

ORGANIZATIONAL JUSTICE DAN ETOS KERJA SEBAGAI PREDIKTOR INTENSI TURNOVER PADA GENERASI MILENIAL

Suci Purnama Sari

Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada

ABSTRAK

Turnover termasuk salah satu masalah yang banyak dikeluhkan di perusahaan. Perilaku ini banyak dilakukan oleh generasi milenial (Y). Penelitian terdahulu menyebutkan generasi Y lebih tidak setia dibandingkan generasi lain. *Turnover* akan berdampak pada kerugian finansial, waktu dan produktivitas pada perusahaan. Perilaku ini didahului dengan intensi *turnover*. Kim (2013) menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja dan faktor sikap & persepsi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap intensi *turnover*. *Organizational justice* termasuk dalam faktor lingkungan kerja dan etos kerja termasuk dalam faktor sikap dan persepsi. Subjek penelitian ini merupakan karyawan generasi Y yang bekerja di perusahaan swasta. Generasi Y adalah generasi yang lahir dari tahun 1977 sampai dengan tahun 1995. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yakni dengan mengumpulkan data menggunakan tiga skala sebagai alat ukurnya, yaitu skala intensi *turnover*, skala *organizational justice* dan skala etos kerja. Data-data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda melalui aplikasi pengolahan data SPSS (*Statistical Package Social Sciences*). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *organizational justice* dan etos kerja adalah prediktor dari intensi *turnover* dengan peran sebesar 44,8%. Peran *organizational justice* bersifat negative dan peran etos kerja bersifat positif.

Kata Kunci : gen Y, intensi *turnover*, *organizational justice*, etos kerja

***ORGANIZATIONAL JUSTICE DAN ETOS KERJA SEBAGAI PREDIKTOR
INTENSI TURNOVER PADA GENERASI MILENIAL***

Suci Purnama Sari

Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada

ABSTRACT

Turnover is one of the problems that many companies complain about. This behavior is mostly done by millennial generation (Y). Previous research said that Y generation is more unfaithful than other generations. Turnover will have an impact on the company's financial, time and productivity losses. This behavior is preceded by a turnover intention. Work environment and attitudes & perception are determinants factor for turnover intention (Kim, 2013). Work environment can be seen by organizational justice. While attitudes & perception can be reviewed from employee work ethic. The subject of this study is the Y generation employee. Y generation is a generation born from 1977 to 1995. This research is using quantitative approach which the data collected by turnover intention scale, organizational justice scale and work ethic scale. SPSS (Statistical Package Social Sciences) application will be used to processed the collected data by using multiple regression analysis. The result of this study state that organizational justice and work ethic are predictors of turnover intention. The influence of both predictors is 44,8% on increase and decrease in turnover intention. Organizational justice is negatively correlated to turnover intention and work ethic is positively correlated to turnover intention.

Keyword : gen Y, turnover intention, organizational justice, work ethic