



JIMT:
Jurnal Ilmu Manajemen Terapan

E-ISSN: 2686-4924
P-ISSN: 2686-5246

<https://dinastirev.org/JIMT> dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jimt.v7i5>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Validasi Instrumen Pengukuran Organizational Justice, Burnout, Job Embeddedness, Dan Turnover Intention: Studi Pilot pada Tenaga Kependidikan Perguruan Tinggi

Basuki Rahmad¹, Deden Sutisna²

¹Universitas Widyatama Pascasarjana, Bandung Indonesia, basuki.rahmad@widyatama.ac.id

²Universitas Widyatama Pascasarjana, Bandung Indonesia, deden.sutisna@widyatama.ac.id

Corresponding Author: basuki.rahmad@widyatama.ac.id¹

Abstract: This pilot study examines the validity and reliability of measurement instruments for four HRM variables in higher education: organizational justice (20 items, X1), burnout (15 items, X2), job embeddedness (12 items, X3), and turnover intention (9 items, Y), adapted from Colquitt (2001), Maslach & Jackson (1981), Mitchell et al. (2001), and Mobley (1977), respectively. A total of 33 administrative staff participated. All 56 items were valid ($r > 0.344$) and all instruments showed excellent internal consistency: Organizational Justice ($\alpha = .956$), Burnout ($\alpha = .926$), Job Embeddedness ($\alpha = .919$), and Turnover Intention ($\alpha = .964$). Descriptively, organizational justice ($M = 3.48$) and job embeddedness ($M = 3.90$) were high, while burnout ($M = 2.50$) and turnover intention ($M = 2.25$) were low, confirming instrument readiness for full-scale mediation testing.

Keywords: *organizational justice, burnout, job embeddedness, turnover intention, instrument validation, pilot study, administrative staff*

Abstrak: Penelitian ini merupakan studi pilot yang bertujuan menguji validitas dan reliabilitas instrumen pengukuran empat variabel dalam manajemen sumber daya manusia perguruan tinggi, yaitu *organizational justice* (20 item, X1), *burnout* (15 item, X2), *job embeddedness* (12 item, X3), dan *turnover intention* (9 item, Y). Instrumen diadaptasi dari Colquitt (2001), Maslach dan Jackson (1981), Mitchell et al. (2001), serta Mobley (1977). Subjek adalah 33 tenaga kependidikan perguruan tinggi. Validitas diuji menggunakan korelasi Pearson (*corrected item-total correlation*) dan reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Hasil menunjukkan seluruh 56 item valid ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel} = 0,344$) dengan Cronbach's Alpha berkategori *excellent*: Organizational Justice ($\alpha = 0,956$), Burnout ($\alpha = 0,926$), Job Embeddedness ($\alpha = 0,919$), dan Turnover Intention ($\alpha = 0,964$). Analisis deskriptif menunjukkan *organizational justice* ($M = 3,48$) dan *job embeddedness* ($M = 3,90$) berada pada kategori tinggi, sedangkan *burnout* ($M = 2,50$) dan *turnover intention* ($M = 2,25$) berada pada kategori rendah. Temuan ini mengonfirmasi keempat instrumen layak digunakan dalam penelitian utama berskala penuh untuk menguji model mediasi.

Kata Kunci: *organizational justice, burnout, job embeddedness, turnover intention, validasi instrumen, studi pilot, tenaga kependidikan*

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi memiliki tanggung jawab besar dalam mengelola sumber daya manusianya, khususnya tenaga kependidikan yang berperan vital dalam kelancaran operasional akademik dan layanan administrasi. Fenomena turnover intention di kalangan tenaga kependidikan menjadi permasalahan serius; data Kemendikbudristek (2023) menunjukkan tingkat perputaran tenaga kependidikan perguruan tinggi negeri mencapai 8–12% per tahun, melampaui standar ideal 5–7% menurut WorldatWork Institute.

