

Pengaruh *Organizational Justice* terhadap *Organizational Commitment* pada Tenaga Kesehatan

Silva Oktavianti Mardiana*, Lisa Widawati, Ayu Tuty Utami

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*silvaoktavianimardiana@gmail.com, lisa.widawati@gmail.com, ayu.utha@gmail.com

Abstract. Health workers an important role during the pandemic by being at the linefront. But with the important role of health workers, well being and justice are not secure. However, the health workers persisted and carried out their job at the hospital. The purpose of this study was description of organizational justice and the effect of organizational justice on the three components of organizational commitment are affective commitment, continuance commitment, and normative commitment to health workers at Otto Iskandar Dinata Hospital. This study is causality with quantitative methods. The subjects in this study were 82 health workers at Otto Iskandar Dinata Hospital. The instrument used to measure organizational justice from Colquitt & Greenberg (2005) and adapted by Anggoro et al., (2020). While organizational commitment from Allen & Meyer (1997) and adapted by Sulistiawan et al., (2021). This study used PLS-SEM to analyze data. The result of this study that 75.6% of health workers have high organizational justice, positive and significant influence of organizational justice on affective by 15.3%, continuance by 13%, and normative by 12.7% with affective commitment component is dominates health workers to stay at hospital and the most common organizational commitment profiles are affective, continuance, and normative which are all high at 60%.

Keywords: *Organizational Justice, Organizational Commitment, Health Workers.*

Abstrak. Tenaga kesehatan berperan penting di masa pandemi dengan menjadi garda terdepan. Tetapi, dengan peran pentingnya tersebut kesejahteraan dan keadilannya tidak terjamin. Meskipun demikian, tenaga kesehatan tetap bertahan dan menjalankan tugasnya di rumah sakit tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran *organizational justice* dan pengaruh *organizational justice* pada tiga komponen *organizational commitment* yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* pada tenaga kesehatan di RSUD Otto Iskandar Dinata. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif kausalitas. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 82 orang tenaga kesehatan di RSUD Otto Iskandar Dinata. Alat ukur yang digunakan untuk *organizational justice* adalah alat ukur dari Colquitt & Greenberg (2005) yang diadaptasi oleh Anggoro et al., (2020) dan alat ukur *organizational commitment* dari Allen & Meyer (1997) yang diadaptasi oleh Sulistiawan et al., (2021). Teknik analisis data yang digunakan adalah PLS-SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 75.6 % tenaga kesehatan memiliki *organizational justice* yang tinggi, terdapat pengaruh positif dan signifikan *organizational justice* terhadap *affective* sebesar 15.3%, *continuance* sebesar 13%, dan *normative* sebesar 12.7% dengan komponen *affective commitment* yang paling mendominasi tenaga kesehatan untuk bertahan di rumah sakit tersebut, dan profil *organizational commitment* yang paling banyak dimiliki adalah *affective*, *continuance*, dan *normative* yang seluruhnya tinggi sebesar 60%.

Kata Kunci: *Organizational Justice, Organizational Commitment, Tenaga Kesehatan.*

A. Pendahuluan

Penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational commitment* telah meningkat, hal tersebut disebabkan oleh perubahan sosial yang cepat, oleh karena itu menuntut peningkatan efektivitas dan kinerja organisasi (Jang et al., 2019). *Organizational commitment* memiliki banyak efek positif pada pekerja dan organisasi (Honer & Burchell, 2022). Karyawan yang merasa berkomitmen pada organisasi, cenderung termotivasi secara intrinsik serta bekerja lebih keras untuk bertahan dan mencapai tujuan organisasi tersebut (Celmece & Isiklar, 2017).

Menurut Luthans (2006) terdapat beberapa cara untuk meningkatkan *organizational commitment*, salah satunya adalah menjamin *organizational justice* dengan memiliki prosedur pada penyampaian keluhan yang bersifat komprehensif dan menyediakan komunikasi yang ekstensif secara dua arah. *Organizational justice* juga dipertimbangkan sebagai salah satu dari berbagai faktor yang dapat mempengaruhi *organizational commitment* (Karasneh & Ghani, 2021). Oleh karena itu, agar dapat meningkatkan dan mempertahankan *organizational commitment* maka harus mementingkan keadilan (Musringudin et al., 2017).

