

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN NON-MEDIS
DI RSUD AL IHSAN PROVINSI JAWA BARAT**

¹Widwi Handari Adji, ²Wulan Ramdiani, ³Wilma Zuarko Adji
¹Program Studi Komputerisasi Akuntansi, ²Program Studi Administrasi
Rumah Sakit, ³Program Studi Administrasi Keuangan
Politeknik Piksi Ganesha,
Jalan Jendral Gatoto Subroto 301 Bandung
Email : ¹widwihandari@gmail.com; ²ramdianiwulan@gmail.com;
³wilmazuarko@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research was aim the influence of the organization commitment to the turnover intention to a non-medical employees at RSUD Al Ihsan West Java Province. This research use descriptive method with quantitative approach. Data collection technique used by observation and literature study are questionnaire and interview with the research subject is the employees many as 32. The result of this research shows correlation is 0,944 means that the organization commitment and turnover intention has a very strong relationship. And a great variable of the organization commitment to turnover intention is 89,1% and the remaining 10,9% influenced by another factor as Job satisfaction, workspace, stress work, as well individual characteristics. The problems found in this research are: (1) low of employment, (2) lack of a sense of pride in the organization, (3) low of organization commitment, (4) luck of loyalty to the organization. The suggestion from the writer are: (1) gives the employees an opportunity to demonstrate creativity and innovation, (2) giving employees opportunity to develop themselves and career, (3) give appreciation to employees, (4) giving a trust, a duty and a responsibility to employees.

Keywords: *Organization Commitment, Turnover Intention*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan non-medis di RSUD Al Ihsan Provinsi Jawa Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara studi pustaka dan observasi yaitu wawancara dan kuisioner dengan sampel 32 orang karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan korelasi sebesar 0,944 artinya bahwa komitmen organisasi dan *turnover intention* memiliki hubungan yang sangat erat atau sangat kuat. Sedangkan besar pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap *turnover intention* sebesar 89,1% dan sisanya 10,9 % dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, stress kerja maupun karakteristik individu. Permasalahan yang ditemukan dalam penelitian ini adalah (1) rendahnya keterlibatan kerja, (2) kurangnya menanamkan rasa bangga pada organisasi, (3) rendahnya komitmen organisasi, (4) kurangnya kesetiaan pada organisasi. Adapun saran yang diberikan oleh penulis adalah (1) memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menunjukkan kreativitas dan inovasinya, (2) memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri dan karier, (3) memberikan apresiasi dan penghargaan kepada karyawan, (4) memberikan sebuah kepercayaan, tugas dan tanggung jawab kepada karyawan.

Kata kunci : Komitmen organisasi, *turnover intention*

A. PENDAHULUAN

Perkembangan persaingan bisnis rumah sakit yang semakin kompetitif baik domestik maupun

internasional mengharuskan organisasi mengelola sumber daya manusia mereka dengan baik karena karyawan merupakan *asset* berharga

bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Pengelolaan sumber daya manusia ini menjadi kewajiban yang harus dilakukan oleh perusahaan karena keberhasilan suatu organisasi bergantung pada peran sumber daya manusia yang dimiliki. Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia menjadi *asset* paling berharga perusahaan harus dikelola dengan baik. Namun pada kenyataannya mengelola sumber daya manusia perusahaan bukanlah hal yang mudah. Banyak masalah-masalah pengelolaan sumber daya manusia ditemukan pada praktiknya, salah satunya adalah permasalahan yang berkaitan dengan *turnover*.

Dengan tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Suwandi dan Indartoro dalam Andini, 2006:2).

Kepala bagian SDM Rumah Sakit Umum Daerah Al-Ihsan menyampaikan beberapa alasan karyawan non-medis untuk meninggalkan organisasi antara lain ingin mencari pekerjaan ditempat lain, habis kontrak dan ingin fokus mengurus rumah tangga.

