



## Pengaruh *Organizational Justice*, *Job Insecurity* dan Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Karyawan Mood Studios di Jakarta Selatan)

Ratna Febriyani Safitri<sup>1\*</sup>, Widi Wahyudi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur, Indonesia

E-mail: [ratnafstr@gmail.com](mailto:ratnafstr@gmail.com)<sup>1</sup>, [widi.wahyudi@budiluhur.ac.id](mailto:widi.wahyudi@budiluhur.ac.id)<sup>2</sup>

\*Korespondensi penulis: [ratnafstr@gmail.com](mailto:ratnafstr@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to determine whether there is an influence on Organizational justice (X1), Job insecurity (X2), and Career Development (X3) on Turnover intention at Mood Studios in South Jakarta. The research used in this study is quantitative, the sampling technique used is non probability. The sample used in this study were 53 respondents. The analysis technique used is descriptive analysis (primary data), the analytical tool used is multiple linear regression using SPSS v.22 software. The results of this study indicate the regression value equation, namely  $Y = 30,088 + (-0,22) X1 + 0,350 X2 + 0,306 X3 + \epsilon$  so it can be concluded that Organizational justice has no significant effect on Turnover intention, Job insecurity has no significant effect on Turnover intention, Career Development has a significant effect on Turnover intention. Contribution of the three independent variables  $R^2$  is 53.7% to Turnover intention (Y) and the remaining 46.3% is influenced by other factors.*

**Keywords:** *Career Development, Job Insecurity, Organizational Justice, Turnover Intention.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Keadilan Organisasi (X1), Ketidakamanan Kerja (X2), dan Pengembangan Karir (X3) terhadap Turnover Intention di Mood Studios di Jakarta Selatan. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non probabilitas. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 53 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif (data primer), alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS v.22. Hasil penelitian ini menunjukkan persamaan nilai regresi yaitu  $Y = 30,088 + (-0,22) X1 + 0,350 X2 + 0,306 X3 + \epsilon$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Keadilan Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention, Job Insecurity tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention, Career Development berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Kontribusi ketiga variabel independen  $R^2$  sebesar 53,7% terhadap Turnover Intention (Y) dan sisanya sebesar 46,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Kata Kunci:** Keadilan Organisasi, Ketidakamanan Kerja, Pengembangan Karir, Turnover Intention.

### 1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia pada hakikatnya adalah langkah merencanakan, melatih, merekrut, mengembangkan, mempertahankan, dan memanfaatkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, karena sumber daya manusia sangat penting artinya dalam menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi (Robbins, 2010).

*Turnover intention* merupakan keinginan seseorang untuk keluar dari pekerjaannya yang berhubungan dengan ketidakpuasan yang menimbulkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya untuk mencari pekerjaan lain yang menurutnya lebih baik atau ke tempat kerja

yang diwujudkan nya.

*Organizational justice* (Keadilan organisasi) adalah salah satu masalah yang dapat mempengaruhi keinginan berpindah seorang karyawan. Keadilan organisasi ini dapat dikatakan sebagai sejauh mana seorang karyawan merasa diperlakukan adil dalam sebuah perusahaan dimana tempat nya bekerja .

*Job insecurity* (ketidakamanan kerja) merupakan suatu kondisi dimana karyawan merasa takut, cemas, bingung atau merasa terancam dari pekerjaannya yang disebabkan berbagai macam faktor mulai dari lingkungan kerja, ketidakpastian pendapatan, pekerjaan kontrak dan lain sebagainya.

Pengembangan karir adalah sebuah proses yang dilakukan oleh perusahaan melalui departemen HR dengan melibatkan usaha karyawan untuk mengubah status, posisi, atau jabatan karyawan itu sendiri. Tidak hanya perihal jabatan dan *salary*, pengembangan karir juga berfokus pada peningkatan kemampuan karyawan untuk menggali potensi dan memberikan performa terbaiknya bagi perusahaan. Setiap karyawan menginginkan karirnya berkembang agar mereka dapat meningkatkan dan mengembangkan kemampuan atau *skill* pribadinya.

