

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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.

Tabel 1.1
Daftar Jumlah Karyawan

No	Bidang / Bagian	Jumlah Pegawai
1.	Dokter	24 Orang
2.	Tenaga Penunjang Medis	25 Orang
3.	Tenaga Para Medis	42 Orang
4.	Tenaga Kesehatan Masyarakat	4 Orang
5.	Tenaga Umum	46 Orang
Total		141 Orang

Sumber: Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu, 2020

Tabel 1.1 menunjukkan 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. Adapaun data tingkat absensi pegawai pada RSUD Kabupaten Rokan Hulu dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2
Tingkat Kehadiran Karyawan Rumah Sakit Surya Insani

No	Tahun	Persentase Tingkat kehadiran /tahun
1.	2016	92,5 %
2.	2017	91,78%
3.	2018	90,75%
4.	2019	90,4%

Sumber: Hasil pengolahan data dari staf HRD Rumah Sakit Surya Insani, 2019

Berdasarkan tabel 1.2 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. Adapun data jumlah karyawan yang keluar dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3
Turnover Karyawan

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan keluar	Turnover %	Retensi %
1.	2017	120	5	4,16	95,84
2.	2018	135	4	2,96	97,04
3.	2019	141	5	3,54	28,24

Sumber :Rumah sakit Surya Insani, 2020

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa 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.

Dari beberapa faktor diatas yang telah dijelaskan penulis ingin mengetahui bagaimana pengaruh ketiganya di dalam *intention to leave* pada karyawan Rumah sakit Surya Insani. Sehingga dalam penelitian ini penulis mengambil judul **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KELELAHAN EMOSIONAL DAN ORGANIZATION JUSTICE TERHADAP INTENTION TO LEAVE KARYAWAN RUMAH SAKIT SURYA INSASNI PASIR PENGARAIAN”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan kondisi permasalahan yang telah dijelaskan, maka penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

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

1.3 Tujuan Penelitian

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.

1.4 Manfaat penelitian

1.4.1 Bagi peneliti

Sebagai pengembangan ilmu yang penulis peroleh terutama dalam ilmu manajemen sumberdaya manusia serta memberi gambaran yang lebih objektif terkait pengaruh komitmen organisasi, kelelahan emosional dan *organization justice* terhadap *intention to leave*.

1.4.2 Bagi Rumah Sakit Surya Insani

Untuk memberikan masukan dan evaluasi pada Rumah Sakit Surya Insani dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat menciptakan karyawan yang loyal dan juga sebagai bahan pertimbangan bagi Rumah Sakit Surya Insani dalam pengambilan keputusan terkait permasalahan komitmen organisasi, kelelahan emosional dan *organization justice* terhadap *intention to leave*.

1.4.3 Bagi Akademis

Sebagai bahan wacana atau referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya mengenai pengaruh komitmen organisasi, kelelahan emosional dan *organizational justice* terhadap *intention to leave*.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

Bab ini membahas tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengambilan data, definisi operasional dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam bab ini data hasil penelitian diolah, dianalisis, dikaitkan dengan kerangka teoritik sehingga dapat menjawab permasalahan dan tujuan yang telah dikemukakan dahulu.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Komitmen Organisasi

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 ketentraman kerja.

Lambert dkk (2012:81-82) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu obligasi untuk seluruh bagian organisasi, dan tidak untuk suatu pekerjaan, kelompok dalam kerja, dan keyakinan akan pentingnya pekerjaan itu bagi dirinya sendiri". Menurut pengutipan diatas bahwa komitmen organisasi adalah suatu keinginan yang mendasar untuk pegawai tanpa terkecuali artinya untuk semua bidang yang ada didalam organisasi serta komitmen organisasi adalah gambaran perasaan yang dirasakan oleh seorang pegawai terhadap tempat pegawai bekerja.

Pother (2011:156) yang menjelaskan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi yang dapat mempunyai tujuan untuk dapat memberikan segala usahanya demi kejayaan suatu organisasi yang bersangkutan. Dari pengutipan diatas dapat disimpulkan bahwa seorang pegawai yang bekerja disuatu organisasi dan mendapatkan haknya sebagai pegawai akan lebih terbuka atas perasaannya dan akan lebih giat lagi dalam melakukan pekerjaannya.

