



**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEADILAN PROSEDURAL
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA AKADEMISI
YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM AL-BASYARIAH**

***THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND PROCEDURAL JUSTICE
ON TURNOVER INTENTION IN THE ACADEMICS OF THE AL-
BASYARIAH ISLAMIC EDUCATION FOUNDATION***

Nita Aryanti¹, Chandra Fitra Arifianto²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : nitaaryanti1503@gmail.com¹, dosen01177@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 26-07-2024

Revised : 31-07-2024

Accepted : 03-08-2024

Published: 05-08-2024

Abstract

This research aims to determine the influence of job satisfaction and procedural justice on turnover intention among Al-Basyariah Islamic Education Foundation academics, both partially and simultaneously. The research method used is quantitative with a descriptive approach. The respondents used were teaching staff (academics) at the Al-Basyariah Islamic Education Foundation, totaling 116 teaching staff. Data collection techniques include distributing questionnaires, field observations, and literature studies. The partial results of the research show that job satisfaction (X_1) has an effect on turnover intention (Y) by 49.7% with the magnitude $t_{count} (10.616) > t_{table} (1.658)$, then procedural justice (X_2) has an effect on turnover intention (Y) by 33.6% with $t_{count} (7.604) > t_{table} (1.658)$. As for the simultaneous results, it shows that job satisfaction (X_1) and procedural justice (X_2) have an effect on turnover intention (Y) by 52.6% with a value of $f_{count} (62.644) > f_{table} (3.076)$.

Keywords : Job Satisfaction, Procedural Justice, Turnover Itention

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan keadilan prosedural terhadap *turnover intention* pada Akademisi Yayasan Pendidikan Islam Al-Basyariah, baik secara parsial dan juga simultan. Metode penelitian yang digunakan berupa kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Responden yang digunakan adalah tenaga pendidik (akademisi) pada Yayasan Pendidikan Islam Al-Basyariah yang berjumlah sebanyak 116 tenaga pendidik. Teknik pengumpulan data mencakup penyebaran kuesioner, observasi lapangan, dan studi literatur. Hasil penelitian secara parsialnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X_1) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 49,7% dengan besaran $t_{hitung} (10,616) > t_{tabel} (1,658)$, kemudian pada keadilan prosedural (X_2) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 33,6% dengan besaran $t_{hitung} (7,604) > t_{tabel} (1,658)$. Adapun untuk hasil simultannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X_1) dan keadilan prosedural (X_2) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 52,6% dengan besaran $f_{hitung} (62,644) > f_{tabel} (3,076)$.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural, *Turnover Itention*



PENDAHULUAN

Dalam konteks manajemen bagi yayasan, prinsip-prinsip manajemen umum tetap berlaku, tetapi penekanannya mungkin berbeda. Kemampuan untuk mengelola dengan efektif sumber daya terbatas, mencapai tujuan nirlaba, dan menjaga hubungan dengan pemangku kepentingan adalah kunci dalam manajemen bagi yayasan. Yayasan sering kali tunduk pada regulasi yang ketat, dan akuntabilitas terhadap pemangku kepentingan adalah aspek penting dari manajemen. Manajemen harus memastikan kepatuhan terhadap regulasi dan transparansi dalam pelaporan.

Yayasan pendidikan harus berkomitmen pada menciptakan lingkungan yang inklusif, mendukung keberagaman, dan menghormati hak asasi manusia. Manajemen SDM harus mencerminkan nilai-nilai ini dalam praktik rekrutmen, promosi, dan perlakuan staf secara umum. Yayasan perlu memperhatikan kesejahteraan fisik dan mental akademisi. Ini melibatkan pemberian fasilitas yang aman dan nyaman, program kesejahteraan, serta dukungan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Organisasi yang baik di dalam yayasan pendidikan memiliki peran penting dalam mencapai tujuan pendidikan, meningkatkan kualitas pembelajaran, dan memberikan dampak positif pada seluruh lingkungan pendidikan. Dalam konteks yayasan pendidikan, pengelolaan sumber daya seperti dana, personel, dan fasilitas menjadi kunci. Organisasi yang baik membantu dalam alokasi dan penggunaan sumber daya dengan efektif, memastikan bahwa kebutuhan pendidikan terpenuhi tanpa pemborosan. Perkembangan yayasan pendidikan agar maju melibatkan serangkaian langkah strategis dan inisiatif untuk meningkatkan kualitas pendidikan, memberikan dampak positif dalam masyarakat, dan memastikan keberlanjutan yayasan.

Peran akademisi dalam yayasan pendidikan sangat kritis, karena mereka berkontribusi secara signifikan pada proses pembelajaran, pengembangan siswa, dan kemajuan yayasan secara keseluruhan. Seperti halnya berkontribusi dalam pengembangan dan peninjauan kurikulum, memastikan relevansi dan keterkaitannya dengan kebutuhan siswa dan menyesuaikan metode pengajaran untuk memenuhi kebutuhan siswa dengan gaya belajar yang beragam.

