

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KELELAHAN EMOSIONAL DAN ORGANIZATION JUSTICE TERHADAP INTENTION TO LEAVE KARYAWAN RUMAH SAKIT SURYA INSANI PASIR PENGARAIAN**

Salrianto, Makmur

---

**Abstrak**

---

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kelelahan emosional dan *organization justice* baik secara parsial maupun simultan terhadap *intention to leave* karyawan Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pengaraian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Rumah Sakit surya Insani Kabupaten Rokan Hulu. Sampel penelitian menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan jumlah sebanyak 59 orang. Metode pengumpulan data menggunakan metode observasi, kuesioner, dokumentasi dan wawancara. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Dari hasil uji secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung}$  komitmen organisasi 2.867,  $t_{hitung}$  kelelahan emosional 2.479 dan  $t_{hitung}$  *organization justice* 44.733. Kesimpulan dari penelitian ini berdasarkan hasil pengujian secara parsial maupun pada pengujian secara simultan komitmen organisasi, kelelahan emosional dan *organization justice* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *intention to leave*. Besarnya pengaruh yang ditunjukkan yaitu 97,8%, Sedangkan sisanya adalah 2,2% *intention to leave* dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini atau sebab-sebab yang lain diluar model.

---

**Keywords:** *komitmen organisasi, kelelahan emosional, organization justice, intention to leave.*

---

**PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun 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, 2010:23).

Ketika sistem sumber daya manusia dalam perusahaan baik, maka atmosfer kerja dalam perusahaan akan bagus dan lebih mudah untuk mencapai tujuan perusahaan. Bila sebaliknya, maka akan menimbulkan banyak permasalahan seperti kelelahan emosional dan yang lebih parah adalah banyaknya niat

pekerja/karyawan untuk meninggalkan pekerjaan (*intention to leave*).

Karyawan yang ingin berpindah kerja bisa terjadi pada daerah yang permintaan tenaga kerjanya tinggi seperti di kota kota besar yang memiliki banyak industri dan hal ini bisa terjadi pada level menengah, bawah maupun atas. Adanya karyawan yang pindah kerja akan dapat mengganggu kelancaran pekerjaan di perusahaan. Apabila ini sering terjadi, maka akan dapat mengganggu pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk mencapai tujuannya secara efektif setiap organisasi/perusahaan perlu *manage* sumber daya manusia yang dimiliki dengan sebaik-baiknya, terutama sumber daya potensial harus bisa dipertahankan agar bisa menjaga kelangsungan dan perkembangan perusahaan saat ini dan di masa yang akan datang. Oleh karena itu sumber daya

manusia (karyawan) harus dipelihara dan dijaga dengan baik agar mereka loyal dan tidak pindah mencari pekerjaan lain.

*Intention to leave* (Perpindahan karyawan) dianggap penting untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak yang tidak menguntungkan bagi organisasi/perusahaan. *Intention to leave* (Perpindahan karyawan) dianggap penting untuk diperhatikan bagi organisasi karena berpotensi menimbulkan potensi biaya, terutama jika tingkat *Intention to leave* (Perpindahan karyawan) yang terjadi relatif tinggi.

*Intention to leave* yang terjadi pada karyawan inti (*functional*) yang mempunyai kinerja tinggi, dapat menyebabkan timbulnya potensi biaya seperti biaya pelatihan yang telah terinvestasikan, biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Saat ini tingginya tingkat *Intention to leave* karyawan telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Tingkat *Intention to leave* (Perpindahan karyawan) adalah kriteria yang cukup baik untuk mengukur stabilitas yang terjadi di organisasi/perusahaan tersebut dan juga bisa mencerminkan kinerja dari organisasi. Tinggi rendahnya *Intention to leave* karyawan pada organisasi mengakibatkan tinggi rendahnya biaya perekrutan, seleksi dan pelatihan yang harus ditanggung organisasi.