## **2. KAJIAN TEORI**

### ***Turnover Intention***

*Turnover intention* merupakan keinginan seseorang untuk keluar dari pekerjaannya yang berhubungan dengan ketidakpuasan yang menimbulkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya untuk mencari pekerjaan lain (Putra & Suana, 2022)

*Turnover intention* didefinisikan sebagai suatu langkah menuju kesadaran bahwa keinginan seseorang untuk pindah, yakni dari tempat kerja yang satu ke yang lain belum terwujud (Marcella & Ie, 2022). Mengacu pada Bogar *et al.* (2021) *turnover intention* mempunyai Indikator pengukuran terdiri atas:1. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*). 2. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*). 3. Niat untuk keluar (*Intention to quit*).

Berdasarkan definisi *turnover intention* dari beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk pindah atau keluar dari perusahaan tempatnya bekerja sekarang ke perusahaan lain yang menurutnya lebih baik atau yang diwujudkan.

### ***Organizational Justice***

Keadilan Organisasi merupakan sebuah persepsi dari anggota yang ada di perusahaan yang dimana mereka berpikir, membandingkan, serta memberikan penilaian atas apa yang telah ia terima dari perusahaan, dalam konteks ini seperti penghargaan (*reward*) dan menjadikan karyawan mempunyai kinerja yang baik, sikap yang relevan dalam mengerjakan pekerjaan serta dapat membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

*Organizational justice* (Keadilan organisasi) adalah penilaian pegawai terhadap seberapa adil atau layak perlakuan organisasi terhadap dirinya (Robbins, 2010:23). *Organizational justice* dianggap faktor penting di dalam organisasi, karena teori keadilan menyatakan bahwa karyawan cenderung membandingkan rasio antara usaha atau kontribusi yang ia lakukan harus seimbang dengan hasil yang ia terima (Gibson et al., 2005) Keadilan sebuah organisasi adalah salah satu masalah yang dapat mempengaruhi keinginan berpindah seorang karyawan.

Keadilan organisasi ini dapat dikatakan sebagai sejauh mana seorang karyawan atau pegawai merasa diperlakukan sama atau adil dalam sebuah perusahaan dimana tempat karyawan bekerja, konsep keadilan organisasi ini menyatakan persepsi karyawan mengenai bagaimana mereka diperlakukan adil serta setara menurut Gomez dalam (Pramushinta et al., 2024).

### ***Job Insecurity***

Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) merupakan suatu tingkat dimana para karyawan merasa pekerjaannya terancam dan tidak berdaya untuk melakukan apapun pada posisi tersebut.

Mengacu pada Greenhalgh dalam (Desvarani & Tamami, 2019) kondisi kerja yang tidak aman (*job insecurity*) menimbulkan rasa khawatir dan tidak berdayanya karyawan dalam menghadapi berbagai gangguan dan ancaman dalam melakukan pekerjaannya, yang mungkin akan berakibat hilangnya sebagian atau keseluruhan aspek - aspek pekerjaan mereka.

*Job insecurity* juga diartikan sebagai perasaan tegang, gelisah, khawatir, stres, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan pada pekerja. (Saylor, 2011)

Jika dikaitkan dengan kondisi karyawan menurut (Gayatri & Muttaqiyathun, 2020) *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah ubah (*perceived impermanence*). Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang

sifatnya hanya sesaat atau pekerjaan kontrak.

