



**PENGARUH ORGANIZATIONAL JUSTICE TERHADAP TURNOVER
INTENTION PEGAWAI DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN
KELAS IIA PANCUR BATU**

Yohannes Williams Sihombing, Padmono Wibowo

Manajemen Pemasarakata, Fakultas Ilmu Pemasarakatan,

Politeknik Pengayoman Indonesia

Abstrak

Keberhasilan organisasi sektor publik sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, di mana tingginya turnover pegawai dapat mengganggu produktivitas, merusak kualitas kebijakan, dan meningkatkan biaya operasional. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh organizational justice terhadap turnover intention di Lapas Kelas IIA Pancur Batu. Organizational justice mencakup tiga dimensi: distributive, procedural, dan interactional justice. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan populasi 110 pegawai, dan penentuan sampel berdasarkan tabel Krejcie dan Morgan. Data dikumpulkan melalui kuesioner Google Form dengan 24 indikator pernyataan, dan dianalisis menggunakan uji normalitas, regresi linier sederhana, uji signifikansi, serta uji determinasi melalui IBM SPSS versi 26. Hasil menunjukkan persamaan regresi $Y = 44,508 + (-0,341)X$, yang berarti setiap peningkatan 1% pada organizational justice menurunkan turnover intention sebesar 0,341%. Uji signifikansi menunjukkan nilai $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Organizational justice berpengaruh terhadap turnover intention sebesar 27,4%, sementara 72,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Temuan ini menegaskan pentingnya keadilan organisasi dalam menekan niat keluar pegawai.

Kata Kunci: Lapas Kelas IIA Pancur Batu, Organizational Justice, Turnover Intention.

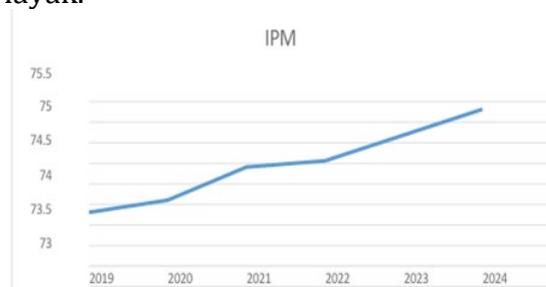
PENDAHULUAN

Organisasi sektor publik adalah lembaga yang menyediakan barang dan jasa serta pelayanan publik untuk masyarakat, yang pendanaannya berasal dari pajak dan pendapatan negara lainnya, sesuai dengan ketentuan hukum (Zulinda & Wibowo, 2023). Organisasi sektor publik adalah instansi pemerintah yang memiliki status hukum yang sah, didukung oleh negara untuk menjalankan kepentingan rakyat di berbagai bidang yang bersifat kompleks (Yulda, 2023). Tujuan utama dari Organisasi sektor publik ini adalah untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan meningkatkan kesejahteraan umum (Prasetyo & Wikaningtyas, 2025)

Keberhasilan organisasi sektor publik dalam memberikan pelayanan yang optimal bergantung dengan sistem yang melibatkan berbagai komponen, termasuk Sumber Daya Manusia (Pandensoalng et al., 2021). Karena sumber daya manusia adalah orang yang menghasilkan, mengatur, dan memanfaatkan berbagai sumber daya lainnya. Manajemen sumber daya manusia harus bekerja dengan baik untuk membantu organisasi mencapai tujuan dan strateginya, serta menurunkan biaya operasional, meningkatkan kepuasan karyawan sehingga mengurangi keinginan untuk berpindah, dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Inayati et al., 2024)

Pentingnya pembangunan manusia dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas sangatlah besar, karena hal ini membantu negara dalam memanfaatkan sumber daya yang ada dengan maksimal dan mencapai kemakmuran yang berkelanjutan (Pramodatiara, 2025). Demikian pula, organisasi sektor publik juga memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kualitas sumber daya manusia ini dapat

diukur melalui Indeks Pembangunan Manusia (IPM) yang mencakup tiga dimensi, yaitu umur panjang dan sehat, pengetahuan, dan standar hidup yang layak.