Menurut Judge dan Colquitt (2012:14), faktor yang dapat menimbulkan keinginan berpindah kerja adalah bila karyawan tidak memiliki komitmen terhadap organisasi tempat karyawan bekerja, kelelahan emosional serta dikarenakan tidak adanya keadilan sosial perusahaan (*Organizational Justice*).

Organisasi membutuhkan karyawan berkomitmen untuk menghadapi kompetisi, karena komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang mengikat karyawan untuk sebuah organisasi. Karyawan yang berkomitmen untuk organisasi mereka akan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, karyawan juga akan bersedia untuk

menempatkan upaya besar dalam pekerjaan mereka atas nama organisasi.

Menurut Greenberg (2012 :10), kelelahan emosional adalah suatu reaksi penekanan dimana reaksi tersebut lebih menekankan emosi, pikiran, fisik dan komponen tingkah laku. Suatu kelelahan pada fisik yang ditandai rasa pesimis, kekakuan, tidak mengenal rasa kasihan, perasaan bersalah dan susah dalam mengambil keputusan. Ciri kelelahan emosional yang kedua adalah kecemasan yang mengambang. Individu yang menderita kelelahan emosional tampaknya bimbang diantara kecemasan dan depresi. Ini terjadi akibat berubahnya kondisi psikologi organisasi dan akibat reaksi terhadap situasi kerja yang tidak menguntungkan. Gejala kelelahan emosional disebabkan oleh jam kerja yang terlalu padat, tidak adanya waktu untuk istirahat, keluhan-keluhan yang menyangkut fisik, penarikan diri, penggunaan atau mengkonsumsi obat-obat penenang

Menurut Gilliland dan Chan (2011:9) *Organizational Justice* ialah persepsi dari keadilan dalam keputusan organisasi dan prosedur yang digunakannya. Perhatian pegawai mengenai keadilan baik dari apa yang mereka terima atas hasil kerja mereka maupun keadilan perlakuan di dalam organisasi. Terdapat tiga alasan utama yang menyebabkan para pegawai sangat memperhatikan perlakuan yang adil dari tempatnya bekerja, yaitu: (1) mencari keuntungan jangka panjang, dalam arti pegawai dapat memprediksi dan mengontrol keuntungan atau kompensasi yang didapat sepanjang ia bekerja di perusahaan tersebut (2) pertimbangan sosial, dalam arti setiap manusia dalam hal ini pegawai sudah secara alamiah ingin diterima dan juga dinilai baik oleh kelompok atau orang yang berpengaruh disekitarnya dan (3) pertimbangan etis, dalam arti setiap manusia sangat penting diperlakukan adil karena mereka percaya secara moral pentingnya

memperlakukan orang lain dengan pantas atau etis.

Di dalam proses mencapai tujuan organisasi, karyawan bekerja sebagai tim, dimana karyawan harus memiliki komitmen dan kepercayaan yang tinggi terhadap organisasi, atasan, serta rekan kerja.

Data jumlah karyawan perbagian atau bidang yang ada di Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu. Setiap karyawan mendapatkan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan keahliannya masing-masing. Tetapi pada kebenarannya masih ada karyawan yang belum mengetahui tanggung jawabnya yang seharusnya menjadi tanggung jawab yang wajib diselesaikan sesuai dengan keahliannya.

Pengamatan lainnya juga menemukan masalah yang menceminkan kurangnya komitmen karyawan Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pengaraian yang dilihat dari:

1. Dari segi komitmen afektif berupa masih ada karyawan yang belum mengetahui tanggung jawab yang seharusnya menjadi tanggung jawab yang wajib diselesaikan sesuai dengan keahliannya, Padahal setiap karyawan mendapatkan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan keahliannya masing-masing.
2. Dari segi komitmen normatif yaitu berupa tingginya tingkat absensi karyawan.

Dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan Rumah Sakit Surya Insani mengalami penurunan selama empat tahun terakhir. Hal ini mengindikasikan rendahnya tingkat disiplin yang dimiliki karyawan Rumah Sakit Surya Insani. Tingkat absensi dihitung berdasarkan jumlah hari kerja yang hilang karena pegawai tidak masuk kerja.