Turnover intention atau keinginan untuk pindah kerja, dapat menjadi perhatian serius dalam ranah yayasan pendidikan. Faktor-faktor tertentu dapat mempengaruhi keinginan akademisi untuk meninggalkan posisi atau yayasan pendidikan tempat mereka bekerja. Seperti halnya disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, termasuk jumlah jam mengajar, tugas tambahan, atau tanggung jawab administratif yang terlalu besar, serta juga ketidakpuasan terhadap tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan atau kurangnya keterlibatan dalam keputusan organisasi. Yayasan pendidikan dapat mengelola *turnover intention* dengan memahami dan mengatasi faktor-faktor tersebut. Langkah-langkah yang mungkin diambil termasuk memperbaiki kondisi kerja, meningkatkan sistem penghargaan, dan menyediakan peluang pengembangan.



Keberhasilan dan kemajuan suatu yayasan pendidikan sangat bergantung pada reputasi dan kualitasnya dalam masyarakat serta persepsi orang tua terhadapnya sebagai pilihan untuk pendidikan anak-anak mereka. Peran akademisi, termasuk tenaga pengajar, pendidik, dan manajemen yayasan, menjadi faktor kunci dalam membentuk citra dan kualitas yayasan tersebut. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi niat perpindahan akademisi sangat penting untuk meningkatkan keberlangsungan dan reputasi yayasan. Penelitian ini akan menginvestigasi berbagai aspek yang mungkin mempengaruhi niat perpindahan akademisi, termasuk tetapi tidak terbatas pada faktor-faktor organisasional seperti budaya kerja, kebijakan manajemen sumber daya manusia, kondisi kerja, dan dukungan manajemen.

Sektor yayasan pendidikan memiliki hubungan yang erat dengan akademisi, dan keterkaitan sangat mempengaruhi kualitas dan keberlanjutan lembaga pendidikan. Akademisi berperan dalam pengembangan dan implementasi rencana kurikulum yang sesuai dengan visi dan misi tersebut. Keterlibatan akademisi dalam manajemen sumber daya manusia dapat memastikan bahwa lembaga memiliki tim pengajar yang berkualitas dan berkomitmen.

Kepuasan kerja tenaga pendidik bisa saja dapat memiliki hubungan dengan tingkat *turnover intention* pada akademisi yayasan tersebut, di mana kepuasan kerja yang rendah seringkali berkorelasi dengan peningkatan keinginan untuk pindah kerja. Jika tenaga pendidik merasa bahwa gaji mereka tidak sebanding dengan beban kerja atau tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup. Handoko (2020:193), mengemukakan, bahwa kepuasan kerja merupakan pendapatan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan ataupun pegawai terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.

Selanjutnya, pada keadilan prosedural di tempat kerja mencakup persepsi tenaga pendidik tentang keadilan dalam prosedur-prosedur organisasi, termasuk proses pengambilan keputusan, distribusi sumber daya, dan penanganan konflik. Jika tenaga pendidik merasa terlibat dalam proses pengambilan keputusan yang memengaruhi mereka, ini dapat meningkatkan persepsi keadilan prosedural. Sebaliknya, jika keputusan dibuat tanpa keterlibatan atau input dari mereka, hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan dan meningkatkan *turnover intention*. Menurut Robbins (2015:235), keadilan prosedural merupakan persepsi keadilan dari proses pengambilan keputusan yang digunakan untuk menentukan hasil atau penghargaan yang didistribusikan yang mengacu pada persepsi karyawan tentang keadilan di organisasi maupun perusahaan terhadap peraturan dan prosedur.

Keadilan prosedural yang terlihat dan diakui oleh akademisi dapat meningkatkan kepuasan kerja, tentunya mempersepsi bahwa prosedur-prosedur organisasi diterapkan secara adil dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif. Ketika ada konflik atau masalah di lingkungan akademis, keadilan prosedural dapat membantu dalam pengelolaan konflik yang lebih efektif.



METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan berupa kuantitatif dengan pendekatan karakteristik bersifat deskriptif. Menurut Sugiyono (2018:13), menjelaskan bahwa pendekatan kuantitatif melibatkan data konkret yang berupa angka-angka skala likert yang akan diukur menggunakan alat statistik sebagai sarana pengujian dan terkait erat dengan permasalahan yang sedang diselidiki untuk mendapatkan kesimpulan. Lebih lanjut, menurut Ali Maksun (2014:68), mengemukakan bahwa penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan gejala, fenomena, atau peristiwa tertentu.

Operasional Variabel Penelitian

Variabel bebas yang diteliti meliputi; kepuasan kerja (X_1) dan keadilan prosedural (X_2) yang menjadi fokus subjek pembahasan pengaruhnya terhadap variabel dependen atau variabel *turnover intention* (Y). Sementara, pada variabel terikat pada penelitian ini adalah *turnover intention* (Y) yakni, sebagai subjek variabel yang berindikasi adanya pengaruh dari dampak faktor variabel kepuasan kerja (X_1) dan keadilan prosedural (X_2).