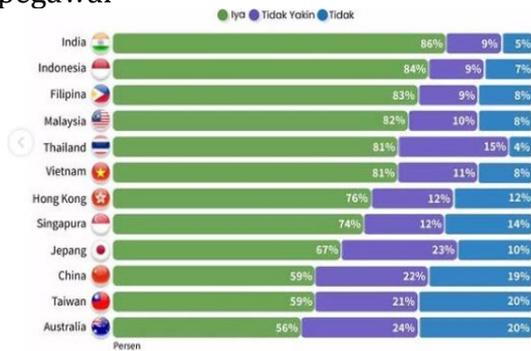
Gambar 1. Indeks Pembangunan Manusia Tahun 2019-2024

Sumber: Badan Pusat Statistik (diolah penulis 29 Maret 2025)

Selama 5 tahun terakhir, terlihat adanya peningkatan dari tahun 2020 hingga 2024, di mana angka indeks naik dari 72,81 pada tahun 2020 menjadi 75,02 pada tahun 2024. Tren ini menunjukkan adanya perbaikan dalam aspek pendidikan, kesehatan, dan standar hidup masyarakat, yang merupakan komponen utama dalam perhitungan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) menurun dari tahun sebelumnya. Peningkatan ini jelas menunjukkan bahwa semua dimensi IPM yang dievaluasi telah berkembang dengan baik; khususnya, standar hidup layak dan pengetahuan telah meningkat. Kualitas hidup masyarakat (IPM) sendiri merupakan indikator penting untuk menilai seberapa baik suatu negara meningkatkan kualitas hidup masyarakatnya (Anjani & Pangestuti, 2024)

Pemasyarakatan sebagai bagian organisasi sektor publik memiliki peranan dalam rangka pembinaan warga binaan. Peran tersebut sesuai dengan Undang-Undang No. 22 Tahun 2022 tentang Pemasyarakatan, khususnya Pasal 2 poin b, yang menjabarkan tentang sistem pemasyarakatan diselenggarakan untuk tujuan "meningkatkan kualitas kepribadian dan kemandirian warga binaan agar

menyadari kesalahan, memperbaiki diri, dan tidak mengulangi tindak pidana, sehingga dapat diterima kembali oleh lingkungan masyarakat, dapat hidup secara wajar sebagai warga yang baik, taat hukum, bertanggung jawab, dan dapat aktif berperan dalam pembangunan” (Putra & Pangestuti, 2024). Namun hal itu bisa berjalan kurang efektif di karenakan turnover pegawai



Gambar 2. Presentase Turnover Intention Pekerja Asia Pasifik

Sumber: dataindonesia.id (23 febuari 2025)

Menurut laporan dari Michael Page, 74% pekerja di kawasan Asia Pasifik berencana untuk meninggalkan pekerjaan mereka pada tahun 2022. Angka ini lebih tinggi lagi di Asia Tenggara, dengan 81% pekerja yang berencana resign. Jika dilihat berdasarkan negara, India mencatatkan angka tertinggi dengan 86% pekerja yang berencana mengundurkan diri, diikuti oleh Indonesia dengan 84%. Di Filipina, 83% pekerja berniat untuk pindah pekerjaan, sementara 82% pekerja di Malaysia memiliki rencana serupa. Di Thailand dan Vietnam, persentase pekerja yang berencana resign tercatat 81%. Hong Kong memiliki 76% pekerja yang berencana untuk mengundurkan diri, sementara di Singapura jumlahnya mencapai 74%. Di Jepang, 67% pekerja mengungkapkan rencana serupa. China dan Taiwan memiliki 59% pekerja yang memiliki rencana tersebut dan yang paling rendah

adalah Australia yang memiliki 54% pekerja.

Sebagai lembaga yang berperan dalam pembinaan narapidana, Lapas Kelas IIA Pancur Batu tidak hanya harus memperhatikan pembinaan narapidana, tetapi juga menjaga kesejahteraan pegawai melalui prinsip-prinsip keadilan yang berlaku di dalam organisasi. Salah satu faktor utama yang memengaruhi di dalam organisasi adalah keadilan dalam pengelolaan organisasi (Kasyfillah Muhamad, 2024), yang tercermin dalam prinsip organizational justice. Keadilan organisasi ini mengatur bagaimana pegawai diperlakukan dalam aspek pembagian tugas, imbalan, pengambilan keputusan, serta hubungan interpersonal di tempat kerja.

