

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention

Sendy Ayu Mitra Uktutias¹, Lilis Masyfufah², Sri Iswati³

Administrasi Rumah Sakit, STIKES Yayasan RS Dr. Soetomo, Indonesia¹

Rekam Medis dan Informasi Kesehatan, STIKES Yayasan RS Dr. Soetomo, Indonesia²

Sekolah Pascasarjana, Universitas Airlangga, Indonesia³

Email: sendy@stikes-yrsds.ac.id¹

Abstract

Human resources are valuable internal assets of the organization. Policies and efforts to maintain human resources in order to avoid turnover. The initial sign of turnover is turnover intention. One of the predictors used to measure turnover intention is through organizational commitment. The study aims to analyze the effect of organizational commitment on employee turnover intention in the main inpatient clinic of Usada Buana Surabaya. This type of research is analytic with cross sectional design. The sample in this study was 30 employees who were taken using accidental sampling technique and analyzed using linear regression. The results showed that there was an effect of organizational commitment on employee turnover intention at the main inpatient clinic in Usada Buana Surabaya, meaning that a reduction in employee turnover intention could be done through an increase in organizational commitment. Managerial implications that can be applied are employee career development, compensation for employees who have good performance and make the work environment comfortable by scheduling family gatherings which are expected to increase organizational commitment, thereby reducing turnover intention.

Keywords: *Employees, Organizational, Commitment, Turnover, Intention*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah penggerak utama suatu organisasi. Pencapaian tujuan organisasi akan terwujud bila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas (Rasyid & Indarti, 2017). Sumber daya yang berkualitas merupakan sumber daya yang memiliki mental kuat, profesional dan sumber daya yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Sumber daya manusia menjadi salah satu bentuk *asset internal* yang paling berharga yang dimiliki sebuah organisasi, dalam hal ini organisasi dituntut membuat kebijakan dan usaha yang kuat untuk menjaga dan mempertahankan sumber daya manusia untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan seperti keinginan untuk berpindah (*turnover*). Salah satu bentuk permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia dipelayanan kesehatan adalah mengenai karyawan yang keluar masuk atau terjadi perpindahan (*turnover*) sebelum waktunya.

Terjadinya perpindahan (*turnover*) merupakan masalah yang tidak dikehendaki dan kerap terjadi pada lingkungan operasional dipelayanan kesehatan. Sehingga untuk menurunkan *turnover* maka perlu melihat *turnover intention* (Rahmawati, 2016). *Turnover intention* diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi (Putra, 2016). *Turnover intention* memiliki dampak negative terhadap sebuah organisasi terutama dibidang pelayanan kesehatan karena akan menimbulkan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan, suasana kerja menjadi tidak kondusif dan meningkatkan biaya sumber daya manusia (Budiono, 2014). *Turnover intention* memiliki hubungan yang sangat erat dengan *turnover*, sehingga dengan memahami faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah cara efektif untuk mengurangi actual *turnover*. Adanya keinginan keluar dari pekerjaan atau organisasi menyebabkan karyawan melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan prosedur yang ada di organisasi, sehingga secara otomatis menyebabkan performa karyawan menurun. Semakin tinggi nilai *turnover intention* karyawan maka

menyebabkan kinerja karyawan semakin menurun (Asmara, 2018).

Klinik utama rawat inap usaha buana merupakan sebuah fasilitas pelayanan yang kesehatan yang berada di kota surabaya. Berdasarkan data yang didapatkan di Klinik tahun 2018 ditemukan *turnover* karyawan sebesar 37,21% dengan standar ideal yang ditetapkan Comptada sebesar 10-15%. Hal ini menunjukkan bahwa *turnover* masih tinggi. Salah satu prediktor yang digunakan untuk mengukur *turnover intention* adalah melalui komitmen organisasional. Memahami komitmen organisasional dapat mengetahui hubungan antara komitmen organisasi (Budiono, 2014).

Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan, komitmen normatif meninggalkan efek paling kuat pada rata-rata kinerja, dibandingkan dengan komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan dengan *turnover intention*. Chen *et al* (2014) menjelaskan bahwa komitmen organisasional menjadi faktor terpenting yang berpengaruh terhadap rendahnya *turnover intention* karyawan di rumah sakit. Sehingga Komitmen organisasional menjadi faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Komitmen organisasional mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan terhadap organisasi, seperti keinginan untuk pindah (*turnover intention*) (Santi, 2018). Meyer & Allen (dalam Ningkiswari *et al.*, 2017) menyatakan bahwa komitmen organisasional dipengaruhi oleh tiga komponen yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*, pendekatan tersebut disebut dengan *three dimensional theory*. Karyawan yang memiliki tiga komponen komitmen organisasional akan tetap tinggal di organisasi karena mereka melihat kesesuaian antara tujuan pribadi dengan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, tingginya *turnover* karyawan di Klinik Utama Rawat Inap Usaha Buana Surabaya sebesar 37,21% menjadi penting untuk dilakukannya penelitian. Berdasarkan studi teoritis dan studi empiris maka penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention*

karyawan klinik utama rawat inap usada buana surabaya.

2. Metode

Penelitian ini merupakan penelitian analitik dengan rancang bangun yang *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan di Klinik Utama Rawat Inap Usada Buana. Populasi yaitu seluruh karyawan yang bekerja di klinik utama rawat inap usada buana berjumlah 40 orang. Besar sampel yang diperoleh adalah 30 orang karyawan yang diambil secara *accidental sampling* dengan memenuhi kriteria yaitu karyawan yang bersedia mengisi kuesioner penelitian, karyawan yang tidak sedang melakukan pelayanan, dan karyawan yang sedang tidak cuti.

2.1 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian yaitu kuesioner yang diisi oleh responden. Variabel independen dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional yang diukur dengan menggunakan *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif. Sedangkan variabel dependen adalah *turnover intention* yang diukur dengan menggunakan kuesioner *turnover intention* dengan indikator pikiran untuk berhenti, keinginan untuk meninggalkan, dan mencari pekerjaan lain. Kuesioner pada penelitian ini menggunakan skala likert. Sebelum pengisian kuesioner, responden diminta kesediannya dengan menandatangani *informed consent* yang telah terlampir. Setelah data didapatkan melalui kuesioner akan dilakukan pengolahan data. Selanjutnya, data akan dilakukan analisis data melalui uji statistik.

2.2 Metode Analisis Data

Langkah selanjutnya adalah menganalisis data yang telah terkumpul. Analisis data ini bertujuan mengetahui distribusi frekuensi dari komitmen organisasional dan *turnover intention*. Selanjutnya dilakukan uji statistik berdasarkan jenis data yang dianalisis. Berdasarkan variabel pada penelitian ini maka

uji statistik yang digunakan adalah regresi linier untuk menentukan nilai kemaknaan pengaruh komitmen organisasional dan *turnover intention*.

3. Hasil dan Pembahasan

Komitmen organisasional merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan memiliki keinginan untuk tetap ada didalam organisasi tersebut (Mathis & Jackson, 2011). Komitmen organisasional dapat diukur dengan tiga indikator yaitu komitmen afektif dimana ada keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Selanjutnya komitmen kontinuan merupakan komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila meninggalkan organisasi. Serta komitmen normative yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi (Firdaus, 2017).



Gambar 1. Komitmen Organisasional Karyawan Klinik Utama Rawat Inap Usada Buana

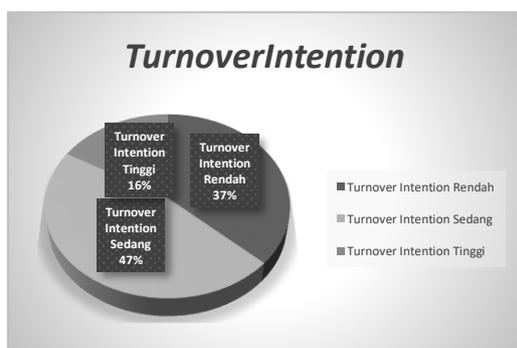
Berdasarkan Gambar 1. diketahui bahwa hampir seluruh karyawan yang masih bekerja aktif di Klinik Utama Rawat Inap Usada Buana memiliki komitmen organisasional yang sedang (96,7%). Mowday, *et al* (dalam Putra, 2016) menjelaskan bahwa karyawan yang berkomitmen tinggi kepada organisasi akan memiliki motivasi yang tinggi untuk hadir di dalam organisasi, serta berupaya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap keinginan keluar karyawan dapat ditimbulkan akibat

rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi yang ditunjukkan oleh sikap cuek terhadap pekerjaannya dan semakin lama akan cenderung ingin keluar dari organisasi. Ningkiswari *et al* (2017) semakin kuat pengenalan dan keterlibatan individu dengan organisasi akan memiliki komitmen yang tinggi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan cenderung memiliki keinginan untuk tetap bertahan di organisasi dan mencapai tujuan organisasi.