Pada penelitian sebelumnya telah banyak dilakukan mengenai pengaruh *organizational justice* terhadap *organizational commitment* pada subjek yang berbeda-beda diantaranya penelitian yang dilakukan pada pegawai di sekolah swasta dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, penelitian tersebut menyatakan bahwa ketiga dimensi dari *organizational justice* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *organizational commitment* (Sancoko & Panggabean, 2015). Penelitian lain juga menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari persepsi *justice* terhadap *organizational commitment*. *Organizational justice* memiliki kontribusi paling besar pada *affective commitment* dan terkecil pada *continuance commitment* (Anggoro et al., 2020). Kemudian, penelitian hubungan menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan serta *affective commitment* memiliki skor tertinggi dan *normative commitment* terendah (Deressa et al., 2022). Dan penelitian lain mengenai hubungan juga pada karyawan perusahaan manufaktur di Rumania menyebutkan hasil bahwa hubungan *organizational justice* dan *affective commitment* memiliki skor paling tinggi (Veress & Gavreliuc, 2018).

Peran tenaga kesehatan menjadi hal yang penting karena sebagai garda terdepan dalam penanganan Covid-19 (Riastri, 2020). Akibat yang ditimbulkan sebagai lini terdepan, tenaga kesehatan sangat rentan terpapar hingga memiliki risiko yang dapat mengancam keselamatan jiwa. Dan mengakibatkan juga meningkatnya beban yang sangat berat pada tenaga kesehatan terhadap sistem pelayanan kesehatan (Humasfkui, 2020). Beban yang sangat berat pada sistem pelayanan kesehatan tersebut dapat mengakibatkan efek jangka panjang terhadap kualitas pelayanan medis karena merasa kelelahan yang ekstrim, kurang kompeten dalam menjalankan tugas, dan bahkan merasa depresi. Tentunya hal tersebut berisiko mengganggu produktivitas kerja dan kualitas hidup dalam pelayanan kesehatan (Humasfkui, 2020).

Dalam peran pentingnya tenaga kesehatan tersebut kesejahteraan dan keadilannya tidak terjamin. Para tenaga kesehatan tersebut bukan hanya berperang dalam melawan covid-19 akan tetapi juga melawan berbagai keterbatasan diantaranya fasilitas yang mendukung aktivitas kerja masih kurang baik diantaranya tidak adekuatnya APD (mediaindonesia.com, 2020). Minimnya kepedulian negara pada tenaga kesehatan juga terlihat pada masalah pemberian insentif (Sindonews, 2020). Sebanyak 41.000 tenaga kesehatan di daerah ini masih menunggu pencairan insentif dari Pemprov Jabar dan pemerintah pusat (sindonews, 2020).

RSUD Otto Iskandar Dinata merupakan salah satu rumah sakit yang ada di Jawa Barat tepatnya di Kabupaten Bandung yang dijadikan sebagai tempat isolasi pasien covid-19. Berdasarkan hasil wawancara dengan tenaga kesehatan di RSUD Otto Iskandar Dinata didapatkan bahwa ketika tenaga kesehatan menjadi relawan covid tersebut, insentif yang diberikan pada tenaga kesehatan terkadang mengalami keterlambatan dan pembagiannya berbeda-beda. Meskipun demikian, tidak sedikit tenaga kesehatan yang memperpanjang kontrak kerja, mereka tetap bekerja secara loyal kepada rumah sakit, dan dapat dikatakan masih secara profesional dalam menghadapi pekerjaannya.

