8. Aritumbu Hasastani, Pipit Rahmawati, Azizah Yuni Utami, dan Muhammad Rasyid yang menjadi sahabat terdekat penulis selama masa perkuliahan.

9. Rizka Janurika yang senantiasa memberikan bantuan melalui referensi buku maupun jurnal dalam penelitian ini.
10. Reny Nursavitri yang bersedia menjadi rekan *brainstorming* dalam menganalisa data penelitian.
11. M. Hadi Pranoto, Ghanda Harsono, dan M. Havid yang selalu bersedia meluangkan waktu untuk menemani *recharge* energi selama penulisan skripsi.
12. Seluruh karyawan PT. X yang telah menjadi responden penelitian ini.
13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan atas segala ketulusan dalam memberikan bantuan selama penulisan skripsi.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan serta senantiasa memberikan rahmat-Nya yang berkelanjutan kepada mereka semua.



Bekasi, 18 September 2021

Nur Muhammad Saifudin

46116320002

UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

## DAFTAR ISI

<i>ABSTRACT</i> .....	iii
ABSTRAK .....	iv
LEMBAR PENGESAHAN .....	v
LEMBAR PERNYATAAN .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 <i>Turnover Intention</i> .....	11
2.1.1 Definisi <i>Turnover Intention</i> .....	11
2.1.2 Aspek – Aspek <i>Turnover Intention</i> .....	12
2.1.3 Implikasi <i>Turnover Intention</i> .....	14
2.2 <i>Organizational Justice</i> .....	15
2.2.1 Definisi <i>Organizational Justice</i> .....	15
2.2.2 Dimensi <i>Organizational Justice</i> .....	17
2.2.3 Implikasi <i>Organizational Justice</i> .....	20
2.3 <i>Emotional Exhaustion</i> .....	21
2.3.1 Implikasi <i>Emotional Exhaustion</i> .....	21
2.4 Dinamika Hubungan dan Peran Mediasi .....	22
2.5 Kerangka Penelitian .....	26
2.6 Hipotesis Penelitian .....	27
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1 Desain Penelitian .....	29



3.2 Variabel Penelitian.....	29
3.3 Definisi Operasional .....	29
3.3.1 <i>Organizational Justice</i> .....	29
3.3.2 <i>Turnover Intention</i> .....	30
3.3.3 <i>Emotional Exhaustion</i> .....	30
3.4 Konteks Penelitian .....	31
3.4.1 Populasi dan Sampel.....	31
3.4.2 Teknik Sampling.....	31
3.5 Teknik dan Alat Pengumpulan Data .....	32
3.5.1 Skala <i>Organizational Justice</i> .....	33
3.5.2 Skala <i>Turnover Intention</i> .....	35
3.5.3 Skala <i>Emotional Exhaustion</i> .....	36
3.6 Validitas dan Reliabilitas Skala .....	36
3.6.1 Hasil Uji Validitas .....	36
3.6.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	37
3.7 Prosedur Penelitian .....	38
3.8 Teknik Analisa Data .....	39
3.8.1 Statistika Deskriptif .....	39
3.8.2 Uji Asumsi .....	39
3.8.2.1 Uji Normalitas .....	39
3.8.2.2 Uji Linearitas.....	40
3.8.2.3 Uji Multikolinearitas .....	40
3.8.2.4 Uji Homogenitas.....	40
3.8.2.5 Uji Heteroskedastisitas .....	41
3.8.3 Uji Korelasi.....	41
3.8.4 Analisis Regresi Mediator .....	41

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Subjek Penelitian.....	44
4.2 Hasil Uji Validitas.....	46
4.2.1 Hasil Uji Validitas Skala <i>Organizational Justice</i> .....	46
4.2.2 Hasil Uji Validitas Skala <i>Turnover Intention</i> .....	47
4.2.3 Hasil Uji Validitas Skala <i>Emotional Exhaustion</i> .....	48