Dalam 5 tahun terakhir terdapat 12 pegawai Lembaga Pemasyarakatan kelas IIA Pancur Batu yang pindah dari Unit Plaksanaan Teknis tersebut. Turnover yang tinggi dalam institusi ini dapat mengganggu kontinuitas pelayanan, menurunkan moral kerja, dan meningkatkan biaya rekrutmen serta pelatihan bagi pegawai baru (Anggoro & Rifani, 2024). Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention, termasuk Organizational justice, menjadi krusial untuk mengembangkan strategi yang efektif dalam mengurangi niat pindah kerja di kalangan pegawai (Sari & Sahrah, 2024). Meskipun turnover intention Pegawai Negeri Sipil (PNS) cenderung lebih rendah dibandingkan dengan karyawan swasta, turnover di kalangan PNS dapat sangat mengganggu produktivitas, menghancurkan kualitas nasihat kebijakan, mengganggu proyek-proyek besar, dan meningkatkan biaya (Praningtyas & Rahayu, 2024)

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis bagaimana Organizational Justice terhadap turnover intention di Lapas Kelas IIA Pancur Batu. Penelitian ini menawarkan kebaruan

yang signifikan dalam studi organizational justice dengan memfokuskan pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pancur Batu yang belum banyak diteliti. Penelitian ini juga mengisi permasalahan yang ada dalam penelitian terdahulu dengan memberikan wawasan tentang pengaruh dimensi organizational justice terhadap turnover intention pegawai di lembaga pemsarakatan, penelitian ini memberikan kontribusi baru dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pemsarakatan. Dengan penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana keadilan dalam organisasi dapat mempengaruhi keinginan pegawai untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaannya. Dengan demikian, penelitian mengenai pengaruh Organizational justice terhadap turnover intention di Lapas Kelas IIA Pancur Batu menjadi sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja dan stabilitas organisasi (Frischa & Kusmiyanti, 2022)

METODE PENELITIAN

Mengacu pada rumusan masalah yang telah ditetapkan dalam penelitian sebelumnya terkait pengaruh Organizational Justice terhadap turnover intention pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pancur Batu, maka desain penelitian 35 yang akan digunakan adalah survey design. Menurut Creswell (2014) survey design sebagai suatu metode penelitian yang menginvestigasi populasi besar dengan menggunakan teknik sampel, di mana survei dilakukan melalui distribusi kuesioner atau skala pada sampel untuk mendapatkan gambaran mengenai sikap, opini, perilaku, atau karakteristik responden.

Data primer didapat secara langsung dan menjadi data utama. Data ini didapatkan dengan pembagian kuesioner, wawancara, survei, dan lain

lain. Penelitian ini mengumpulkan data primer dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden yang merupakan pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pancur Batu

Data sekunder dikumpulkan untuk menjadi pelengkap data dan diperoleh melalui perantara. Data ini didapatkan dari penelitian terdahulu baik berupa artikel ilmiah, buku, peraturan perundang-undangan, serta penelitian terdahulu. Sumber data sekunder ini harus relevan dengan permasalahan penelitian.

Penelitian ini menargetkan populasi sebesar 110 pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pancur Batu. Untuk menentukan sampel pada penelitian ini, merujuk pada populasi pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pancur Batu.

Dalam penelitian ini, dilakukan uji validitas untuk mengetahui ketepatan dan kecermatan skala yang digunakan oleh peneliti dalam menginterpretasikan pengaruh organizational justice terhadap turnover intention pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pancur Batu. Tingkat reliabilitas variabel penelitian yang akan digunakan dilihat dari hasil statistik Cronbach Alpha. Suatu variabel dinyatakan Reliable ketika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60. Semakin nilai Alphanya mendekati 1 maka nilai reliabilitasnya akan semakin terpercaya.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner dan studi pustaka. Dalam penelitian ini menggunakan software IBM SPSS versi 26 dalam melakukan analisis data dengan melakukan beberapa uji yaitu uji normalitas, uji regresi linear sederhana, uji signifikansi dan uji determinasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan perolehan data primer yang peneliti dapatkan dari penyebaran kuesioner yang diberikan kepada 86 orang responden penelitian

pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pancur Batu maka diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	77	89.5	89.5	89.5
	Perempuan	9	10.5	10.5	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Sumber: Data SPSS Primer (Diolah penulis 13 Mei 2025)