Hasil analisa sementara dilapangan diketahui bahwa permasalahan *burnout* berupa :

1. Tuntutan tugas yang cukup berat dirasakan oleh karyawan, terutama karyawan bagian tenaga kesehatan masyarakat dan dokter, hal ini terjadi ketika rumah sakit memiliki banyak pasien dikarenakan komposisi jumlah karyawan dirasa masih kurang.

2. Tuntutan antar pribadi berupa adanya persaingan antara sesama karyawan yang kurang sehat, sehingga masih sering terlihat perselisihan diantara beberapa orang karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan fakta dilapangan, sehubungan dengan permasalahan *organizational justice* yang ada di Rumah Sakit Surya Insani yaitu adanya kesenjangan antara atasan dan bawahan. Kesenjangan itu berupa kesejangan komunikasi, atasan sering memberikan umpan balik atau tanggapan terhadap hasil kerja bawahan namun belum spesifik, sehingga bawahan merasa bingung. Misalnya, atasan mengatakan “kerjaan anda bagus, atau “kerjaan anda salah”, tetapi atasan tidak memberikan komentar atau alasan tanpa rincian bukti bagus atau kurang secara spesifik. Sehingga meyebabkan hubungan antara atasan dan bawahan kurang terjalin dengan baik. Selain itu permasalahan lain berupa kurangnya keterlibatan kerja antar sesama pegawai, seorang karyawan yang merasa diperlakukan tidak adil dalam hubungan pertukaran sosial, maka karyawan tersebut akan menanggapi ketidakadilan yang dirasakan dengan menunjukkan reaksi negatif dalam bentuk emosi, sikap dan perilaku negatif.

Dari berbagai permasalahan yang ada di Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu melatar belakangi timbulnya permasalahan *intention to leave* karyawan berupa adanya beberapa orang karyawan yang tidak mampu bertahan bekerja di Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pengaraian. jumlah karyawan keluar di Rumah sakit Surya Insani terjadi setiap tahunnya sejak tahun 2017 - 2019. Pada tahun 2017 karyawan yang keluar sebanyak 5 orang, tahun 2018 sebanyak 4 orang dan terakhir pada tahun 2019, karyawan yang keluar sejumlah 5 orang. Ada berbagai alasannya penyebab karyawan keluar dari Rumah Sakit Surya Insani baik itu dari diri karyawan sendiri maupun yang berasal dari pihak rumah sakit. Dari diri karyawan diantaranya karena ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, sedangkan dari

pihak rumah sakit dikarenakan karyawan tersebut melanggar peraturan rumah sakit.

Tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *intention to leave* karyawan Rumah Sakit Surya Insasni Pasir Pengaraian.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kelelahan emosional terhadap *intention to leave* karyawan Rumah Sakit Surya Insasni Pasir Pengaraian.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *organization justice* terhadap *intention to leave* karyawan Rumah Sakit Surya Insasni Pasir Pengaraian.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasi, kelelahan emosional dan *organization justice* secara simultan terhadap *intention to leave* karyawan Rumah Sakit Surya Insasni Pasir Pengaraian.

Robbins & Judge (2011:100) mendefinisikan komitmen organisasi adalah Suatu keadaan seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta bertujuan dan keinginannya untuk dapat mempertahankan diri menjadi anggota dalam organisasi. Menurut pengutipan diatas bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan dalam diri pegawai untuk dapat menjadi salah satu keluarga didalam suatu organisasi dan berupaya untuk dapat menjadi yang terunggul didalam tujuan organisasi.

Sopiah (2012:156), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu daya yang relatif dari keberpihakan dan keterlibatan seseorang pegawai terhadap suatu organisasi. Dengan tujuan lain komitmen organisasi adalah sikap yang memahami loyalitas pekerjaan terhadap organisasi dan termasuk proses yang berkepanjangan dari anggota organisasi untuk dapat menyampaikan semua kepeduliannya pada suatu organisasi juga hal tersebut bersambung pada keberhasilan dan ketentrangan kerja.