Beberapa variabel psikologis dan organisasional telah terbukti berperan penting dalam memengaruhi *turnover intention*. *Organizational justice* atau keadilan organisasi terbukti secara konsisten memiliki pengaruh negatif terhadap *burnout* dan *turnover intention* (Colquitt et al., 2013; Lambert, 2019; Vaamonde et al., 2018). Di sisi lain, *job embeddedness* berperan sebagai penyangga yang memperkuat loyalitas pegawai dan menekan niat keluar, terutama ketika dikombinasikan dengan persepsi keadilan organisasi yang tinggi (Karatepe & Shahriari, 2021; Peltokorpi & Allen, 2024; Wahidah & Suhariadi, 2021). Burnout sebagai kondisi kelelahan psikologis yang kronis juga terbukti memperkuat niat untuk meninggalkan organisasi (Maslach & Leiter, 2016; Salama et al., 2022; Sanjaya & Sutapa, 2022).

Meskipun demikian, sebagian besar instrumen pengukuran konstruk tersebut dikembangkan dalam konteks budaya Barat dan belum banyak divalidasi secara psikometrik pada populasi tenaga kependidikan perguruan tinggi di Indonesia (Thawil & Anwar, 2021; Ahsani et al., 2021). Studi pilot (*pilot study*) merupakan tahap krusial sebelum penelitian utama, yang berfungsi untuk memastikan kualitas instrumen dan mengestimasi ukuran efek (Thabane et al., 2010; Leon et al., 2011; Julious, 2005). Johanson dan Brooks (2010) merekomendasikan 30–40 responden untuk analisis psikometrik pada studi pilot, sementara Roscoe (1975) menegaskan 30–500 responden sudah memadai untuk penelitian deskriptif-korelasional.

Penelitian ini bertujuan menguji validitas dan reliabilitas keempat instrumen serta menghasilkan profil deskriptif variabel pada tenaga kependidikan perguruan tinggi sebagai landasan penelitian utama yang akan menguji model mediasi secara komprehensif.

METODE

1. Desain dan Sampel

Penelitian ini menggunakan desain *cross-sectional* kuantitatif dengan pendekatan studi pilot. Sampel terdiri dari 33 tenaga kependidikan yang dipilih secara *purposive sampling* dengan kriteria: (1) pegawai tetap atau kontrak minimal satu tahun, dan (2) terlibat dalam kegiatan administrasi atau pelayanan akademik. Ukuran sampel ini sesuai rekomendasi Johanson dan Brooks (2010) serta Roscoe (1975) untuk tujuan analisis psikometrik pada studi pilot.

2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Tabel 1 menyajikan operasionalisasi keempat variabel secara lengkap, mencakup dimensi, indikator teoretis, kode item, pernyataan kuesioner, rata-rata skor (mean), dan nilai *r* hitung berdasarkan data studi pilot ($n = 33$, r tabel = 0,344).

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian beserta Hasil Uji Validitas

Variabel / Sumber / α	Dimensi	Indikator Teoretis	Item	Pernyataan Kuesioner	Mean	<i>r</i> Hitung
Organizational Justice (X1) Colquitt (2001) $\alpha = 0,956$	Distributive Justice	Keadilan imbalan	OJ1	Saya merasa imbalan yang saya terima sebanding dengan usaha yang saya keluarkan.	3,30	0,644
		Keadilan imbalan	OJ2	Menurut saya, imbalan yang saya terima mencerminkan kontribusi saya dalam pekerjaan.	3,27	0,389