Steers dalam penelitian (Sopiah, 2012:156) mendeskripsikan bahwa komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang diungkapkan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Menurut pengutipan diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai yang mempunyai komitmen kerja didalam organisasi akan cenderung bersikap positif serta bersifat positif terhadap sesuatu masalah atau pekerjaan didalam organisasi tersebut.

Berdasarkan pengutipan dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa definisi komitmen organisasi adalah kemampuan pada pegawai dalam melibatkan dirinya dengan kualitas, peraturan, tujuan organisasi, menangkup unsur loyalitas terhadap organisasi, serta keterlibatannya dalam sebuah pekerjaan. Pegawai akan mematuhi aturan-aturan yang ada didalam perusahaan tempat pegawai mengabdikan ilmunya agar ilmunya bermamfaat bagi berjalannya kegiatan organisasi, pegawai juga melibatkan dirinya didalam organisasi atas segala pekerjaan sampai masalah yang dihadapi oleh organisasi. Apabila pegawai menunjukkan sikapnya atas senang atau tidaknya bekerja didalam organisasi tersebut akan mendapatkan apa yang semestinya pegawai dapatkan begitu juga sebaliknya apabila pegawai menunjukkan ketidaksenangannya bekerja didalam organisasi tersebut maka pegawai juga perlu berpikir ulang untuk melanjutkan kesetiaannya didalam organisasi itu.

2.1.1.1 Indikator Komitmen Organisasi

Terkadang seorang pegawai tidak menyadari adanya komitmen organisasi itu bukan hanya perasaan yang loyalitas dan yang pasif, namun seseorang bisa mendapatkan perasaan aktif terhadap hubungan dirinya dengan organisasi yang sama-sama memiliki tujuan bersama di dalam suatu organisasi.

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”.

Sopiah (2012:158) mengemukakan adanya tiga bentuk komitmen organisasi yaitu:

1. Komitmen berkesinambungan (*continueance commitment*), merupakan komitmen yang berkaitan dengan dedikasi anggota dalam kelangsungan hidup organisasi dan mendatangkan pegawai yang mau mengabdikan dan berinvestasi pada organisasi.
2. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), merupakan komitmen kerja terhadap organisasi selaku adanya wujud keterlibatan hubungan sosial dengan pegawai didalam organisasi. Disebabkan karena pegawai percaya bahwa hukum yang dianut organisasi merupakan hukum yang berharga.
3. Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen kerja pada ketentuan organisasi yang memberikan suatu perilaku positif kearah yang diharapkan.

Menurut Pother (2011:156) komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu:

1. Kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
2. Kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
3. Kebanggaan karyawan, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

2.1.1.2 Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Soekidjan (2012:23), adapun faktor komitmen organisasi yaitu :

1. Faktor kesadaran yaitu menunjukkan suatu keadaan jiwa seseorang yang merupakan titik temu dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketenangan, ketetapan hati dalam jiwa yang bersangkutan.
2. Faktor aturan yaitu perangkat penting dalam segala tindakan dan pembuatan seseorang.
3. Faktor organisasi yaitu berbentuk organisasi pelayanan, contohnya pelayanan pendidikan. Mengorganisir fungsi pelayanan yang baik dalam bentuk struktur maupun mekanisme yang akan berperan dalam mutu dan kelancaran pelayanan.
4. Faktor Pendapatan yaitu penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga/pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi.

5. Faktor kemampuan keterampilan yaitu dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan.
6. Faktor sarana pelayanan yaitu segala jenis perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama atau pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Sopiah (2012:163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi/desentralisasi), kehadiran serikat pekerja.
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

2.1.2 Kelelahan Emosional

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.

Menurut Davis dan Jhon (2011:13), kelelahan emosional merupakan suatu situasi dimana karyawan menderita kelelahan kronis, kebosanan, depresi dan menarik diri dari pekerjaan. Pekerja yang terkena kelelahan emosional lebih gampang mengeluh, menyalahkan orang lain bila ada masalah, lekas marah, dan menjadi sinis tentang karir mereka.