Ikhsan (2010:55) ada tiga indikator mengenai komitmen organisasi yaitu:

1. *Affective commitmen* (Komitmen efektif), terjadi apabila pegawai ingin menjadi salah satu bagian struktur dari organisasi karena adanya persepakatan emosional pegawai terhadap organisasi.
2. *Continuance commitmen* (Komitmen berkelanjutan), tampak jika seorang pegawai tetap ingin bertahan di suatu organisasi disebabkan butuhnya gaji beserta keuntungan lainnya, atau pegawai tersebut tidak mendapatkan pekerjaan lainnya. Sedangkan pegawai itu berada diorganisasi tempat pegawai bekerja karena pegawai membutuhkan organisasi itu untuk kelangsungan hidupnya.
3. *Normative commitmen* (Komitmen normatif), tampak dari peringkat diri pegawai. Pegawai dapat bersitegang menjadi anggota suatu organisasi karena mempunyai kesadaran bahwa komitmen kerja merupakan hal yang harus dipertahankan”.

Menurut Wibowo (2013:322), kelelahan emosional yaitu keadaan stress secara psikologis yang sangat ekstrem sehingga individu mengalami kelelahan emosional dan motivasi yang rendah untuk bekerja. Kelelahan emosional dapat merupakan akibat dari stress kerja yang kronis.

Menurut Robbins (2012:167) berpendapat bahwa kelelahan emosional merupakan reaksi emosi negatif yang terjadi dilingkungan kerja, ketika individu tersebut mengalami stress yang berkepanjangan. Kelelahan emosional merupakan sindrom psikologis yang meliputi kelelahan, depersonalisasi dan menurunnya kemampuan dalam melakukan tugas-tugas rutin seperti mengakibatkan timbulnya rasa cemas, depresi, atau bahkan dapat mengalami gangguan tidur.

Indikator kelelahan emosional menurut Robbins (2012:167) sebagai berikut:

1. Depersonalisasi (*depersonalization*)  
Depersonalisasi adalah pengembangan perasaan sinis dan tak berperasaan terhadap orang lain berupa sikap sinis

terhadap orang-orang yang berada dalam lingkup pekerjaan.

## 2. Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi

Biasanya ditandai dengan perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan bahkan terhadap kehidupan.

Robbins dan Judge (2011:111), *Organization Justice* sebagai persepsi individu terhadap keadilan dalam proses pembuatan keputusan dan distribusi hasil yang telah diterima oleh individu. Karyawan menganggap adil organisasi mereka ketika mereka yakin bahwa hasil yang mereka terima dan cara diterimanya hasil tersebut adalah adil.

Menurut Sopiah (2012:159), *Organization Justice* menggambarkan persepsi individu dari perlakuan yang diterima dari sebuah organisasi dan reaksi perilaku untuk persepsi tersebut, *Organization Justice* juga dapat didefinisikan sebagai studi kesetaraan ditempat kerja.

Pother (2011:159), *Organization Justice* didefinisikan sebagai perasaan pribadi atas upah dan tunjangan yang adil. *Organization Justice* menekankan kepada keputusan manajer, persamaan yang dirasakan, efek keadilan dan hubungan antara individu dengan lingkungan kerjanya serta menggambarkan persepsi individu mengenai keadilan di tempat kerja.

Selanjutnya Moorman (2010:76) terdapat indikator dalam keadilan organisasional, yaitu meliputi:

1. Keadilan Distributif, terdiri dari sub indikator
  - 1) Tingkat gaji yang adil.
  - 2) Beban pekerjaan yang adil.
  - 3) Penghargaan yang diterima cukup adil.
  - 4) Saya mempunyai tanggung jawab atas pekerjaan.
2. Keadilan Prosedural, terdiri dari sub indikator
  - 1) Keputusan pekerjaan yang di buat pimpinan adil.
  - 2) Pimpinan saya memastikan bahwa semua kekhawatiran karyawan didengar sebelum keputusan kerja dibuat.