Variabel / Sumber / α	Dimensi	Indikator Teoretis	Item	Pernyataan Kuesioner	Mean	r Hitung	
		Keadilan beban kerja	OJ3	Saya merasa beban kerja yang saya terima sudah adil dibandingkan rekan kerja lain.	3,09	0,645	
		Keadilan perlakuan	OJ4	Saya merasa perlakuan organisasi terhadap saya setara dengan karyawan lainnya.	3,45	0,768	
	Procedural Justice	Konsistensi prosedur	OJ5	Saya merasa prosedur pengambilan keputusan diterapkan secara konsisten.	3,06	0,880	
		Bebas bias	OJ6	Menurut saya, prosedur yang digunakan bebas dari keberpihakan.	2,94	0,859	
		Voice	OJ7	Saya merasa memiliki kesempatan untuk menyampaikan pendapat sebelum keputusan dibuat.	3,30	0,751	
		Consideration	OJ8	Saya merasa pendapat saya dipertimbangkan oleh atasan.	3,48	0,736	
		Keadilan kebijakan	OJ9	Saya merasa kebijakan organisasi diterapkan secara adil.	3,06	0,861	
		Perlindungan prosedural	OJ10	Saya merasa prosedur organisasi melindungi saya dari perlakuan tidak adil.	3,21	0,837	
		Perlakuan sopan	OJ11	Saya merasa atasan memperlakukan saya dengan sopan.	4,24	0,575	
	Interpersonal Justice	Penghargaan	OJ12	Saya merasa atasan menghargai saya sebagai individu.	4,06	0,682	
		Tidak merendahkan	OJ13	Saya tidak merasa direndahkan oleh atasan.	3,82	0,486	
		Profesionalisme	OJ14	Saya merasa atasan bersikap profesional terhadap saya.	4,00	0,782	
	Informational Justice	Kejelasan informasi	OJ15	Saya merasa atasan memberikan penjelasan yang jelas kepada saya.	3,70	0,813	
		Kelengkapan informasi	OJ16	Saya merasa informasi yang saya terima sudah lengkap.	3,55	0,753	
		Kemudahan dipahami	OJ17	Saya merasa penjelasan atasan mudah dipahami.	3,64	0,785	
		Rasionalisasi keputusan	OJ18	Saya merasa alasan di balik keputusan dijelaskan dengan baik.	3,48	0,903	
		Ketepatan waktu	OJ19	Saya merasa informasi penting disampaikan tepat waktu.	3,48	0,810	
		Keterbukaan	OJ20	Saya merasa atasan bersikap terbuka dalam memberikan informasi.	3,52	0,812	
	Burnout (X2) Maslach & Jackson (1981) $\alpha = 0,926$	Emotional Exhaustion	Kelelahan emosional	BO1	Saya merasa lelah secara emosional karena pekerjaan saya.	2,97	0,703
			Energi terkuras	BO2	Saya merasa pekerjaan saya menguras energi saya.	3,18	0,679
Kehabisan tenaga			BO3	Saya merasa kehabisan tenaga setelah bekerja.	3,06	0,741	

