

# PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF KOMPENSASI, KEADILAN PROSEDURAL KOMPENSASI DAN PELANGGARAN KONTRAK PSIKOLOGIS, TERHADAP INTENSI KELUAR DIMEDIASI KEPUASAN KERJA

**Edwin Sanny Ekaputranto**

Magister Manajemen

Nama Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Yogyakarta Indonesia

Email: wiensanny@gmail.com

**Abstrak** — Intensi Keluar merupakan niat atau keinginan dari karyawan untuk melakukan perpindahan dari satu tempat ke tempat kerja lainnya. Tahapan ini hanya sebatas niat atau keinginan dan belum pada tahap realisasi. Adanya niat untuk berganti pekerjaan dari karyawan, cenderung akan memunculkan sikap-sikap dari karyawan yang dapat berdampak negatif bagi perusahaan. Fenomena di lapangan didapati adanya hubungan antara intensi keluar dengan keadilan distributif, keadilan prosedural, pelanggaran kontrak psikologis dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kelima variabel tersebut. Responden merupakan karyawan dari lima perusahaan konsultan perencana bangunan di DIY, 139 responden memberikan jawaban untuk penelitian ini. Data dianalisis dengan menggunakan Struktural Equation Modeling (SEM).

Hasil analisa menunjukkan empat hipotesis diterima, yaitu; keadilan distributif kompensasi berpengaruh signifikan terhadap intensi keluar, pelanggaran kontrak psikologis berpengaruh signifikan terhadap intensi keluar, keadilan distributif kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, pelanggaran kontrak psikologis berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menguatkan pendapat bahwa keadilan distributif mempunyai pengaruh signifikan terhadap sikap dan perilaku individu, sedangkan keadilan prosedural berpengaruh terhadap sikap dan perilaku organisasi. Simpulan dan saran untuk penelitian selanjutnya dibahas dalam penelitian ini.

**Kata Kunci** — *intensi keluar, keadilan distributif, keadilan prosedural, pelanggaran kontrak psikologis, kepuasan kerja.*

## I. PENDAHULUAN

Untuk mendorong tingkat investasi, pemerintah terus mendorong perkembangan sektor jasa konstruksi dalam pembangunan infrastruktur. Tingginya kebutuhan pembangunan infrastruktur di Tanah Air menjadikan pasar konstruksi nasional mengalami tren pertumbuhan yang terus meningkat dari tahun ke tahun.

Meningkatnya kecenderungan pertumbuhan pasar konstruksi juga serempak dengan meningkatnya persaingan antar penyedia jasa konstruksi. Persaingan

yang sehat di bidang usaha jasa konstruksi dapat menimbulkan dampak positif, baik bagi perusahaan itu sendiri maupun bagi pemilik proyek. Bagi perusahaan akan ada peningkatan efisiensi dan daya saing, sedangkan bagi pemilik proyek akan mendapatkan harga yang lebih wajar dari pada harga yang didapat dengan tanpa persaingan, dan mutu pekerjaan yang dapat dipertanggungjawabkan. Sebaliknya, persaingan yang tidak sehat dibidang usaha jasa konstruksi dapat menimbulkan dampak yang negatif. Bagi perusahaan akan mengakibatkan lemahnya daya saing, karena perusahaan beroperasi secara tidak efisien. Sedangkan bagi pemilik proyek tidak akan mendapatkan hasil pekerjaan dengan kualitas yang memadai.

Persaingan tidak sehat pada konsultan perencana bangunan dalam industri jasa konstruksi akan memberikan dampak negatif kepada perusahaan, baik perusahaan itu sendiri maupun pengguna jasa perusahaan. Dampak bagi perusahaan akan berimbas kepada karyawan dalam perusahaan tersebut. Dampak negatif yang ditimbulkan dari persaingan tidak sehat dapat berupa; beban pekerjaan yang berlebih, kompensasi yang tidak sesuai kesepakatan, bahkan pelanggaran kesepakatan kerja oleh perusahaan (pelanggaran kontrak psikologis). Dampak negatif tersebut dapat menimbulkan konflik antara perusahaan dan karyawan sehingga menimbulkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Lebih jauh lagi ketidakpuasan karyawan dapat memicu keinginan/intensi karyawan untuk keluarnya (turnover intention) dari perusahaan, sebelum akhirnya pada titik tertentu karyawan memutuskan untuk keluar dari perusahaan (turnover).