Jogiyanto (2012: 318), Reaksi stres yang terutama sering terjadi pada orang dengan standar yang tinggi adalah kelelahan emosional. Kelelahan emosional adalah keadaan kelelahan emosional dan fisik, produktifitas yang rendah, dan perasaan terisolasi, sering disebabkan oleh tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Orang-orang yang menghadapi kondisi tekanan tinggi setiap hari sering merasa lemah, putus asa dan emosional terkuras dan akhirnya dapat berhenti mencoba.

Menurut Venkatesh dkk (2013:21), kelelahan emosional adalah keadaan tekanan psikologis seorang karyawan setelah berada dipekerjaan itu untuk jangka waktu tertentu. Seseorang yang menderita kelelahan emosional memiliki motivasi kerja yang rendah.

Jadi dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasannya kelelahan emosional adalah tekanan psikologis akibat kelelahan emosional yang dialami oleh karyawan sehingga mereka sering lemas, lelah, putus asa dan motivasi kerja rendah.

2.1.2.1 Indikator Kelelahan Emosional

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.

Menurut Wibowo (2013:322), indikator kelelahan emosional dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.
4. Struktur organisasi, merupakan badan petunjuk suatu organisasi untuk mengetahui posisi kerja atau jabatan karyawan.
5. Kepemimpinan organisasi, merupakan gaya pimpinan untuk membina karyawan dalam bekerja, sehingga menimbulkan tekanan

2.1.3 Organization Justice

Organization Justice digunakan untuk mengkategorikan dan menjelaskan pandangan dan perasaan pekerja tentang sikap mereka sendiri dan orang lain dalam organisasi, dan hal itu dihubungkan dengan pemahaman mereka dalam menyatukan persepsi secara subyektif yang dihasilkan dari keputusan yang diambil organisasi, prosedur dan proses yang digunakan untuk menuju pada keputusan-keputusan serta implementasinya.

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.

Dari beberapa pendapat menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa karyawan menganggap adil organisasi mereka ketika mereka yakin bahwa hasil yang mereka terima dan cara diterimanya hasil tersebut adalah adil. Satu elemen penting dari *Organization Justice* adalah persepsi seorang individu tentang keadilan.

2.1.3.1 Indikator *Organization Justice*

Menurut Pother (2011:159), *Organization Justice* terdiri dari beberapa indikator yaitu :

1. Penghargaan dari organisasi dan kondisi pekerjaan (*Organizational reward and job conditions*)

Kebijakan dalam penghargaan dari organisasi dan kondisi pekerjaan, menunjukkan pengakuan terhadap kontribusi karyawan akan berkaitan secara positif terhadap POS.

2. Dukungan atasan (*Supervisory support*)

Atasan atau yang sering dianggap sebagai perpanjangan tangan dari organisasi, dikarenakan atasan bertindak sebagai wakil dalam organisasi dan bertanggungjawab

dalam mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahan.

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.

2.1.4 *Intention To Leave*

Tett dan Meyer (2011:23) *intention to leave* adalah suatu kesadaran yang dapat memiliki keinginan mencari alternatif kerja lain di dalam organisasi lainnya. Whitman (2011), mendefinisikan *intention to leave* merupakan suatu niat pegawai yang tumbuh dari dalam diri pegawai untuk meninggalkan organisasi dengan sukarela. *Intention to leave* (niat pindah kerja) merupakan niat pegawai yang tumbuh untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya di suatu organisasi.

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.

Berdasarkan kesimpulan dari beberapa teori yang dikutip dari beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa *intention to leave* merupakan keniatan yang muncul dari diri pegawai itu sendiri untuk dapat mengeluarkan diri dari sebuah organisasi tempat pegawai bekerja, didalam sebuah perencanaannya pegawai sangat sadar dan cakap dengan keputusan yang disusun serta akan segera dilakukannya dengan mengeluarkan diri terlebih dulu dari sebuah organisasi.