Variabel / Sumber / α	Dimensi	Indikator Teoretis	Item	Pernyataan Kuesioner	Mean	r Hitung	
		Beban kerja berlebih	BO4	Saya merasa tuntutan pekerjaan terlalu berat.	2,91	0,794	
		Kejenuhan kerja	BO5	Saya merasa jenuh terhadap pekerjaan saya.	2,85	0,773	
	Depersonalization	Sikap sinis	BO6	Saya merasa mulai bersikap sinis terhadap pekerjaan.	2,09	0,599	
		Ketidakpedulian	BO7	Saya merasa semakin tidak peduli terhadap orang-orang dalam pekerjaan.	1,88	0,629	
		Jarak emosional	BO8	Saya merasa menjaga jarak secara emosional dari rekan kerja.	2,18	0,483	
		Penurunan empati	BO9	Saya merasa kurang memiliki empati dalam bekerja.	1,97	0,624	
		Dehumanisasi	BO10	Saya merasa pekerjaan membuat saya kurang manusiawi.	2,00	0,780	
		Penurunan kompetensi	BO11	Saya merasa kemampuan saya dalam pekerjaan ini kurang optimal.	2,48	0,758	
	Reduced Personal Accomplishment	Ketidakpuasan	BO12	Saya merasa kurang puas dengan hasil kerja saya.	2,58	0,653	
		Ketidakefektifan	BO13	Saya merasa tidak efektif dalam menjalankan tugas.	2,42	0,768	
		Kontribusi rendah	BO14	Saya merasa kontribusi saya tidak terlalu berarti.	2,36	0,703	
		Kesulitan pencapaian	BO15	Saya merasa sulit mencapai target kerja.	2,58	0,805	
	Job Embeddedness (X3) Mitchell et al. (2001) $\alpha = 0,919$	Links	Hubungan sosial	JE1	Saya merasa memiliki hubungan kerja yang kuat dengan rekan kerja.	4,30	0,701
			Kedekatan tim	JE2	Saya merasa dekat secara sosial dengan tim kerja.	4,24	0,653
			Keterlibatan organisasi	JE3	Saya merasa terlibat dalam aktivitas organisasi.	4,06	0,712
Hubungan dengan atasan			JE4	Saya merasa memiliki hubungan kerja yang baik dengan atasan.	4,18	0,609	
Kesesuaian nilai			JE5	Saya merasa nilai pribadi saya sesuai dengan nilai organisasi.	4,09	0,517	
Fit		Kesesuaian kemampuan	JE6	Saya merasa pekerjaan ini sesuai dengan kemampuan saya.	3,97	0,919	
		Kenyamanan kerja	JE7	Saya merasa nyaman bekerja di lingkungan saat ini.	3,94	0,656	
		Kesesuaian tujuan	JE8	Saya merasa tujuan organisasi sejalan dengan tujuan pribadi saya.	3,39	0,745	
Sacrifice		Kerugian material	JE9	Saya merasa akan kehilangan banyak hal jika meninggalkan pekerjaan ini.	3,61	0,855	
		Kehilangan manfaat	JE10	Saya merasa banyak manfaat yang akan hilang jika keluar dari organisasi.	3,76	0,825	
		Kehilangan relasi	JE11	Saya merasa akan kehilangan hubungan sosial yang penting.	3,73	0,679	

Variabel / Sumber / α	Dimensi	Indikator Teoretis	Item	Pernyataan Kuesioner	Mean	r Hitung
Turnover Intention (Y) Mobley (1977) $\alpha = 0,964$		Risiko karier	JE12	Saya merasa meninggalkan pekerjaan ini berisiko bagi karier saya.	3,52	0,841
	Thought of Quitting	Pikiran keluar	TI1	Saya sering merasa ingin meninggalkan pekerjaan ini.	2,21	0,921
		Pertimbangan keluar	TI2	Saya merasa kemungkinan akan keluar dari pekerjaan ini di masa depan.	2,24	0,849
		Keinginan alternatif	TI3	Saya merasa perlu mencari lingkungan kerja lain.	2,30	0,846
		Pencarian informasi	TI4	Saya merasa tertarik mencari informasi pekerjaan di tempat lain.	2,21	0,804
	Intention to Search	Pertimbangan peluang	TI5	Saya merasa mulai mempertimbangkan peluang kerja di luar organisasi.	2,33	0,964
		Perbandingan kerja	TI6	Saya merasa pekerjaan lain mungkin lebih baik daripada pekerjaan saya saat ini.	2,42	0,865
		Intention to Quit	Niat keluar	TI7	Saya merasa ingin mengundurkan diri dari organisasi ini.	2,12
	Rencana keluar		TI8	Saya merasa akan keluar jika ada kesempatan yang lebih baik.	2,36	0,879
	Perencanaan resign		TI9	Saya merasa telah memikirkan rencana untuk meninggalkan organisasi.	2,06	0,882

Sumber: Diadaptasi dari Colquitt (2001), Maslach & Jackson (1981), Mitchell et al. (2001), Mobley (1977).
Data primer diolah SPSS 26, 2026.