Pada tabel mengenai distribusi jenis kelamin responden dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini merupakan pegawai yang berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 77 orang atau sebesar 89.5% dari total responden. Sedangkan, responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 9 orang atau sebesar 10.5% dari total responden. Data diatas memberikan gambaran bahwa mayoritas petugas di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pancur Batu berjenis kelamin laki laki. Jumlah tersebut merupakan perbandingan sumber daya manusia dari klasifikasi jenis kelamin di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pancur Batu. Hal tersebut dapat diketahui dari setiap penerimaan pegawai khususnya di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pancur Batu, jumlah formasi untuk laki-laki lebih besar dibandingkan dengan jumlah formasi perempuan. Jenis pekerjaan yang dihadapi pun membutuhkan tenaga fisik yang lebih baik dengan mayoritas pekerjaan berada di lapangan sehingga pegawai laki-laki memiliki syarat yang strategis. Sedangkan pegawai perempuan banyak yang mendapatkan posisi dalam kegiatan administrasian dan pengelolaan Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pancur Batu.

Peneliti menggunakan ukuran 20 item pernyataan tentang

Organizational Justice yang kemudian disebarkan kepada 86 sampel responden dalam bentuk kuesioner. Diketahui nilai r tabel dari 86 sampel responden adalah 0,207 sehingga item pernyataan dapat dinyatakan valid apabila r hitung >0,207. Selain itu, pernyataan dapat dikatakan valid apabila nilai signifikansi <0,05 (kurang dari 0,05) dan pearson correlation bernilai positif. Hasil pengujian Organizational Justice scale adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Organizational Justice

No	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
X 1	0,244	0,207	Valid
X 2	0,402	0,207	Valid
X 3	0,350	0,207	Valid
X 4	0,285	0,207	Valid
X 5	0,370	0,207	Valid
X 6	0,330	0,207	Valid
X 7	0,366	0,207	Valid
X 8	0,229	0,207	Valid
X 9	0,236	0,207	Valid
X 10	0,396	0,207	Valid
X 11	0,311	0,207	Valid
X 12	0,296	0,207	Valid
X 13	0,357	0,207	Valid
X 14	0,504	0,207	Valid
X 15	0,378	0,207	Valid
X 16	0,447	0,207	Valid
X 17	0,371	0,207	Valid
X 18	0,286	0,207	Valid
X 19	0,363	0,207	Valid
X 20	0,415	0,207	Valid

Sumber: Hasil Uji Validitas Melalui SPSS (11 Mei 2025)

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilihat dari perbandingan nilai R hitung dan R tabel, maka diperoleh sebanyak 20 item pernyataan yang memiliki R hitung lebih besar dibandingkan R tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item adalah valid. Peneliti menggunakan ukuran 4 item pernyataan tentang Turnover Intention pegawai yang kemudian disebarkan kepada 86 sampel responden dalam bentuk kuesioner. Diketahui nilai r tabel dari 86 sampel responden adalah 0,207 sehingga item pernyataan dapat

dinyatakan valid apabila r hitung $> 0,207$. Selain itu, pernyataan dapat dikatakan valid apabila nilai signifikansi $< 0,05$ (kurang dari 0,05) dan pearson correlation bernilai positif. Hasil pengujian validitas Turnover Intention adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Turnover Intention

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y_1	0,803	0,207	Valid
Y_2	0,667	0,207	Valid
Y_3	0,762	0,207	Valid
Y_4	0,824	0,207	Valid

Sumber: Hasil Uji Validitas Melalui SPSS (12 Mei 2025)

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilihat dari perbandingan nilai R hitung dan R tabel, maka didapatkan sebanyak 4 item pernyataan yang memiliki R hitung lebih besar dibandingkan R tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item adalah valid.

Peneliti menggunakan ukuran 20 item pernyataan tentang Organizational Justice yang kemudian disebarkan kepada 86 sampel responden dalam bentuk kuesioner. Apabila Cronbach's Alpha diperoleh nilai $\alpha > 0,6$ (lebih besar dari 0,6) maka instrument pengukuran tersebut terpercaya dan dapat digunakan. Hasil pengujian Organizational Justice scale adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Organizational Justice

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,613	20

Sumber: Hasil Uji Reliabilitas melalui SPSS (12 Mei 2025)

Nilai Cronbach's Alpha dari dengan 20 item pernyataan sebesar 0,613. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan peneliti memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Oleh karena itu, alat ukur ini dapat

dikatakan layak digunakan untuk mengukur penelitian ini.

