

Peran *Organizational Justice* dan *Spiritual Management* Terhadap *Employee Engagement* dan *Turnover Intention* dengan Dimoderasi *Locus of Control*

Gufa Bagus Pamungkas¹, Heru Sulisty²

¹Correspondence Author: liaernawati335@gmail.com

^{1,2}Sultan Agung Islamic University, Jalan Raya Kaligawe KM 4, Semarang, 50112, Indonesia

INDEXING

Keywords:

Organizational Justice;
Spiritual Management,
Employee Engagement;
Turnover Intention;

ABSTRACT

Maintaining human resources to make they do not want to quit jobs (Turnover Intention) is one of the main focuses of a company. Organizational Justice and Spiritual Management are factors that can reduce Turnover Intention, besides that Employee Engagement and Locus of Control also have an influence on the incidence of Turnover Intention in a company. This study aims to determine the role of Organizational Justice and Spiritual Management in an effort to reduce the occurrence of Turnover Intention with Employee Engagement as an intervening variable and Locus of Control as moderation at Sultan Agung Islamic Hospital, Semarang. This type of research is an associative explanatory, and data collection uses questionnaire with a proportional random sampling technique, with a total of 125 respondents. Analysis of the data used in this study is structural equation modeling with the AMOS method. Based on data analysis, the results show that Organizational Justice and Spiritual Management are able to reduce Turnover Intention, and Employee Engagement is able to mediate Organizational Justice and Spiritual Management in overcoming Turnover Intention problems, but Locus of Control is not sufficiently able to moderate in reducing Turnover Intention. It is important for hospital to consider the application of the variables in this study to control turnover intention.

Kata kunci:

Organizational Justice;
Spiritual Management,
Employee Engagement;
Turnover Intention;

ABSTRAK

Menjaga sumber daya manusia agar tidak ingin berpindah kerja (Turnover Intention) menjadi salah satu fokus utama sebuah perusahaan. Organizational Justice dan Spiritual Management merupakan faktor-faktor yang dapat menurunkan terjadinya Turnover Intention, selain itu Employee Engagement dan Locus of Control juga memiliki pengaruh terhadap kejadian Turnover Intention di sebuah perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran Organizational Justice dan Spiritual Management dalam upaya menurunkan terjadinya Turnover Intention dengan Employee Engagement sebagai variabel intervening dan Locus of Control sebagai moderasi di Rumah Sakit Islam Sultan Agung, Semarang. Jenis penelitian ini adalah eksplanatory yang bersifat asosiatif, dan pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan teknik proportional random sampling, dengan jumlah responden sebanyak 125 orang. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan analisis structural equation modeling dengan metode AMOS. Berdasarkan analisis data didapatkan hasil bahwa Organizational Justice dan Spiritual Management mampu menurunkan Turnover Intention, dan Employee Engagement mampu memediasi Organizational Justice dan Spiritual Management dalam mengatasi masalah Turnover Intention, namun Locus of Control tidak cukup mampu memoderasi dalam menurunkan Turnover Intention. Penting bagi rumah sakit untuk mempertimbangkan penerapan variabel dalam penelitian ini untuk mengendalikan turnover intention

ARTICLE HISTORY

Received: 2020-06-17 **Revised:** 2020-08-19 **Accepted:** 2020-08-31

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan, karena sumber daya manusia sebagai faktor pendorong terpenting dalam memajukan perusahaan. Tingginya kompetensi sumber daya manusia yang berkualitas menentukan efektifitas dan efisiensi perusahaan. Penting bagi perusahaan untuk

menjaga sumber dayanya dengan baik agar karyawan tidak ingin berpindah kerja (Turnover Intention). Turnover Intention merupakan persepsi subyektif dari anggota organisasi untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini dengan tujuan untuk mencari kesempatan lain (Babakus dkk, 2016). Tingginya ikatan yang dimiliki karyawan akan membuat karyawan mampu bertahan, sebaliknya karyawan yang rendah ikatannya terhadap perusahaan akan membuat akan berpindah kerja. Ketika karyawan terikat dengan pekerjaan, hal ini akan mempengaruhi karakter psikologis karyawan, misalnya kepercayaan diri dan optimis, akan mendorong karyawan lebih jauh lagi dan hal-hal ini akan berakibat pada rendahnya Turnover Intention (Park dan Gursoy, 2012). Selain Work Engagement dalam menentukan terjadinya Turnover Intention, juga disebabkan karena peran pentingnya keyakinan penilaian individu dalam mengendalikan perilaku yang dialaminya atau Locus of Control (Allen, 2003). Perilaku seseorang yang memiliki keyakinan yang cenderung tinggi akan tingkat keberhasilan yang dilakukannya, akan menunjukkan sikap atau tindakan yang dianggap dapat membantu sehingga kecil untuk melakukan tindakan Turnover Intention. Menurut Donnelly dkk (2003) bahwa Locus of Control akan berdampak pada rendahnya perilaku individu untuk melakukan Turnover Intention. Banyak faktor yang menjadi penyebab tingginya keinginan karyawan untuk berpindah kerja, diantaranya karena keadilan organisasi (Organizational Justice) dan Spiritual Management.

Organizational Justice merupakan persepsi karyawan merasa diperlakukan secara adil dalam bekerja (Kim dkk, 2017). Semakin perusahaan mampu memberikan keadilan bagi karyawan, maka akan membuat karyawan semakin terikat dengan perusahaan, akan tetapi jika terjadi ketidakadilan keinginan karyawan untuk berpindah kerja juga akan semakin tinggi. Keadilan dikatakan memiliki potensi berarti dalam menumbuhkan manfaat bagi karyawan maupun organisasi karena mampu karyawan mempunyai ikatan dengan organisasi. Akan tetapi jika keadilan tidak mampu dilakukan dengan baik, maka akan memungkinkan seseorang untuk melakukan pindah kerja (Cropanzano dkk, 2007). Ketidakadilan organisasi yang membuat karyawan ingin pindah kerja saja tidak cukup jika tidak didukung manajemen spiritual (Spiritual Management) dari perusahaan.

Spiritual Management belakangan ini mulai menjadi alternatif bagi perusahaan dan dunia kerja. Antusiasme pendekatan spiritual dalam manajemen perusahaan dan dunia kerja dapat menjadi alternatif. Krisis moral dikalangan eksekutif dalam memanipulasi keuangan atau berbagai bentuk mal praktek lainnya tentu akan mempengaruhi dalam pengambilan keputusan. Spiritual Management merupakan upaya yang dilakukan manajemen dalam menjaga dan menjunjung tinggi nilai-nilai spiritual karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Baihaqi dkk, 2005). Manajemen spiritual sangat efektif mengarahkan manusia dalam menghadapi permasalahan hidup di tempat kerja, terutama saat karyawan mengalami demotivasi, underpressure atau bahkan indispliner action, sehingga akan meningkatkan engagement dalam diri karyawan dan mampu menurunkan Turnover Intention (Nasina dan Dorris, 2011).