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel Independen	Indikator	Nomor Kuesiner	Skala
Kepuasan Kerja (X_1) Sumber: Sule dan Priansa (2018:172)	1. Promosi	1 dan 2	<i>Likert</i>
	2. Supervisi	3 dan 4	
	3. Tunjangan tambahan	5 dan 6	
	4. Penghargaan	7 dan 8	
	5. Prosedur dan peraturan kerja	9 dan 10	
Keadilan Prosedural (X_2) Sumber: Muslimin (2017:38)	1. Kendali proses	1 dan 2	<i>Likert</i>
	2. Kendali keputusan	3 dan 4	
	3. Konsistensi	5 dan 6	
	4. Bebas prasangka	7 dan 8	
	5. Akurasi informasi	9 dan 10	
Variabel Dependen	Indikator	Nomor Kuesiner	Skala
<i>Turnover Intention</i> (Y) Sumber: Sopiha dan Sangadji (2018:209)	1. Tingkat absensi yang meningkat	1 dan 2	<i>Likert</i>
	2. Mulai jenuh dalam bekerja	3 dan 4	
	3. Peningkatan pelanggaran tata tertib	5 dan 6	
	4. Meningkatnya protes keatasan terhadap kebijakan	7 dan 8	
	5. Perilaku negatif yang berbeda dari biasanya	9 dan 10	



1. Variabel Kepuasan Kerja (X_1)

Menurut Wibowo (2016:415), kepuasan kerja adalah semua orang yang bekerja ingin bahagia dengan tempat kerjanya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sebenarnya diharapkan oleh seorang manajer. Untuk melakukannya, manajer harus memahami dengan jelas apa yang perlu dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya. Menurut Sule dan Priansa (2018:172), indikator kepuasan kerja mencakup pada aspek:

a. Promosi

Kepuasan terhadap peluang promosi dapat mencerminkan sejauh mana karyawan merasa diakui dan memiliki kesempatan untuk mengembangkan karier mereka di dalam organisasi. Peluang promosi yang jelas dan adil dapat meningkatkan kepuasan kerja.

b. Supervisi

Kualitas supervisi yang baik dapat berkontribusi pada kepuasan kerja. Supervisi yang mendukung, memberikan umpan balik konstruktif, dan memfasilitasi perkembangan karier dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja.

c. Tunjangan tambahan

Faktor ekonomi, seperti tunjangan tambahan, dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang merasa diberi pengakuan melalui tunjangan tambahan atau insentif dapat merasa lebih dihargai dan puas dengan kompensasi yang mereka terima.

d. Penghargaan

Pengakuan dan penghargaan atas pencapaian atau kontribusi karyawan dapat menjadi indikator penting untuk kepuasan kerja. Penghargaan yang adil dan konsisten dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan.

e. Prosedur dan peraturan kerja

Kepuasan terhadap prosedur dan peraturan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa bahwa aturan yang ada adil, transparan, dan memenuhi kebutuhan individu. Prosedur yang jelas dan diterapkan secara konsisten dapat menciptakan lingkungan kerja yang dapat diterima.

2. Variabel Keadilan Prosedural (X_2)

Menurut Rakmawati Hajiyanti (2016:52), menyatakan bahwa keadilan prosedural adalah persepsi yang ditujukan oleh karyawan ketika melihat perusahaan dalam menjalankan aturan-aturan yang ada. Jadi individu dalam organisasi akan mempersepsikan adanya keadilan prosedural pada saat aturan prosedural yang ada dalam organisasi dapat dilaksanakan dengan baik oleh para pengambil kebijakan. Dengan memastikan bahwa prosedur organisasi dijalankan secara adil, perusahaan dapat meningkatkan kepercayaan dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Indikator-indikator dari keadilan prosedural menurut Muslimin (2017:38) diantaranya sebagai berikut:



- a. Kendali proses
Merujuk pada sejauh mana individu atau kelompok yang terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan memiliki kontrol dan keterlibatan dalam tahapan-tahapan proses tersebut. Kendali proses menciptakan rasa partisipasi yang adil dan memberikan kesempatan bagi semua pihak untuk berkontribusi.
- b. Kendali keputusan
Berkaitan dengan sejauh mana pihak yang terlibat dalam proses pengambilan keputusan memiliki kendali atau pengaruh terhadap hasil keputusan. Kendali keputusan menciptakan keadilan dalam penentuan akhir hasil dan memastikan bahwa keputusan tidak hanya didikte oleh satu pihak atau kelompok.
- c. Konsistensi
Mengacu pada konsistensi penerapan aturan, prosedur, dan kebijakan dalam pengambilan keputusan. Konsistensi menjamin bahwa tindakan atau keputusan yang serupa akan diterapkan dengan cara yang seragam, menghindari perlakuan yang tidak adil atau sewenang-wenang.
- d. Bebas prasangka
Menekankan pentingnya menghindari pandangan atau sikap prasangka yang dapat mempengaruhi objektivitas dalam proses pengambilan keputusan. Bebas prasangka menciptakan lingkungan yang adil dan memberikan peluang yang sama untuk semua individu, tanpa memandang faktor-faktor yang tidak relevan.
- e. Akurasi informasi
Merujuk pada keakuratan dan kebenaran informasi yang digunakan dalam pengambilan keputusan. Keadilan prosedural memerlukan bahwa informasi yang digunakan harus dapat diandalkan dan benar, sehingga keputusan yang diambil dapat berdasarkan fakta dan tidak menimbulkan ketidakadilan.