Peneliti menggunakan ukuran 4 item pernyataan tentang Turnover Intention yang kemudian disebarkan kepada 86 sampel responden dalam bentuk kuesioner. Apabila Cronbach's Alpha diperoleh nilai $\alpha > 0,6$ (lebih besar dari 0,6) maka instrumen pengukuran tersebut terpercaya dan dapat digunakan. Hasil pengujian Turnover Intention adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Turnover Intention

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,761	4

Sumber: Hasil Uji Reliabilitas melalui SPSS (12 Mei 2025)

Nilai Cronbach's Alpha dari dengan 4 item pernyataan sebesar 0,761. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan peneliti memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Oleh karena itu, alat ukur ini dapat dikatakan layak digunakan untuk mengukur penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap true score dari masing-masing variabel, diperoleh ringkasan statistik deskriptif yang memuat nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan simpangan baku (standard deviation) sebagaimana ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 6. Ukuran Pemusatan Data Variabel

	N	Min	Max	Mean	Std.Deviation
Organizational Justice	86	86	100	92.19	3.933
Turnover Intention	86	8	18	13.08	2.563

Sumber: Data SPSS Primer (Diolah penulis 17 Mei 2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai minimum untuk variabel organizational justice dari 86 jawaban responden adalah 86, sedangkan nilai maksimum adalah 100. Adapun rata-rata keseluruhan jawaban responden adalah 92,19 dengan standar

deviasi 3,933. Sementara itu, variabel turnover intention dari 86 jawaban responden adalah 8, sedangkan nilai

maksimum adalah 18. Adapun rata-rata keseluruhan jawaban responden adalah 13,08 dengan standar deviasi 2,563

Tabel 7. Ukuran Pemusatan data dimensi

Variabel	Dimensi	N	Min	Max	Mean	Std.Dev
Organizational Justice	Distributive Justice	86	19	25	23.0	1.343
	Procedural Justice	86	25	30	27.77	1.412
	Interactional Justice	86	36	45	41.33	2.272
Turnover Intention	Commitment To The Organization	86	4	10	6.57	0.768
	Initiative and proactivity	86	2	5	4.37	0.768
	hope for the future	86	1	4	2.14	0.897

Sumber: Data SPSS Primer (Diolah penulis 17 Mei 2025)

Dilihat dari tabel diatas dimensi organizational justice, Distributive Justice memiliki nilai minimum 19 dan memiliki nilai maximum adalah 25. Adapun rata rata jawaban responden adalah 23,09 dengan standar deviasi 1,343. Procedural justice memiliki nilai minimum 25 dan memiliki nilai maximum adalah 30. Adapun rata rata jawaban responden adalah 27,77 dengan standar deviasi 1,412. Interactional justice memiliki nilai minimum 36 dan memiliki nilai maximum adalah 45. Adapun rata rata jawaban responden adalah 41,33 dengan standar deviasi 2,272.

Pada dimensi turnover intention, commitment to the organization memiliki nilai minimum 4 dan memiliki nilai maximum adalah 10. Adapun rata rata jawaban responden adalah 6.57 dengan standar deviasi 1,315. Initiative and proactivity memiliki nilai minimum 2 dan memiliki nilai maximum adalah 5. Adapun rata rata jawaban responden adalah 4,37 dengan standar deviasi 0,768. Hope for the future memiliki nilai minimum 1 dan memiliki nilai maximum adalah 4. Adapun rata rata jawaban responden adalah 2,14 dengan standar deviasi 0,897.

Uji normlitas suatu data dilakukan guna mengetahui sampel yang merupakan objek penelitian dapat berdistribusi normal atau tidak.

Pengujian yang dilakukan menggunakan taraf signifikansi (α) sebesar 5% atau 0,05. Kesimpulan yang diperoleh dari pengujian normalitas data yakni apabila nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal. Apabila nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-tailed) < 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data hasil pengujian tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dengan One Sample Kolmogorov-Smirnov pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel:

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

One-sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.18443762
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.060
	Negative	-.063
Test Statistic		.063
Asymp.Sig. (2-tailed)		.200c,d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data		
c.Lilliefors Significance Correction		
d.This is a lower bound of the true significance		

Sumber: Data SPSS Primer (Diolah penulis 17 Mei 2025)