Meskipun demikian, Dengan segala keterbatasan tersebut, tenaga kesehatan tetap bertahan dan tetap bekerja menjalankan tugasnya meskipun dalam kondisi yang tidak

menyenangkan (Sindonews, 2020). Oleh karena itu, perlu dilihat kembali *commitment* yang melatar belakangi tenaga kesehatan bertahan di kondisi pandemi ini. Karena apabila keadilan tidak ada keadilan maka akan menimbulkan persepsi yang negatif pada tenaga kesehatan dan dampaknya terhadap organisasi akan menjadi pasif (O'Reilly & Chatman, 1986). Namun, pada kenyataannya tenaga kesehatan tetap bertahan dan tetap bekerja secara profesional.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran *Organizational Justice* pada tenaga kesehatan di RSUD Otto Iskandar Dinata?
2. Bagaimana gambaran *Organizational Commitment* pada tenaga kesehatan di RSUD Otto Iskandar Dinata?
3. Bagaimana pengaruh *Organizational Justice* terhadap Affective Commitment pada tenaga kesehatan di RSUD Otto Iskandar Dinata?
4. Bagaimana pengaruh *Organizational Justice* terhadap Normative Commitment pada tenaga kesehatan di RSUD Otto Iskandar Dinata?
5. Bagaimana pengaruh *Organizational Justice* terhadap *Continuance Commitment* pada tenaga kesehatan di RSUD Otto Iskandar Dinata?

Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui gambaran Organizational Justice pada tenaga kesehatan di RSUD Otto Iskandar Dinata.
2. Mengetahui gambaran Organizational Commitment pada tenaga kesehatan di RSUD Otto Iskandar Dinata.
3. Mengetahui pengaruh Organizational Justice terhadap Affective Commitment pada tenaga kesehatan di RSUD Otto Iskandar Dinata.
4. Mengetahui pengaruh Organizational Justice terhadap Normative Commitment pada tenaga kesehatan di RSUD Otto Iskandar Dinata.
5. Mengetahui pengaruh Organizational Justice terhadap Continuance Commitment pada tenaga kesehatan di RSUD Otto Iskandar Dinata.

B. Metodologi Penelitian

Colquitt & Greenberg (2005) mendefinisikan *organizational justice* sebagai persepsi individu mengenai keadilan yang ada dalam organisasi. *Organizational justice* memiliki 4 dimensi yaitu:

1. *Procedural justice*, dimensi ini mengenai persepsi keadilan dalam prosedur pengambilan keputusan individu akan menyimpan perhatian yang menuju pada hasil yang diterima oleh karyawan, bagaimana keputusan muncul dan memahami mengapa keputusan tersebut diambil (Colquitt & Greenberg, 2005).
2. *Distributive justice*, dalam dimensi ini individu akan memperhatikan persepsi keadilan dari sumber daya organisasi yang didistribusikan seperti gaji, tunjangan, dan promosi (Colquitt & Greenberg, 2005).
3. *Interpersonal justice*, dalam dimensi ini, anggota organisasi memiliki persepsi keadilan terhadap bagaimana prosedur dan kebijakan yang dijalankan oleh orang yang berwenang atau orang yang mengambil keputusan (Colquitt & Greenberg, 2005).
4. *Informational justice*, dalam dimensi ini anggota organisasi memiliki persepsi keadilan tentang bagaimana orang yang berwenang atau orang yang mengambil keputusan memberikan informasi secara jelas dan akurat (Colquitt & Greenberg, 2005).

Meyer & Allen (1991) mendefinisikan *organizational commitment* sebagai keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi. *Organizational commitment* menurut Meyer & Allen menggambarkan mengenai alasan bertahannya individu pada suatu organisasi atau perusahaan yang digambarkan melalui 3 komponen yang berbeda-beda yaitu:

1. *Affective commitment*, komponen ini mengacu pada emosi dan perasaan yang dihasilkan ketika seorang individu termasuk dalam suatu organisasi atau dapat diartikan juga sebagai keterikatan emosional individu, mengidentifikasi diri terhadap organisasi, dan keterlibatan dalam organisasi. Individu yang hubungan utamanya didasarkan pada

komponen ini maka akan tetap pada organisasi karena individu tersebut mereka ingin melakukannya.

2. *Continuance commitment*, komponen ini kesadaran atas konsekuensi yang harus dibayar ketika individu meninggalkan suatu organisasi. Individu yang hubungan utamanya didasarkan pada komponen ini maka akan tetap pada organisasi karena individu tersebut merasa perlu melakukannya.
3. *Normative commitment*, komponen ini mencerminkan perasaan kewajiban untuk melanjutkan pekerjaan. Individu dengan tingkat *normative commitment* yang tinggi maka individu tersebut merasa bahwa harus tetap bersama organisasi.

Peneliti menggunakan metode kausalitas dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan di RSUD Otto Iskandar Dinata yang berjumlah 444 orang. Karena populasi dalam penelitian ini diketahui maka sampel minimal pada penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus slovin dengan batas toleransi kesalahan sebesar 10%. Dan didapat hasil yang berjumlah 82 orang dengan karakteristik yaitu setiap orang yang mengabdikan dirinya dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang kesehatan.

Teknik pengambilan sampling menggunakan quota sampling yang diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 82 tenaga kesehatan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner *online* berupa *google form*, kuesioner *offline* berupa lembaran kertas, dan wawancara. Kuesioner pada penelitian ini menggunakan alat ukur milik Colquitt & Greenberg (2005) untuk *organizational justice* yang sudah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Anggoro et al., (2020) dan Alat ukur *organizational commitment* yang dikembangkan oleh Allen & Meyer (1997) yang sudah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Sulistiawan et al., (2021).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan SEM tipe PLS-SEM (*Partial Least Squares-Structural Equation Modelling*) dengan menggunakan *software* SmartPLS agar memungkinkan peneliti untuk melakukan analisis secara simultan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran Umum *Organizational Justice*

Tabel 1. Gambaran Umum *Organizational Justice*

Kategori	Frekuensi	Persentase
<i>Organizational Justice</i> Rendah	20	24,4%
<i>Organizational Justice</i> Tinggi	62	75,6%
Total	82	100%

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa sebanyak 62 tenaga kesehatan (75,6%) memiliki *organizational justice* yang tinggi. Sedangkan sebanyak 20 tenaga kesehatan (24,4%) memiliki *organizational justice* yang rendah. Dari hasil pengujian tersebut, berarti bahwa sebagian besar tenaga kesehatan mempersepsikan bahwa perlakuan-perlakuan yang diberikan sudah adil diantaranya dalam pemberian gaji, bonus, dan promosi sudah sesuai dengan usaha dan kinerja yang dilakukan. Kemudian, tenaga kesehatan juga merasa mendapat kesempatan yang sama untuk memberikan kontribusi dalam prosedur dan kebijakan yang dijalankan serta merasa bahwa rumah sakit sudah menjalankan prosedur tersebut dengan benar dan juga konsisten. Selain itu, tenaga kesehatan merasa bahwa rumah sakit telah menghargai dan memperlakukan mereka dengan sopan dan terang-terangan dalam menyampaikan informasi-informasi yang ada. Hal ini sejalan dengan teori Colquitt & Greenberg (2005) bahwa *organizational justice* adalah ketika karyawan melihat organisasi mereka kemudian diperlakukan dengan cara yang adil maka karyawan menyimpulkan bahwa organisasi itu adalah organisasi yang dapat mereka banggakan. Dan juga membuat mereka memiliki sikap positif

terhadap organisasi tersebut.

Persentase Profil *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, dan *Normative Commitment* pada Tenaga Kesehatan

Tabel 2. Persentase Profil *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, dan *Normative Commitment* pada Tenaga Kesehatan

Profil	Frekuensi	Persentase
AC, CC, NC Tinggi	49	60%
AC, CC, NC Rendah	11	13,4%
AC Tinggi, CC Rendah, NC Rendah	1	1,2%
AC Rendah, CC Tinggi, NC Rendah	6	7,3%
AC Rendah, CC Tinggi, NC Tinggi	7	8,5%
AC Rendah, CC Rendah, NC Tinggi	2	2,4%
AC Tinggi, CC Tinggi, NC Rendah	1	1,2%
AC Tinggi, CC Rendah, NC Tinggi	5	6,1%
Total	82	100%

Berdasarkan tabel 2, didapatkan hasil bahwa sebagian besar tenaga kesehatan pada rumah sakit tersebut memiliki profil *affective commitment*, *continuance*, dan *normative* yang seluruhnya tinggi sebanyak 60% atau 49 orang tenaga kesehatan. Meskipun *organizational commitment* menurut Meyer & Allen terdiri dari tiga komponen yang berbeda, namun ketiga komponen *organizational commitment* tersebut terdapat pada setiap individu dan dapat dilihat dimensi mana yang paling dominan pada diri individu.

Uji Signifikansi Pengaruh (Hipotesis)

Tabel 4. Uji Signifikansi

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Organizational Justice (X) -> Affective Commitment (Y1)	0,391	0,414	0,182	2,154	0,032
Organizational Justice (X) -> Continuance Commitment (Y2)	0,361	0,378	0,154	2,335	0,020
Organizational Justice (X) -> Normative Commitment (Y3)	0,356	0,388	0,171	2,087	0,037

1. Didapatkan nilai koefisien jalur (original sample) 0,391, dan signifikan, dengan nilai P-Values = 0,032 < 0,05 (**Hipotesis Diterima**). Artinya bahwa *Organizational Justice* (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Affective Commitment* (Y1).
2. Didapatkan nilai koefisien jalur (original sample) 0,361, dan signifikan, dengan nilai P-

Values = 0,020 < 0,05 (**Hipotesis Diterima**). Artinya bahwa *Organizational Justice* (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Continuance Commitment* (Y2).

3. Didapatkan nilai koefisien jalur (original sample) 0,356, dan signifikan, dengan nilai P-Values = 0,037 < 0,05 (**Hipotesis Diterima**). Artinya bahwa *Organizational Justice* (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Normative Commitment* (Y3).

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa *organizational justice* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* dan dapat disimpulkan bahwa ketiga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

	R Square	R Square Adjusted
<i>Affective Commitment (Y1)</i>	0,153	0,143
<i>Continuance Commitment (Y2)</i>	0,130	0,119
<i>Normative Commitment (Y3)</i>	0,127	0,116

Berdasarkan tabel 3, R-square komponen *affective* diperoleh sebesar 0,153, maka dapat diketahui bahwa *organizational justice* berpengaruh terhadap *affective* sebesar 15,3%, sedangkan sisanya sebesar 84,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya bertahannya sebagian besar tenaga kesehatan di rumah sakit tersebut didasari oleh perasaan mereka untuk tetap ingin melakukan pekerjaan dalam rumah sakit tersebut. Hal ini sejalan dengan teori Meyer & Allen (1991) bahwa *affective commitment* mengacu pada keterikatan emosional individu pada suatu organisasi untuk tetap terlibat pada suatu organisasi.

Kemudian, R-square komponen *continuance* diperoleh sebesar 0,130, maka dapat diketahui bahwa *organizational justice* berpengaruh terhadap *continuance* sebesar 13% dan sisanya sebesar 87% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya sebagian besar tenaga kesehatan bertahan dalam rumah sakit tersebut didasari oleh perasaan perlu untuk melakukan pekerjaan tersebut. Maksudnya adalah konsekuensi ketika tenaga kesehatan memikirkan untung rugi ketika meninggalkan rumah sakit (Meyer & Allen, 1991).

Dan yang terakhir R-square komponen *normative* diperoleh sebesar 0,127, maka dapat diketahui bahwa *organizational justice* berpengaruh terhadap *normative* sebesar 12,7%, sedangkan sisanya sebesar 87,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian. Artinya sebagian besar tenaga kesehatan bertahan dalam rumah sakit didasari oleh perasaan untuk tetap harus bersama rumah sakit karena apa yang telah diberikan oleh rumah sakit sulit untuk dibalas. Hal tersebut sejalan dengan teori Meyer & Allen (1991) bahwa *normative commitment* mengacu pada perasaan kewajiban yang dimiliki individu untuk tetap bertahan dalam suatu organisasi tersebut.

Pengaruh *organizational justice* lebih banyak terhadap *affective commitment* yang persentase pengaruhnya relatif kecil yaitu sebesar 15,3%. Maka dapat disimpulkan bahwa perlakuan-perlakuan adil tersebut membuat tenaga kesehatan pada akhirnya memiliki keterikatan secara emosional kepada organisasi, mengidentifikasi dirinya dan terlibat kepada organisasi tersebut. Hasil yang relatif kecil tersebut dapat disebabkan oleh tenaga kesehatan yang tidak menjadikan masalah perlakuan adil yang mereka terima dari rumah sakit tersebut. Tenaga kesehatan tersebut hanya berfokus pada tujuan penting mereka yaitu menolong orang lain. Hal ini dapat diperkuat dengan hasil wawancara seperti meskipun insentif yang diberikan

mengalami keterlambatan dan berbeda-beda, tidak sedikit dari mereka untuk memperpanjang kontrak, masih dapat bekerja secara loyal serta profesional. Diperkirakan bahwa variabel lain yang dapat mempengaruhi *organizational commitment* yang tidak diteliti dalam penelitian ini diantaranya *job satisfaction*, dan *perceived organizational support* (Israel et al., 2017).

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Sebagian besar tenaga kesehatan di RSUD Otto Iskandar Dinata memiliki *organizational justice* yang tinggi.
2. Sebagian besar tenaga kesehatan di RSUD Otto Iskandar Dinata memiliki profil *commitment* dengan *affective*, *continuance*, dan *normative commitment* yang seluruhnya tinggi.
3. *Organizational justice* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *affective commitment* pada tenaga kesehatan di RSUD Otto Iskandar Dinata dengan persentase pengaruh yang relatif kecil.
4. *Organizational justice* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *continuance commitment* pada tenaga kesehatan di RSUD Otto Iskandar Dinata dengan persentase pengaruh yang relatif kecil.
5. *Organizational justice* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *normative commitment* pada tenaga kesehatan di RSUD Otto Iskandar Dinata dengan persentase pengaruh yang relatif kecil.

Acknowledge

Penulis ingin mengucapkan terimakasih banyak kepada dosen pembimbing karena telah sangat membantu penulis untuk menyelesaikan tugas akhir ini hingga selesai dengan senantiasa bersabar dalam membimbing penulis, selalu semangat, selalu mensupport hingga mendoakan. Serta terimakasih banyak kepada seluruh pihak lainnya yang tidak bisa disebutkan satu per satu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan perkuliahan ini dari awal hingga akhir. Semoga atas rahmat dan karunia-Nya, Allah memberikan balasan yang telah diberikan kepada peneliti pada segala bentuk bantuan dan kebaikan.

Daftar Pustaka

- [1] Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1997). *Commitment in the Workplace – Theory, Research, and Application*. CA: Sage Publications, Inc.
- [2] Anggoro, W., Ardiwinata, M. R., & N, Y. (2020). Pengaruh Organizational Justice terhadap Organizational pada Karyawan PT X. *Jurnal Insight*, 1-10. <https://doi.org/10.32528/ins.v%vi%i.2272>
- [3] Celmece, N., & Isiklar, A. (2017). Impact of perception of toxic leadership of healthcare professionals on organizational commitment and quality of work life. *Internasional Journal of Humanities*, 3(2), 7-20. <https://doi.org/10.30546/2523-4331.2019.3.2.7>
- [4] Colquitt, J. A., & Greenberg, J. (2005). *Handbook of Organizational Justice*. USA: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- [5] Deressa, B., Adugna, K., Bezane, B., Jabessa, m., Wayessa, G., Kebede, A., Tefera, G., & Demissie, Y. (2022). The relationship between organizational commitment and organizational justice among health care workers in Ethiopian Jimma Zone Public Health Facilities. *Journal of Healthcare Leadership*, 14, 5-16. <http://doi.org/10.2147/JHL.S345528>
- [6] Honer, F. E., & Burchell, J. M. (2022). Toxic Leadership and Organizational Commitment in Faith-Based Healthcare Organizations. *Business Management Research & Applications: A Cross-Disciplinary Journal*. <http://orcid.org/0000-0003-4927-5489>
- [7] Humasfkui. (2020, September 14). 83% Tenaga Kesehatan Indonesia Mengalami Burnout Syndrome Derajat Sedang dan Berat Selama Masa Pandemi COVID-19. Retrieved from [fk.ui.ac.id: https://fk.ui.ac.id/berita/83-tenaga-kesehatan-indonesia-](https://fk.ui.ac.id/berita/83-tenaga-kesehatan-indonesia-)

- mengalami-burnout-syndrome-derajat-sedang-dan-berat-selama-masa-pandemi-covid-19.html
- [8] Israel, B., Kifle, W., Tigist, D., & Fantahun, W. (2017). Organizational commitment and its predictors among nurse working in Jimma University Specialized Teaching Hospital, Southwest Utopia. *Primary Health Care*, 7(1), 2-8. <https://doi.org/10.4172/2167-1079.1000262>
- [9] Jang, J., Woong Lee, D., & Kwon, G. (2019). An Analysis of the Influence of Organizational Justice on Organizational Commitment. *International Journal of Public Administration*, 2-9. <https://doi.org/10.1080/01900692.2019.1672185>
- [10] Karasneh, M. Z., & Ghani, H. A. (2021). The effect of organizational justice on organizational commitment at arar technical college in Saudi Arabia. *Internasional Journal of Management (IJM)*, 12(1), 1492-1502. <https://doi.org/10.34218/IJM.12.1.2021.131>
- [11] Luthans, F. (2006). Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi.
- [12] Mediaindonesia. (2020, April 16). Covid-19, Perang Melawan Keterbatasan. Retrieved from [mediaindonesia.com](https://mediaindonesia.com/opini/304362/covid-19-perang-melawan-keterbatasan): <https://mediaindonesia.com/opini/304362/covid-19-perang-melawan-keterbatasan>
- [13] Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). *A -Three Component Conceptualization of Organizational Commitment*. Human Resource Management Review.
- [14] Musringudin, Akbar, M., & Karnati, N. (2017). The effect of organizational justice, job satisfaction, and organizational commitment on organizational citizen behavior (OCB) of the priciples. *Indonesian Journal of Educational Review*, 155-165. <https://doi.org/10.21009/IJER.04.02.17>
- [15] O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.492>
- [16] Riastri, A. B. (2020). Kinerja Tenaga Kesehatan di Area Pandemi Covid-19 Ditinjau dari Perceived Stigma dan Pengetahuan tentang Corona Virus dengan Kecemasan sebagai Variabel Intervening. (Tesis). Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jawa Timur.
- [17] Sancoko, C. A., & Panggabean, M. S. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Sekolah Santa Ursula BSD . MIX, 34-53.
- [18] Sindonews. (2020, Juli 15). Nestapa Tenaga Kesehatan, Garda Terdepan tapi Terabaikan. <https://nasional.sindonews.com/read/101338/15/nestapa-tenaga-kesehatan-garda-terdepan-tapi-terabaikan-1594771658?showpage=all>
- [19] Sulistiawan, A., Diah Sari, E. Y., & Situmorang, N. Z. (2021). Validitas dan Reliabilitas Konstruk Komitmen Organisasi dengan Pendekatan Confirmatory Factor Analysis (CFA). *Psikostudia Jurnal Psikologi*, 10(1), 61-68. <http://doi.org/10.30872/psikostudia>
- [20] Veress, Z. E., & Gavreliuc, A. (2018). Organizational commitment, organizational justice and work satisfaction: A comprehensive model in a Romanian organizational setting. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 20(2), 60-69. <https://doi.org/10.24913/rjap.20.2.05>
- [21] Sundari, Nina, Utami, Ayu Tuty. (2022). Hubungan Keadilan Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Riset Psikologi*, 2(1), 21-26.