2.1.4.1 Indikator *Intention To Leave*

Harnoto (2012:2) *intention to leave* ditandai oleh berbagai hal yang dapat menyangkut perilaku seorang pegawai, seperti: tingkat catatan absensi yang meningkat, mulai malasnya kerja, naiknya keberanian diri untuk melanggar peraturan, tata tertib kerja, keberanian untuk dapat menentang atasan atau berani protes kepada atasan, maupun keserisan atau kemantapan untuk dapat menyelesaikan suatu tanggung jawab menurut jabatannya atau yang sangat beda pendapat dari biasanya.

Harnoto (2012:3) *intention to leave* dapat terlihat berkaitan dengan perilaku pegawai, diantaranya:

1. Absensi yang meningkat. Pegawai dapat mempunyai niat berkeinginan untuk pindah kerja, dan dapat ditandai dengan meningkatnya absensi. Pada situasi ini, tingginya tanggung jawab pegawai menjadi sangat berkurang dari kondisi biasanya.
2. Mulai malas bekerja. Pada kondisi ini, pegawai cenderung akan mulai malas dalam bekerja karena timbulnya orientasi pegawai mengenai organisasi atau kantor baru, sehingga mengabaikan ketenangan pegawai dalam melaksanakan kegiatan kerja.
3. Peningkatan protes terhadap atasan. Pegawai yang sudah memiliki keinginan dalam diri untuk pindah, cenderung selalu protes terhadap peraturan-peraturan organisasi yang dirasa kurang cocok untuk pegawai yang sudah merasakan adanya ketidakcocokan dirinya didalam organisasi itu.
4. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya. Terdapat perubahan terhadap perilaku pegawai tersebut yang berkarakteristik positif, yaitu pegawai

yang dapat mempunyai tanggung jawab yang sangat tinggi terhadap tugas yang dibebankan. Apabila perubahan sikap tersebut menjadi meningkat tinggi maka menunjukkan pegawai ini akan melakukan *turnover*.

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 mempengaruhi 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.

2.1.4.2 Faktor-faktor *Intention To Leave*

Samad (2011:61) ada beberapa faktor yang mempengaruhi keputusan pegawai untuk berpindah kerja, antara lain seperti :

1. Faktor individu (identitas organisasi, komitmen, gaji dan kebijakan promosi organisasi).
2. Faktor demografi meliputi (umur pegawai, jenis kelamin pegawai, status pegawai dan pendapatan pegawai).
3. Faktor perilaku meliputi (hubungan sosial yang diterapkan ditempat kerja).
4. Faktor organisasi (kebijakan, prosedur organisasi, peraturan-peraturan organisasi, tindakan organisasi dan filosofi organisasi).
5. faktor-faktor luar (*eksternal*) yang dihadapi oleh organisasi seperti tersedianya beberapa lapangan pekerjaan lain termasuk di organisasi pesaing tersebut, misalnya dengan menawarkan gaji atau upah dan keuntungan-keuntungan lainnya yang lebih tinggi dibanding dengan organisasi sebelumnya.

Selain dari itu kesiapan serikat buruh sebagai representasi yang mendukung hak-hak mereka dapat menjadi pemicu adanya hasrat untuk pindah kerja, yang mana pegawai lebih memilih mengabdikan pada organisasi yang bersedia mendengarkan pendapat mereka. (Batt dkk, 2011:61).

Berdasarkan pengutipan di atas dari beberapa para ahli dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *intensi (turnover)* yaitu salah satunya faktor organisasi pesaing, terkadang organisasi pesaing lebih mengutamakan gaji untuk menarik pegawai ke dalam organisasi pesaing tersebut, dengan begitu organisasi harus lebih memperhatikan perubahan-perubahan organisasi pesaing agar organisasi dapat memperbaiki peraturan-peraturan dan memperbaiki sistem kerja agar tidak lagi ada *intensi turnover* atau pengunduran diri.

