

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keadilan distributif, iklim organisasi dan ketahanan mental terhadap keinginan berpindah kerja di PT Krisbow Indonesia. Penelitian ini mempunyai empat hipotesis, yaitu (1) keadilan distributif berpengaruh signifikan dan negatif terhadap keinginan berpindah kerja. (2) iklim organisasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap keinginan berpindah kerja (3) ketahanan mental berpengaruh signifikan dan negatif terhadap keinginan berpindah kerja dan (4) keadilan distributif, iklim organisasi dan ketahanan mental secara bersama – sama berpengaruh signifikan dan negatif terhadap keinginan berpindah kerja.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Pengumpulan data di lapangan dilakukan dengan penyebaran kuisioner terhadap 80 responden dengan menggunakan teknik *convenience sampling*. Data yang telah diperoleh kemudian diolah dengan software SPSS. Nilai koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,679 yang berarti bahwa pengaruh keadilan distributif, iklim organisasi dan ketahanan mental terhadap keinginan berpindah kerja sebesar 67,9% dan sisanya sebesar 33,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan pengujian hubungan langsung antara keadilan distributif dengan keinginan berpindah kerja, iklim organisasi terhadap keinginan berpindah kerja dan ketahanan mental dengan keinginan berpindah kerja memberikan hasil yang signifikan dan negatif. Terakhir, hubungan antara keadilan distributif, iklim organisasi dan ketahanan mental terhadap keinginan berpindah kerja adalah signifikan dan negatif.

Kata kunci: keadilan distributif, iklim organisasi, ketahanan mental, keinginan berpindah kerja

ABSTRACT

This study aimed to analyse the effect of distributive justice, organizational climate and dispositional resilience toward turnover intentions in PT Krisbow Indonesia. This study consists of four hypotheses, namely (1) distributive justice has significant and negative effect on turnover intentions (2) organizational climate has significant and negative effect on turnover intentions (3) dispositional resilience has significant and negative effect on turnover intentions and (4) distributive justice, organizational climate and dispositional resilience, together, have significant and negative effect on turnover intentions.

This is a quantitative research, using multiple linear analysis, as an analysis tool. Method of data collection was by distributing questionnaires to 80 respondents using convenience sampling method. The data which have been obtained, then will be processed by SPSS 2.0 software. The coefficient of determination (R Square) obtained by 0,679. This is explaining that the effect of distributive justice, organizational climate, and dispositional resilience on turnover intentions 67,9% and the remaining 33,1% is explained by other variables that not included in this study.

Based on the examination, direct relationship between distributive justice and turnover intentions, organizational climate and turnover intentions and dispositional resilience and turnover intentions is significant and negative. Another finding of this study is that the relationship between distributive justice, organizational climate and dispositional resilience, together, on turnover intentions is significant and positive.

Keywords: distributive justice, organizational climate, dispositional resilience, turnover intentions