Keterangan: Mean per item (skala Likert 1–5). Warna r hitung: hijau = $r \geq 0,70$ (kuat); kuning = $0,50 \leq r < 0,70$ (cukup); semua item valid ($r > r \text{ tabel} = 0,344$).

Berdasarkan Tabel 1, *organizational justice* dioperasionalkan melalui 20 item pada 4 dimensi Colquitt (2001): distributive (OJ1–OJ4), procedural (OJ5–OJ10), interpersonal (OJ11–OJ14), dan informational (OJ15–OJ20). *Burnout* diukur dengan 15 item MBI: emotional exhaustion (BO1–BO5), depersonalization (BO6–BO10), dan reduced personal accomplishment (BO11–BO15). *Job embeddedness* diukur melalui 12 item: links (JE1–JE4), fit (JE5–JE8), dan sacrifice (JE9–JE12). *Turnover intention* diukur dengan 9 item: thought of quitting (TI1–TI3), intention to search (TI4–TI6), dan intention to quit (TI7–TI9).

3. Prosedur Analisis

Uji validitas dilakukan menggunakan *corrected item-total correlation* (Pearson). Item valid apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ ($n=33$, $df=31$, $\alpha=0,05$, two-tailed; $r \text{ tabel}=0,344$). Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan kriteria George dan Mallery (2003): $\alpha \geq 0,70$ (*acceptable*), $\alpha \geq 0,80$ (*good*), $\alpha \geq 0,90$ (*excellent*). Instrumen validitas reliabilitas berbasis Cronbach's Alpha telah digunakan secara luas dalam penelitian manajemen (Taber, 2018; Slamet & Wahyuningsih, 2022). Seluruh analisis menggunakan SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Berdasarkan Tabel 1, seluruh 56 item dari keempat instrumen dinyatakan valid ($r \text{ hitung} > 0,344$). Pada Organizational Justice, nilai $r \text{ hitung}$ berkisar antara 0,389 (OJ2, distributive—keadilan imbalan) hingga 0,903 (OJ18, informational—rasionalisasi keputusan). Instrumen

Burnout menunjukkan kisaran 0,483 (BO8, depersonalization—jarak emosional) hingga 0,805 (BO15, reduced personal accomplishment—kesulitan pencapaian). Job Embeddedness memiliki kisaran 0,517 (JE5, fit—kesesuaian nilai) hingga 0,919 (JE6, fit—kesesuaian kemampuan). Turnover Intention menunjukkan korelasi paling tinggi dan konsisten, yakni 0,804 (TI4, intention to search—pencarian informasi) hingga 0,964 (TI5, intention to search—pertimbangan peluang).

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2 menyajikan hasil uji reliabilitas keempat instrumen.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen (Cronbach's Alpha)

Instrumen	N Item	Cronbach's Alpha	Kategori	Keterangan
Organizational Justice (X1)	20	0,956	Excellent	Sangat reliabel, layak pakai
Burnout (X2)	15	0,926	Excellent	Sangat reliabel, layak pakai
Job Embeddedness (X3)	12	0,919	Excellent	Sangat reliabel, layak pakai
Turnover Intention (Y)	9	0,964	Excellent	Sangat reliabel, layak pakai

Sumber: Output SPSS 26, 2026. Kategori: $\alpha \geq 0,90$ = Excellent; 0,80–0,89 = Good; 0,70–0,79 = Acceptable (George & Mallery, 2003).

Keempat instrumen memperoleh Cronbach's Alpha di atas 0,90, masuk kategori excellent. Turnover Intention mencatat alpha tertinggi ($\alpha = 0,964$, 9 item), diikuti Organizational Justice ($\alpha = 0,956$, 20 item), Burnout ($\alpha = 0,926$, 15 item), dan Job Embeddedness ($\alpha = 0,919$, 12 item). Tidak ada item yang perlu dieliminasi.