### **Pengembangan Karir**

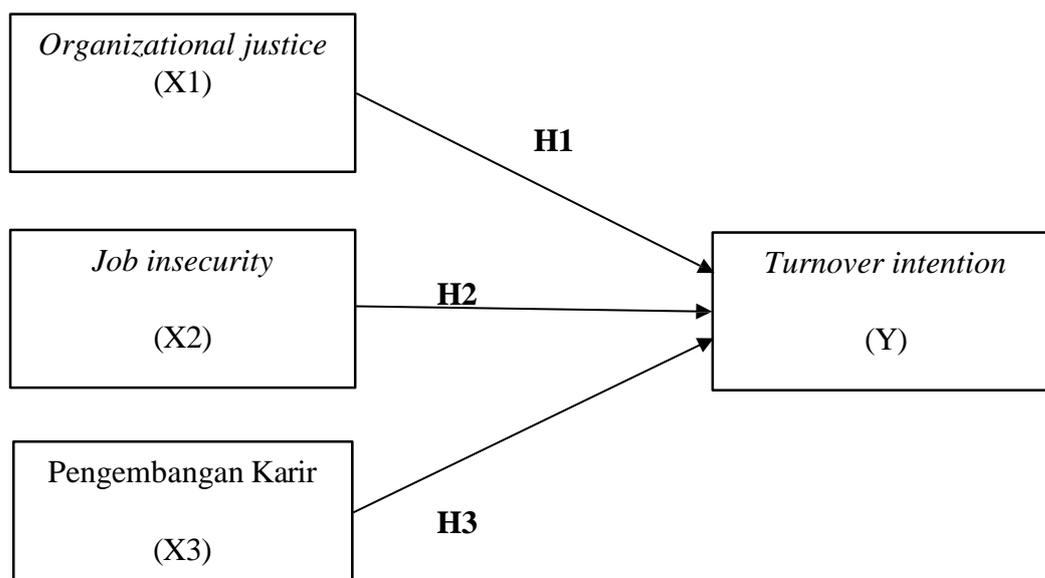
Pengembangan karir adalah sebuah proses yang dilakukan oleh perusahaan melalui departemen HR dengan melibatkan usaha karyawan untuk mengubah status, posisi, atau jabatan karyawan itu sendiri. Tidak hanya perihal jabatan dan *salary*, pengembangan karir juga berfokus pada peningkatan kemampuan karyawan untuk menggali potensi dan memberikan performa terbaiknya bagi perusahaan.

Pengembangan karir merupakan sebuah proses seorang individu yang berkelanjutan melalui rangkaian tingkatan yang dirancang secara organisasi atau formal fokus oleh suatu perusahaan dalam rangka proses mengembangkan sumber manusia yang dimiliki daya untuk memenuhi kebutuhan organisasi (Dayona & Rinawati, 2016).

Pengembangan karir didefinisikan promosi yang memberikan tanggung jawab, hak, serta status yang lebih berat kepada karyawan (Hasibuan, 2017).

Adapun pendapat dari (Handoko & Rambe, 2018) bahwa pengembangan karir adalah pengelolaan karir dan kemampuan dalam meningkatkan semangat kerja yang dikelola oleh perusahaan untuk selalu melakukan hal-hal yang terbaik demi kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan.

### **Kerangka Berpikir**



Sumber: Data Hasil Olah Sendiri.

**Gambar 1. Kerangka Teoritis**

## **Hipotesis**

H0 : *Organizational justice* tidak berpengaruh terhadap *Turnover intention*

H1 : *Organizational justice* berpengaruh terhadap *Turnover intention*

H0 : *Job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *Turnover intention*

H2 : *Job insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover intention*

H0 : Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

H3 : Pengembangan Karir berpengaruh terhadap *Turnover intention*

## **3. METODE PENELITIAN**

### **Populasi**

Populasi merupakan kumpulan sesuatu atau individu yang sama dalam ruang lingkup yang sama. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada dalam obyek atau subyek, tetapi karakteristik atau sifat tertentu yang dimiliki suatu obyek atau subyek.

Populasi dalam penelitian ini adalah pihak Mood Studios di Jakarta Selatan sebanyak 55 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari karyawan Mood Studios Jakarta Selatan.

### **Sampel**

Sampel merupakan bagian dari suatu populasi penelitian yang digunakan untuk menjawab hasil dari suatu penelitian. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Suhendar et al., 2022).

Teknik *sampling* merupakan teknik untuk pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* (Sugiyono, 2019).

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Mood Studios di Jakarta Selatan yang berjumlah 53 karyawan. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari karyawan Mood Studios Jakarta Selatan.

### **Teknik Sampling**

Teknik *sampling* merupakan teknik untuk pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* (Sugiyono, 2019).

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Mood Studios di Jakarta Selatan yang berjumlah 53 karyawan. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer

yang diperoleh langsung dari karyawan Mood Studios Jakarta Selatan.