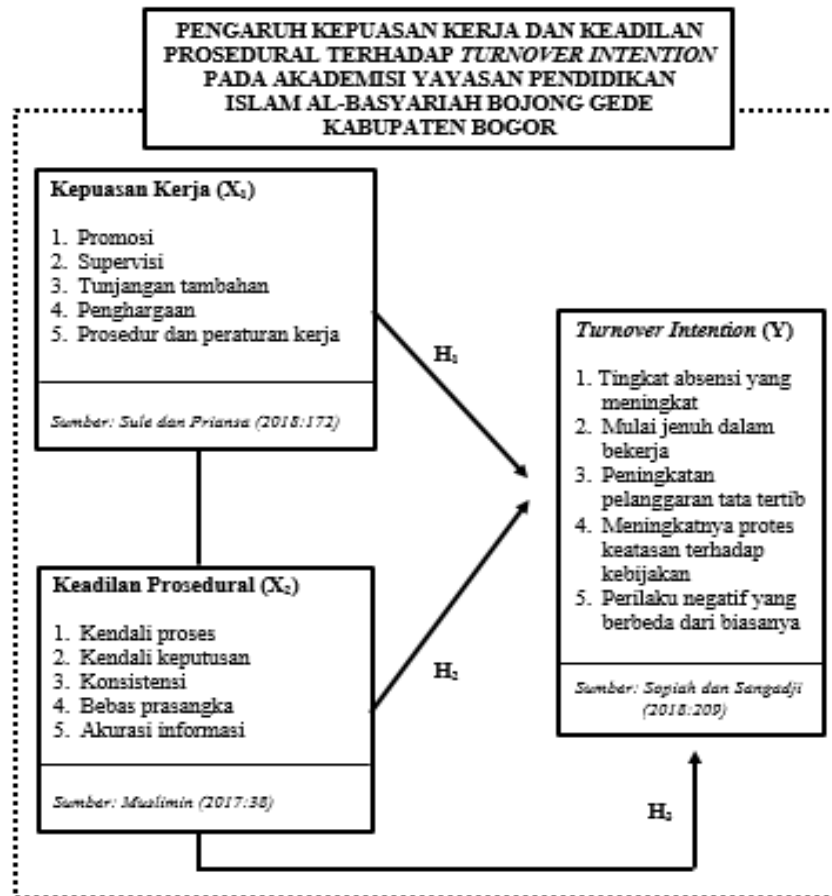
3. Variabel *Turnover Intention* (Y)

Menurut Jaelani (2021:5), dalam bukunya yang berjudul manajemen sumber daya manusia: *Turnover intention* dapat mempengaruhi kualitas kinerja organisasi dan menjelaskan tentang *turnover intention* ialah keinginan tenaga kerja untuk pindah, akan tetapi tidak sampai kepada tahap realisasi untuk pindah ke tempat kerja lainnya. Indikator *turnover intention* menurut Sopiah dan Sangadji (2018:209) adalah:

- a. Tingkat absensi yang meningkat
Peningkatan frekuensi absensi dapat menjadi tanda bahwa seorang karyawan mungkin mengalami ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Tingkat absensi yang meningkat mungkin mencerminkan keinginan menghindari pekerjaan.
- b. Mulai jenuh dalam bekerja
Rasa kejenuhan atau kebosanan dalam bekerja dapat menjadi indikasi bahwa seorang individu mulai kehilangan minat dan motivasi terhadap pekerjaannya. Ini bisa memicu keinginan untuk mencari tantangan baru atau peluang di tempat lain.