2.1.4.3 Komponen-komponen yang mempengaruhi *Intention To Leave*

Dikutip dari teori Mathis dan Jackson dalam studi penelitiannya (2014:15) “dikatakan bahwa ada beberapa komponen yang mempengaruhi pegawai dalam mengambil keputusan apakah ingin bertahan atau ingin meninggalkan organisasi. Komponen yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Komponen organisasional, hal yang dapat menyangkut strategi didalam organisasi yang bersangkutan dengan MSDM serta keamanan bekerja pegawai didalam organisasi (*job security*).
2. Hubungan pegawai, meliputi diperlakukannya secara adil dan hubungan antar rekan kerja. Sebuah peluang dalam karir, yang meliputi perencanaan dalam karir, sebuah penghargaan, yang meliputi gaji, tunjangan serta bonus atau kompensasi.

3. Dalam rancangan tugas dan pekerjaan, kondisi kerja sangat diperhatikan, serta mempunyai banyak tanggung jawab kerja yang harus dikerjakan.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

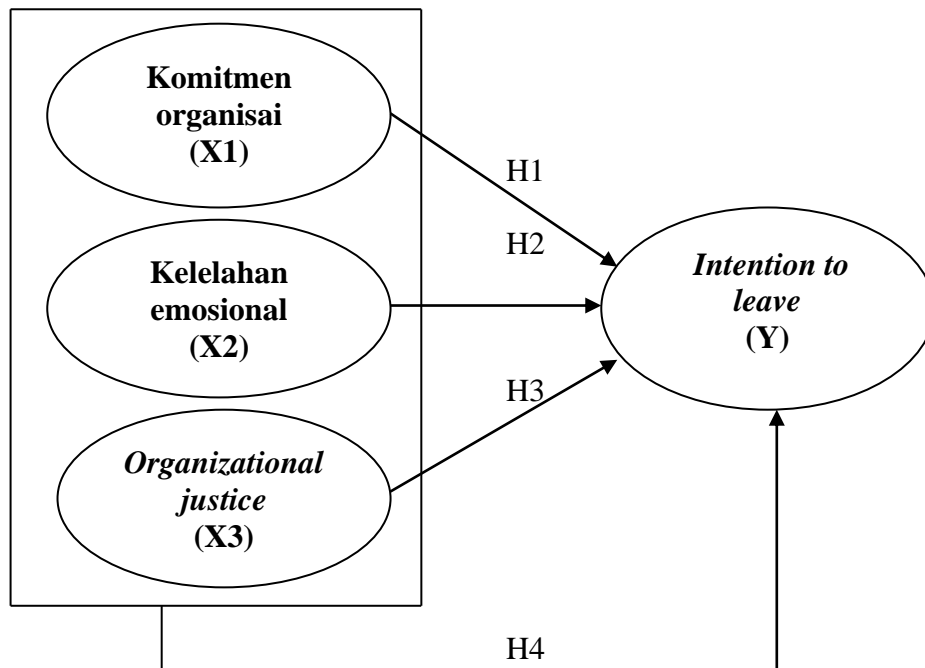
Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

Nama, Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
Putra, 2017	Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap <i>intention to leave</i> di Rumah Sakit Pura Raharja Surabaya	Variabel bebas: kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Variabel terikat: <i>intention to leave</i>	Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh terhadap <i>intention to leave</i> di Rumah Sakit Pura Raharja Surabaya. Sedangkan secara simultan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap <i>intention to leave</i> di Rumah Sakit Pura Raharja Surabaya
Praptadi, 2017	Pengaruh <i>work family conflict</i> dan kelelahan emosional terhadap <i>intention to leave</i>	Variabel bebas: <i>work family conflict</i> dan kelelahan emosional. Variabel terikat: <i>intention to leave</i>	Hasil pengujian menunjukkan baik secara parsial maupun simultan <i>work family conflict</i> dan kelelahan emosional terhadap <i>intention to leave</i>
Warsindah, 2018	Pengaruh <i>organization justice</i> terhadap <i>intention to leave</i> yang dimediasi oleh <i>burnout</i>	Variabel bebas: <i>organization justice</i> . Variabel terikat: <i>intention to leave</i>	Hasil pengujian menunjukkan <i>organization justice</i> terhadap <i>intention to leave</i> yang dimediasi oleh <i>burnout</i> mempunyai peran sebagai mediator antara pengaruh <i>organization justice</i> terhadap <i>intention to leave</i> .

Nama, Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
Mujiatun, 2019	Model kelelahan emosional:antaseden dan dampaknya terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dosen	Variabel bebas: kelelahan emosional. Variabel terikat: kepuasan kerja dan komitmen organisasi	Hasil pengujian menunjukkan kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kelelahan emosional dan komitmen organisasi dosen, <i>self efficacy</i> memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dosen, kelelahan emosional memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dosen, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi
Sari, 2016	Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap <i>intention to leave</i> pada karyawan produksi mitra produksi sigaret (MPS) Ngoro-Jombang	Variabel bebas: Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional. Variabel terikat: <i>intention to leave</i>	Hasil pengujian menunjukkan secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>intention to leave</i> , sedangkan secara simultan kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap <i>intention to leave</i> .

2.2 Kerangka Konseptual

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



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

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis yang dapat diajukan pada penelitian ini sebagai berikut:

- H1 : Diduga komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap *intention to leave* karyawan Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pengaraian.
- H2 : Diduga kelelahan emosional memiliki pengaruh terhadap *intention to leave* karyawan Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pengaraian.

- H3 : Diduga *organizational justice* memiliki pengaruh terhadap *intention to leave* karyawan Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pengaraian.
- H4 : Diduga komitmen organisasi, kelelahan emosional dan *organizational justice* memiliki pengaruh secara simultan terhadap *intention to leave* karyawan Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pengaraian.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif yaitu metode yang berusaha mengumpulkan data sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, menyajikan serta menganalisisnya sehingga dapat memberikan gambaran yang cukup jelas atas objek yang diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu komitmen organisasi (X1), kelelahan emosional (X2) dan *organizational justice* (X3) serta variabel dependen yaitu *intention to leave* (Y). Tempat penelitian dilakukan yaitu di Rumah Sakit Surya Insani Pasir pengaraian. Waktu penelitian dilaksanakan bulan September 2019 sampai dengan Juli 2020.

3.2 Populasi Dan Sampel

Populasi adalah semua subyek atau obyek penelitian dengan karakteristik tertentu yang akan diteliti (Ferdinal, 2013:20). Adapun populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Rumah Sakit surya Insani Kabupaten Rokan Hulu yaitu sebanyak 141 orang.

Sampel adalah keseluruhan obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Ferdinal, 2013:20). Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling* yaitu penarikan sampel berdasarkan criteria tertentu (Ferdinal, 2013:20). Sampel pada penelitian ini ditentukan dengan menggunakan metode slovin:

$$n = \frac{N}{(1 + N e)^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas kesalahan maksimal yang ditolerir dalam sampel (10%)

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$
$$= \frac{141}{1 + 141(0,1)^2} = 58,506 \text{ dibulatkan menjadi } 59$$

Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 59 orang dengan pembagian sampel yaitu :

1. Dokter = $\frac{24}{141} \times 59 = 10,04$ dibulatkan menjadi 10 orang
2. Tenaga penunjang medis = $\frac{25}{141} \times 59 = 10,46$ dibulatkan menjadi 10 orang
3. Tenaga para medis = $\frac{42}{141} \times 59 = 17,57$ dibulatkan menjadi 18 orang
4. Tenaga kesehatan masyarakat = $\frac{4}{141} \times 59 = 1,67$ dibulatkan menjadi 2 orang
5. Tenaga umum = $\frac{46}{141} \times 59 = 19,25$ dibulatkan menjadi 19 orang

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.1 :

Tabel 3.1
Formasi Sampel Untuk Karyawan Rumah Sakit Surya Insani

No	Jabatan	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1	Dokter	24	10
2	Tenaga penunjang medis	25	10
3	Tenaga para medis	42	18
4	Tenaga kesehatan masyarakat	4	2
5	Tenaga umum	46	19
	Jumlah	141	59

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

1. Data kualitatif menurut Ferdinal (2013:24) yaitu informasi yang berbentuk fakta yang mendukung penelitian ini.
2. Data kuantitatif menurut Ferdinal (2013:24) yaitu data ordinal dihitung berdasarkan hasil kuesioner yang disampaikan kepada responden. Data ordinal artinya data yang berupa angka dan memiliki tingkatan yang digunakan untuk mengurutkan objek dari yang paling rendah sampai ke yang paling tinggi.

3.3.2 Sumber Data

1. Data primer menurut Ferdinal (2013:24) yaitu data lapangan diperoleh langsung dari survei lapangan baik melalui responden maupun wawancara ataupun hasil pengamatan peneliti.
2. Data sekunder menurut Ferdinal (2013:24) yaitu data yang berhubungan dengan literatur atau buku bacaan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi menurut Ferdinal (2013:24) yaitu teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung terhadap obyek yang diteliti.
2. Kuesioner menurut Ferdinal (2013:24) yaitu alat penelitian yang berupa pertanyaan-pertanyaan (*Questioner*) yang telah dipersiapkan terlebih dahulu mengenai masalah yang akan di teliti untuk memperoleh data primer dari sejumlah responden (Ferdinal, 2013:24).

3. Dokumentasi

Menurut Ferdinal (2013:24) merupakan teknik penelitian dimana peneliti mengumpulkan data-data yang diperlukan sehubungan dengan penelitian berupa surat keputusan dan formulir yang digunakan organisasi.

4. Wawancara

Menurut Ferdinal (2013:24) yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab atau wawancara langsung dengan para karyawan yang berwenang dilingkungan perusahaan untuk mengumpulkan data mengenai objek yang diteliti.

3.5 Operasional Variabel

Operasional variabel adalah penarikan batasan yang lebih menjelaskan ciri-ciri spesifik yang lebih substantive dari suatu konsep. Tujuannya: agar peneliti dapat mencapai suatu alat ukur yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah di definisikan konsepnya, maka peneliti harus memasukkan proses atau operasionalnya alat ukur yang akan digunakan untuk kuantifikasi gejala atau variabel yang ditelitinya (Ferdinal, 2013:26). Berdasarkan landasan teoritis yang telah ada, adapun operasional variabel dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 3.2
Defenisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
1	<i>Intention to leave</i> (Y)	<i>Intention to leave</i> adalah suatu kesadaran yang dapat memiliki keinginan mencari alternatif kerja lain di dalam organisasi lainnya. Tett dan Meyer (2011:23)	1. Komponen organisasional 2. Peluang karier Organisasi 3. Rancangan tugas dan pekerjaan 4. Hubungan Karyawan Mathis dan Jackson (2012:69)	<i>Ordinal</i>
2	Komitmen organisasi (X1)	Komitmen organisasi adalah Suatu keadaan seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta bertujuan dan keinginannya untuk dapat mempertahankan diri menjadi anggota dalam organi Robbins & Judge (2011:100)	1. <i>Affective commitmen</i> (Komitmen afektif) 2. <i>Continuance commitmen</i> (Komitmen berkelanjutan) 3. <i>Normative commitmen</i> (Komitmen normatif) Ikhsan (2010:55)	<i>Ordinal</i>
3	Kelelahan emosional (X2)	Kelelahan emosional merupakan suatu situasi dimana karyawan menderita kelelahan kronis, kebosanan, depresi dan menarik diri dari pekerjaan. Davis & Jhon (2011:13)	1. Depersonalisasi 2. Penurunan pencapaian prestasi pribadi Robbins (2012:167)	<i>Ordinal</i>
4	<i>Organizational justice</i> (X3)	<i>Organization Justice</i> sebagai persepsi individu terhadap keadilan dalam proses pembuatan keputusan dan distribusi hasil yang telah diterima oleh individu. Robbins & Judge (2011:111)	1. Keadilan distributif 2. Keadilan prosedural 3. Keadilan interaksional Moorman (2010:76)	<i>Ordinal</i>

3.6 Instrumen Penelitian

Data hasil kuesioner diolah dengan menggunakan teknik skala likert. Skala likert biasa digunakan dalam mengukur permasalahan sosial yang terjadi baik berupa sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok (Ferdinal, 2013:23). Untuk mendapatkan data yang bersifat interval dan di beri skor atau nilai sebagai berikut.

Tabel 3.3
Skor Klasifikasi Jawaban

No	Klasifikasi Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Ferdinal, 2013:23).

Untuk menguji keabsahan dan kesahihan dari suatu kuesioner diperlukan uji realibilitas dan validitas.

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kesahihan suatu instrumen (Ghozali, 2010:56). Kuesioner dikatakan valid apabila r hitung (*Corrected Item Total Corelation*) $>$ r tabel dan kuesioner dikatakan tidak valid apabila r hitung $<$ r tabel.

Dengan taraf signifikan sebesar 5% atau 0,05, maka apabila nilai r lebih besar dari nilai kritis (r_{tabel}) berarti item tersebut dikatakan valid. Dalam penelitian ini nilai r dihitung dengan bantuan program SPSS for Windows versi 18.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk (Ghozali, 2010:56). Untuk menguji reliabilitas dapat digunakan rumus alpha *Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai dengan 1. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Alpha Cronbach's* > dari 0.60.

3.7 Teknik Analisa Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Menurut Ghozali (2010:29), mengartikan analisis deskriptif adalah suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Analisis ini berguna untuk mengetahui pencapaian jumlah responden yang telah kita bagikan kuesioner. masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$TCR = \frac{Rs}{N} \times 100 \%$$

Dimana:

TCR = Tingkat Capaian Responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden

N = Nilai skor jawaban maksimum

Tabel 3.4
Rentang Skala TCR

No.	Angka	Keterangan
1	00% - 20%	Tidak baik
2	21% - 45,99%	Kurang baik
3	46% - 69,99%	Cukup baik
4	70% - 80,99%	Baik
5	81% - 100%	Sangat Baik

Sumber : Riduwan (2012:88)

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal (Ghozali, 2010:110). Untuk mengetahui data yang digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal (45°), dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2010:112).

3.7.2.2 Uji Multikolinearitas.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil dari regresi ini berupa koefisien yang dipilih dengan cara melakukan prediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan seperti di bawah ini:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Di mana:

Y	=	<i>Intention to leave</i>
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	=	Koefisien Regresi
a	=	Konstanta
X1	=	Komitmen organisasi
X2	=	Kelelahan emosional
X3	=	<i>Organizational justice</i>
e	=	Kesalahan estimasi standar

3.7.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model (X) dalam menerangkan variasi variabel dependen (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat kecil.

3.7.5 Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Adapun untuk melakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini digunakan bantuan program SPSS for Windows versi 18. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan kriteria pengujian signifikan yaitu:

Ho diterima jika : $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikan $> 0,05$

Ho ditolak jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signivikan $< 0,05$

Adapun uji hipotesis dapat dirumuskan dalam bentuk nol atau penolakan dengan hipotesis alternatif atau penerimaan.

H_a : diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig \leq Level signifikan (5%) artinya ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasi, kelelahan emosional dan *organizational justice* secara parsial terhadap *intention to leave* karyawan Rumah Sakit Surya Insasni Pasir Pengaraian.

Ho : diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai sig \geq Level signifikan (5%) artinya tidak ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasi, kelelahan emosional dan *organizational justice* secara parsial terhadap *intention to leave* karyawan Rumah Sakit Surya Insasni Pasir Pengaraian.

2. Uji F

Menurut Ghozali (2010:23) uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan kedalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan kriteria pengujian signifikan yaitu :

Ho diterima jika : $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau signifikan 0,05

Ha diterima jika : $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikan 0,05

Kriteria pengujian yang digunakan yaitu:

H_a Diterima : Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya variabel komitmen organisasi, kelelahan emosional dan *organizational justice*

secara simultan berpengaruh terhadap *intention to leave* karyawan Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pengaraian.

H₀Diterima : Apabila F hitung < F tabel, artinya variabel komitmen organisasi, kelelahan emosional dan *organizational justice* secara simultan tidak berpengaruh terhadap *intention to leave* karyawan Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pengaraian.