Rumah Sakit Islam (RSI) Sultan Agung merupakan salah satu rumah sakit di Kota Semarang yang lebih mengedepankan layanan dengan konsep Islami yaitu menonjolkan nilai-nilai spiritual dalam memberikan layanan untuk menggapai kebaikan dan kesejahteraan umat. Upaya yang ditempuh manajemen RSI Sultan Agung dalam memberikan layanan sudah sesuai standar pelayanan kesehatan. Hal tersebut terlihat dengan kebijakan-kebijakan yang diterapkan, seperti keramahan petugas, tenaga medis yang professional, melakukan bimbingan spiritual dalam menjaga hubungan baik dengan

para pasien, selain itu walau rumah sakit telah menerapkan berbagai upaya dalam mengendalikan turnover intention namun setiap tahun terjadi perputaran karyawan di beberapa unit kerja. Oleh sebab itu peneliti berkeinginan memberikan masukan rumah sakit dalam pengendalian turnover intention.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu, seperti (Nadiri and Tanova, 2010; Kim dkk, 2017; Bahtiar, 2016) yang menunjukkan bahwa Organizational Justice berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention. Berbeda dengan penelitian Owolabi (2012) dan Mahdani dkk (2017) bahwa Organizational Justice tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention. Hasil penelitian (Nasina, M.D. dan Doris, 2011; Budiono dkk, 2014; Kumar dkk, 2018) menunjukkan bahwa Spiritual Management berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Gyamfi (2014) bahwa Spiritual Management justru tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention.

Dalam penelitian ini Work Engagement diposisikan sebagai variabel mediasi karena berdasarkan penelitian terdahulu terdapat anteseden dari Work Engagement yang juga memiliki pengaruh langsung terhadap Turnover Intention. Pemilihan terhadap Work Engagement dengan pertimbangan karena dengan adanya keterikatan individu, dapat menyebabkan karyawan merasa terlibat langsung dengan organisasi, sehingga secara tidak langsung hal ini akan berimbas terjadinya Turnover Intention terhadap organisasi, serta karyawan merasa adanya ketergantungan terhadap aktivitas yang dilakukan organisasi sehingga secara tidak langsung hal ini dapat menciptakan tanggung jawab di mata para karyawan karena apabila karyawan berpindah kerja akan menyebabkan kerugian bagi organisasi. Hal ini sesuai pernyataan Allen dan Meyer (Mas'ud, 2004) bahwa keterikatan seseorang (engagement) berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi dimana karyawan bekerja, sehingga karyawan akan memiliki rasa memiliki dan ingin tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Dalam penelitian ini juga menggunakan faktor individual yaitu Locus of Control sebagai variabel pemoderasi dalam menganalisa terjadinya keinginan karyawan untuk berpindah kerja, dengan pertimbangan bahwa dengan adanya keyakinan dalam mengendalikan perilakunya dalam menilai diri sendiri tentu akan memperkecil terjadinya Turnover Intention (Allen, 2003).

TINJAUAN PUSTAKA

Organizational justice merupakan persepsi dimana karyawan merasa diperlakukan secara adil dalam bekerja (Kim dkk, 2017). Ketika karyawan diperlakukan secara adil, maka karyawan akan merasa terikat (*engage*) dengan organisasi sehingga akan mendukung terhadap kebijakan yang dilakukan perusahaan, meskipun kondisi sulit yang dihadapi perusahaan. Keadilan yang dirasakan karyawan pada perusahaan dapat mempengaruhi tingginya *engagement* karyawan terhadap perusahaan tempat bekerja (Dwisvimiari, 2011). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kim dkk (2017), Nurmaladita dan Warsindah (2015), Nuur, dkk (2015) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif *organizational justice* terhadap *work engagement*. Berdasarkan teori tersebut di atas dan didukung penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis:

H1 : *Organizational justice* berpengaruh positif terhadap *work engagement*.

Manajemen pengelolaan tenaga medis sangat penting dilakukan dalam upaya menyelesaikan segala tantangan yang dihadapi rumah sakit, baik yang sudah dilakukan selama ini hingga yang akan datang. Salah satu upaya yang dilakukan adalah menghadirkan

hati dan jiwa para tenaga medis dalam melakukan pekerjaannya dalam memberikan layanan kepada pasien, menjaga serta menjunjung tinggi nilai-nilai spiritualnya supaya dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi rumah sakit serta dapat menumbuhkan keterikatan (*engagement*) dalam diri karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian semakin pihak manajemen mampu mengelola manajemen spiritual dengan baik, tentu akan semakin membuat mental karyawan untuk bersikap dan berperilaku total dalam bekerja akan semakin tinggi. Hasil penelitian (Nasina, M.D. and Doris, 2011; Budiono dkk, 2014; Kumar dkk, 2018) menunjukkan bahwa *spiritual management* berpengaruh positif terhadap *work engagement*. Berdasarkan teori dan didukung penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H2 : *Spiritual management* berpengaruh positif terhadap *work engagement*

Karyawan akan mempertimbangkan tetap tinggal atau pindah kerja apabila perusahaan memperhatikan keadilan kepada karyawannya. Ketika menerima penghargaan financial, prosedur yang menjamin serta adanya interaksional maka akan mempengaruhi sikap terhadap pencapaian kinerja yang dihasilkan, begitu sebaliknya apabila kurang ada perhatian, maka yang terjadi akan mempengaruhi keinginan karyawan untuk pindah kerja (Ambrose & Arnaud, 2005 dalam Asrofiah, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu (Ndiri and Tanova, 2010; Kristanto, et.al, 2014; Kim, et.al, 2017; Bahtiar, 2016; Yunita dan Putra, 2015) menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan teori dan didukung penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H3 : *Organizational justice* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

Manajemen dalam menerapkan nilai-nilai spiritual kepada karyawan dalam setiap pekerjaannya sebagai bentuk bagian dari pengabdian diri kepada Tuhan, sehingga karyawan akan memiliki nilai-nilai spiritual yang tinggi dalam bekerja. Diantaranya dapat dilakukan dengan memperhatikan keterlibatan manajemen dalam mewujudkan nilai spiritual pada diri karyawan, sehingga setiap pekerjaan yang dilakukan akan menjadi lebih baik, sehingga hal inilah akan memperkecil terjadinya karyawan untuk pindah kerja. Manajemen spiritual sangat efektif mengarahkan manusia dalam menghadapi permasalahan hidup di tempat kerja, terutama saat karyawan mengalami demotivasi, underpressure atau bahkan indisipliner action, sehingga akan meningkatkan *engagement* dalam diri karyawan dan mampu menurunkan *turnover intention* (Nasina and Dorris, 2011). Hasil penelitian (Nasina, M.D. and Doris, 2011; Tzong-Ru Lee dkk, 2010; Inkai dan Kistyanto, 2013; Budiono dkk, 2014; Kumar dkk, 2018) menunjukkan bahwa *spiritual management* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