- c. Peningkatan pelanggaran tata tertib
Meningkatnya pelanggaran terhadap tata tertib organisasi atau perusahaan dapat menunjukkan adanya ketidakpuasan atau ketidakcocokan dengan norma dan aturan yang berlaku. Ini bisa menjadi sinyal bahwa seseorang merasa tidak nyaman dalam lingkungan kerjanya.
- d. Meningkatnya protes keatasan terhadap kebijakan
Kenaikan dalam protes atau keluhan terhadap kebijakan organisasi dapat mencerminkan ketidaksetujuan terhadap keputusan manajemen atau perubahan kebijakan yang mungkin memengaruhi kondisi kerja. Ini dapat menjadi sinyal bahwa individu merasa tidak didengar atau tidak diakui.
- e. Perilaku negatif yang berbeda dari biasanya
Perubahan perilaku negatif yang signifikan dari biasanya, seperti penurunan semangat kerja, kurangnya partisipasi, atau ketidakpedulian terhadap hasil kerja, dapat mengindikasikan bahwa seseorang sedang mengalami ketidakpuasan yang cukup besar. Pemahaman dan pemantauan terhadap indikator-indikator tersebut dapat membantu organisasi untuk mengidentifikasi potensi *turnover intention* dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan kepuasan dan retensi tenaga kerja.



Gambar 1. Kerangka Berpikir



Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2017:215), merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Maka dalam penelitian ini yang menjadi objek populasi digunakan adalah tenaga pendidik (akademisi) pada Yayasan Pendidikan Islam Al-Basyariah Bojong Gede Kabupaten Bogor yang berjumlah total 163 tenaga pendidik.

Menurut Yusuf (2017:144), sampel merupakan sebagian kecil dari populasi yang menjadi fokus penelitian dan dianggap mampu mewakili seluruh populasi. Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel menggunakan pendekatan *probability sampling*. Sugiyono (2017:120), berpendapat bahwa *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang setara bagi setiap unsur dalam populasi. Penelitian ini mengadopsi *probability sampling* dengan menggunakan teknik *simple random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel acak sederhana tanpa memperhatikan strata yang mungkin ada dalam populasi. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin bertaraf 5% sehingga hasil perhitungan yang didapat sebanyak 116 sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018:137), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Dalam penelitian ini data-data yang dikumpulkan berupa data primer (data pra survei) dan juga data sekunder (data konkrit).

TEKNIK ANALISIS DATA

Instrumen Data Penelitian

Tujuan utama dari instrumen data penelitian adalah mengidentifikasi pola atau tren, serta menghasilkan informasi yang dapat mendukung pembuatan keputusan atau formulasi kesimpulan. Berikut analisis instrumen data yang dilakukan dalam penelitian:

a. Validitas

Menurut Sugiyono (2019:176), uji validitas dalam penelitian, dimana data dinyatakan valid apabila memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* $> r_{\text{tabel}}$.

b. Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130), reliabilitas atau reliabel dalam penelitian kuantitatif yaitu item pertanyaan setiap variabel tersebut konsisten. Maka dalam penelitian ini, uji reliabilitas dengan membandingkan uji statistik nilai standar *Cronbach's Alpha* (α).

Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2015:342), sebuah model regresi bisa digunakan untuk melakukan peramalan sebuah



model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian penelitian ini adalah *kolmogorov-smirnov*. Menurut Santoso (2018:50), dimana dinyatakan terdistribusi normal apabila data memperoleh nilai signifikansi $> 0,05$.

b. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan metode uji *Rank Glejser*. Menurut Ghozali (2018:90), dimana dapat dikatakan terhindar dari gejala heteroskedastisitas jika nilai signifikansi $> 0,050$.

c. Uji Multikolinearitas

Asumsi klasik multikolinieritas, penelitian mempunyai kriteria yang berdasarkan menurut Ghozali (2018:108), dengan acuan; Jika nilai nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas, namun; Jika nilai nilai *Tolerance* $< 0,1$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10 , maka terjadi multikolinieritas.

Analisis Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2018:13), menyatakan: “Data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan data konkret, berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan”. Maka dapat disimpulkan bahwa analisis kuantitatif merupakan metode analisis yang digunakan untuk menggambarkan, menganalisis, dan menginterpretasikan data dalam bentuk angka atau variabel kuantitatif.

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2021:147), koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model (variabel independen) dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

b. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:213), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang harus diuji secara empiris.

**HASIL DAN PEMBAHASAN****Hasil Instrumen Data Penelitian**

Berikut hasil analisis instrumen data yang dilakukan dalam penelitian:

a. Hasil Uji Validitas Penelitian

Tabel 2. Hasil Validitas Data Variabel Kepuasan Kerja (X_1)