- 3) Untuk membuat keputusan kerja, pimpinan mengumpulkan informasi yang akurat dan lengkap.
- 4) Pimpinan menjelaskan pekerjaan dan memberikan informasi tambahan.
- 5) Semua keputusan pekerjaan diterapkan secara konsisten kepada karyawan.

## 3. Keadilan interaksional

- 1) Ketika keputusan dibuat tentang pekerjaan, pimpinan memperlakukan saya dengan baik.
- 2) Ketika keputusan dibuat tentang pekerjaan, pimpinan memperlakukan saya dengan hormat dan bermartabat.
- 3) Ketika keputusan dibuat tentang pekerjaan, pimpinan sensitif terhadap kebutuhan pribadi saya.
- 4) Ketika keputusan dibuat tentang pekerjaan, pimpinan memperlakuka saya dengan cara yang sopan.
- 5) Ketika keputusan dibuat tentang pekerjaan, pimpinan memberikan hak saya sebagai karyawan.

Abelson (2011:152), *intention to leave* didefinisikan sebagai suatu keinginan individu untuk berencana keluar (*turnover*) dari organisasi dan mencari preferensi pekerjaan lain". Dari definisi yang dikutip dari beberapa teori para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa *intention to leave* adalah suatu keinginan yang dirasakan dan timbul dengan berbagai faktor yang mengakibatkan tidak inginnya pegawai bekerja di organisasi tempat pegawai bekerja, didalam rencana inginnya pegawai keluar (*turnover*) dari organisasi disamping itu pegawai juga mencari organisasi yang baru tempat pegawai melanjutkan pekerjaannya.

Sementara itu, menurut Mathis dan Jackson (2012:69), ada beberapa indikator penentu *intention to leave*, yaitu :

### 1. Komponen organisasional

Organisasi yang memiliki budaya dan nilai yang positif dan berbeda mengalami perputaran karyawan yang lebih rendah. Budaya organisasional merupakan

komponen organisasional yang berupa pola nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan peraturan perilaku bagi anggota organisasi.

2. Peluang karier

Organisasi menyampaikan peluang dan pengembangan karier dalam berbagai cara. Usaha pengembangan karier organisasional dirancang untuk memenuhi harapan para karyawan bahwa para pemberi kerja mereka berkomitmen untuk mempertahankan pengetahuan, keterampilan, dan pengetahuannya saat ini.

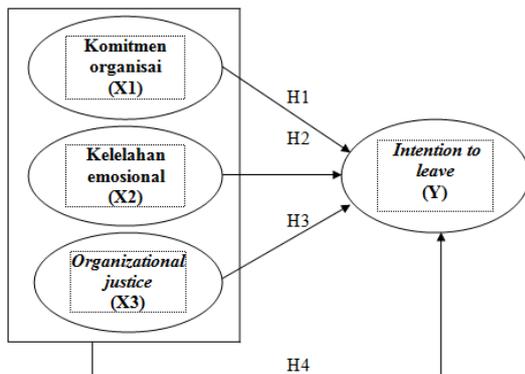
3. Rancangan tugas dan pekerjaan

Faktor mendasar yang mempengaruhi retensi karyawan adalah sifat dari tugas dan pekerjaan yang dilakukan. Karena karyawan menghabiskan waktu yang signifikan di tempat kerja, mereka berharap untuk bekerja dengan peralatan dan teknologi modern serta memiliki kondisi kerja yang baik, mengingat sifat pekerjaan tersebut.

4. Hubungan Karyawan

Kumpulan terakhir yang memengaruhi retensi karyawan di dasarkan pada hubungan karyawan dalam organisasi. Bidang-bidang seperti kelayakan dari kebijakan SDM, keadilan dari tindakan disipliner dan cara yang digunakan untuk memutuskan pemberian kerja dan peluang kerja, semuanya mempengaruhi retensi karyawan.