H4 : *Spiritual management* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

Employee engagement dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan. Ketika karyawan sudah terikat dengan perusahaan, maka akan memunculkan kesadaran terhadap tujuannya dalam memberikan seluruh kemampuan terbaiknya (Lewiuci dan Mustamau, 2016). Karyawan yang mempunyai *engagement yang tinggi* akan merasa nyaman dalam lingkungan kerjanya, sehingga akan menurunkan keinginan berpindah kerja (Luthans dan Peterson, 2002).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu (Babakus dkk, 2016; Takawira dkk, 2014; Schaufeli dan Salanova, 2007); Bickerton dkk, 2014; Wijaya dkk, 2016; Affini dan Surip, 2018; Rachman dan Dewanto, 2016) bahwa *work engagement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, sehingga dirumuskan hipotesis

Berdasarkan teori dan didukung penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H5 : *Work engagement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

Locus of control merupakan karakteristik karyawan yang menggambarkan tingkat keyakinan seseorang tentang sejauh mana karyawan dapat mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan yang dialaminya (Hartanto, 2016). Ketika perusahaan berusaha untuk adil terhadap karyawan seperti menerima penghargaan financial, prosedur yang menjamin serta adanya interaksional, maka karyawan akan berusaha untuk memperbaiki pengendalian dalam dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga terjadi akan mempengaruhi keinginan karyawan untuk pindah kerja (Ambrose & Arnaud, 2005). Perilaku karyawan yang memiliki keyakinan yang cenderung tinggi akan tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan, akan menunjukkan sikap atau tindakan yang dianggap dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Berdasarkan teori dan didukung penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H6 : *Locus of control* mampu memoderasi hubungan *organizational justice* dengan *turnover intention*

Kendali diri (*locus of control*) merupakan persepsi seseorang terhadap sumber-sumber yang dapat mengontrol kejadian-kejadian baik atau buruk dalam hidupnya (Rotter, 1966). Manajemen perusahaan yang memiliki antusiasme dalam mengedepankan nilai-nilai spiritual dalam setiap pekerjaannya, akan membuat perilaku karyawan lebih yakin akan keberhasilannya yang dapat menyebabkan munculnya tindakan yang dianggap membantu dalam menjalankan setiap pekerjaannya, sehingga hal itu akan menurunkan keinginan karyawan untuk pindah kerja (Nasina dan Dorris, 2011). *Internal locus of control* adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka. Sedangkan *external locus of control* adalah individu yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan atau kesempatan. Individu yang memiliki *locus of control internal* cenderung memandang suatu keadaan atau kondisi sebagai peluang atau kondisi yang tidak menimbulkan tekanan sehingga membuat individu yakin mampu mengendalikan perilakunya. Karyawan yang memiliki tipe *locus of control* yang berbeda-beda dalam bekerja sebagai karyawan, yaitu *internal locus of control* dan *external locus of control*, tentunya akan mempengaruhi locus of control pada pekerjaannya.. Berdasarkan teori yang telah dilakukan oleh beberapa penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis:

H7: *Locus of control* mampu memoderasi hubungan *spiritual management* dengan *turnover intention*

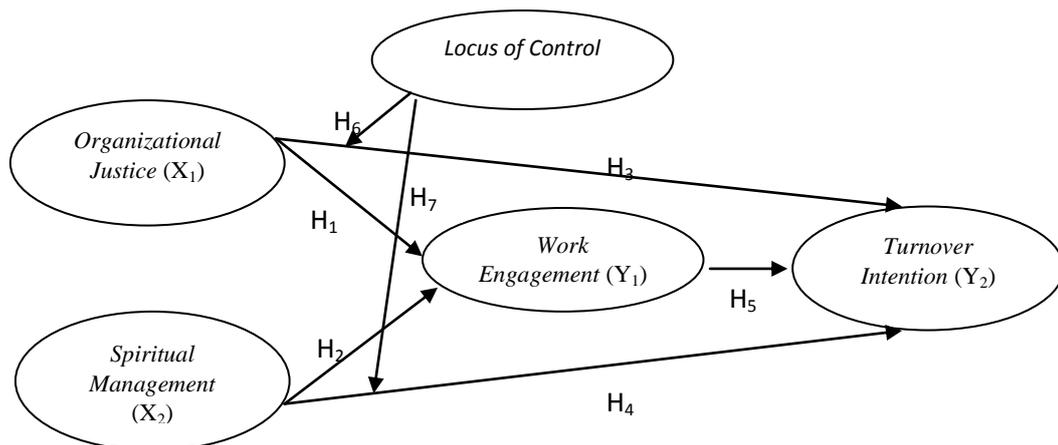
METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori yang bersifat asosiatif, yaitu bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012). Dalam hal ini adalah menguji pengaruh *Organizational Justice* dan *Spiritual Management* terhadap *Turnover Intention* dengan *work engagement* sebagai variabel intervening dan *Locus of Control* sebagai pemoderasi. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *Proportional Random Sampling*, untuk lebih jelasnya dapat dijelaskan berikut:

Tabel.1 Penentuan Jumlah Sampel

No	Bagian	Jumlah Karyawan	Perhitungan	Jumlah
1	Dokter	33	$33/972 \times 125 = 4,2$	4
2	Perawat	526	$526/972 \times 125 = 67,6$	68
3	Bidan	31	$31/972 \times 125 = 4$	4
4	Penunjang medis	245	$245/972 \times 125 = 31,4$	31
5	Non medis	137	$137/972 \times 125 = 17,6$	18
Jumlah		972		125

Dalam penelitian ini data yang digunakan berdasarkan dari hasil jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan dalam wawancara kepada karyawan tetap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang, baik secara lisan maupun tertulis. Daftar pertanyaan yang di ajukan ke responden meliputi variabel penelitian yang diteliti dan disajikan dengan menggunakan skala likert 1- 5 dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan Metode AMOS. Berdasarkan teori yang disampaikan dari beberapa ahli serta didukung dengan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan dalam hipotesis dengan disusun kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar.1 Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan gambar 1 tersebut di atas terdapat 2 model, yaitu model pertama pengaruh *Organizational Justice* dan *Spiritual Management* terhadap *work engagement* yang ditunjukkan pada hipotesis 1 dan 2 dan pengaruh *Organizational Justice*, *Spiritual Management* dan *work engagement* terhadap *Turnover Intention* seperti ditunjukkan pada hipotesis 3 hingga 5, sedangkan model kedua yaitu *Locus of Control* mampu memoderasi hubungan *Organizational Justice* dan *Spiritual Management* dengan *Turnover Intention* seperti dijelaskan pada hipotesis 6 dan 7.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari kuisioner yang telah disebarakan di analisis dengan SEM menggunakan metode AMOS, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian dengan menggunakan model *confirmatory factor analysis* (CFA) pada masing-masing indikator variabel penelitian, yang selanjutnya dilakukan pengujian *goodness of fit* guna mengetahui kecocokan model.