No	Pernyataan Kepuasan Kerja	r_{hitung}	Banding	r_{tabel}	Kategori
1	Saya merasa sistem promosi di Yayasan Pendidikan Islam Al-Basyariah memberikan peluang yang adil bagi semua akademisi.	0,545	\geq	0,182	Valid
2	Saya percaya bahwa setiap akademisi memiliki akses yang sama terhadap peluang promosi yang tersedia.	0,710	\geq	0,182	Valid
3	Supervisi yang saya terima memberikan dukungan yang memadai untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan saya.	0,663	\geq	0,182	Valid
4	Adanya supervisi yang baik berkontribusi signifikan terhadap tingkat kepuasan saya dalam bekerja di lingkungan akademis ini.	0,553	\geq	0,182	Valid
5	Tunjangan tambahan yang diberikan oleh Yayasan Al-Basyariah memberikan pengakuan atas kontribusi kerja saya.	0,719	\geq	0,182	Valid
6	Tunjangan tambahan merupakan salah satu faktor yang signifikan dalam meningkatkan kepuasan saya terhadap pekerjaan ini.	0,555	\geq	0,182	Valid
7	Saya merasa dihargai atas kontribusi dan dedikasi saya dalam menjalankan tugas akademis di Yayasan ini.	0,544	\geq	0,182	Valid
8	Penghargaan di lingkungan kerja ini menciptakan atmosfer positif dan kolaboratif di antara akademisi.	0,606	\geq	0,182	Valid
9	Kejelasan mengenai prosedur kerja memudahkan saya untuk memahami tanggung jawab dan hak saya sebagai akademisi.	0,630	\geq	0,182	Valid
10	Adanya peraturan yang jelas memberikan rasa keamanan dan stabilitas dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari.	0,554	\geq	0,182	Valid



Tabel 3. Hasil Validitas Data Variabel Keadilan Prosedural (X₂)

No	Pernyataan Keadilan Prosedural	r _{hitung}	Bandung	r _{tabel}	Kategori
1	Saya merasa bahwa saya memiliki kendali yang memadai terhadap proses keputusan yang memengaruhi pekerjaan saya di Yayasan Pendidikan Islam Al-Basyariah.	0,578	≥	0,182	Valid
2	Kejelasan mengenai langkah-langkah dalam proses pengambilan keputusan memberikan rasa kontrol dan keterlibatan yang signifikan.	0,590	≥	0,182	Valid
3	Proses pengambilan keputusan memberikan akuntabilitas yang jelas, dan saya merasa bahwa keputusan diambil secara objektif dan tidak memihak.	0,628	≥	0,182	Valid
4	Kejelasan mengenai kriteria yang digunakan dalam pengambilan keputusan memberikan dasar yang adil bagi semua pihak yang terlibat.	0,530	≥	0,182	Valid
5	Saya merasa bahwa prosedur dan kebijakan yang diterapkan di Yayasan ini konsisten dan tidak berubah-ubah secara tiba-tiba.	0,597	≥	0,182	Valid
6	Adanya konsistensi memberikan dasar yang solid bagi akademisi untuk merencanakan dan mengelola pekerjaan mereka dengan lebih efektif.	0,514	≥	0,182	Valid
7	Keadilan tanpa prasangka menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung diversitas.	0,657	≥	0,182	Valid
8	Adanya komitmen untuk bebas prasangka memberikan kepercayaan kepada akademisi bahwa mereka dinilai berdasarkan kemampuan dan pencapaian mereka.	0,649	≥	0,182	Valid
9	Saya yakin bahwa informasi yang digunakan dalam proses keputusan di Yayasan ini akurat dan dapat diandalkan.	0,588	≥	0,182	Valid
10	Sistem pengumpulan dan penyebaran informasi di lembaga ini dirancang untuk memastikan ketepatan dan keandalan data.	0,575	≥	0,182	Valid



Tabel 4. Hasil Validitas Data Variabel *Turnover Intention* (Y)

No	Pernyataan <i>Turnover Intention</i>	r_{hitung}	Bandung	r_{tabel}	Kategori
1	Tingginya tingkat absensi saya saat ini mencerminkan adanya kebutuhan untuk merenungkan kembali kepuasan kerja saya di lembaga ini.	0,571	≥	0,182	Valid
2	Tingkat absensi yang meningkat mencerminkan kurangnya kepuasan saya terhadap pekerjaan di Yayasan Pendidikan Islam Al-Basyariah.	0,470	≥	0,182	Valid
3	Seringkali, saya merasa bekerja seperti beban yang berat dan kurangnya tantangan baru membuat saya merasa jenuh.	0,616	≥	0,182	Valid
4	Rasa jenuh yang semakin mendalam merupakan indikator bahwa perubahan atau peningkatan kepuasan kerja perlu diakomodasi.	0,705	≥	0,182	Valid
5	Pelanggaran tata tertib yang terus meningkat menciptakan atmosfer kerja yang tidak kondusif dan mengganggu kesejahteraan bersama.	0,502	≥	0,182	Valid
6	Saya percaya bahwa menangani pelanggaran tata tertib dengan serius dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi niat untuk meninggalkan pekerjaan.	0,508	≥	0,182	Valid
7	Saya merasa bahwa semakin banyak protes atau keluhan yang diajukan kepada atasan mengenai kebijakan kerja di Yayasan ini.	0,608	≥	0,182	Valid
8	Saya percaya bahwa mendengarkan protes dan tanggapan terhadap kebijakan dapat membantu meningkatkan keadilan prosedural dan mengurangi niat untuk berpindah pekerjaan.	0,628	≥	0,182	Valid
9	Perilaku negatif yang muncul dapat diartikan sebagai respons terhadap ketidakpuasan terhadap kondisi kerja.	0,554	≥	0,182	Valid
10	Saya merasa bahwa adanya perubahan perilaku negatif menjadi tanda peringatan bahwa perlu ada tindakan untuk meningkatkan kepuasan dan keadilan kerja.	0,634	≥	0,182	Valid