3. Statistik Deskriptif

Tabel 3 menyajikan statistik deskriptif keempat variabel.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Item	Mean*	SD	Min	Maks / Kategori
Organizational Justice (X1)	33	20	3,48	0,74	2,05	4,90 / Tinggi
Burnout (X2)	33	15	2,50	0,74	1,13	4,27 / Rendah
Job Embeddedness (X3)	33	12	3,90	0,63	2,75	5,00 / Tinggi
Turnover Intention (Y)	33	9	2,25	1,07	1,00	4,33 / Rendah

Mean per item (skala 1–5). Kategori: 1,00–1,79=Sangat Rendah; 1,80–2,59=Rendah; 2,60–3,39=Sadang; 3,40–4,19=Tinggi; 4,20–5,00=Sangat Tinggi.

Organizational Justice ($M = 3,48$, *Tinggi*) dan Job Embeddedness ($M = 3,90$, *Tinggi*) mencerminkan persepsi positif responden. Sebaliknya, Burnout ($M = 2,50$, *Rendah*) dan Turnover Intention ($M = 2,25$, *Rendah*) mengindikasikan kondisi psikologis kerja yang relatif sehat—konsisten dengan prediksi teoritis Colquitt et al. (2013) dan Mitchell et al. (2001) bahwa keadilan dan keterikatan yang tinggi berkaitan dengan burnout dan keinginan keluar yang rendah.

Pembahasan

Temuan studi pilot ini memberikan sejumlah implikasi metodologis dan substantif yang penting. Pertama, reliabilitas keempat instrumen ($\alpha = 0,919$ – $0,964$) melampaui standar minimum dan nilai studi seminal masing-masing. Colquitt (2001) melaporkan $\alpha = 0,78$ – $0,92$ untuk dimensi organizational justice; studi ini mencapai $\alpha = 0,956$ untuk 20 item gabungan,

mengindikasikan koherensi konstruk yang sangat baik dalam konteks tenaga kependidikan Indonesia.

Kedua, validitas 100% item (56 dari 56) menunjukkan adaptasi berhasil mempertahankan relevansi semantik konstruk aslinya. Item dengan r tertinggi: OJ18 (*rasionalisasi keputusan*, $r=0,903$), BO15 (*kesulitan pencapaian*, $r=0,805$), JE6 (*kesesuaian kemampuan*, $r=0,919$), dan TI5 (*pertimbangan peluang*, $r=0,964$), mengindikasikan bahwa indikator-indikator tersebut paling representatif bagi tenaga kependidikan perguruan tinggi, selaras dengan temuan Taber (2018) dan Slamet & Wahyuningsih (2022).

Ketiga, nilai alpha Job Embeddedness ($\alpha = 0,919$) melebihi studi asli Mitchell et al. (2001) yang berkisar 0,70–0,80, mengindikasikan bahwa dimensi links, fit, dan sacrifice sangat bermakna bagi tenaga kependidikan yang memiliki keterikatan institusional kuat—mendukung temuan Monika & Nurmaya (2021) dan Ahsani et al. (2021) di konteks Indonesia.

Keempat, profil deskriptif yang menunjukkan organizational justice tinggi, job embeddedness tinggi, burnout rendah, dan turnover intention rendah membentuk landasan empiris kuat untuk pengujian model mediasi. Pola ini mendukung argumen Lee et al. (2014) dan Karatepe & Shahriari (2021) bahwa job embeddedness berperan sebagai penyangga efektif dalam menekan keinginan untuk keluar, serta konsisten dengan temuan Vaamonde et al. (2018) yang menunjukkan mediasi burnout dalam hubungan organizational justice–turnover intention.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Studi pilot ini membuktikan kualitas psikometrik yang sangat baik dari keempat instrumen pada 33 tenaga kependidikan perguruan tinggi. Seluruh 56 item valid (r hitung $> 0,344$) dan semua instrumen memperoleh Cronbach's Alpha kategori excellent ($\alpha = 0,919–0,964$). Profil deskriptif menunjukkan organizational justice dan job embeddedness yang tinggi serta burnout dan turnover intention yang rendah, mengindikasikan kondisi psikologis kerja yang relatif sehat.