Turnover Intention

Turnover intention adalah proses dimana tenaga kerja meninggalkan organisasi dan harus ada yang menggantikannya (Mathis, Robert L; Jackson, 2011). Chen *et al* (2014) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan perilaku karyawan yang cenderung untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja.

Variabel *turnover intention* dibagi menjadi tiga kategori juga yaitu *turnover intention* rendah, sedang, dan tinggi. Hasil penelitian pada gambar 2 menunjukkan karyawan memiliki *turnover intention* yang sedang (46,7%).



Gambar 2. *Turnover Intention* Karyawan Klinik Utama Rawat Inap Usada Buana

Keinginan berpindah mencerminkan keinginan individu meninggalkan organisasi dan akan mencari pekerjaan lain yang lebih baik. *Turnover* yang tinggi pada suatu bidang dalam suatu organisasi menunjukkan bidang yang bersangkutan perlu diperbaiki kondisi kerjanya atau cara pembinaannya (Firdaus, 2017). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah

kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Dampak utama terjadinya *turnover intention* adalah biaya. Angka perputaran yang tinggi akan mengakibatkan bengkanya biaya perekrutan, seleksi, dan pelatihan. Selain itu, *turnover intention* yang tinggi dengan melibatkan karyawan yang memiliki potensi akan menjadi faktor pengganggu yang menghalangi efektifitasnya organisasi (Robbins, Stephen P; Judge, 2015).

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan dengan nilai *p-value* sebesar 0,000 diketahui semakin tinggi komitmen organisasional, maka semakin rendah *turnover intention* (Tabel 1.)

Tabel 1. Uji pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan klinik utama rawat inap usada buana Surabaya.

Variabel	B.	Sig.
Komitmen Orgaisasional	.156	.010

Dependen Variabel: *Turnover Intention*

Berdasarkan Tabel 1. Menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar $0,01 < 0,05$ dan dapat disimpulkan ada pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention*. Sedangkan nilai koefisien regresi sebesar 0,156 artinya setiap penabahan 1% komitmen organisasional maka *turnover intention* akan menngkat sebesar 0,156. Karena nilai koefisien regresi positif maka, komitmen organisasional memiliki pengaruh yang positif terhadap *turnover intention* karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Santi (2018) bahwa komitmen organisasional karyawan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan jarang terlambat, memiliki tingkat absensi/kehadiran yang rendah, produktivitas kerja yang tinggi, serta menghasilkan kinerja yang terbaik dan dengan komitmen yang tinggi akan dapat menurunkan *turnover intention* karyawan. Penelitian Rahmawati (2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasional merupakan

faktor yang dominan yang berpengaruh terhadap *turnover intention*. Karyawan yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih mungkin mencari pekerjaan pada organisasi lainnya. Adanya keuntungan yang membuat seseorang bertahan di suatu organisasi dan menjadikan orang tersebut betah untuk terus tinggal dalam organisasi tersebut. Komitmen dapat meningkatkan individu dengan organisasi dan mengurangi kecenderungan *turnover* karyawan. Komitmen pada dasarnya dapat terwujud dalam berbagai bentuk, tidak hanya terhadap organisasi tetapi juga dapat berupa komitmen terhadap profesi, komitmen terhadap lingkungan kerja, dan lainnya. Karyawan yang berkomitmen akan merasa bahwa dirinya adalah bagian penting dalam organisasi sehingga akan mendukung setiap kebijakan yang diterapkan (Mathis, 2011). Saleh Al-Dhaafri *et al* (2015) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa meningkatkan komitmen pada akhirnya akan mengurangi *turnover intention*. *Turnover intention* dapat dikurangi dengan meningkatkan komitmen organisasional (Putra, 2016). Karyawan yang berkomitmen secara emosional dan secara sosial bergabung dengan instansi tempat bekerja, lebih produktif, jarang mengambil cuti sakit, dan tidak suka membolos. Jadi, karyawan yang berkomitmen rendah pada organisasi berdampak terhadap resiko terjadinya *turnover* (Putra, 2018).

Komitmen organisasional yang tinggi yang dirasakan oleh perawat merupakan perasaan bangga menjadi bagian dari rumah sakit, adanya keinginan yang kuat dalam diri perawat untuk tetap bekerja di rumah sakit, menganggap loyalitas menjadi hal yang penting serta merasa akan mendapatkan kerugian jika meninggalkan rumah sakit. Tingginya komitmen organisasional akan mempengaruhi keinginan untuk tidak menerima pekerjaan yang lain daripada pekerjaannya sekarang (Budiono, 2014).