Berdasarkan data pada uji validitas, setiap item pada variabel kepuasan kerja (X_1), keadilan prosedural (X_2), dan *turnover intention* (Y) mempunyai nilai r_{hitung} yang lebih tinggi dibandingkan r_{tabel} (0,182), yang berarti item-item pada keseluruhan variabel penelitian telah sah dan dapat digunakan sebagai data untuk analisis.

b. Hasil Uji Reliabilitas Penelitian

Tabel 5. Hasil Reliabilitas Penelitian

Variabel	Standar <i>Cronbach's Alpha (a)</i>	Hasil Nilai <i>Cronbach's Alpha (a)</i>	Kategori
Kepuasan Kerja (X_1)	0,60	0,810	Reliabel
Keadilan Prosedural (X_2)	0,60	0,793	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,60	0,779	Reliabel

Berdasarkan data pada uji reliabilitas, maka dapat disimpulkan bahwa reliabilitas variabel kepuasan kerja (X_1), keadilan prosedural (X_2), dan *turnover intention* (Y) memiliki nilai keseluruhan yang reliabel dan nilai yang lebih tinggi dari standar *Cronbach's Alpha* (0,60).

Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

**Tabel 6. Hasil Pengujian Normalitas (Metode *Kolmogorov-Smirnov*)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		116
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,21909659
Most Extreme Differences	Absolute	,075
	Positive	,063
	Negative	-,075
Test Statistic		,075
Asymp. Sig. (2-tailed)		,153^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan data uji normalitas, maka dapat dijelaskan bahwa hasil uji normalitas menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,153, nilai tersebut dapat disimpulkan ($0,153 > 0,05$), maka data dikatakan terdistribusi normal.



b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Pengujian Gejala Heteroskedastisitas (Metode Rank Glejser)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,983	1,813		2,748	,007
Kepuasan Kerja	-,046	,056	-,099	-,815	,417
Keadilan Prosedural	-,017	,051	-,042	-,345	,730

a. Dependent Variable: Abs_Residual

Berdasarkan data uji heteroskedastisitas, maka dapat dijelaskan bahwa hasil uji heteroskedastisitas dengan metode *Rank Glejser* menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,417 (X_1) dan 0,730 (X_2), dimana nilai tersebut dapat disimpulkan lebih besar tingkat signifikansi ($>0,05$), artinya tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

c. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Pengujian Gejala Multikolinieritas (Metode Collinearity Statistics)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,863	2,898		2,023	,045		
Kepuasan Kerja	,604	,090	,565	6,716	,000	,593	1,686
Keadilan Prosedural	,211	,081	,220	2,612	,010	,593	1,686

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan data uji multikolinearitas, maka dapat dijelaskan bahwa nilai *Tolerance* masing-masing variabel menghasilkan 0,593 dan untuk nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) menghasilkan 1,686. Disimpulkan bahwa keduanya melebihi standar *Tolerance* (0,1) dan standar *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10, tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Analisis Kuantitatif

Berdasarkan jumlah data yang mungkin dikumpulkan, metode ini memungkinkan peneliti atau analis untuk melakukan analisis eksplorasi dalam skala yang lebih besar.



a. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi Secara Parsial Kepuasan Kerja (X_1) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,705 ^a	,497	,493	3,329

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Terlihat pada hasil koefisien determinasi parsial sebesar 0,497 yang berarti variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* sebesar $0,497 \times 100\% = 49,7\%$, sedangkan sisanya $(100-49,7\%) = 50,3\%$ dipengaruhi oleh variabel tidak dalam pembahasan.

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi Secara Parsial Keadilan Prosedural (X_2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,580 ^a	,336	,331	3,824

a. Predictors: (Constant), Keadilan Prosedural

Terlihat pada hasil koefisien determinasi parsial sebesar 0,336 yang berarti variabel keadilan prosedural mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* sebesar $0,336 \times 100\% = 33,6\%$, sedangkan sisanya $(100-33,6\%) = 66,4\%$ dipengaruhi oleh variabel tidak dalam pembahasan.