Menurut Sweeney & McFarlin (1993) dalam (Tjahjono, 2011) dua dimensi penting dalam keadilan organisasi adalah keadilan distributif dan keadilan prosedural. Keduanya mempunyai pengaruh yang spesifik terhadap sikap dan perilaku karyawan. Tjahjono (2010) mengatakan bahwa nilai-nilai keadilan merupakan unsur yang sangat penting dalam pengambilan keputusan yang bersifat manajerial. Keputusan tersebut akan berpengaruh kepada persepsi karyawan terhadap perusahaan. Persepsi karyawan terhadap perusahaan yang timbul berupa persepsi yang adil dan tidak adil. Tipe keadilan yang menjadi fokus

penting oleh karyawan adalah keadilan distributif dan keadilan prosedural.

Menurut Rousseau (1995), kontrak psikologis timbul saat karyawan meyakini bahwa kewajibannya kepada perusahaan akan sebanding dengan haknya yang akan diberikan oleh perusahaan. Inti dari kontrak psikologis adalah keyakinan karyawan bahwa perusahaan/organisasi akan menepati janji dan komitmen mereka. Adanya pelanggaran kontrak psikologis menimbulkan berbagai reaksi negatif karyawan.

Keinginan berpindah kerja (turnover intention) pada karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja yang dirasakan di tempat kerja (Abdillah, 2012). Pendapat diutarakan oleh Robbins dan Judge (2009:117) bahwa terdapat pengaruh yang negatif antara hubungan kepuasan kerja pada turnover intention, yang berarti semakin besar kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka keinginan berpindah kerja akan semakin kecil dan begitu pula sebaliknya.

Dapat diambil kesimpulan bahwa puas tidaknya seorang karyawan dalam bekerja tergantung pada tingkat perbedaan antara yang diharapkan dan yang sebenarnya terjadi pada perusahaan/organisasi. Saat karyawan merasa perusahaan/organisasi tidak menepati janji dan kewajibannya sehingga tidak dapat memenuhi harapan mereka maka dapat dikatakan telah terjadi pelanggaran kontrak psikologis.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada perusahaan konsultan perencana anggota INKINDO di Daerah Istimewa Yogyakarta. Obyek merupakan beberapa perusahaan konsultan perencana bangunan di Daerah Istimewa Yogyakarta yang mempunyai fisik bangunan kantor, mempunyai karyawan dengan latar belakang Arsitek, Konstruktor, dan ME Engineer, serta mempunyai pimpinan dan bagian administrasi yang menjalankan operasional perusahaan. Subjek dari penelitian ini adalah engineer pada perusahaan konsultan perencana, yaitu Arsitek, Konstruktor, dan ME Engineer dengan jumlah 175 orang. Sesuai dengan persyaratan dari LPJK (Lembaga Penyedia Jasa Konstruksi) syarat seseorang disebut engineer minimal berpendidikan D3 maka subyek penelitian haruslah berpendidikan minimal D3.

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data penelitian yang diperoleh dari sumber asli atau tanpa menggunakan media perantara. Data primer dalam penelitian ini berupa kuesioner.

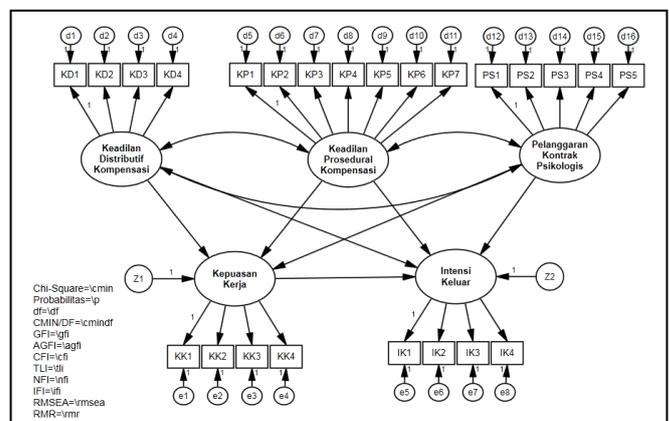
Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode survey yaitu dengan mengisi kuesioner yang disampaikan secara langsung kepada responden penelitian. Daftar pertanyaan dibuat dengan menggunakan skala Likert 1 s/d 5.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN (HEADING 1):

Kuesioner yang diantar langsung sebanyak 175 kuesioner. Kuesioner yang kembali sebanyak 161 kuesioner dari para responden, sehingga respon rate sebesar 92%. Hal ini berarti terjadi adanya respon rate lebih dari 50%. Dari total 175 kuesioner, yang tidak memenuhi asumsi sebanyak 22 kuesioner, dikarenakan berpendidikan SMU/Sederajat, sehingga kuesioner yang layak untuk dianalisis sebanyak 139 kuesioner.

Responden dalam penelitian ini didominasi oleh pria sebanyak 78,42%. Sedangkan sisanya adalah responden wanita. Usia responden terbanyak berkisar 20-30 tahun yaitu 66,19%. Yang paling sedikit umur responden lebih dari 50 tahun ke atas sejumlah 2,88%. Sebagian besar pendidikan responden adalah lulusan S1 yaitu 76,26%, diikuti lulusan D3 sebanyak 18,71% kemudian lulusan S2 sebanyak 5,04%. Responden yang berpendidikan D3 rata-rata sedang menempuh pendidikan S1 perguruan tinggi untuk mendukung karir mereka. Sebanyak 48,92% responden bekerja selama 0-4 tahun. Diikuti 20,86% responden yang bekerja selama 4-7 tahun dan 17,27% responden bekerja lebih dari 10 tahun. Sedangkan 12,95% responden lainnya bekerja selama 7-10 tahun. Responden terbanyak (30,94%) bergaji 1,1-2 juta perbulan. Sedangkan responden paling sedikit (7,19%) bergaji lebih dari 5 juta perbulan. Sebanyak 26,62%, 25,18% dan 10,07% responden secara berurutan bergaji 3,1-4 juta, 2,1-3 juta dan 4,1-5 juta perbulannya. Pada kantor konsultan perencana, pegawai dengan keahlian sebagai arsitek mendominasi, dengan jumlah responden sebanyak 76,26%. Sedangkan Konstruktor dan ME masing masing sebanyak 13,67% dan 10,07% responden. Responden berasal dari 5 perusahaan yang berbeda-beda, perusahaan tersebut adalah PT. Arsigrافي sebanyak 7,91% responden, PT. Pola Data Consultant sebanyak 14,39% responden, CV. Wastu Buana Adi Cipta sebanyak 16,55% responden, PT. Global Rancang Selaras sebanyak 29,50% responden, dan PT. Titimatra Tujutama sebanyak 31,65% responden.

Gambar 1 Model Konseptual Path Diagram



Untuk hipotesis penelitian yang mempunyai pengaruh langsung, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan nilai t-value dengan tingkat signifikansi 0,05. Nilai t-value merupakan nilai Critical

Ratio (C.R) pada Regression Weights: (Group number 1 – Default model dari fit model). Apabila nilai Critical Ratio (C.R)  $\geq 1,967$  atau nilai probabilitas (P)  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak (hipotesis penelitian diterima). Hasil pengolahan dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut :

Tabel I. REGRESSION WEIGHTS

| Variabel   | Estimate | S.E.  | C.R.   | P     |
|--|----------|-------|--------|-------|
| Keadilan Distributif Kompensasi → Intensi Keluar | -0.167   | 0.083 | -2.017 | 0.044 |
| Keadilan Prosedural Kompensasi → Intensi Keluar  | -0.078   | 0.113 | -0.684 | 0.494 |
| Pelanggaran Kontrak Psikologis → Intensi Keluar  | 0.207    | 0.089 | 2.329  | 0.020 |
| Kepuasan Kerja → Intensi Keluar                  | -0.003   | 0.103 | -0.030 | 0.976 |
| Keadilan Distributif Kompensasi → Kepuasan Kerja | 0.344    | 0.101 | 3.413  | ***   |
| Keadilan Prosedural Kompensasi → Kepuasan Kerja  | 0.043    | 0.156 | 0.274  | 0.784 |
| Pelanggaran Kontrak Psikologis → Kepuasan Kerja  | -0.319   | 0.109 | -2.917 | ***   |

Untuk hipotesis penelitian yang mempunyai pengaruh tidak langsung, pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan tabel Standardized Direct Effects dengan tabel Standardized indirect Effects. Analisis ditujukan untuk melihat seberapa kuat pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya baik secara langsung maupun tidak langsung.