4. Simpulan dan Saran

4.1 Simpulan

Ada pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention*

karyawan karena nilai p value $< \alpha$ (0,05). (sig.0,01). Melalui peningkatan komitmen organisasional karyawan maka akan menurunkan *turnover intention*. Semakin tinggi komitmen organisasional karyawan, *turnover intention* menjadi semakin menurun.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian tersebut, dapat dikembangkan menjadi sebuah strategi yang dapat meningkatkan komitmen organisasional menjadi tinggi sehingga dapat menurunkan *turnover intention* karyawan. Manajemen klinik perlu mengetahui dan memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional serta *turnover intention*. Implikasi manajerial yang dapat diterapkan untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan dan menurunkan *turnover intention* di klinik utama rawat inap ini adalah dengan mendesain pengembangan karir karyawan dan memberikan kompensasi kepada karyawan menyesuaikan dengan kinerja karyawan, serta membuat lingkungan kerja menjadi nyaman dengan menjadwalkan dilakukan *family gathering* yang diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasional sehingga menurunkan *turnover intention*.

Ucapan Terima Kasih

Peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada STIKES Yayasan RS Dr. Soetomo yang telah memfasilitasi penelitian ini dan Manager Klinik Utama Rawat Inap Usada Buana Surabaya dan kepada para responden dalam penelitian ini. serta tidak lupa disampaikan kepada semua pihak yang telah banyak membantu dalam penyelesaian penyusunan jurnal penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Asmara, A. P. (2018) 'Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya', Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia, 5(2), p. 123. doi: 10.20473/jaki.v5i2.2017.123-129.
- Budiono, S. N. A. A. (2014) 'Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Turnover Intention Perawat melalui

Jurnal Kesehatan

Author(s) : Sedy Ayu Mitra Uktutias, Lilis Masyufah, Sri Iswati

- Komitmen Organisasional di Rumah Sakit Islam Unisma Malang', *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 12(4), pp. 639–649.
- Chen, M. L. et al. (2014) 'An empirical study on the factors influencing the turnover intention of dentists in hospitals in Taiwan', *Journal of Dental Sciences*. Elsevier Taiwan LLC, 9(4), pp. 332–344. doi: 10.1016/j.jds.2013.01.003.
- Firdaus, A. (2017) 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi)', *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 1(1), p. 1. doi: 10.33087/ekonomis.v1i1.2.
- Mathis, Robert L; Jackson, J. H. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 10th edn. Jakarta: Salemba Medika.
- Ningkiswari, I. A. et al. (2017) 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya The Effect of Job Satisfaction on Commitment of Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya ' s Employees', 5, pp. 162–167.
- Putra, I. (2016) 'Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi Pada Rumah Sakit Umum Premagana', *None*, 5(7), p. 247606.
- Rahmat Putra, M. F. (2018) 'Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intention to Leave di Rumah Sakit Pura Raharja Surabaya', *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 5(2), p. 99. doi: 10.20473/jaki.v5i2.2017.99-104.
- Rahmawati, E. (2016) 'Analisis Hubungan Budaya Organisa dengan Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Prikasih Tahun 2015', *Jurnal Administrasi Rumah Sakit*, 2, pp. 204–213.
- Rasyid, A. A. and Indarti, S. (2017) 'Pengaruh komitmen organisasional dan kompensasi terhadap turn over intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pt. persada lines pekanbaru', *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, IX(3), pp. 36–53.
- Robbins, Stephen P; Judge, T. A. (2015) *Perilaku Organisasi*. 16th edn. Jakarta: Salemba Medika.
- Saleh Al-Dhaafri, H. et al. (2015) 'Nankai Business Review International', *Nankai Business Review International The TQM Journal International Journal of Retail & Distribution Management*, 7(7), pp. 89–111. Available at: <http://dx.doi.org/10.1108/NBRI-08-2015-0019%5Cnhttp://dx.doi.org/10.1108/%5Cnhttp://dx.doi.org/10.1108/IJRDM-04-2014-0044>.
- Santi, M. W. (2018) 'Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kesempatan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Rumah Sakit Bedah Surabaya', *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes*, 9(1), pp. 1–7. Available at: <http://weekly.cnbnews.com/news/article.html?no=124000>.