4.3 Hasil Uji Reliabilitas.....	49
4.3.1 Hasil Uji Reliabilitas Skala <i>Organizational Justice</i> .....	49
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas Skala <i>Turnover Intention</i> .....	49
4.3.3 Hasil Uji Reliabilitas Skala <i>Emotional Exhaustion</i> .....	50
4.4 Analisis Deskriptif Data Penelitian.....	50
4.4.1 Analisis Deskriptif Persepsi <i>Organizational Justice</i> .....	51
4.4.2 Analisis Deskriptif <i>Emotional Exhaustion</i> .....	53
4.4.3 Analisis Deskriptif <i>Turnover Intention</i> .....	54
4.5 Hasil Uji Asumsi.....	54
4.5.1 Hasil Uji Normalitas .....	55
4.5.2 Hasil Uji Linearitas .....	55
4.5.3 Hasil Uji Multikolinearitas .....	56
4.5.4 Hasil Uji Homogenitas.....	57
4.5.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	58
4.6 Hasil Uji Korelasi .....	58
4.7 Hasil Uji Hipotesis.....	59
4.8 Uji Beda .....	66
4.9 Pembahasan.....	72
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan Hasil Penelitian.....	78
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	78
5.3 Saran .....	79
DAFTAR PUSTAKA .....	81
LAMPIRAN.....	86

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	27
------------------------------------	----



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Perhitungan Sampel Minimal.....	32
Tabel 3.2 Hasil <i>Expert Judgement</i> .....	36
Tabel 3.3 Reliabilitas Alat Ukur Pilot.....	38
Tabel 4.1 Sampel Penelitian.....	44
Tabel 4.2 Demografi Responden.....	45
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Skala <i>Organizational Justice</i> .....	46
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Skala <i>Turnover Intention</i> .....	47
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Skala <i>Emotional Exhaustion</i> .....	48
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Skala <i>Organizational Justice</i> .....	49
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Skala <i>Turnover Intention</i> .....	49
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Skala <i>Emotional Exhaustion</i> .....	50
Tabel 4.9 Hasil Analisis Deskriptif.....	50
Tabel 4.10 Kategorisasi Persepsi <i>Distributive Justice</i> .....	51
Tabel 4.11 Kategorisasi Persepsi <i>Procedural Justice</i> .....	52
Tabel 4.12 Kategorisasi Persepsi <i>Interactional Justice</i> .....	52
Tabel 4.13 Kategorisasi <i>Emotional Exhaustion</i> .....	53
Tabel 4.14 Kategorisasi <i>Turnover Intention</i> .....	54
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas .....	55
Tabel 4.16 Uji Linearitas <i>Organizational Justice – Turnover Intention</i> .....	55
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinearitas.....	56
Tabel 4.18 Hasil Uji Homogenitas.....	57
Tabel 4.19 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	58
Tabel 4.20 Hasil Uji Korelasi.....	59
Tabel 4.21 Pengaruh <i>Distributive Justice – Turnover Intention</i> .....	60
Tabel 4.22 Efek Mediasi <i>Distributive Justice – Turnover Intention</i> .....	61
Tabel 4.23 Pengaruh <i>Procedural Justice – Turnover Intention</i> .....	62
Tabel 4.24 Efek Mediasi <i>Procedural Justice – Turnover Intention</i> .....	63
Tabel 4.25 Pengaruh <i>Interactional Justice – Turnover Intention</i> .....	64
Tabel 4.26 Efek Mediasi <i>Interactional Justice – Turnover Intention</i> .....	65
Tabel 4.27 Perbedaan Skor Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66

Tabel 4.28 Anova Perbedaan Skor Berdasarkan Jenis Kelamin .....	66
Tabel 4.29 Perbedaan Skor Berdasarkan Status Pernikahan.....	67
Tabel 4.30 Anova Perbedaan Skor Berdasarkan Status Pernikahan .....	68
Tabel 4.31 Perbedaan Skor Berdasarkan Kelompok Usia .....	69
Tabel 4.32 Anova Perbedaan Skor Berdasarkan Kelompok Usia .....	70
Tabel 4.33 Perbedaan Skor Berdasarkan Kelompok Jabatan.....	71
Tabel 4.34 Anova Perbedaan Skor Berdasarkan Kelompok Jabatan.....	71



## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. Kuesioner Penelitian .....	86
LAMPIRAN 2. Hasil Expert Judgement .....	94
LAMPIRAN 3. Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Alat Ukur .....	106
LAMPIRAN 4. Hasil Uji Asumsi .....	109
LAMPIRAN 5. Hasil Uji Hipotesis .....	113
LAMPIRAN 6. Hasil Uji Beda .....	119



UNIVERSITAS  
MERCU BUANA