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi Secara Simultan Kepuasan Kerja (X_1) Dan Keadilan Prosedural (X_2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,725 ^a	,526	,517	3,247

a. Predictors: (Constant), Keadilan Prosedural, Kepuasan Kerja

Terlihat pada hasil koefisien determinasi simultan sebesar 0,526 yang berarti secara bersama-sama variabel kepuasan kerja dan keadilan prosedural mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* sebesar $0,526 \times 100\% = 52,6\%$, sedangkan sisanya $(100-52,6\%) = 47,4\%$ dipengaruhi oleh variabel tidak dalam pembahasan.



b. Hasil Hipotesis

Tabel 12. Hasil Pengujian Hipotesis Uji T (Secara Parsial) Kepuasan Kerja (X₁) Terhadap *Turnover Intention* (Y)
Coefficients^a

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		2,916	,004
	Kepuasan Kerja	,705	10,616	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Ditunjukkan bahwa hasil uji t (secara parsial) diperoleh nilai $t_{hitung} (10,616) > t_{tabel} (1,658)$. Kemudian juga pada hasil nilai signifikansi ρ value sebesar $(0,000) < standar (sig. 0,05)$. Maka dapat diambil kesimpulannya bahwa H_01 ditolak dan H_{a1} diterima, dengan keterangan dugaan H_{a1} ; Terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* secara parsial pada Akademisi Yayasan Pendidikan Islam Al-Basyariah.

Tabel 13. Hasil Pengujian Hipotesis Uji T (Secara Parsial) Keadilan Prosedural (X₂) Terhadap *Turnover Intention* (Y)
Coefficients^a

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		5,567	,000
	Keadilan Prosedural	,580	7,604	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Ditunjukkan bahwa hasil uji t (secara parsial) diperoleh nilai $t_{hitung} (7,604) > t_{tabel} (1,658)$. Kemudian juga pada hasil nilai signifikansi ρ value sebesar $(0,000) < standar (sig. 0,05)$. Maka dapat diambil kesimpulannya bahwa H_02 ditolak dan H_{a2} diterima, dengan keterangan dugaan H_{a2} ; Terdapat pengaruh yang positif antara keadilan prosedural terhadap *turnover intention* secara parsial pada Akademisi Yayasan Pendidikan Islam Al-Basyariah.

Tabel 13. Hasil Pengujian Hipotesis Uji F (Secara Simultan) Kepuasan Kerja (X₁) Dan Keadilan Prosedural (X₂) Terhadap *Turnover Intention* (Y)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1321,294	2	660,647	62,644	,000^b
	Residual	1191,697	113	10,546		
	Total	2512,991	115			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Keadilan Prosedural, Kepuasan Kerja



Ditunjukkan bahwa hasil uji f (secara simultan) diperoleh nilai f_{hitung} (62,644) > f_{tabel} (3,076). Kemudian juga pada hasil nilai signifikansi p value sebesar (0,000) < standar (sig. 0,05). Maka dapat diambil kesimpulannya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan keterangan dugaan H_a ; Terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kerja dan keadilan prosedural terhadap *turnover intention* secara simultan pada Akademisi Yayasan Pendidikan Islam Al-Basyariah.

KESIMPULAN

Terkait dengan variabel kepuasan kerja, disarankan untuk membangun budaya di mana akademisi merasa nyaman untuk mengungkapkan kekhawatiran mereka tentang ketidakadilan dalam sistem promosi tanpa takut represalias. Selain itu, memberikan dukungan dan sumber daya bagi mereka yang merasa terdiskriminasi. Selanjutnya, untuk memastikan bahwa informasi tentang peluang promosi dan prosesnya mudah diakses oleh semua akademisi. Ini dapat dilakukan melalui portal online, sesi informasi, atau pengumuman reguler dan panel promosi memiliki representasi yang beragam dari berbagai latar belakang dan disiplin ilmu untuk mengurangi risiko bias yang tidak disengaja.

Terkait dengan variabel keadilan prosedural, disarankan untuk memastikan bahwa semua langkah-langkah dalam proses pengambilan keputusan, termasuk kriteria dan faktor yang dipertimbangkan, disampaikan secara jelas kepada semua tenaga pendidik atau akademisi dan tentunya harus melibatkannya dalam pembuatan kebijakan organisasi yang memengaruhi pekerjaan mereka.

Terakhir, terkait dengan variabel *turnover intention*, disarankan untuk melakukan perubahan perilaku negatif ini penting karena dapat menjadi tanda peringatan bahwa ada masalah dalam kondisi kerja yang perlu diatasi. Dengan mengambil tindakan untuk meningkatkan kepuasan dan keadilan kerja, yayasan dapat membantu mencegah kemungkinan dampak negatif yang lebih besar pada produktivitas dan retensi pada tenaga pendidik atau akademisi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Muri Yusuf. (2017). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.
- Ali Maksum. (2014). *Metodologi Penelitian dalam Olahraga*. Surabaya: Unesa University Press.
- Ali, R. H., Roza, Y., & Maimunah. (2020). Analisis kemampuan komunikasi matematis siswa ditinjau dari self confidence siswa MTs. *Jurnal Pendidikan Matematika Apotema*, 6(1), 34-43.
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. CV. Pena Persada.
- Ghozali Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Handoko (2020). *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.



- Muslimin, A. (2017). Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural Dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. *Pos Indonesia* Surakarta. (Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta, Surakarta).
- Singih Santoso. (2018). *SPSS 20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (D. Prabantini, Ed.), (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Stephen Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, E.T., & Priansa., D.J. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.