Rekomendasi penelitian selanjutnya: (1) keempat instrumen siap digunakan pada penelitian utama dengan sampel ≥ 100 responden mengacu pada Hair et al. (2019) untuk analisis SEM-PLS; (2) disarankan melengkapi dengan Confirmatory Factor Analysis (CFA) untuk verifikasi struktur faktor per dimensi; dan (3) model mediasi organizational justice \rightarrow burnout/job embeddedness \rightarrow turnover intention layak diuji secara komprehensif pada populasi tenaga kependidikan yang lebih besar dan representatif.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh tenaga kependidikan yang telah bersedia menjadi responden serta kepada Program Magister Manajemen Universitas Widyatama atas dukungan akademis yang diberikan.

REFERENSI

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267–299. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
- Agustin, R., Ananditha, A. C., Rias, Y. A., & Thongsalab, J. (2022). The relationship between perceived workload and organizational justice toward nurses' intention to leave their profession. *Jurnal Keperawatan Soedirman*, 17(3), 106–111. <https://doi.org/10.20884/1.jks.2022.17.3.1851>
- Ahsani, R. F., Indriastuti, D. R., Sunarso, S., & Mega, H. (2021). Pengaruh keadilan organisasional, kesempatan promosi, lingkungan kerja, dan job embeddedness terhadap turnover intentions karyawan millennial. *Research Fair Unisri*, 5(1), 1–6. <https://doi.org/10.33061/rsfu.v5i1.4568>

- Chiedu, C. K., Long, C. S., & Ashar, H. B. (2022). The relationship among job embeddedness, organizational commitment, and employees' turnover intentions. *European Journal of Multidisciplinary Studies*, 7(1), 16–29. <https://doi.org/10.26417/ejms.v7i1.p16-29>
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386–400. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., Rodell, J. B., Long, D. M., Zapata, C. P., Conlon, D. E., & Wesson, M. J. (2013). Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 199–236. <https://doi.org/10.1037/a0031757>
- Correia, I., & Almeida, A. T. (2020). Organizational justice, professional identification, empathy, and meaningful work during COVID-19 pandemic: Are they burnout protectors in physicians and nurses? *Frontiers in Psychology*, 11, 566139. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.566139>
- Cropanzano, R., & Ambrose, M. L. (2015). *The Oxford handbook of justice in the workplace*. Oxford University Press.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference (4th ed.)*. Allyn & Bacon.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399–432. <https://doi.org/10.1177/014920639001600208>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis (7th ed.)*. Prentice Hall.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (2nd ed.)*. Sage Publications.
- Johanson, G. A., & Brooks, G. P. (2010). Initial scale development: Sample size for pilot studies. *Educational and Psychological Measurement*, 70(3), 394–400. <https://doi.org/10.1177/0013164409355692>
- Julious, S. A. (2005). Sample size of 12 per group rule of thumb for a pilot study. *Pharmaceutical Statistics*, 4(4), 287–291. <https://doi.org/10.1002/pst.185>
- Karatepe, O. M., & Shahriari, S. (2021). Job embeddedness as a moderator of the impact of organizational justice on turnover intentions: A study in Iran. *International Journal of Tourism Research*, 16(1), 22–32. <https://doi.org/10.1002/jtr.1894>
- Kemendikbudristek. (2023). *Data dan statistik kepegawaian perguruan tinggi negeri Indonesia*. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Griffin, M. L. (2019). The impact of distributive and procedural justice on organizational commitment, job satisfaction, and burnout. *Criminal Justice Policy Review*, 18(1), 31–50. <https://doi.org/10.1177/0887403406293147>
- Lee, T. W., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123–133. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.2.123>
- Lee, T. W., Burch, T. C., & Mitchell, T. R. (2014). The story of why we stay: A review of job embeddedness. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 199–216. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091244>
- Leon, A. C., Davis, L. L., & Kraemer, H. C. (2011). The role and interpretation of pilot studies in clinical research. *Journal of Psychiatric Research*, 45(5), 626–629. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2010.10.008>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout: A review of theory and measurement. *Work & Stress*, 30(2), 103–121. <https://doi.org/10.1080/02678373.2016.1173374>

- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102–1121. <https://doi.org/10.2307/3069391>
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237–240. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>
- Monika, S. R., & Nurmaya, E. (2021). Pengaruh job embeddedness, organizational commitment, dan self-efficacy terhadap turnover intention karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Yogyakarta. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 4(4), 482–493. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i4.199>
- 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(3), 527–556. <https://doi.org/10.2307/256591>
- Peltokorpi, V., & Allen, D. G. (2024). Job embeddedness and voluntary turnover in the face of job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 45(3), 416–433. <https://doi.org/10.1002/job.2728>
- Probosari, N., Tusia Ningsih, L., & Ayu Ardhanariswari, K. (2024). The influence of job embeddedness and employee engagement on job performance mediated by organizational citizenship behavior (OCB). *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics*, 7(1), 1187–1199. <https://doi.org/10.31538/ijse.v7i1.3971>
- Qian, S., Yuan, Q., Niu, W., & Liu, Z. (2022). Is job insecurity always bad? The moderating role of job embeddedness in the relationship between job insecurity and job performance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 95(2), 434–458. <https://doi.org/10.1111/joop.12373>
- Roscoe, J. T. (1975). *Fundamental research statistics for the behavioral sciences* (2nd ed.). Holt, Rinehart and Winston.
- Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A. K., & Shehata, H. S. (2022). Impact of work stress and job burnout on turnover intentions among hotel employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15), 9724. <https://doi.org/10.3390/ijerph19159724>
- Sanjaya, N. G., & Sutapa, N. (2022). Pengaruh job burnout, kepuasan, dan komitmen berorganisasi terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Tirta*, 10(2), 673–680.
- Sarwar, A., Mumtaz, M., & Raza, A. (2021). Linking organizational justice to turnover intention: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Management Development*, 40(6), 449–462. <https://doi.org/10.1108/JMD-10-2020-0309>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. In G. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging occupational, organizational and public health* (pp. 43–68). Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas dan reliabilitas instrumen kepuasan kerja. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17(2), 51–58. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.428>
- Taber, K. S. (2018). The use of Cronbach's alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in Science Education*, 48(6), 1273–1296. <https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- Thabane, L., Ma, J., Chu, R., Cheng, J., Ismaila, A., Rios, L. P., & Goldsmith, C. H. (2010). A tutorial on pilot studies: The what, why and how. *BMC Medical Research Methodology*, 10(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/1471-2288-10-1>

- Thawil, S. M., & Anwar, M. (2021). Empat dimensi keadilan organisasional yang dipersepsikan oleh karyawan terhadap kepuasan kerja. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 97–108. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i2.1122>
- Vaamonde, J. D., Omar, A., & Salessi, S. (2018). From organizational justice perceptions to turnover intentions: The mediating effects of burnout and job satisfaction. *Europe's Journal of Psychology*, 14(3), 554–570. <https://doi.org/10.5964/ejop.v14i3.1490>
- Wahidah, I., & Suhariadi, F. (2021). Pengaruh job embeddedness terhadap turnover intention. *Fenomena: Jurnal Psikologi*, 30(2), 1–9. <https://doi.org/10.30996/fn.v30i2.5437>
- Wahyudi, W. (2024). Turnover intention pada karyawan: Apakah dipengaruhi oleh komitmen organisasional, keadilan organisasional, dan pengembangan karir? *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 5(4), 389–401. <https://doi.org/10.31933/jimt.v5i4>