### Model Penelitian

Model dalam penelitian ini dapat digunakan dengan regresi linear berganda, yaitu analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y	= <i>Turnover intention</i>
$\alpha$	= Nilai Konstanta
$\beta_1$	= Koefisien regresi pada <i>Organizational justice</i>
$\beta_2$	= Koefisien regresi pada <i>Job insecurity</i>
$\beta_3$	= Koefisien regresi pada Pengembangan Karir
X <sub>1</sub>	= Variabel <i>Organizational justice</i>
X <sub>2</sub>	= Variabel <i>Job insecurity</i>
X <sub>3</sub>	= Variabel Pengembangan Karir
$\epsilon$	= Faktor pengganggu di luar model ( <i>error</i> )

### Alat Analisis

Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan program software *Microsoft Excel* 2021 dan *Statistics Product Service and Solution* (SPSS) versi 22. Data yang diolah adalah data yang diperoleh dari data primer berupa kuesioner yang telah disebar dan dijawab oleh 53 orang responden yang telah ditabulasi di *Microsoft Excel* 2021 dan dihitung berdasarkan SPSS versi 22.

## 4. HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas

Hasil uji validitas dilihat pada tabel *Item-Total Statistics* dari output SPSS. Penentuan apakah *item-valid* atau tidak dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* dengan nilai r tabel *Pearson Product Moment*. Jika nilai r hitung > r tabel maka item dikatakan valid. Sebaliknya jika r hitung < r tabel maka item dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini menggunakan 53 responden, dimana  $df = n - 2$ ,  $df = 53 - 2 = 51$ ,  $df = 0,2706$ .

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	<i>Corrected Item - Total Correlation</i>	Keterangan
<i>Turnover Intention (Y)</i>	Item 1	0,673	Valid
	Item 2	0,453	Valid
	Item 3	0,708	Valid
	Item 4	0,447	Valid
	Item 5	0,716	Valid
	Item 6	0,682	Valid
	Item 7	0,383	Valid
<i>Organizational Justice (X1)</i>	Item 1	0,449	Valid
	Item 2	0,747	Valid
	Item 3	0,707	Valid
	Item 4	0,653	Valid
	Item 5	0,77	Valid
	Item 6	0,696	Valid
	Item 7	0,61	Valid
	Item 8	0,493	Valid
	Item 9	0,696	Valid
<i>Job Insecurity (X2)</i>	Item 1	0,646	Valid
	Item 2	0,815	Valid
	Item 3	0,433	Valid
	Item 4	0,618	Valid
	Item 5	0,339	Valid
	Item 6	0,614	Valid
	Item 7	0,697	Valid
Pengembangan Karir (X3)	Item 1	0,552	Valid
	Item 2	0,734	Valid
	Item 3	0,666	Valid
	Item 4	0,585	Valid
	Item 5	0,575	Valid
	Item 6	0,613	Valid
	Item 7	0,7	Valid
	Item 8	0,653	Valid
	Item 9	0,372	Valid

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pernyataan selalu konsisten, Koefisien reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *Cronbach Alpha*. Penghitungan dalam penelitian ini dilakukan dengan dibantu program SPSS V.22, diketahui  $n = 53$ , *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ , maka pernyataan dapat dikatakan reliabel atau konsisten.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Organizational Justice</i> (X1)	0,886	Reliabel
<i>Job Insecurity</i> (X2)	0,842	Reliabel
Pengembangan Karir (X3)	0,87	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,83	Reliabel

### Uji Normalitas

Berdasarkan asumsi untuk analisis regresi linier berganda yaitu data harus berdistribusi normal. Maka akan dilakukan uji normalitas terhadap variabel X1, X2, X3 dan Y. Untuk nilai dari variabel X1, X2, X3 dan Y diambil dari nilai masing masing data yang sudah valid dan reliabel. Uji normalitas untuk tiap variabel pada penelitian ini dilakukan dengan analisis One Sample Kolmogorov-Smirnov.

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters <sup>b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.17883822
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.049
	Negative	-.054
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of true significance.  
the

Berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar  $0,200 > 0,05$ . Dari hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. Hasil Uji Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	30.088	7.885		3.816	.000		
<i>Organizational justice</i>	-.222	.147	-.221	-1.507	.138	.838	1.193
<i>Job insecurity</i>	.350	.202	.238	1.736	.089	.958	1.044
Pengembangan Karir	.306	.146	.310	2.101	.041	.823	1.215

a. Dependent Variable: *Turnover intention*

Sumber: SPSS V.22

Hasil dari Output SPSS Coefficient adalah tidak terdapat multikolinieritas berdasarkan pada tabel 4 dapat dilihat bahwa masing-masing variabel independen memiliki:

1) *Organizational justice* (X1)

- *Tolerance* : 0,838 > 0,1

- VIF : 1,193 < 10

2) *Job insecurity* (X2)

- *Tolerance* : 0,958 > 0,1

- VIF : 1,044 < 10

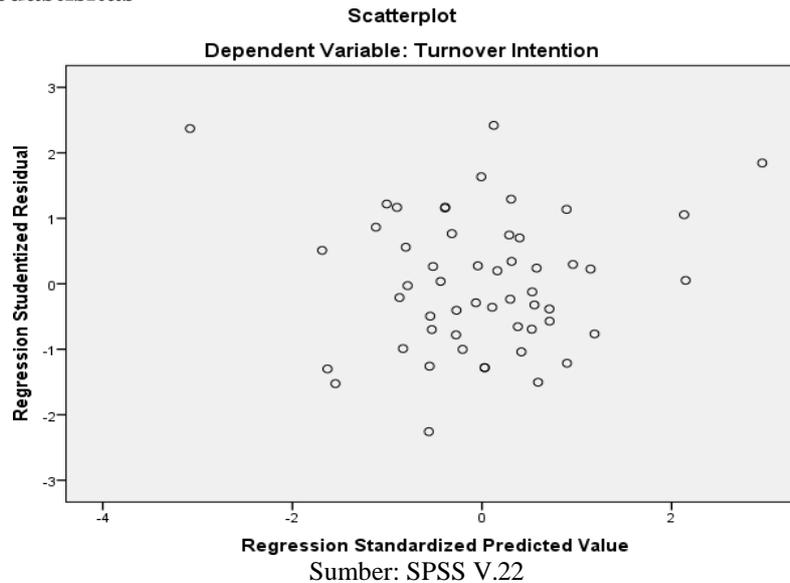
3) Pengembangan Karir (X3)

- *Tolerance* : 0,823 > 0,1

- VIF : 1,215 < 10

Dari tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* dari ketiga variabel independen lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10. Jadi dapat dikatakan bahwa semua variabel independen dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas sehingga data tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

## Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan dari gambar 2 dapat disimpulkan bahwa titik-titik data tidak membentuk suatu pola yang teratur, maka dapat dikatakan bahwa variabel dependen *turnover intention* terbebas dari heteroskedastisitas.

## Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.088	7.885		3.816	.000
	<i>Organizational justice</i>	-.222	.147	-.221	-1.507	.138
	<i>Job insecurity</i>	.350	.202	.238	1.736	.089
	Pengembangan Karir	.306	.146	.310	2.101	.041

a. Dependent Variable: *Turnover intention*

Sumber : SPSS V.22

Dari data tabel 5 dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 30.088 + (-0.222)X_1 + 0.350X_2 + 0.306X_3 + \epsilon$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Konstanta (30.088) artinya jika *Organizational justice* ( $X_1$ ), *Job insecurity* ( $X_2$ ), dan Pengembangan Karir ( $X_3$ ) sebesar 0, maka *Turnover intention* sebesar 30.088.

- 2) Koefisien regresi variabel *Organizational justice* ( $X_1$ ) sebesar -0.222 tanda negatif artinya penurunan nilai *Turnover intention* sebesar -1 akan mengakibatkan penurunan *Turnover intention* (Y) sebesar 22,2% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
- 3) Koefisien regresi variabel *Job insecurity* ( $X_2$ ) sebesar 0,350. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan *Turnover intention* sebesar 35% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
- 4) Koefisien regresi variabel Pengembangan Karir ( $X_3$ ) sebesar 0,306. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan *Turnover intention* sebesar 30,6% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap yang lain tetap.

### Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)

**Tabel 6. Hasil Uji R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.685 <sup>a</sup>	.469	.537	1.433	1.605

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, *Organizational justice*, *Job insecurity*

b. Dependent Variable: *Turnover intention*

Sumber: SPSS V.22

Berdasarkan tabel 6 tersebut dapat diketahui bahwa Koefisien Determinasi/KD/*Adjusted R Square* menunjukkan 0.537 artinya sebesar 53,7% dari nilai *Turnover intention* (Y) dipengaruhi oleh variabel *Organizational justice* ( $X_1$ ), *Job insecurity* ( $X_2$ ), Pengembangan Karir ( $X_3$ ). Sedangkan sisanya 46,3% (100% - 53,7%) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

## Uji Signifikan Parsial (Uji T)

**Tabel 7. Uji T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.088	7.885		3.816	.000
	<i>Organizational justice</i>	-.222	.147	-.221	-1.507	.138
	<i>Job insecurity</i>	.350	.202	.238	1.736	.089
	Pengembangan Karir	.306	.146	.310	2.101	.041

a. Dependent Variable: *Turnover intention*

Sumber: SPSS V.22

Aturan dalam Uji T sebagai berikut :

- 1) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen.
- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya, ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen.
- 3) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya, variabel dependen signifikan terhadap variabel dependen.
- 4) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya, variabel dependen tidak signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil Uji T pada tabel:

1) *Organizational justice* ( $X_1$ )

a.  $T_{hitung} (-1,507) < T_{tabel} (2,009)$ , maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

b. Sig. (0,138)  $> (0,05)$ , maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

Artinya, variabel *Organizational justice* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*.

2) *Job insecurity* ( $X_2$ )

a.  $T_{hitung} (1,736) < T_{tabel} (2,009)$ , maka  $H_2$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

b. Signifikan (0,089)  $> (0,05)$ , maka  $H_2$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

Artinya variabel *Job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*.

3) Pengembangan Karir ( $X_3$ )

a.  $T_{hitung} (2,101) > T_{tabel} (2,009)$ , maka  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

b. Signifikan (0,041)  $< (0,05)$  maka  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Artinya variabel Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *Organizational justice* (X1), *Job insecurity* (X2) dan Pengembangan Karir (X3) terhadap *Turnover intention* (Y) pada pada Karyawan Mood Studios di Jakarta Selatan. Menurut pembahasan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) *Organizational justice* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* pada Karyawan Mood Studios di Jakarta Selatan.
- 2) *Job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* pada Karyawan Mood Studios di Jakarta Selatan.
- 3) Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* pada Karyawan Mood Studios di Jakarta Selatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5). <https://doi.org/10.1037/h0040968>
- Adelina, R., Anto, A., & Asriwati, A. (2019). Pengaruh program pemberian makanan tambahan pemulihan (PMT-P) pada balita dengan status gizi kurang usia 24-59 bulan di Puskesmas Teluk Karang Kota Tebing Tinggi. *Jurnal Prima Medika Sains*, 1(1).
- Akhmal. (2018). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1).
- Amaliah, N. (2020). Pengaruh organizational justice, job insecurity dan job environment terhadap job satisfaction pegawai honorer pada kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba.
- Arpika Sari, R., Andika, R., & Hasibuan, H. A. (2022). An influence of organizational culture, motivation and work discipline on performance of employees at the Center for Forest Area Construction, Region I, Medan. *Rowter Journal*, 1(1), 9–17. <https://doi.org/10.33258/rowter.v1i1.573>
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh job insecurity dan job stress terhadap turnover intention. *Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi*, 10(1). <https://ojs.stan-im.ac.id/index.php/JSMA/article/view/29>
- Bernadin, H. J. (2003). *Human resources management: An experiential approach* (3rd ed.). McGraw-Hill International Edition.

- Bogar, R., Sambul, S., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh beban kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. *Productivity*.
- Dayona, G., & Rinawati, N. (2016). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap employee engagement di PT Andalan Finance Indonesia. *Jurnal Indonesia Membangun*, 15(2), 39–61. <https://jurnal.inaba.ac.id/index.php/JIM/article/view/60>
- Desvarani, R., & Tamami, S. (2019). Pengaruh job insecurity, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap turnover intention pada PT BPR Artha Prima Perkasa Pulau Batam. *Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi*. <https://doi.org/10.47768/gema.v1i1i.16>
- Fauzi, S. (2015). Analisis pengaruh work engagement, organizational justice, organizational commitment dan burnout terhadap kinerja auditor internal. [Unpublished manuscript]. Universitas Islam Indonesia Syarif Hidayatullah Jakarta. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/33274/1/SELVIANI%20FAUZI.pdf>
- Gayatri, E. R., & Muttaqiyathun, A. (2020). Pengaruh job insecurity, beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan milenial. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v5i2.768>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2005). *Organization: Perilaku, struktur, proses*. Binarupa Aksara.
- Ginting, A. B., Nasution, A. I. L., & Syafina, L. (2023). Pengaruh job insecurity, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention di Madrasah Aliyah Negeri Karo. *Pengaruh job insecurity, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention di Madrasah Aliyah Negeri Karo*, 1, 160–177.
- Habibie, F. H., & Sabrina, B. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention pada karyawan hotel. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 23(2), 97–114.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Henneberger, F., Sousa-Poza, A., & Ziegler, A. (2021). Performance pay, sorting, and outsourcing. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1012810>
- Imam, G. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ipmawan, H., Kristanto, D., Naryanto, P., Kuncoro, A. W., Hendrawan, K., & Sari, P. (2023). Pengaruh iklim organisasi, keadilan organisasi dan employee engagement terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi*, 3(1), 78–84. <https://doi.org/10.51903/jupea.v3i1.640>

- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 213. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v6i1.18321>
- McFarlin, D. B., & Sweeney, P. D. (1992). Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. *Academy of Management Journal*, 35.
- Ni Luh Eva Riantini, I. Wayan Suartina, & I. Gede Aryana Mahayasa. (2021). Pengaruh pengembangan karir dan job insecurity terhadap turnover intention. *Journal of Applied Management Studies*, 2(2), 79–90. <https://doi.org/10.51713/jamms.v2i2.34>
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36.
- Ningsih, N. P. T. U., & Suwandana, I. G. M. (2022). The effect of organizational justice, organizational climate and social support on turnover intention in Nadis Herbal Ubud. *European Journal of Business and Management Research*. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.2.1283>
- Pramushinta, A., Winarto, W. W., & Briyanto, F. (2024). Pengaruh work life balance, employee engagement, burnout dan organizational justice terhadap turnover intention pada karyawan generasi Z. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 2(12).
- Putra, & Suana. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 20(1), 105–123.
- Rahayu, G., & Pramularso, E. Y. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai bagian SDM & umum PT KAI Daerah Operasi 1 Jakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Akademi Bina Sarana Informatika*, 17(1). <https://doi.org/10.31294/jp.v17i1.4744>
- Riantini, N. L. E., Suartina, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh pengembangan karir dan job insecurity terhadap turnover intention (Studi pada PT. BPR Nusamba Mengwi). *Journal of Applied Management Studies*, 2(2). [Unpublished manuscript]. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/33274/1/SELVIANI%20FAUZI.pdf>
- Ridlo, I. A. (2012). Turnover (literature review) in Bahasa for healthcare. *Turnover Karyawan*, 6.
- Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. RajaGrafindo Persada. <https://lib.ui.ac.id/detail.jsp?id=20278304>
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Pustaka Setia. <https://media.neliti.com/media/publications/225593-menata-pengembangan-karier-sumber-daya-m-e78b99f7.pdf>
- Santoso, A. P. A. (2022). *Pengantar hukum pidana*. Pustaka Baru Press.

- Saylor, A. (2011). A test of a multidimensional model of job insecurity: The case of Israeli teachers. *Journal of Organizational Behavior*, 17.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian bisnis pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (1st ed.). Alfabeta.
- Suhendar, N., Siregar, L. M., & Simatupang, M. (2022). Komitmen organisasi, kepuasan kerja karyawan dan turnover intention di PT XYZ. *SOUL: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 14(2), 67–77.
- Suprayogi, & Agus. (2021). Analisis pengaruh kinerja lembaga keuangan mikro syariah terhadap perkembangan unit usaha mikro, kecil dan menengah. *Jurnal Neraca Peradaban*, 1(3).
- Sutrawan, I. G. N. E. P. (2019). Atman menuju Brahman. *Jurnal Yoga Dan Kesehatan*, 2(2).
- Tamalika, T. (2017). Analisis pengaruh rekrutmen dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Karyatama Saviera Palembang. *Jurnal Desiminasi Teknologi*, 5(2).
- Wahyudi, W. (2024). Turnover intention pada karyawan: Apakah dipengaruhi oleh komitmen dan pengembangan karir? *Employee Turnover Intention: Is It Influenced by Organizational Commitment, Organizational Justice, and Career Development? Pendahuluan*, 7(1), 69–78.