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa hasil uji normalitas yang dilakukan peneliti memperoleh nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Dimana nilai

tersebut sesuai dengan syarat uji normalitas yakni dengan hasil $0,200 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa data yang dimiliki terdistribusi secara normal karena mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Oleh sebab itu, penelitian ini dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat pada penelitian. Peneliti melakukan uji determinasi untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh variabel bebas yakni *organizational justice* terhadap variabel terikat yakni *turnover intention*. Hasil uji determinasi yang dilakukan peneliti ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 9. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.523a	.274	.265	2.197
a. Predictors: (Constant), Organizational Justice				
b. Dependent Variable: Turnover Intention				

Sumber: Data SPSS Primer (Diolah penulis 17 Mei 2025)

Berdasarkan tabel mengenai hasil uji determinasi diatas, didapatkan nilai R sebagai koefisien korelasi yaitu sebesar 0,523. Hal tersebut menandakan bahwa terdapat hubungan korelasi yang bersifat positif kuat antara variabel independen (*organizational justice*) dan variabel dependen (*turnover intention*) dikarenakan lebih dari 0,5. Tabel hasil uji determinasi diatas juga menunjukkan bahwa nilai R square (r^2) sebesar 0,274 yang mana hal tersebut menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel *organizational justice* secara menyeluruh dapat mempengaruhi naik turunnya variabel *turnover intention*. Berdasarkan nilai R square tersebut menunjukkan bahwa persentase pengaruh *organizational justice*

terhadap *turnover intention* di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pancur Batu sebesar 27,4%. Sedangkan sisanya sebesar 72,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Hal ini menandakan bahwa masih terdapat variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap variabel *turnover intention* pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pancur Batu selain *organizational justice*.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *organizational justice* terhadap *turnover intention* pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pancur Batu. Pernyataan tersebut dibuktikan dengan hasil uji signifikansi yang diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000. Uji signifikansi memiliki syarat jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang menandakan adanya pengaruh secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sedangkan H_0 diterima dan H_a ditolak apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 atau yang menandakan tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji signifikansi menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh *organizational justice* terhadap *turnover intention* pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pancur Batu.

Besarnya persentase pengaruh yang diberikan oleh variabel *organizational justice* terhadap *turnover intention* diperoleh dari uji determinasi, yang mana dalam penelitian ini nilai R square (r^2) sebesar 0,274 atau dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh variabel *organizational justice* sebagai variabel bebas memiliki pengaruh sebesar 27,4% terhadap variabel *turnover intention* sebagai variabel terikat. Sisanya sebesar 72,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Variabel

organizational justice dalam model ini tidak sepenuhnya kuat dalam menjelaskan variabel turnover intention. Hal tersebut menandakan bahwa terdapat variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap turnover intention di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pancur Batu. Menurut hasil analisis yang dilakukan, pengaruh organizational justice sebesar 27,4% terhadap turnover intention pegawai menunjukkan bahwa organizational justice merupakan salah satu faktor penentu turnover intention pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pancur Batu. Tingginya pengaruh organizational justice yang diberikan terhadap turnover intention dapat dilihat dari hasil univariat bahwa persepsi pegawai sebagian besar memiliki tingkat organizational justice yang cukup baik. Hasil tersebut menggambarkan organizational justice di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pancur Batu. menandakan bahwa keadilan dalam organisasi berjalan secara positif dan kondusif serta cukup adil dirasakan oleh pegawai. Oleh karena itu, untuk mengurangi turnover intention pegawai harus mengambil langkah langkah efektif untuk memberikan keadilan organisasi.

Organizational justice menjadi penyebab atas meningkat dan menurunnya turnover intention pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pancur Batu (Ruktipriangga et al., 2022). Dengan adanya organizational justice yang positif maka pegawai akan merasa terikat secara emosional dan berkomitmen terhadap organisasi. Ini akan berdampak pada turnover intention pegawai (Ardian Rizky Putranto & Budi Priyatmono, 2025). Untuk dapat mengurangi turnover intention organisasi harus membangun keadilan organisasi dan menghilangkan praktik-praktik yang dapat menyebabkan ketidakadilan organisasi. Dengan demikian, organisasi perlu

memastikan bahwa keadilan organisasi diterapkan sehingga tingkat turnover intention dapat berkurang (Agil et al., 2024)

SIMPULAN

Tujuan utama dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh organizational justice terhadap turnover intention pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pancur Batu. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan peneliti maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif organizational justice terhadap turnover intention pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pancur Batu. Hal tersebut menunjukkan bahwa organizational justice memiliki dampak terhadap turnover intention pegawai. Tingkat pengaruh organizational justice terhadap turnover intention pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pancur Batu adalah sebesar 27,4%, sedangkan sisanya sebesar 72,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa turnover intention pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pancur Batu juga dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel organizational justice, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut terkait variabel apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai selain variabel *organizational justice*

DAFTAR PUSTAKA

Agil, M. D. R., Suwanto, & Hendrik. (2024). Pengaruh Organizational Justice dan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT . Waja Inti Lestari. *Simetris*, 1(1), 525-534.