Berdasarkan hasil pra-survey pada 32 karyawan non-medis Rumah Sakit Umum Daerah Al-Ihsan dapat diketahui bahwa komitmen organisasi merupakan faktor utama yang mempengaruhi *turnover intention* dengan jumlah responden 14 orang. Faktor selanjutnya yang mempengaruhi *turnover intention* ialah kepuasan kerja dengan jumlah

responden 11 orang. Faktor yang mempengaruhi *turnover intention* selanjutnya ialah lingkungan kerja dengan jumlah responden 8 orang, kemudian stres kerja dengan jumlah responden 5 orang, dan terakhir ialah karakteristik individu dengan jumlah responden 2 orang.

B. KAJIAN PUSTAKA

A. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat tertanam dikarenakan seseorang memiliki ikatan emosional terhadap organisasi atau perusahaan, seperti keinginan untuk mengabdikan pada perusahaan, memberikan dukungan terhadap satu sama lain dan menerima seluruh nilai yang ada dalam perusahaan. Terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi kondisi kerja yang profesional, sehingga komitmen yang tinggi sangat dibutuhkan di setiap organisasi maupun perusahaan.

Menurut Robbins (2006:78), komitmen organisasi adalah usaha melibatkan diri dalam perusahaan dan tidak ada keinginan meninggalkannya.

Luthans (2006:249) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Kreitner dan Kinicki (2014:165) mendefinisikan

komitmen organisasi sebagai tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuantujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart dan Wright (2011:308), komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi organisasi dan bersedia untuk mengajukan upaya atas namanya. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan meregangkan diri mereka untuk membantu organisasi melalui masa-masa sulit. Karyawan dengan komitmen organisasi rendah cenderung meninggalkan pada kesempatan pertama untuk pekerjaan yang lebih baik. Mereka memiliki niat kuat untuk pergi, jadi seperti karyawan dengan keterlibatan kerja yang rendah, mereka sulit untuk memotivasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:14), komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan pada akhirnya tercermin dalam ketidak hadirannya dan angka perputaran karyawan. Komitmen organisasi menurut

Mathis dan Jackson (2006:14) memiliki tiga dimensi yaitu:

1. Komitmen afektif, dengan indikator: kondisi pekerjaan dan *met expectation* (memenuhi harapan).
2. Komitmen kontinu, dengan indikator: manfaat yang di dapat dan pekerjaan yang tersedia.
3. Komitmen normatif, dengan indikator: nilai personal dan kewajiban merasa.

Menurut beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen sangatlah penting dalam suatu organisasi demi menunjang tercapainya tujuan dari organisasi tersebut. Gambaran atau wujud dari komitmen sering diidentikan dengan ikrar atau ikatan atas suatu tindakan yang tertentu. Komitmen memiliki berbagai macam bentuk, yang pertama adalah komitmen pada tugas, yang kedua komitmen pada karir, dan yang ketiga komitmen pada organisasi. Komitmen individu terhadap organisasi bersifat sukarela dan pribadi, sehingga tidak dapat dipaksakan dan karena itu setiap individu anggota organisasi dapat secara bebas menarik kembali komitmennya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (2006:265) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain:

- a. *Education Level* (Jenjang Pendidikan)

Jenjang pendidikan merupakan salah satu faktor yang

mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Jenjang pendidikan tersebut berkaitan dengan jenjang karir dan gaji yang diharapkan oleh karyawan.

b. *Position* (Posisi)

Posisi seseorang ditempat kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Semakin tinggi posisi ditempat kerja komitmen organisasi seseorang semakin rendah.

c. *Personality* (Karakteristik Personal)

Komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh karakteristik personal. Karakteristik personal tersebut dapat terbentuk dari eksternal dan internal individu.

3. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (2006:259) indikator komitmen organisasi yaitu :

- a. Menjadi bagian dari organisasi, merupakan kondisi dimana karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi sebagai anggota organisasi tertentu.
- b. Kebanggaan, merupakan kondisi dimana karyawan memiliki keyakinan tertentu, penerimaan nilai dan tujuan organisasi tersebut.
- c. Kepedulian, merupakan kondisi dimana karyawan merefleksikan loyalitas pada organisasi dan proses mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi tersebut demi keberhasilan dan kemajuan yang berkelanjutan.
- d. Hasrat yang kuat, merupakan kondisi dimana karyawan

berkeinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.

Kreitner dan Kinicki (2014:195) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi. Faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi empat kategori, yaitu:

- a. Karakteristik pribadi, merupakan yang berkaitan dengan usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan jenis kelamin.
- b. Karakteristik pekerjaan, merupakan yang berkaitan dengan peran, *self employment*, otonomi, jam kerja, tantangan dalam pekerjaan, serta tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- c. Pengalaman kerja dapat dipandang sebagai suatu kekuatan sosialisasi utama yang mempunyai pengaruh penting dalam pembentukan ikatan psikologi dengan organisasi
- d. Karakteristik struktural yang meliputi peluang promosi dan kemajuan karir, besar atau kecilnya organisasi, dan tingkat pengendalian yang dilakukam organisasi terhadap karyawan.

Dampak komitmen organisasi menurut Sopiah (2008) ditinjau dari dua sudut, yaitu:

- a. Ditinjau dari sudut pandang organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen rendah akan berdampak pada tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurang intensitas untuk bertahan sebagai pegawai di organisasi, rendahnya kualitas, dan kurangnya loyalitas pada organisasi.

- b. Ditinjau dari sudut pandang pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan berdampak pada peningkatan karier pegawai tersebut.

3. Faktor-Faktor yang Dipengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart dan Wright (2011:345) menjelaskan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap :

- a. *Turnover Intention* (Keinginan keluar)

Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intentions*. Semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi maka kecenderungan karyawan tersebut untuk keluar akan semakin rendah.

- b. *Job Performance* (Produktifitas Kerja)

Semakin tinggi komitmen seseorang terhadap organisasinya maka tingkat produktivitas kerja seseorang akan cenderung tinggi.

B. *Turnover Intention*

1. Pengertian *Turnover Intention*

Turnover Intention dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. Menurut Robbins dan Judge *Turnover* (2006:210) adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

Anonim (2015:15) menyebutkan *turnover intention* merupakan prediktor terbaik untuk mengidentifikasi perilaku *turnover* yang akan terjadi pada karyawan suatu organisasi.

Andini (2006:322) menyatakan: “*turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik”.

Toly (2004:98) menyatakan: “Tingkat keinginan berpindah yang tinggi para staf akuntan telah menimbulkan biaya potensial untuk Kantor Akuntan Publik (KAP).” Pendapat ini menunjukkan bahwa *turnover intention* merupakan bentuk keinginan karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain.

Pendapat tersebut menunjukkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.

Adanya karyawan yang keluar dari organisasi memerlukan biaya yang besar dalam bentuk kerugian yang besar akan tenaga ahli, yang mungkin juga memindahkan pengetahuan spesifik perusahaan kepada pesaing (Muliana, 2013:79).

Robbins (2006:225) menjelaskan bahwa penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi (*turnover*) dapat

diputuskan secara sukarela (*voluntary turnover*) maupun secara tidak sukarela (*involuntary turnover*). *Voluntary turnover* atau *quit* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini dan tersedianya alternative pekerjaan lain. Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* (tidak terkendali) bagi karyawan yang mengalaminya.

Menurut Putra dan Wibawa (2015:102) *turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi.

Saat ini tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah pengelolaan sumber daya manusia yang serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain (Dennis dalam Toly, 2004:103).

Menurut beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan berpindah yang menggambarkan pikiran individu untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi.