Tabel II. STANDARDIZED DIRECT EFFECTS

|                | KDK    | KPK    | PKP    | KK    | IK    |
|----------------|--------|--------|--------|-------|-------|
| Kepuasan Kerja | 0,468  | 0,035  | -0,411 | 0,000 | 0,000 |
| Intensi Keluar | -0,347 | -0,097 | 0,407  | 0,000 | 0,000 |

Tabel III. STANDARDIZED INDIRECT EFFECTS

|                | KDK    | KPK   | PKP   | KK    | IK    |
|----------------|--------|-------|-------|-------|-------|
| Kepuasan Kerja | 0,000  | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Intensi Keluar | -0,001 | 0,000 | 0,001 | 0,000 | 0,000 |

#### A. Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi dan Keadilan Prosedural Kompensasi Terhadap Intensi Keluar

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan distributif kompensasi berpengaruh negatif terhadap intensi keluar. Hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan di perusahaan konsultan perencana bangunan mempunyai keinginan untuk meninggalkan perusahaan jika mendapatkan perlakuan tidak adil

berkaitan dengan distribusi kompensasi yang diterimanya. Atau dengan kata lain, jika karyawan merasa bahwa perusahaan telah adil dalam memberikan kompensasi berdasarkan distribusinya maka kecil kemungkinan karyawan mempunyai keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Namun hasil penelitian ini tidak menunjukkan hasil yang signifikan pada pengaruh keadilan prosedural kompensasi terhadap intensi keluar. Pengujian menunjukkan hasil parameter estimasi negatif 0,078 dengan nilai C.R negatif 0,684 kurang dari 1,967 dengan probabilitas 0,494 lebih dari 0,05. Bisa dikatakan keadilan prosedural kompensasi berpengaruh negatif terhadap intensi keluar namun tidak signifikan. Seorang karyawan di perusahaan konsultan perencana bangunan tidak terlalu memperdulikan bagaimana prosedur kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan.

#### B. Pengaruh Pelanggaran Kontrak Psikologis terhadap Intensi Keluar

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pelanggaran kontrak psikologis berpengaruh positif terhadap intensi keluar. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Suazo (2009). Didalam jurnal "The mediating role of psychological contract violation on the relations between psychological contract breach and work-related attitudes and behaviors" yang menunjukkan hasil bahwa pelanggaran kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar.

Karyawan pada perusahaan konsultan perencana bangunan berkeinginan untuk keluar dari pekerjaannya apabila pada perusahaan terjadi pelanggaran kontrak psikologis. Peningkaran janji terutama janji yang berkaitan dengan kompensasi akan mempengaruhi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Tetapi apabila semua janji-janji yang berkaitan dengan kompensasi ditepati dengan baik, maka karyawan tetap bertahan pada perusahaan.

#### C. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar

Dengan parameter sebesar negatif 0,003 dan nilai C.R negatif 0,030 kurang dari 1,967 dengan probabilitas 0,976 lebih dari 0,05. Menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja terutama kepuasan terhadap kompensasi pada karyawan perusahaan konsultan perencana bangunan tidak signifikan mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaannya. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purna (2011) yang menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi keluar.

Hasil wawancara dengan beberapa responden menguatkan hasil penelitian diatas. Keikhlasan dan rasa

syukur terhadap kompensasi yang diterima membuat responden bertahan pada pekerjaannya sekarang. Responden merasa bahwa kompensasi yang diterima merupakan rizki dari Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa yang wajib disyukuri berapapun besarnya. Walaupun terkadang merasa tidak puas, responden enggan untuk meninggalkan pekerjaan mereka sekarang jika faktor utamanya adalah semata-mata kompensasi yang didapat.

#### *D. Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi dan Keadilan Prosedural Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja*

Kepuasan kerja merupakan outcome dari sebuah keadilan. Keadilan distributif kompensasi dan keadilan prosedural kompensasi akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan perusahaan konsultan perencana bangunan. Penelitian menunjukkan hasil bahwa Keadilan Distributif Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, hal ini menunjukkan bahwa karyawan perusahaan konsultan perencana bangunan merasa puas terhadap pekerjaannya apabila perusahaan secara adil memberikan kompensasi sesuai dengan distribusinya, dan akan merasakan ketidakpuasan apabila distribusi pemberian kompensasi dilaksanakan dengan tidak adil.

Hasil penelitian mengenai keadilan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil estimasi sebesar 0,043 dengan nilai C.R positif 0,274 kurang dari 1,967 dengan probabilitas 0,784 lebih dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh keadilan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kerja tidak signifikan walaupun hubungannya positif. Dapat diartikan bahwa prosedur-prosedur pemberian kompensasi pada perusahaan konsultan perencana tidak signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan tidak begitu memperdulikan proses bagaimana kompensasi diberikan oleh perusahaan. Nilai dari kompensasi lebih mempengaruhi rasa puas karyawan perusahaan konsultan perencana bangunan.

Penelitian ini sejalan dan bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ali dan Saifullah (2014) dalam jurnalnya "*Distributive and Procedural Justice as Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Case Study of Banking Sector of Balochistan*", yang menunjukkan hasil bahwa keadilan distributif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, begitu juga keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

#### *E. Pengaruh Pelanggaran Kontrak Psikologis terhadap Kepuasan Kerja*

Diterimanya hipotesis 7 yang menyebutkan bahwa pelanggaran kontrak psikologis berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, menunjukkan bahwa karyawan perusahaan konsultan

perencana bangunan puas dengan pekerjaannya apabila janji-janji yang diberikan oleh perusahaan ditepati dengan baik, dan akan merasa tidak puas apabila terjadi pelanggaran kontrak psikologis.

Hasil wawancara dengan beberapa responden di salah satu perusahaan menguatkan hasil penelitian ini. Karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka ketika janji-janji seperti pemberian bonus pada akhir proyek tidak diberikan sesuai yang disampaikan oleh perusahaan. Ketidakpuasan juga ditunjukkan dengan menurunnya semangat kerja dari para karyawan.

#### *F. Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi, Keadilan Prosedural Kompensasi dan Pelanggaran Kontrak Psikologis terhadap Intensi Keluar*

Parameter estimasi nilai pengaruh langsung dan tidak langsung melalui variabel pemediasi "Kepuasan Kerja" menunjukkan bahwa variabel Keadilan Distributif Kompensasi, Keadilan Prosedural Kompensasi dan Pelanggaran Kontrak Psikologis berpengaruh langsung terhadap Intensi Keluar. Hasil pengujian variabel mediasi mengindikasikan bahwa Keadilan Distributif Kompensasi, Keadilan Prosedural Kompensasi dan Pelanggaran Kontrak Psikologis berpengaruh lebih baik jika tidak melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi.

Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara dengan responden yang menyebutkan bahwa keinginan untuk keluar karyawan akan timbul tanpa dipengaruhi rasa puas ataupun tidak. Kepuasan terhadap kompensasi tidak mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar. Keadilan dan ketepatan janji yang diberikan oleh perusahaan yang langsung mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar. Keikhlasan dan rasa syukur terhadap kompensasi yang diterima membuat responden bertahan pada pekerjaannya sekarang. Responden merasa bahwa kompensasi yang diterima merupakan rizki dari Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa yang wajib disyukuri berapapun besarnya. Walaupun terkadang merasa tidak puas, responden enggan untuk meninggalkan pekerjaan terkecuali mereka mendapatkan perilaku tidak adil dan sering mendapatkan janji-janji palsu dari perusahaan.

## IV. KESIMPULAN

- Keadilan Distributif Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap Intensi Keluar. Hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian dan hipotesis pertama (Ha1), sehingga hipotesis pertama penelitian ini diterima.
- Keadilan Prosedural Kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Intensi Keluar. Hasil penelitian tidak sesuai dengan tujuan penelitian dan hipotesis kedua (Ha2), sehingga hipotesis kedua penelitian ini ditolak.

- c. Pelanggaran Kontrak Psikologis berpengaruh positif signifikan terhadap Intensi Keluar. Hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian dan hipotesis ketiga (Ha3), sehingga hipotesis ketiga penelitian ini diterima.
- d. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Intensi Keluar. Hasil penelitian tidak sesuai dengan tujuan penelitian dan hipotesis keempat (Ha4), sehingga hipotesis keempat penelitian ini ditolak.
- e. Keadilan Distributif Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian dan hipotesis kelima (Ha5), sehingga hipotesis kelima penelitian ini diterima.
- f. Keadilan Prosedural Kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian tidak sesuai dengan tujuan penelitian dan hipotesis keenam (Ha6), sehingga hipotesis keenam penelitian ini ditolak.
- g. Pelanggaran Kontrak Psikologis berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian dan hipotesis ketujuh (Ha7), sehingga hipotesis ketujuh penelitian ini diterima.
- h. Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh antara Keadilan Distributif Kompensasi terhadap Intensi Keluar. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis kedelapan (Ha8) dalam penelitian ini ditolak.
- i. Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh antara Keadilan Prosedural Kompensasi terhadap Intensi Keluar. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis kedelapan (Ha9) dalam penelitian ini ditolak.
- j. Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh antara Pelanggaran Kontrak Psikologis terhadap Intensi Keluar. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis kedelapan (Ha10) dalam penelitian ini ditolak.
- k. Keadilan Distributif berpengaruh signifikan terhadap income individu.