Anggoro, P., & Rifani, D. N. (2024). Pengaruh Work Environment (Lingkungan Kerja) Terhadap Organizational Commitment (Komitmen Organisasi) Pegawai Di Lembaga Pemasarakatan Kelas Iii Rangkasbitung. *Journal of Management*, 17(1), 65-75.

- Anjani, R. M., & Pangestuti, N. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas Iib Cilacap. *Journal of Management*, 17(1), 411–425.
- Ardian Rizky Putranto, & Budi Priyatmono. (2025). Kepemimpinan Dalam Menciptakan Inovasi Kemajuan Lembaga Pemasyarakatan Di Indonesia Untuk Strategi Menuju Pemasyarakatan Yang Modern. *Journal Central Publisher*, 2(7), 2306–2310. <https://doi.org/10.60145/jcp.v2i7.482>
- Frischa, & Kusmiyanti. (2022). Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen Beban Kerja Berlebih Terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIA Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(3), 365–372.
- Inayati, W., Syahriani, E., & Mirza, M. (2024). (STUDI PADA LEMBAGA RESTORATIVE JUSTICE WORKING GROUP ACEH) Pendahuluan (Introduction). 5(10), 27–37. <https://doi.org/10.55178/idm.v5i10.470>
- Kasyfillah Muhamad, J. O. (2024). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PEMBIMBING KEMASYARAKATAN DI BAPAS KELAS I MALANG 1* Muhammad 1, 2. *Journal of Manajemen*, 17(1), 77–86.
- Pandensoalng, O., Sudjadi, A., & Indyastuti, D. (2021). Perbedaan antara Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Karyawan dan Dukungan Sosial Narapidana di Lapas High Risk dan Lapas Medium Risk di Nusakambangan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi (JEBA)*, 23(1), 59–73. <http://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/jeba/article/view/1789/1708>
- Pramodatiara, N. (2025). THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL JUSTICE ON EMPLOYEE ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT CLASS IIA PALU CORRECTIONAL INSTITUTION 1* Ade Novita Pramodatiara, 2 Kusmiyanti. *Journal of Management*, 18(1), 1607–1621.
- Praningtyas, A. D., & Rahayu, M. (2024). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Perkembangan Karir Pegawai Perempuan Di Lapas Perempuan Kelas Iia Jakarta. 17(1), 147–156.
- Prasetyo, A. D., & Wikaningtyas, S. U. (2025). Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Kebijakan Remunerasi Pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas Iib Wonosari Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Indonesia*, 3(1), 1–20.
- Putra, K. H. D., & Pangestuti, N. (2024). Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Lapas Kelas Iia Kerobokan. *Journal of Management: Small and ...*, 17(1), 125–136. <https://ejurnal.undana.ac.id/index.php/JEM/article/view/16328%0Ahttps://ejurnal.undana.ac.id/index.php/JEM/article/download/16328/6734>
- Ruktipriangga, L., Putra, I. N. N. A., & Julaha, S. (2022). Pengaruh Remunerasi, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas Iib Dompu. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 401–413. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i2.475>
- Sari, N., & Sahrah, A. (2024). Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Petugas Pemasyarakatan. Peran Psikologi Dalam Pemberdayaan Masyarakat Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Indonesia. *Prosiding Seminar Nasional 2024 Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta*, 712–719.
- Yulda, A. (2023). Pengaruh Kemampuan, Motivasi, Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas Iib Pariaman. *Jurnal Economina*, 2(7), 1677–1698. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.666>
- Zulinda, D., & Wibowo, P. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Yang Melayani Terhadap Organizational Citizenship Behavior. ... *Servanda: Jurnal Hukum Islam Dan ...*, 1(1), 1–6. <https://journal.alshobar.or.id/index.php/lespas/article/view/68>