Hasil uji kelayakan model CFA untuk variabel eksogen terlihat dari nilai Chi-Square pada hasil analisis menunjukkan nilai sebesar $78,291 <$ tabel chi-square sebesar 98,484, sehingga memiliki model yang fit sesuai dengan pengembangannya, yang berarti menunjukkan tidak adanya perbedaan yang signifikan antara matriks kovarians populasi dan matriks kovarians yang diestimasi. Sedangkan *cut of value* yaitu pada nilai RMSEA menunjukkan nilai sebesar 0,012 yang berarti lebih kecil dari 0,08 sehingga menunjukkan goodness of fit yang baik karena telah memenuhi nilai *cut off* yang direkomendasikan.

Hasil perhitungan uji kelayakan model structural full model modifikasi telah memenuhi syarat model yang baik. Hal tersebut dikarenakan nilai probabilitasnya (p value) yaitu sebesar 0,438 sehingga lebih besar dari nilai *cut off* yang direkomendasikan 0,05. Nilai GFI (*Goodness of Fit Index*) menunjukkan rentang antara 0 hingga 1 yang berarti bahwa nilai tersebut tergolong mempunyai model yang fit atau baik. Sedangkan untuk nilai AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*) menunjukkan nilai sebesar 0,882, menunjukkan nilai marginal akan tetapi nilai tersebut mendekati nilai standarisasi yang telah ditetapkan, sehingga menurut para ahli nilai tersebut masih dapat ditoleransi dan nilai fitnya lebih banyak dibandingkan nilai marginal, sehingga memiliki *goodness of fit*.

Nilai CMIN/DF adalah *The Minimum Sample Discrepancy Function* yang dibagi dengan degree of freedom menunjukkan nilai < 2 , nilai TLI (Tucker Lewis Index) di atas 0,90 yang menunjukkan a very good fit. Nilai CFI (Comparative Fit Index) sebesar $0,999 > 0,95$ artinya modelnya fit. Berdasarkan analisa terhadap model pengukuran antar konstruk atau variabel eksogen *Organizational Justice*, *Spiritual Management*, dan *Locus of Control* secara keseluruhan mempunyai model yang dinyatakan layak atau baik, meskipun AGFI diterima secara marginal.

Analisis uji kelayakan model *confirmatory factor analysis* (CFA) pada variabel endogen yaitu *Work Engagement* dan *Turnover Intention* secara keseluruhan telah memenuhi persyaratan sebagai model yang baik. Hal tersebut terlihat dari nilai chi-square sebesar 30,292 yang berarti lebih kecil dari nilai *cut off* sebesar 42,556 sehingga dapat diartikan bahwa model tergolong fit sesuai pengembangannya. Hal ini berarti bahwa pada pengujian tidak menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara matriks kovarians populasi dan matriks kovarians yang diestimasi. Hasil perhitungan uji kelayakan model structural full model modifikasi untuk variabel endogen juga telah memenuhi syarat model yang baik, terlihat dari nilai probabilitasnya (p value) yaitu sebesar 0,400 yang berarti melebihi dari nilai *cut off* sebesar 0,05.

Hasil analisis uji kelayakan model CFA untuk nilai RMSEA untuk variabel endogen menunjukkan nilai sebesar 0,019 yang berarti lebih kecil dari 0,08 sehingga dapat diartikan bahwa pengujian menunjukkan goodness of fit yang baik karena telah memenuhi kriteria nilai *cut off* yang direkomendasikan. Nilai GFI pada variabel endogen menunjukkan rentang antara 0 hingga 1 yaitu sebesar $0,957 > 0,9$ dan nilai AGFI juga melebihi $> 0,90$, artinya bahwa nilai tersebut mendekati nilai 1 yang berarti semakin baik sehingga termasuk marginal yang fit atau baik, Sedangkan nilai CMIN/DF adalah *The Minimum Sample Discrepancy Function* yang dibagi dengan *degree of freedom* menunjukkan nilai sebesar $1,045 < 2,00$, serta nilai TLI (Tucker Lewis Index) juga di atas 0,90 yang menunjukkan a very good fit. Untuk nilai CFI (Comparative Fit Index) sebesar $0,999 > 0,95$ yang berarti modelnya fit. Berdasarkan hasil uji RMSEA, CFI, GFI, AGFI, TLI dan CMIN/DF telah memenuhi persyaratan karena sesuai dengan *cut off value*, sehingga dapat diartikan untuk

variabel endogen yaitu *Work Engagement* dan *Turnover Intention* dapat diprediksikan nilai-nilai tersebut cukup memenuhi kecocokan modelnya.

Tabel.2 Output Analisis Uji Kelayakan Full Model

No.	Goodness of fit index	Cut off value	Hasil Analisis	Keterangan
1.	<i>Chi – Square</i>	339,260 <(df:298,α:0,05)	311,239	<i>Fit</i>
2.	CMIN/DF	< 2,00	1,044	<i>Fit</i>
3.	<i>Probability</i>	> 0,05	0,287	<i>Fit</i>
4.	GFI	> 0,90	0,859	<i>Marginal</i>
5.	AGFI	> 0,90	0,821	<i>Marginal</i>
6.	TLI	> 0,90	0,995	<i>Fit</i>
7.	CFI	> 0,95	0,996	<i>Fit</i>
8.	RMSEA	< 0,08	0,019	<i>Fit</i>

Hasil uji terhadap kelayakan full model SEM seperti dijelaskan pada Tabel II yang diuji dengan menggunakan *chi-square*, *significance* atau probabilitas, RMSEA, CFI, GFI, AGFI, TLI dan CMIN/DF menunjukkan bahwa pengujian berada dalam rentang nilai yang diharapkan, dimana hasil tersebut pada variabel penelitian telah memenuhi standar yang berada di kolom *cut off value*, artinya bahwa konstruk yang digunakan telah memenuhi syarat kelayakan dalam sebuah model. Hal tersebut terlihat pada nilai uji Chi - Square diperoleh nilai sebesar 311,239 < dari nilai cut of value sebesar 339,260 sehingga telah memenuhi syarat nilai *goodness of fit* sesuai pengembangannya, yang berarti tidak menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara matriks kovarians populasi dan matriks kovarians yang diestimasi. Sedangkan nilai CMIN/DF juga lebih kecil dari nilai *cut off value*, yaitu sebesar 1,044 < 2 yang berarti telah memenuhi syarat *goodness of fit*.

Hasil perhitungan uji kelayakan model structural full model modifikasi telah memenuhi syarat model yang baik, terlihat dari nilai probabilitasnya (p value) yaitu sebesar sebesar 0,287 yang berarti melebihi dari nilai cut off sebesar 0,05, begitu halnya dengan nilai TLI menunjukkan nilai sebesar 0,995 > 0,90, nilai CFI sebesar 0,996 > 0,95 dan RMSEA sebesar 0,019 < 0,08 juga mempunyai model yang baik karena memenuhi persyaratan cut of valuenya. Sedangkan untuk nilai GFI dan AGFI menunjukkan nilai marginal akan tetapi nilai tersebut mendekati nilai standarisasi yang telah ditetapkan, sehingga menurut para ahli nilai tersebut masih dapat ditoleransi karena nilai fitnya lebih banyak dibandingkan nilai marginal, sehingga secara keseluruhan memiliki *goodness of fit*.

Tabel.3 Regression Weight Structural Equation Modelling

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Work_Engagement	<---	Organizational_Justice	,422	,135	3,126	,002	par_10
Work_Engagement	<---	Spiritual_Management	,323	,133	2,440	,015	par_11
Turnover_Intention	<---	Organizational_Justice	-,195	,094	-2,063	,039	par_4
Turnover_Intention	<---	Spiritual_Management	-,278	,103	-2,713	,007	par_8
Turnover_Intention	<---	Work_Engagement	-,124	,037	-3,338	,001	par_9
Turnover_Intention	<---	Locus_of_Control	-,324	,149	-2,175	,030	par_26
Turnover_Intention	<---	Interaksi_OJU_TIN	-,103	,174	-,590	,555	par_28
Turnover_Intention	<---	Interaksi_SMA_TIN	,142	,209	,681	,496	par_27

Hasil pengujian antara *Organizational Justice* terhadap wok engagement diperoleh nilai Critical Ratio (CR) sebesar $3,126 > 1,96$ dengan nilai p-value sebesar $0,002$ yang berarti lebih kecil tingkat signifikansinya sebesar $0,05$, dengan demikian pengujian mampu menerima H1. Hasil pengujian *Spiritual Management* terhadap *Work Engagement* diperoleh nilai CR sebesar $2,440 > 1,96$ dengan nilai signifikansinya sebesar $0,015 < 0,05$, dapat diartikan *Spiritual Management* berpengaruh positif terhadap *Work Engagement*. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan jika pengujian mampu menerima H2, sehingga dugaan adanya pengaruh positif signifikan antara *Spiritual Management* terhadap *Work Engagement* dapat diterima.

Hasil pengujian antara *Organizational Justice* terhadap *Turnover Intention* diperoleh hasil nilai CR sebesar $-2,063 < -1,96$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,039 < 0,05$, Hasil tersebut dapat diartikan bahwa *Organizational Justice* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengujian mampu menerima H3, sehingga dugaan adanya pengaruh negatif antara *Organizational Justice* terhadap *Turnover Intention* dapat diterima. Hasil pengujian *Spiritual Management* terhadap *Turnover Intention* diperoleh nilai CR sebesar $-2,713 < -1,96$ dan signifikansinya sebesar $0,007$, penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa *Spiritual Management* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*, dengan demikian pengujian tersebut mampu menerima H4, sehingga dugaan adanya pengaruh negative *Spiritual Management* terhadap *Turnover Intention* dapat diterima.

Hasil pengujian pada hipotesis antara *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention* diperoleh nilai CR sebesar $-3,338 < -1,96$ dan signifikansinya sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh negatif signifikan antara *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention*, Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis mampu menerima H5 sehingga dugaan adanya pengaruh negative antara *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention* dapat diterima.

Berdasarkan hasil pengujian *Locus of Control* dalam memoderasi hubungan *Organizational Justice* dengan *Turnover Intention* diperoleh nilai CR sebesar $-0,590 > -1,96$ dan signifikansinya sebesar $0,555 > 0,05$. Hal ini menunjukkan *Locus of Control* tidak mampu memoderasi hubungan *Organizational Justice* dengan *Turnover Intention*. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis tidak mampu menerima H6 sehingga dugaan yang menyatakan *Locus of Control* mampu memoderasi hubungan *Organizational Justice* dengan *Turnover Intention* tidak dapat diterima. Berdasarkan pengujian *Locus of Control* dalam memoderasi hubungan *Spiritual Management* dengan *Turnover Intention* diperoleh nilai CR sebesar $0,681 < 1,96$ dan signifikansinya sebesar $0,496 > 0,05$. Hal ini menunjukkan *Locus of Control* tidak mampu memoderasi hubungan *Spiritual Management* dengan *Turnover Intention*, dengan demikian pengujian hipotesis tidak mampu menerima H7 sehingga dugaan yang menyatakan *Locus of Control* mampu memoderasi hubungan *Spiritual Management* dengan *Turnover Intention* tidak dapat diterima.

Tabel.4 Squared Multiple Correlations : (Group Number)

	Estimate
<i>Work_engagement</i>	.556
<i>Turnover_Intention</i>	.734

Berdasarkan hasil pengujian Squared multiple correlation bahwa untuk pengaruh tidak langsung antara *Organizational Justice* dan *Spiritual Management* terhadap *Work Engagement* diperoleh nilai sebesar 0,556, artinya bahwa *Work Engagement* mampu dijelaskan oleh kedua variabel yaitu *Organizational Justice* dan *Spiritual Management* sebesar 55,6%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Sedangkan untuk pengaruh langsung antara *Organizational Justice*, *Spiritual Management* dan *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention* diperoleh sebesar 0,734, artinya bahwa *Turnover Intention* mampu dijelaskan oleh ketiga variabel *Organizational Justice*, *Spiritual Management* dan *Work Engagement* sebesar 73,4% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Organizational Justice terbukti mampu berperan dalam meningkatkan *Work Engagement* karyawan dalam bekerja, dapat diartikan bahwa semakin pihak manajemen rumah sakit memperlakukan karyawan dengan adil, maka akan mempengaruhi tingginya keterikatan mental karyawan untuk bersikap dan berperilaku total dalam bekerja terhadap organisasi. Menurut teori Dwisvimiari (2011) bahwa ketika karyawan diperlakukan secara adil, maka karyawan akan merasa terikat (*engage*) dengan organisasi sehingga akan mendukung terhadap kebijakan yang dilakukan perusahaan, meskipun kondisi sulit yang dihadapi perusahaan. Keadilan yang dirasakan karyawan pada perusahaan dapat mempengaruhi tingginya engagement karyawan terhadap perusahaan tempat bekerja.

Karyawan secara personal akan terikat terhadap rumah sakit jika pihak manajemen memperhatikan terhadap keadilan distributif, seperti bagaimana pihak manajemen rumah sakit dalam memperhatikan terhadap kesesuaian pemberian imbalan yang proporsional dengan beban kerja yang dilakukan karyawan, sehingga meskipun dengan tugas pekerjaan yang berbeda yang dibebankannya akan membuat karyawan merasa tertantang. Sikap adil yang diberikan supervisor terkait penilaian prestasi kepada bawahannya, maka akan membuat karyawan akan semakin antusias dengan pekerjaannya. Penting bagi supervisor selama proses penilaian prestasi, agar berusaha memberikan kesempatan yang sama kepada bawahan untuk menyatakan pendapat, sehingga karyawan memiliki energi untuk tetap gigih menyelesaikan pekerjaan meskipun sulit.

Spiritual Management mampu berperan dalam memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan *Work Engagement*, memberikan pengertian bahwa semakin pihak manajemen mampu mengelola manajemen spiritual dengan baik, tentu akan semakin membuat mental karyawan untuk bersikap dan berperilaku total dalam bekerja sebagai bentuk dukungannya. Hal tersebut didukung penelitian terdahulu (Nasina, M.D. dan Doris, 2011; Tzong-Ru Lee dkk, 2010; Budiono dkk, 2014; Kumar dkk, 2018) bahwa *Spiritual Management* berpengaruh positif terhadap *Work Engagement*. Penting bagi pihak manajemen rumah sakit untuk dalam menjaga dan menjunjung tinggi nilai spiritual terhadap pekerjaan bawahannya, seperti menumbuhkan sikap kebersamaan (*sense of community*) kepada bawahan dalam mendiskusikan dengan rekan kerja terkait masalah pekerjaan, sehingga karyawan akan semakin tertantang dengan adanya tugas yang berbeda.

Peranan pihak manajemen rumah sakit untuk menanamkan nilai-nilai spiritual yang dianut agar memiliki kesamaan dengan nilai yang menjadi moto Rumah Sakit Islam sangat diperlukan guna menambah sikap antusias dari karyawan pada setiap pekerjaan yang dibebankannya. Menciptakan nilai-nilai spiritual pada diri karyawan agar berpengaruh terhadap apa yang dikerjakannya tentu akan mempengaruhi kemampuan energy karyawan yaitu kegigihan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan meskipun pekerjaan itu sulit.

Kemampuan dalam menciptakan kerja yang berkualitas juga perlu ditanamkan, seperti sikap bertanggung jawab dalam diri karyawan atas perilaku dan pekerjaan yang dilakukannya akan membuat karyawan semakin serius dalam bekerja.

Keadilan yang diberikan manajemen rumah sakit mampu memberikan dampak dalam upaya menurunkan *Turnover Intention*, memberikan pengertian bahwa semakin pihak manajemen rumah sakit mampu memperlakukan karyawannya secara adil, maka akan menurunkan keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Hal tersebut diperkuat dengan penelitian terdahulu (Ndiri and Tanova, 2010; Kristanto dkk, 2014; Kim dkk, 2017; Bahtiar, 2016; Yunita dan Putra, 2015) bahwa keadilan organisasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Penelitian ini tidak diperkuat hasil temuan Owolabi (2012) dan Mahdani, dkk (2017) bahwa *Organizational Justice* tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Menurut Ambrose & Arnaud dalam Asrofiah (2016) bahwa karyawan akan mempertimbangkan tetap tinggal atau pindah kerja apabila perusahaan memperhatikan keadilan kepada karyawannya.

Perhatian terhadap keadilan distributif sangat diperlukan, yaitu bagaimana pihak manajemen rumah sakit memperhatikan terhadap kesesuaian pemberian imbalan yang proporsional dengan beban kerja yang dilakukan karyawan, karena karyawan merasa memperoleh pekerjaan yang lebih baik, sehingga memperkecil keinginan karyawan untuk pindah kerja. Sikap adil yang diberikan supervisor terkait penilaian prestasi kepada bawahannya, maka akan membuat keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan yang cocok akan semakin kecil. Penting bagi supervisor selama proses penilaian prestasi, agar berusaha memberikan kesempatan yang sama kepada bawahan untuk menyatakan pendapat, sehingga keaktifan karyawan untuk menaripekerjaan lain di luar RSI Sultan Agung akan semakin kecil. Kesamaan penilaian yang diberikan oleh pihak supervisor dalam memberikan penilaian prestasi bawahan, akan memperkecil persepsi karyawan jika tidak mempunyai masa depan yang baik apabila tetap bekerja di RSI Sultan Agung. Untuk itu penting bagi pihak pimpinan bersikap adil dalam memberikan imbalan dengan prestasi yang dilakukan karyawan, sehingga akan memperkecil persepsi karyawan untuk berpikir keluar dari pekerjaan. Penting bagi pihak supervisor mendiskusikan hasil penilaian prestasi bawahannya agar persepsi karyawan untuk berpikir keluar dari pekerjaan akan semakin kecil.

Hasil penelitian terbukti bahwa upaya manajemen dalam menjaga dan menjunjung tinggi nilai-nilai spiritual karyawan mampu menurunkan terjadinya *Turnover Intention*, memberikan pengertian bahwa semakin pihak manajemen mampu mengelola manajemen spiritual karyawan dengan baik, maka akan menurunkan keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Penelitian ini mendukung hasil temuan (Nasina, M.D. dan Doris, 2011; Tzong-Ru Lee dkk, 2010; Inkai dan Kistyanto (2013); Budiono dkk, 2014; Kumar dkk, 2018) menunjukkan bahwa *Spiritual Management* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Menjaga dan menjunjung tinggi nilai spiritual terhadap pekerjaan karyawan, seperti menumbuhkan sikap kebersamaan (*sense of community*) kepada bawahan dalam mendiskusikan dengan rekan kerja terkait masalah pekerjaan sangat diperlukan, karena karyawan akan memperoleh pekerjaan yang lebih baik sehingga akan menurunkan keinginan karyawan untuk pindah kerja. Pihak manajemen rumah sakit berperan penuh untuk menanamkan nilai-nilai spiritual yang dianut agar memiliki kesamaan dengan nilai yang menjadi moto Rumah Sakit Islam sehingga keinginan karyawan untuk pindah kerja akan semakin kecil karena mereka cocok dengan pekerjaan yang diberikan. Menciptakan

nilai-nilai spiritual pada diri karyawan agar berpengaruh terhadap apa yang dikerjakannya akan memperkecil keaktifan karyawan untuk mencari pekerjaan lain di luar RSI Sultan Agung. Kemampuan dalam menciptakan kerja yang berkualitas juga perlu ditanamkan, seperti sikap bertanggung jawab dalam diri karyawan atas perilaku dan pekerjaan yang dilakukannya akan membuat keinginan karyawan untuk berpikir keluar dari pekerjaan akan semakin kecil.

Work Engagement mampu memberikan kontribusi dalam upaya menurunkan *Turnover Intention*, memberikan pengertian bahwa semakin tinggi *Work Engagement*, maka akan membuat mental karyawan untuk bersikap dan berperilaku total dalam bekerja sebagai bentuk ikatannya akan semakin tinggi, sehingga akan menurunkan keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Hasil penelitian ini diperkuat dengan hasil temuan (Babakus dkk, 2016; Takawira dkk, 2014; Schaufeli dan Salanova, 2007; Bickerton dkk, 2014; Wijaya, dkk, 2016; Affini dan Surip, 2018; Rachman dan Dewanto, 2016) bahwa *Work Engagement* berpengaruh negative terhadap *Turnover Intention*. Menurut Park dan Gursoy (2012) menjelaskan bahwa ketika karyawan terengaged dengan pekerjaan, hal ini akan mempengaruhi karakter psikologis karyawan, misalnya kepercayaan diri dan optimis, akan mendorong karyawan lebih jauh lagi dan hal-hal ini akan berakibat pada rendahnya *Turnover Intention*.

Ikatan yang tinggi dalam diri karyawan tidak cukup jika tidak didukung dengan tingginya dedikasi dalam diri karyawan, seperti kemauan dari karyawan terhadap pekerjaan yang menantang karena tentu akan mempengaruhi pekerjaan karyawan menjadi lebih baik, sehingga akan menurunkan keinginan karyawan untuk pindah kerja. Sikap antusiasme yang tinggi dari karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan tentu akan mempengaruhi kecocokan dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga keinginan karyawan untuk pindah kerja akan semakin kecil. Karyawan yang mempunyai keterikatan yang tinggi terhadap rumah sakit tentu akan berusaha untuk memiliki energi dalam bekerja, sehingga keaktifan karyawan untuk mencari pekerjaan lain akan semakin kecil. Untuk itu penting menanamkan semangat yang tinggi dalam diri bekerja sehingga kecil kemungkinannya untuk tidak mempunyai masa depan yang baik jika tetap tinggal di RSI Sultan Agung. Penting bagi manajemen rumah sakit untuk menumbuhkan keseriusan karyawan dalam bekerja sehingga sikap karyawan untuk berpikir keluar dari pekerjaan akan semakin kecil.

Hasil penelitian terbukti bahwa *Locus of Control* tidak mampu memoderasi hubungan *Organizational Justice* dengan *Turnover Intention*, memberikan pengertian bahwa keadilan yang diberikan pihak rumah sakit terhadap karyawannya belum tentu menjamin keyakinan dalam mengendalikan perilaku karyawan untuk berhasil dalam menjalankan setiap pekerjaannya, sehingga tidak mempengaruhi keinginan karyawan untuk pindah kerja. Hal tersebut tidak lepas karena sifat alami manusia yang selalu merasa tidak pernah puas dengan apa yang telah diterimanya, artinya bahwa meskipun pihak manajemen rumah sakit sudah memberikan keadilan akan tetapi karena sikap tidak puas dengan berusaha untuk membandingkan dengan rumah sakit-rumah sakit lainnya, maka keyakinan akan kemampuan dalam mengendalikan keberhasilan yang dialaminya bukan faktor utama dalam menentukan karyawan tersebut ingin pindah kerja atau tidak.

Keadilan-keadilan yang diberikan organisasi terhadap karyawannya belum menjamin seseorang mampu mengendalikan keyakinannya untuk berhasil belum tentu mendukung seseorang untuk berpindah kerja. Hal lainnya bisa juga karena karyawan menganggap bahwa keadilan yang diberikan hanya faktor kedekatan dengan pimpinan, sehingga hal itu

tidak mendukung keyakinan untuk mengendalikan dalam dirinya untuk tetap melakukan pindah kerja. Individu yang memiliki *Locus of Control* internal cenderung memandang suatu keadaan atau kondisi sebagai peluang atau kondisi yang tidak menimbulkan tekanan sehingga membuat individu yakin mampu mengendalikan perilakunya.

Locus of Control terbukti tidak mampu memoderasi hubungan *Spiritual Management* dengan *Turnover Intention*, memberikan pengertian bahwa tingginya pihak manajemen rumah sakit untuk antusias dalam mengedepankan nilai-nilai spiritual dalam setiap pekerjaan, belum tentu menjamin keyakinan dalam mengendalikan perilaku karyawan untuk berhasil dalam menjalankan setiap pekerjaannya, sehingga tidak mempengaruhi keinginan karyawan untuk pindah kerja. Hal tersebut karena moral atau sifat pribadi karyawan berbeda-beda, meskipun pihak manajemen rumah sakit sudah menanamkan nilai-nilai spiritual dalam pekerjaannya. Dalam hal ini kekuatan luar yang diberikan pihak manajemen rumah sakit melalui penanaman nilai-nilai spiritual dalam pekerjaan justru tidak menimbulkan tekanan dalam dirinya untuk mampu mengendalikan perilakunya berpindah kerja.

Work Engagement mampu berperan dalam memediasi *Organizational Justice* terhadap *Turnover Intention*, memberikan pengertian bahwa semakin pihak manajemen rumah sakit memperlakukan karyawan dengan adil, maka akan mempengaruhi tingginya keterikatan mental karyawan untuk bersikap dan berperilaku total dalam bekerja terhadap organisasi sehingga akan menurunkan keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Hal ini berarti bahwa keinginan karyawan untuk berpindah kerja akan menurun jika didukung dengan peran manajemen dalam memberikan keadilan, seperti bagaimana pihak manajemen mampu menyesuaikan imbalan dengan tingkat beban kerja, kesesuaian imbalan dengan prestasi karyawan, adanya sikap adil dari supervisor, adanya kesamaan dalam memberikan penilaian, pentingnya diskusi hasil kerja serta sikap adil yang diberikan karyawan dalam menyatakan pendapat tentu akan semakin meningkatkan mental karyawan untuk lebih terikat bersikap dan berperilaku total dalam bekerja.

Work Engagement mampu berperan dalam memediasi antara *Spiritual Management* terhadap *Turnover Intention*, memberikan pengertian bahwa semakin pihak manajemen mampu mengelola manajemen spiritual dengan baik, tentu akan semakin membuat mental karyawan untuk bersikap dan berperilaku total dalam bekerja sehingga akan menurunkan keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Dengan demikian agar karyawan kecil untuk melakukan pindah kerja, maka penting bagi pihak manajemen untuk menanamkan nilai-nilai spiritual sehingga mempengaruhi terhadap hasil pekerjaannya, menumbuhkan karyawan untuk bertanggung jawab secara pribadi atas perilaku dan pekerjaan yang telah dilakukannya, sehingga mempengaruhi mental karyawan untuk lebih terikat dalam bersikap dan berperilaku total dalam pekerjaannya. Penting bagi pihak manajemen rumah sakit untuk menumbuhkan sikap diskusi terkait dengan permasalahan-permasalahan yang dihadapi dengan pekerjaannya serta menanamkan kesamaan dalam menjalankan nilai-nilai spiritual antara karyawan dan pimpinan (organisasi) dalam upaya meningkatkan mental karyawan untuk lebih terikat dalam bersikap dan berperilaku total dalam pekerjaannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka untuk memperkecil terjadinya *Turnover Intention* dapat dilakukan dengan kesimpulan bahwa *Organizational Justice*, *Spiritual Management*, dan *Work Engagement* mampu menurunkan *Turnover Intention*.

Work Engagement mampu memediasi Organizational Justice dan Spiritual Management terhadap Turnover Intention. Serta Locus of Control tidak mampu memoderasi Organizational Justice dan Spiritual Management terhadap Turnover Intention. Dalam rangka untuk meningkatkan nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square), maka penelitian selanjutnya perlu menambah variabel, seperti psychological capital, psychological empowerment, absorptive capacity guna memberikan solusi dalam menurunkan terjadinya Turnover Intention. Pada penelitian selanjutnya ditambah dengan teknik wawancara, sehingga akan lebih memperkuat keakuratan data pada setiap permasalahan yang dihadapi. Data yang dianalisis merupakan persepsi jawaban responden yang dapat menimbulkan masalah jika jawaban responden tidak sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Affini, Dinar Nur dan Ngadino Surip. 2018. Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap employee engagement yang berdampak pada turnover intentions. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*. Volume 4 No. 1 Hal 113-127
- Babakus Emin, Ugur Yavas and Osman M Karatepe. 2016. Work engagement and turnover intentions : correlates and customer orientation as a moderator. *IJCHM* Vol. 29 No. 4 pp 1580-1598
- Bahtiar, Ahmad Ghiffary, 2016, Pengaruh keadilan organisasi pada kepuasan kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Manajemen*. Vol. 2 No. 6. Hal. 1 -21
- Baihaqi, Hasan et.al. 2005. *Etika Bisnis*. Yogyakarta: Poja Akademik UIN Sunan Kalijaga, hlm. 11-12
- Baker AB, Demerouti E. 2008. Towards a model of Work Engagement. *Journal Career Development International Emerald*. Vol. 12 No.3 Hal.209-223
- Baker AB, Demerouti E. Hakanen JJ, Xanthopoulou D. 2011. Job Resources Boost Work Engagement, Particularly When Job Demands are High. *Journal of Educational Psychology*. 2:274-284
- Bickerton, GR, Miner, Dowson, M and Griffin B. 2014. Spiritual resources and work engagement among religious workers a three wave longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol. 87 No. 2. pp 370-391
- Cropanzano, et.al, 2007, The quality of work life of child protective investigators: A comparison of two work environments. *Children and Youth Services Review*, 29, 474-489
- Gyamfi E. 2014 Examining the Effects of Job Satisfaction on Employee Engagement: Applicability in a Small Municipal Government. *Journal School of Business and Leadership*. Nyack College
- Inkai, Y Dita dan Anang Kristyanto. 2013. Pengaruh spiritual di tempat kerja terhadap turnover intention melalui komitmen organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam Iqtishoduna* E-ISSN 2614-3437 Vol 9 No. 1
- Kim, Woocheol and Young Sup Hyun. 2017. The impact of personal resources on turnover intention : the mediating effects of work engagement. *European Journal Training and Development*. Vol 41 No 8 pp:705-721
- Kim, Soojin, Lisa Tam, Jeong Nam Kim, Yunna Rhee. 2017. Determinants of employee turnover intention. *Corporate Communications : An International Journal*. Vol 22 No.

- 3 pp 308-328 Emerald Publishing Limited 1356-3289 DOI 10.11089/CCIJ-11-2016-0074
- Kristanto, Sentot, dkk.2014. Pengaruh keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap komitmen dan intense keluar di PT. Indonesia Power UBP Bali. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 3.6 Hal. 308-329. ISSN 1 2337-3067
- Kumar, Manish, Hemang Jauhar, Ashish Rastogi and Sandeep Sivakumar. 2018. Managerial support for development and turnover intention. Journal of organizational change management. Vol. 31 No. 1 pp: 135-153
- Mahdani, Fonna, dkk, 2017. Pengaruh motivasi, kecerdasan emosional dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja karyawan. Jurnal Magister Manajemen. ISSN 2302-0199 Hal. 1-15
- Masúd, Fuad, 2004, *Survai Diagnosis Organisasional : Konsep & Aplikasi*, Badan Penerbit UNDIP, Semarang
- Nadiri, H. & Tanova, C. 2010. An Investigation Of The Role Of Justice In Turnover Intentions, Job satisfaction, & Organizational Citizenship Behavior In Hospitality Industry. International Journal of Hospitality Management, No. 29, pp. 33 – 41
- Nasina, M.D and Doris, K.P.P. 2011. The Workplace Spirituality And Affective Commitment Among Auditors In Big Four Public Accounting Firm: Does It Matter? Journal of Global Management vol.2 No.1.
- Owolabi, Ademola B. 2012. Effect of Organizational Justice and Organizational Environment on Turn-Over Intention of Health Workers in Ekiti State, Nigeria. Department of Psychology University of Ado-Ekiti, Nigeria. 3,(1), pp:5-27
- Park, J., dan D. Gursoy. 2012. Generation Effects on Work Engagement among US Hotel Employees. Internation Journal of Hospitality Mangement, 1195–1202.
- Rachman, Lutfi dan Aryo Dewanto. 2018. Pengaruh employee engagement terhadap kepuasan kerja dan turnover intention perawat. Jurnal Aplikasi Manajumen Volume 4 No. 2. DOI: 0889/10.18202/jam23026332.14.2.14
- Schufeli, W.B and Salanova. 2007. Work engagement : An emerging psychological concept and its implications for organizations. Managing social ang ethical issues in organizations. Vol 5, pp: 135-177
- Sugiyono, 2012, *Metodologi Penelitian*, Penerbit Alfa Beta, Jakarta
- Takawira, N., Coetzee, M., & Schreuder, D. 2014. Job embeddedness, work engagement and turnover intention of staff in a higher education institution: An exploratory study. <http://dx.doi.org/10.4102/sajhrm.v12i1.524>
- Tzong-Ru Lee, Shiou Yu Chen, Sain-Hei Wang and Agnieszka Dadura. 2010. The relationship between spiritual management and determinants of turnover intention. European Business Review. Vol. 22 No. 1 pp:102-116
- Umar, Husien, 2012, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Wang, X., Liao, J., Xia, D., & Chang, T. 2010. The impact of organizational justice on work performance: Mediating effects of organizational commitment and leader-member exchange. International Journal of Manpower, 31(6), 660-677
- Wei-wei Wu, Muhammad Rafiq and Tachia Chin. 2017. Employee well-being and turnover intention : evidence from a developing country with Muslim culture. Career Development International Journal. Vol 22 No. 7 pp: 797-815

Yunita, Ni Kadek Lisna dan Made Surya Putra, 2015, Pengaruh keadilan organisasi dan lingkungan kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Manajemen* Vol. 4 No. 5. ISSN 2302-8912