## V. SARAN

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa keadilan distributif kompensasi berpengaruh signifikan terhadap intensi keluar. Bagi perusahaan konsultan perencana bangunan, untuk menekan angka keinginan keluar dari karyawan, keadilan dalam pemberian kompensasi harus diperhatikan. Keadilan perusahaan dalam pemberian kompensasi sesuai dengan distribusinya akan mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Bagi perusahaan konsultan perencana bangunan, diharapkan dapat memenuhi janji-janji yang diberikan kepada karyawan agar dapat menekan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Adanya pengingkaran janji-janji yang diberikan perusahaan kepada karyawan, akan berdampak pada keinginan karyawan meninggalkan perusahaan.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawan konsultan perencana bangunan, dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi secara adil sesuai dengan distribusinya. Dan juga dapat dilakukan dengan memenuhi kesepakatan-kesepakatan yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan.

Dengan adanya keterbatasan dalam penelitian ini, penelitian selanjutnya disarankan agar peneliti dapat lebih meluangkan waktu dalam memberikan kuesioner kepada responden, dan memberikan arahan terlebih dahulu atau mendampingi mereka dalam mengisi kuesioner. Hal ini diharapkan dapat memperbaiki kualitas dari jawaban responden.

Pada penelitian selanjutnya juga disarankan untuk melakukan pilot testing agar kuesioner benar-benar dapat dipahami oleh responden. Pilot testing dapat dilakukan dengan cara mengujicoba dan mendiskusikan kuesioner dengan kerabat yang memiliki karakteristik sama dengan responden.

Perlunya penelitian lanjutan dengan menggunakan model penelitian yang berbeda sehingga diperoleh gambaran akurasi dari penelitian ini, sebagai pembanding sekaligus sebagai generalisasi. Atau dilakukan penelitian dengan variabel yang sama namun dengan metode kualitatif agar dapat lebih mendalam dalam menangkap fenomena yang terjadi.

Responden dalam penelitian ini hanya berasal dari lima kantor perusahaan konsultan perencana bangunan di DIY, sehingga penelitian selanjutnya hendaknya dapat dilakukan dengan memperbanyak sampel jumlah kantor konsultan perencana bangunan yang dijadikan objek penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdillah, Fuad. (2012). Hubungan Kohevititas Kelompok dengan Intensi Turnover pada Karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*. 1(2), hal: 52-58.
- [2] Ali, Muhammad, and Saifullah, Zahid. (2014). Distributive and Procedural Justice as Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Case Study of Banking Sector of Balochistan. *European Journal of Business and Management*. Vol.6, No.34, 2014
- [3] Ferdinand, A. (2005). *Structural equation modeling dalam penelitian manajemen*. Edisi 5. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- [4] Ghozali, I. (2014). *Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 22.0 update Bayesian SEM*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- [5] Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, PT. Prehallindo, Jakarta.
- [6] Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Andi. Yogyakarta
- [7] Purna, I Nyoman. (2011). Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional: Pengaruhnya Terhadap Intensi Keluar. Tesis Universitas Udayana Bali
- [8] Robbins, Stephen P and Judge, Timothy A. (2009). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.

- [9] Rousseau, D.M. (1995), *Psychological Contracts in Organizations Understanding the Written and Unwritten Agreements*, Sage, London.
- [10] Suazo, M.M. (2009). The mediating role of psychological contract violation on the relations between psychological contract breach and work-related attitudes and behaviors, *Journal of Managerial Psychology* Vol. 24 Iss 2 pp. 136 – 160
- [11] Tjahjono, H. K. (2010). *Manajemen Berkeadilan dan Pengaruhnya pada Outcomes Perusahaan*, Pidato Pengukuhan Jabatan Guru Besar FE UMY.
- [12] \_\_\_\_\_. (2011). The Configuration among Social Capital, Distributive and Procedural Justice and Its Consequences to Individual Satisfaction. *International Journal of Information and Management Sciences* Vol 22, No 1, March 2011