Berdasarkan landasan teori yang ada, maka digambarkan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :



Sumber: Putra (2017), Praptadi (2017) dan Warsindah (2019)

**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual**

**METODE**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Rumah Sakit surya Insani Kabupaten Rokan Hulu. Sampel penelitian menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan jumlah sebanyak 59 orang. Variabel bebas dalam penelitian ini komitmen organisasi (X1), kelelahan emosional (X2) dan *organization justice* (X3), variabel terikat (Y) *intention to leave*. Metode pengumpulan data menggunakan metode observasi, kuesioner, dokumentasi dan wawancara. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil uji validitas terlihat bahwa keempat variabel baik dari komitmen organisasi, kelelahan emosional, *organizational justice* dan *intention to leave* semua valid, hal ini terlihat dari nilai signifikan dari variabel komitmen organisasi, kelelahan emosional, *organizational justice* dan *intention to leave* memiliki nilai r-hitung > r-tabel.

Berdasarkan atas pengujian reliabilitas yang dilakukan dapat dijelaskan bahwa semua nilai variabel dalam penelitian ini menunjukkan konsistensi yang dapat di percaya atau reliabel. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa semua butir pernyataan yang menjadi dimensi pengukuran dari variabel yang di amati sudah reliabel.

**Tabel 1.**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.498	.851	-.585	.561		
Komitmen organisasi	.115	.040	2.867	.006	.209	4.789
Kelelahan emosional	.104	.042	2.479	.016	.219	4.570
Organizational justice	.910	.020	44.733	.000	.715	1.398

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengolahan data spss, 2020

Berdasarkan hasil pengukuran regresi yang ditunjukkan pada table 1, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 0.498 + 0.115X_1 + 0.104X_2 + 0.910X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diartikan :

1. Nilai konstanta bernilai positif sebesar 0.498, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel komitmen organisasi, kelelahan emosional dan *organizational justice* jika dianggap konstan (0), maka nilai *intention to leave* sebesar 0.498.
2. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X1) bernilai positif sebesar 0.115. Hal ini berarti bahwa jika komitmen organisasi ditingkatkan satu satuan dengan catatan variabel kelelahan emosional dan *organizational justice* dianggap konstan, maka akan meningkatkan nilai *intention to leave* sebesar 0.115.
3. Koefisien regresi variabel kelelahan emosional (X2) bernilai positif sebesar 0.104. Hal ini berarti bahwa jika kelelahan emosional ditingkatkan satu satuan dengan catatan variabel komitmen organisasi dan *organizational justice* dianggap konstan, maka akan meningkatkan nilai *intention to leave* sebesar 0.104.
4. Koefisien regresi variabel *organizational justice* (X3) bernilai positif sebesar 0.910. Hal ini berarti bahwa jika *organizational justice* ditingkatkan satu satuan dengan catatan variabel kelelahan emosional dan komitmen organisasi dianggap konstan, maka akan

meningkatkan nilai *intention to leave* sebesar 0.910.

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

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.990 <sup>a</sup>	.979	.978	.562

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1  
b. Dependent Variable: Y

Dari tampilan output SPSS model summary pada tabel 2, besarnya adjusted R<sup>2</sup> adalah 0,978, Hal ini berarti 97,8% *intention to leave* dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi, kelelahan emosional dan *organizational justice*, dengan kata lain bahwa variabel independent memberi pengaruh bersama sekitar 91,6% terhadap variabel dependent. Sedangkan sisanya adalah (100% - 97,8% = 2,2%) *intention to leave* dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini atau sebab-sebab yang lain diluar model.

Dengan melibatkan sebanyak 59 orang responden, memberikan informasi mengenai pengaruh dari variabel komitmen organisasi, kelelahan emosional dan *organizational justice* terhadap *intention to leave*.