2. Indikator *Turnover Intention*

Menurut Andini (2006:345), indikator *turnover intention* terdiri dari :

a. *Thinking of Quitting* (Memikirkan untuk keluar)

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

b. *Intention to Search for Alternatives* (Niat untuk Mencari Alternatif Pekerjaan)

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

c. *Intention to Quit* (Niat untuk Keluar)

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap

tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

Menurut Andini (2006:212): “*Turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya”.

Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan *turnover intention* karyawan dalam sebuah perusahaan :

- 1) Absensi yang meningkat. Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.
- 2) Mulai malas bekerja. Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.
- 3) Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja. Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan *turnover*. Karyawan

lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

- 4) Peningkatan protes terhadap atasan. Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.
- 5) Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya. Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang karakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan ini akan melakukan *turnover*.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Faktor – faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* cukup kompleks dan saling berkaitan satu sama lain menurut Robbins (2006:245):

- 1) Usia
- 2) Lama Kerja
- 3) Tingkat pendidikan dan intelegensi
- 4) Keterikatan terhadap perusahaan

Pekerja yang mempunyai rasa keterikatan yang kuat terhadap perusahaan tempat ia

bekerja berarti mempunyai dan membentuk perasaan memiliki (*sense of belonging*), rasa aman, tujuan dan arti hidup serta gambaran diri positif. Akibat secara langsung adalah menurunnya dorongan diri untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan

Indikasi terjadinya turnover intentions menurut Putra dan Wibawa (2015:132) adalah :

- a. Absensi yang meningkat
- b. Mulai malas bekerja.
- c. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja.
- d. Peningkatan protes terhadap atasan.
- e. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.

4. Faktor-faktor yang Dipengaruhi Turn over Intention

Menurut Putra dan Wibawa (2015:143) menyatakan semakin besar *turnover* yang terjadi dalam perusahaan, maka semakin besar pula dampak kerugian yang harus ditanggung perusahaan. Kerugian tersebut mencakup biaya-biaya seperti :

- a. Biaya Perekrutan
Biaya perekrutan meliputi beban perekrutan dan iklan, biaya

pencarian, waktu dan gaji pewawancara dan staf SDM, biaya penyerahan karyawan, biaya relokasi dan pemindahan, waktu dan gaji supervisor dan manajerial, biaya pengujian perekrutan, waktu pemeriksaan referensi, dan sebagainya.

b. Biaya Pelatihan

Biaya training meliputi waktu orientasi yang dibayar, waktu dan gaji staf pelatihan, biaya materi pelatihan, waktu dan gaji para supervisor dan manajer, dan sebagainya.

c. Biaya Produktivitas

Biaya produktivitas adalah produktivitas yang hilang karena waktu pelatihan karyawan baru, hilangnya hubungan dengan pelanggan, tidak biasa dengan produk dan jasa perusahaan, lebih banyak waktu untuk menggunakan sumber dan sistem perusahaan, dan sebagainya.

d. Biaya Pemberhentian

Separation cost meliputi waktu dan gaji staf dan supervisor SDM untuk mencegah pemberhentian, waktu wawancara keluar kerja, beban pengangguran, biaya sengketa hukum yang dituntut oleh karyawan yang diberhentikan, dan sebagainya.

Umum Daerah Al Ihsan Provinsi Jawa Barat adalah sebagai berikut :

Jumlah skor X (Komitmen Organisasi) di RSUD Al Ihsan adalah 2075, artinya komitmen organisasi di RSUD Al Ihsan termasuk kategori tinggi. Jumlah skor Y (*Turnover Intention*) di RSUD Al Ihsan adalah 1154, artinya *turnover intention* di RSUD Al Ihsan termasuk kategori tinggi.

C. HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif Responden Tentang Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Non-Medis

Hasil analisis responden dalam menentukan skor dan persentase dengan sampel yang berjumlah 32 orang di Rumah Sakit

Nilai korelasi koefisien yaitu 0,944 menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan *turnover intention* berkorelasi linier positif dan tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang erat atau sangat kuat.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (*turnover intention*) yang dinyatakan dalam presentasi, maka dapat dihitung dengan koefisiensi determinasi (Kd) sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Kd &= r^2 \times 100\% \\ &= \\ &= 0,944^2 \times 100\% \\ &= \\ &= 0,891 \times 100\% \\ &= 89,1\% \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan tersebut, diketahui bahwa komitmen organisasi mempengaruhi *turnover intention* sebesar 89,1% sedangkan 10,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, stress kerja maupun karakteristik ini. Koefisien determinasi menunjukkan besar pengaruh dari variabel komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Maka, hasilnya sebesar 89,1% pengaruh dari variabel komitmen organisasi terhadap *turnover intention*, sedangkan sisanya 10,9% dipengaruhi variabel lain.

Kesimpulan hasil dari penelitian terkait pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* bahwa berdasarkan hasil pengujian didapat bahwa koefisien korelasi yaitu 0,944 yang berarti bahwa komitmen organisasi dan

turnover intention memiliki hubungan yang erat atau sangat kuat.

D. KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner tentang komitmen organisasi diperoleh angka 2075 termasuk kategori tinggi, artinya karyawan non-medis di RSUD Al Ihsan Provinsi Jawa Barat mempunyai komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data kuisisioner tentang turnover intention diperoleh angka 1154 termasuk kategori tinggi, artinya untuk beberapa kasus sering terjadi turnover intention karyawan non-medis di RSUD Al Ihsan Provinsi Jawa Barat.
3. Hasil dari penelitian terkait pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover intention bahwa berdasarkan hasil pengujian didapat bahwa koefisien korelasi yaitu 0,944 yang berarti bahwa komitmen organisasi dan turnover intention memiliki hubungan yang sangat erat atau sangat kuat. Sedangkan nilai signifikan (dapat dilihat pada table 3.9) sebesar 0,000 artinya $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel signifikan. Dengan koefisien determinasi sebesar 89,1% yang menunjukkan bahwa sebesar 89,1% pengaruh dari variabel komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan non-medis di Rumah Sakit Umum Daerah Al Ihsan Provinsi Jawa Barat, sedangkan sisanya 10,9% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepuasan kerja,

lingkungan kerja, stres kerja maupun karakteristik individu.

E. DAFTAR PUSTAKA

Dokumen

Undang-undang No.44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit

Buku-Buku Ilmiah

Andini, Rita. (2006). **Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang**. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.

Anonim. (2015). **Turnover Intention: Definisi, Indikasi, Dampak Turnover Bagi Perusahaan dan Perhitungan Turnover**. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.

Arikunto, Suharsimi (2010). **Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik**. Rineka Cipta. Jakarta.

Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. (2014). **Perilaku Organisasi**. Jakarta

Luthans, Fred. (2006). **Perilaku Organisasi**. Edisi 10. Andi. Yogyakarta

Mathis, R.L dan J.H Jackson (2006). **Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia**. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta

Muliana, Siti. (2013). **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keinginan**

Pindah Keja Perawat Rumah Sakit Atma Jaya. Tesis. Jakarta: Universitas Esa Unggul.

Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart and Wright, P.M. (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing**. Jakarta

Putra, Mahardika, dan Wibawa, Artha. (2015). **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Autobagus Rent Car Bali**. *Jurnal Manajemen Unud*

Robbins, Stephen P. (2006). **Perilaku Organisasi**. Edisi 10. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta

Sopiah, (2008). **Perilaku Organisasi**. Penerbit : ANDI. Jakarta

Sugiyono, (2017). **Metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R &D**. Penerbit : ALFABETA, Bandung

_____, (2015). **Metode Penelitian Administrasi**. Alfabeta. Bandung

Toly, Agus A. (2004). **Analisis faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention pada Staff Kantor Akuntan Publik**. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*