

INTISARI

Pengelolaan sumber daya manusia dalam industri perkebunan kelapa sawit menjadi krusial untuk diperhatikan dalam mendapatkan keunggulan kompetitif. Karyawan menjadi aset utama bagi perusahaan dalam industri ini untuk optimalisasi proses hulu-risasi dan hilir-risasi dalam mengambil pangsa pasar. Penelitian ini dilakukan pada karyawan di PT XYZ baik yang berada di kantor pusat maupun operasional. *Turnover* karyawan di PT XYZ relatif tinggi dengan rentang 8 – 15 persen selama empat tahun terakhir. Pemenuhan persepsi karyawan mengenai keadilan dalam lingkungan kerja sesuai dengan kepentingan dan kebutuhan menjadi hal yang penting untuk dipertimbangkan dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh persepsi keadilan organisasi terhadap minat untuk keluar dengan hubungan karyawan-organisasi persepsian dan keterikatan kerja karyawan sebagai pemediasi.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer dan penyebaran kuesioner yang dilakukan secara *online*. Jumlah kuesioner yang terkumpul adalah 111 responden. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Penelitian ini juga menggunakan metode analisis SEM berbasis PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi keadilan organisasi tidak berpengaruh negatif terhadap minat untuk keluar. Kemudian, hasil penelitian kedua dan ketiga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif persepsi keadilan organisasi terhadap minat untuk keluar yang dimediasi secara penuh oleh hubungan karyawan-organisasi persepsian dan dimediasi secara parsial oleh keterikatan kerja karyawan. Penelitian ini memberikan implikasi bagi PT. XYZ terutama terkait bagaimana cara untuk mendorong karyawan agar memiliki minat untuk keluar yang rendah di PT. XYZ.

Kata kunci: Persepsi keadilan organisasi, hubungan karyawan-organisasi persepsian, keterikatan kerja karyawan, minat untuk keluar.

ABSTRACT

Human resources management in palm oil plantation industry are crucial to pay attention to, for gaining competitive advantage. Employees are the greatest asset to company for optimizing upstream and downstream process in order to dominate market share in this industry. This research was conducted on employees of PT. XYZ, both head office and operational workers. Turnover rate of the employees at PT. XYZ during four years relatively high with a percentage range from 8 – 15 percent. Fulfilling employee's perception to organizational justice in the work environment in accordance with their interest and needs is an important thing for an organization to consider. This study aims to examine the influence of perceived organizational justice on turnover intention with perceived employee organizational relationship and employee job engagement as mediation.

This research is a quantitative study using primary data and the questionnaires distribution was conducted online. The number of questionnaires collected was 111 respondents. This research employed purposive sampling method. This research also used PLS based SEM analysis method. The results show that perceived organizational justice not have a negative influence on turnover intention. Then, the results of the second and third research show that there is a negative influence of perceived organizational justice towards turnover intention which fully mediated by perceived employee organizational relationship and partially mediated by employee job engagement. This research has implications for PT. XYZ, especially regarding how company can drive employee to have lower turnover intention at PT. XYZ.

Keywords: *Perceived organizational justice, perceived employee organizational relationship, employee job engagement, turnover intention*