#### **Pengaruh komitmen organisasi terhadap *intention to leave***

Berdasarkan hasil deskriptif dengan TCR, pada variabel komitmen organisasi pada pernyataan nomor 1 yaitu saya bersedia bekerja dengan ekstra demi keberhasilan organisasi dengan nilai TCR sebesar 75% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik, sedangkan yang paling rendah pada pernyataan nomor 2 yaitu saya turut serta menyelesaikan permasalahan yang dihadapi organisasi dengan nilai TCR sebesar 72,8% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. diatas dapat dijelaskan bahwa total rata-rata skor jawaban responden untuk variabel komitmen organisasi adalah 3,70 dengan tingkat pencapaian responden 79,97

yang termasuk kategori baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan rumah sakit Surya Insani sudah memiliki komitmen organisasi yang baik, sehingga karyawannya merasa betah dan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, karyawan juga akan bersedia untuk menempatkan upaya besar dalam pekerjaan mereka atas nama organisasi.

Berdasarkan hasil uji secara parsial (uji-t), diketahui komitmen organisasi menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.867 nilai  $t_{tabel}$  dengan df (degree of freedom) =  $n-2 = 59 - 2 = 57$  sebesar 2,00247 yang artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,006. Karena probabilitas kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel X1 (komitmen organisasi) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (*intention to leave*). Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra (2017) dan Sari (2016) yang menyatakan bahwa secara parsial komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *intention to leave*.

### **Pengaruh kelelahan emosional terhadap *intention to leave***

Berdasarkan hasil deskriptif dengan TCR, pada variabel kelelahan emosional dapat dijelaskan bahwa total rata-rata skor jawaban responden untuk variabel kelelahan emosional adalah 3,74 dengan tingkat pencapaian responden 74,93 yang termasuk kategori baik. Hal Ini diperkuat dengan pernyataan yang memperoleh nilai tertinggi pada variabel kelelahan emosional yaitu pernyataan nomor 4 untuk indikator penurunan pencapaian prestasi pribadi. Dapat disimpulkan secara keseluruhan karyawan Rumah Sakit Surya Insani sudah dapat mengontrol kelelahan emosional dengan baik, yang terlihat dari sikap karyawan Rumah Sakit Surya Insani yang mampu mengontrol emosi.

Berdasarkan hasil uji secara parsial (uji-t), diketahui kelelahan emosional menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.479 nilai

$t_{tabel}$  dengan df (degree of freedom) =  $n-2 = 59 - 2 = 57$  sebesar 2,00247 yang artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,016. Karena probabilitas kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel X2 (kelelahan emosional) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (*intention to leave*). Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Praptadi (2017) dan Mujiatun (2019) yang menyatakan bahwa secara parsial kelelahan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap *intention to leave*.

### **Pengaruh *organization justice* terhadap *intention to leave***

Berdasarkan hasil deskriptif dengan TCR, pada variabel *organization justice* dapat dijelaskan bahwa total rata-rata skor jawaban responden untuk variabel *organization justice* adalah 3,95 dengan tingkat pencapaian responden 78,96 yang termasuk kategori baik. Hal Ini diperkuat dengan pernyataan yang memperoleh nilai tertinggi pada variabel *organization justice* yaitu pernyataan nomor 2 untuk indikator keadilan distributif. Dapat disimpulkan secara keseluruhan karyawan Rumah Sakit Surya Insani sudah mendapat keadilan organisasi (*organization justice*) dengan baik, yang terlihat dari keadilan baik dari apa yang karyawan terima atas hasil kerja mereka maupun keadilan perlakuan di dalam organisasi.

Berdasarkan hasil uji secara parsial (uji-t), diketahui *organizational justice* menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 44.733 nilai  $t_{tabel}$  dengan df (degree of freedom) =  $n-2 = 59 - 2 = 57$  sebesar 2,00247 yang artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Karena probabilitas kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel X3 (*organizational justice*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (*intention to leave*). Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Warsindah (2018) yang menyatakan bahwa secara parsial

*organizational justice* memiliki pengaruh signifikan terhadap *intention to leave*.

Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95 % atau taraf signifikansi sebesar 5 %, maka : Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, nampak bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 873.340 dan  $F_{tabel}$  sebesar 2,77. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,005 dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi *intention to leave* atau dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi, kelelahan emosional dan *organizational justice* berpengaruh secara simultan terhadap *intention to leave*.

### SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

1. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *intention to leave* karyawan Rumah Sakit Surya Insasni Pasir Pengaraian.
2. Kelelahan emosional berpengaruh signifikan berpengaruh signifikan terhadap *intention to leave* karyawan Rumah Sakit Surya Insasni Pasir Pengaraian.
3. *Organization justice* terhadap *intention to leave* karyawan Rumah Sakit Surya Insasni Pasir Pengaraian.
4. Komitmen organisasi, kelelahan emosional dan *organization justice* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *intention to leave* karyawan Rumah Sakit Surya Insasni Pasir Pengaraian.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan, maka peneliti memberikan saran berupa:

1. Bagi pimpinan Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu sebaiknya selalu berusaha menanamkan pada karyawan agar memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi, sehingga mau

peduli terhadap permasalahan yang dihadapi organisasi.

2. Bagi pimpinan Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu sebaiknya dapat memberi motivasi kepada karyawan agar selalu bersemangat dalam bekerja dan tidak mudah putus asa, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.
3. Bagi peneliti yang akan datang hendaknya melakukan penelitian yang serupa, dengan menambah variabel lainnya misalnya gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lain-lain.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abelson (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks: Jakarta.
- Batt dkk (2011). *Pengembangan SDM*. Terjemahan. Bandung :Alfabeta.
- Davis dan Jhon (2011). *Perilaku Organisasi, PT Indeks, Kelompok*. Gramedia, Jakarta.
- Ferdinal, Tonnie. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Jakarta :Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2010). *Statistik*. Semarang:Universitas Diponegoro.
- Greenberg (2012). *Profil Budaya Organisasi*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Gilliand dan Chan (2011). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Harnoto (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Ikhsan (2010). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Jogiyanto (2012). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta BPFE.

- Judge dan Colquitt (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Lambert dkk. (2012). *Psychology & Work Today*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Mathis Robert L dan Jackson John H (2012). *Human Resource Management*. Alih Bahasa. Salemba Empat: Jakarta.
- \_\_\_\_\_ (2014). *Human Resource Management*. Alih Bahasa. Salemba Empat: Jakarta.
- Moorman (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Mujiatun (2019). Model Kelelahan Emosional:Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Dosen. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol, 9;447-465.
- Pother (2011). *Sumber daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Praptadi (2017). Pengaruh Work Conflict Dan Kelelahan Em Terhadap *Intention To Leave*. *Jurnal Emba*, Vol. 1, No. 4;906-916.
- Putra (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Intention To Leave* di Rumah Sakit Pura Raharja Surabaya. *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis*, Vol. 1; 1-12.
- Riduwan (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta :Rhineka Cipta.
- Robbins, Stephen . (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*, cetakan kelima, Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- \_\_\_\_\_ (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins dan Judge (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Samad (2011). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sari (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Intention To Leave* Pada Karyawan Produksi Mitra Produksi Sigaret (MPS) Ngoro-Jombang. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol, 3; 54-64.
- Soekidjan (2012). *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE- Yogyakarta.
- Sopiah (2012). *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE- Yogyakarta.
- Tett dan Meyer (2011). *Pengembangan SDM*. Terjemahan. Bandung :Alfabeta.
- Venkatesh et al., (2013). Profil Budaya Organisasi. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Warsindah (2018). Pengaruh *Organization Justice* Terhadap *Intention To Leave* Yang Dimediasi Oleh *Burnout*. *E-Proceeding of Management*, Vol. 4, ; 335-344.
- Whitman (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Rhineka Cipta
- Wibowo (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama.