

**TESIS**

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN  
KOMITMEN ORGANISASI PADA PERAWAT :  
*INTEGRATIVE REVIEW***



**FERA DWIYANTI**  
**R012181042**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU KEPERAWATAN  
FAKULTAS KEPERAWATAN  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2022**

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN  
KOMITMEN ORGANISASI PADA PERAWAT :  
*INTEGRATIVE REVIEW***

Tesis

Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar magister keperawatan  
Fakultas Keperawatan  
Disusun dan diajukan oleh

**Fera Dwiyanti**  
**R012180142**

Kepada

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU KEPERAWATAN  
FAKULTAS KEPERAWATAN  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2022**

TESIS

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KOMITMEN  
ORGANISASI PADA PERAWAT: *INTEGRATIVE REVIEW***

Disusun dan diajukan oleh

**FERA DWIYANTI**  
**Nomor Pokok: R012181042**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Tesis  
Pada Tanggal 14 Juli 2022  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

**Menyetujui**

**Komisi Penasihat,**



**Dr. Ariyanti Saleh, S.Kp., M.Si**  
NIP. 19680421 200112 2 002



**Dr. Kadek Ayu Erika, S.Kep.,Ns., M.Kes.**  
NIP. 19771020 200312 2 001

Ketua Program Studi  
Magister Ilmu Keperawatan,



**Prof. Dr. Elly L. Sjattar, S.Kp., M.Kes.**  
NIP. 19740422 199903 2 002



Ketua Fakultas Keperawatan  
Universitas Hasanuddin,

**Dr. Ariyanti Saleh, S.Kp., M.Si**  
NIP. 19680421 200112 2 002

## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Fera Dwiyanti  
NIM : R012181042  
Program Studi : Magister Ilmu Keperawatan  
Fakultas : Keperawatan  
Judul : Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Komitmen Organisasi Pada Perawat : *Integrative Review*

Menyatakan bahwa tesis saya ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik Magister baik di Universitas Hasanuddin maupun di Perguruan Tinggi lain. Dalam tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah yang disebutkan dalam daftar rujukan.

Apabila dikemudian hari ada klaim dari pihak lain maka akan menjadi tanggung jawab saya sendiri, bukan tanggung jawab dosen pembimbing dan pengelola Program Studi Magister Ilmu Keperawatan Universitas Hasanuddin dan saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku, termasuk pencabutan gelar Magister yang telah saya peroleh.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Makassar, 15 Juli 2022

Yang menyatakan,



Fera Dwiyanti

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur senantiasa penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul “Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Komitmen Organisasi Pada Perawat: *Integrative Review*” ini dengan baik sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar pendidikan sebagai Magister Keperawatan di Universitas Hasanuddin Makassar.

Penulis juga menyadari tanpa adanya bantuan dan partisipasi dari berbagai pihak baik keluarga, pembimbing, maupun teman sejawat, tesis ini tidak mungkin dapat terselesaikan seperti yang diharapkan. Untuk itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc, selaku Rektor Universitas Hasanuddin
2. Dr. Ariyanti Saleh, S.Kp. M.Si, selaku Dekan Fakultas Keperawatan Universitas Hasanuddin sekaligus sebagai pembimbing I atas segala bimbingan, arahan, dan dukungan semangat yang selama ini telah diberikan kepada penulis dari awal hingga akhir penulisan tesis ini
3. Prof. Dr. Elly Sjattar, S.Kp., M.Kes, selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Keperawatan Fakultas Keperawatan Universitas Hasanuddin
4. Dr. Kadek Ayu Erika, S.Kep, Ns., M.Kes selaku pembimbing II atas segala bimbingan, arahan, dan motivasi yang selama ini telah diberikan kepada penulis dari awal hingga akhir penulisan tesis ini.
5. Dr. Erfina, S.Kep.,Ns.,M.Kep., selaku Penguji I atas segala saran dan masukan yang diberikan dalam penyusunan tesis ini
6. Dr. Suni Hariati, S.Kep.,Ns.,M.Kep., selaku Penguji II atas segala saran dan masukan yang diberikan dalam penyusunan tesis ini
7. Dr. Takdir Tahir, S.Kep.,Ns.,M.Kes. selaku Penguji III atas segala saran dan masukan yang diberikan dalam penyusunan tesis ini
8. Seluruh dosen Program Studi Magister Ilmu Keperawatan Universitas Hasanuddin yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat luar biasa selama menempuh pendidikan

9. Ibu Damaris P. dan Ibu Nurjannah yang telah banyak membantu penulis dari awal perkuliahan sampai penulis bisa menyelesaikan studi.

Penulis menyadari tesis ini jauh dari kesempurnaan sehingga penulis sangat mengharapkan kritik dan saran untuk memperbaiki kekurangan tesis ini. Akhir kata semoga tesis ini dapat memberi manfaat bagi kita semua khususnya bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan penelitian selanjutnya di Program Studi Magister Ilmu Keperawatan (PSMIK) Universitas Hasanuddin.

Makassar, Juli 2022

Penulis

## ABSTRAK

**FERA DWIYANTI.** *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Komitmen Organisasi pada Perawat* (dibimbing oleh Ariyanti Saleh dan Kadek Ayu Erika).

Tujuan penelitian ini adalah ingin merangkum faktor-faktor yang berhubungan dengan komitmen organisasi pada perawat di rumah sakit. Komitmen organisasi yang rendah pada perawat akan berdampak pada beberapa hal salah satunya adalah *turnover rate*. Besarnya angka *turnover rate* akan mengakibatkan kurangnya jumlah perawat dalam suatu rumah sakit sehingga akan memengaruhi kualitas pelayanan keperawatan yang berdampak pada mutu pelayanan. Metode Empat belas studi diidentifikasi melalui pencarian sistematis dari berbagai database. Kriteria kelayakan termasuk studi kualitatif dan kuantitatif tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan komitmen organisasi pada perawat di rumah sakit. Penilaian kualitas, ekstraksi data dan analisis diselesaikan pada semua studi yang disertakan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang bisa memengaruhi komitmen organisasi pada perawat antara lain: kepuasan kerja, kelelahan, iklim organisasi, dan *stress* peran. Temuan ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada perawat dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Hal ini menjadi penting untuk diperhatikan untuk mengurangi dampak negatif yang akan terjadi bila komitmen organisasi pada perawat rendah. Dengan demikian perlunya penelitian lebih lanjut dan lebih luas terhadap faktor-faktor yang dapat memengaruhi komitmen organisasi perawat. Namun, kurangnya literatur yang kuat menyoroti kebutuhan untuk penelitian lebih lanjut sehingga dapat mengembangkan strategi untuk mempertahankan komitmen organisasi pada perawat. Dengan demikian diharapkan dapat meminimalkan dampak rendahnya komitmen organisasi pada perawat.

Kata Kunci: Perawat, Komitmen Organisasi, *Turnover*





## ABSTRACT

**FERA DWIYANTI. Factors Related to Organizational Nurses' Commitment**  
(supervised by Ariyanti Saleh and Kadek Ayu Erika)

The aim of this study is to determine the factors related to organizational commitment of nurses in hospitals. LOW organizational commitment of nurses will have an impact on several things, one of which is the turnover rate. The large turnover rate will result in a lack of nurses in a hospital, so it will affect the quality of nursing services which have an impact on service quality. There are 14 studies identified through a systematic search of various databases. Eligibility criteria include qualitative and quantitative studies of factors related to organizational commitment of nurses in hospitals. Quality assessment, data extraction, and analysis were completed in all included studies. There are several factors affecting organizational commitment of nurses, including job satisfaction, fatigue, organizational climate, and role stress. These findings indicate that organizational commitment of nurses can be affected by several factors. This becomes important to note in order to reduce the negative impact that will occur if organizational commitment of nurses is low. There is a need for further and wider research on the factors that can affect nurses' organizational commitment. However, the lack of solid literature highlights the need for further research to develop strategies to maintain nurses' organizational commitment. Thus, it is expected to minimize the impact of low organizational commitment of nurses.

Keyword: nurse, organizational commitment, turnover





## DAFTAR ISI

|                                             |     |
|---------------------------------------------|-----|
| JUDUL .....                                 | i   |
| LEMBAR PENGESAHAN .....                     | iii |
| KATA PENGANTAR .....                        | iv  |
| ABSTRAK .....                               | vii |
| DAFTAR ISI .....                            | ix  |
| DAFTAR TABEL .....                          | xi  |
| DAFTAR GAMBAR .....                         | xii |
| BAB I PENDAHULUAN .....                     | 1   |
| A. Latar belakang .....                     | 1   |
| B. Rumusan Masalah .....                    | 4   |
| C. Pertanyaan Penelitian .....              | 5   |
| D. Tujuan Penelitian .....                  | 5   |
| E. Manfaat Penelitian .....                 | 5   |
| F. Pernyataan Originalitas Penelitian ..... | 6   |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....               | 9   |
| A. Komitmen Organisasi .....                | 9   |
| B. Integrative Review .....                 | 23  |
| BAB III METODE PENELITIAN .....             | 27  |
| A. Desain Penelitian .....                  | 27  |
| B. Kriteria Inklusi dan Eksklusi .....      | 27  |
| C. Strategi Pencarian .....                 | 28  |
| D. Prosedur Pengumpulan Data .....          | 31  |
| E. Risiko Bias .....                        | 32  |
| F. Ekstraksi dan Manajemen Data .....       | 32  |
| G. Analisis Data .....                      | 33  |
| H. Etika Penelitian .....                   | 33  |
| I. Timeline Penelitian .....                | 33  |
| BAB IV HASIL .....                          |     |
| A. Hasil .....                              | 34  |

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| B. Karakteristik Literature ..... | 36 |
| C. Penilaian Kualitas Studi ..... | 36 |
| D. Analisa Data .....             | 37 |
| E. Temuan Utama .....             | 45 |
| <b>BAB V PEMBAHASAN</b>           |    |
| A. Diskusi .....                  | 54 |
| B. Keterbatasan .....             | 62 |
| <b>BAB VI PENUTUP</b>             |    |
| A. Kesimpulan .....               | 63 |
| B. Saran .....                    | 64 |
| <b>DAFTAR PUSTAKA</b>             |    |
| <b>LAMPIRAN</b>                   |    |

## DAFTAR TABEL

|                                                                           |    |
|---------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 3.1 Database Pencarian Artikel .....                                | 28 |
| Tabel 3.2 Formula PICO Pencarian Artikel .....                            | 29 |
| Tabel 3.3 Definisi Operasional .....                                      | 31 |
| Tabel 4.1 Strategi Pencarian Literature.....                              | 34 |
| Tabel 4.2 Analisis Temuan Penelitian .....                                | 37 |
| Tabel 4.3 Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Komitmen Organisasi ..... | 45 |

## **DAFTAR GAMBAR**

|                                             |    |
|---------------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Teori .....             | 22 |
| Gambar 4.1 Flowchart Pengumpulan Data ..... | 35 |

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Rumah Sakit merupakan suatu organisasi yang didalamnya terdapat berbagai profesi. Rumah sakit sebagai pusat rujukan kesehatan utama dituntut mampu memberikan pelayanan yang komprehensif bagi setiap pasiennya. Pelayanan kesehatan yang komprehensif adalah berbagai bentuk pelayanan yang diberikan tenaga kesehatan sesuai kebutuhan pasien. Untuk memberikan pelayanan yang bermutu maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu mewujudkan tujuan atau tuntutan sebuah organisasi atau tempat kerja (Rahmadeni, 2020). Keberadaan sumber daya manusia khususnya perawat merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam pelayanan kesehatan. Perawat merupakan profesi dengan jumlah terbanyak yang bekerja pada suatu rumah sakit sehingga pelayanan keperawatan memberikan pengaruh yang besar terhadap mutu pelayanan suatu rumah sakit (Yuliani & Katim, 2017).

Perawat dituntut bekerja secara profesional sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Untuk bekerja secara profesional dalam suatu organisasi tentu saja diperlukan komitmen organisasi pada perawat. Komitmen organisasi merupakan salah satu elemen yang menjamin komitmen staf keperawatan dengan kualitas layanan dan perawatan, bahkan dalam situasi stres tinggi dan konteks kerja dengan sedikit sumber daya manusia dalam organisasi (Aiken, 2012). Demikianpun dengan Meyer, et.al

(1993) yang berpendapat bahwa komitmen organisasi mengacu pada adanya keinginan, kebutuhan, dan kewajiban untuk tetap menjadi anggota organisasi. Dengan demikian komitmen organisasi merupakan salah satu elemen penting untuk menunjang profesionalisme seorang perawat.

Komitmen organisasi pada perawat di dunia masih rendah dimana pada tahun 2010, American Association of Colleges of Nursing (AACN) menyatakan bahwa karena komitmen organisasi perawat yang rendah, jumlah kekosongan tenaga perawat di Amerika Serikat mencapai 81% pada tahun 2010 (Baumann et al., 2016). Komitmen organisasi yang rendah pada perawat dapat mengakibatkan peningkatan kejadian kecelakaan di tempat kerja, infeksi luka, peningkatan mortalitas dan *turnover rate* (Wahyuni et al., 2019). Rendahnya komitmen organisasi pada perawat di dunia juga dapat dilihat dengan tingginya angka turnover di Amerika Serikat pada rentang 17,4% sampai dengan 24%. Tingginya angka turnover juga terjadi di negara Canada sebesar 19,9%, dan di Queensland Australia sebesar 20,2% (O'Brien-Pallas et al., 2010).

Dari beberapa penelitian tentang dampak komitmen organisasi, *turnover intention* adalah hal yang paling sering dibahas. *Turnover* diartikan sebagai keinginan seseorang untuk meninggalkan organisasi dan akan mencari pekerjaan lain yang lebih baik. Tingginya angka *turnover* pada suatu bidang dalam suatu organisasi menunjukkan bidang tersebut perlu perbaikan pada kondisi kerjanya (Firdaus, 2017).



Griffeth et al., (2000) mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap terjadinya *turnover*. Pada tahun 2018, Indonesia menempati peringkat ke-3 negara dengan tingkat *turnover* karyawan tertinggi dengan persentase sebesar 25,8% dibanding negara Brazil (24,4%), US (21,8%), China (21,3%), dan UK (14,6%). Salah satu penelitian yang dilakukan di RSUP Fatmawati menunjukkan angka *turnover* perawat RSUP Fatmawati cukup tinggi yakni pada tahun 2017-2019 terjadi peningkatan sebesar 18 perawat. Berdasarkan data pada bulan Januari sampai Agustus 2019 jumlah perawat yang mengundurkan diri sebanyak 126 orang dimana perawat tersebut belum genap bekerja dalam 1 tahun.

Masalah *turnover* juga terjadi di Rumah Sakit Awal Bros Panam yaitu sejak Rumah Sakit Awal Bros Panam berdiri 22 Januari 2014, angka *turnover* perawat cukup tinggi dimana tingkat *turnover* perawat selama periode Januari - Desember 2015 sebesar 13,1%, dan pada periode Januari - Desember 2016 sebesar 11,6% (Torres, 2017). Selanjutnya pada tahun 2015-2017 tingkat *turnover* perawat adalah sebanyak 15,4%, 14,3%, dan 18,9% sehingga didapatkan bahwa selama tiga tahun berturut-turut Rumah Sakit Awal Bros Batam mengalami tingkat *turnover* yang tinggi diatas 10%. Hal ini mengindikasikan lemahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh perawat sehingga sangat penting untuk diatasi agar tidak terjadi penurunan atau berkurangnya jumlah perawat yang akan berdampak pada kualitas pelayanan keperawatan (Dwinuarisha et al., 2022).

Beberapa penelitian terkait dengan komitmen organisasi pada perawat menunjukkan bahwa banyak hal yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada perawat, sehingga perlu dilakukan *integrative review* untuk merangkum faktor apa saja yang berhubungan dengan komitmen organisasi pada perawat. Dengan demikian betapa pentingnya memperhatikan akan komitmen organisasi pada perawat yang bekerja khususnya di rumah sakit sehingga akan memberikan dampak yang positif dalam pelayanan keperawatan sehingga dapat dilakukan strategi jika terjadi penurunan minat dan loyalitas dari perawat. Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan *review* faktor-faktor yang berhubungan dengan komitmen organisasi pada perawat.

## **B. Rumusan Masalah**

Komitmen organisasi pada perawat akan mempengaruhi kualitas layanan keperawatan pada suatu rumah sakit. Masalah komitmen organisasi pada perawat menjadi hal yang sangat penting, hal ini dapat dilihat dari kecenderungan adanya perawat yang pindah kerja, mencari kerja di tempat lain yang lebih baik, sering kali tidak masuk kerja, datang terlambat, pelanggaran disiplin yang dapat menyebabkan biaya pengeluaran yang cukup tinggi dalam organisasi dan menurunkan kinerja perawat, serta berdampak pada menurunnya komitmen organisasi perawat. Rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh perawat maka akan berdampak pada beberapa hal salah satunya adalah *turnover rate*. Besarnya angka *turnover rate* akan mengakibatkan kurangnya jumlah perawat dalam suatu rumah sakit sehingga

akan mempengaruhi kualitas pelayanan keperawatan yang berdampak pada mutu pelayanan.

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah ingin merangkum secara sistematis faktor-faktor yang berhubungan dengan komitmen organisasi pada perawat di rumah sakit.

### **D. Pertanyaan Penelitian**

Pertanyaan penelitian pada tinjauan ini adalah faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan komitmen organisasi pada perawat di rumah sakit.

### **E. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Bagi Rumah Sakit**

Memberikan informasi dan masukan bagi rumah sakit di dalam menyusun dan menetapkan kebijakan-kebijakan pelayanan kesehatan bagi masyarakat serta menetapkan upaya-upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi perawat.

#### **2. Manfaat Bagi Peneliti**

Menambah wawasan dan pengalaman bagi peneliti di dalam melakukan penelitian, khususnya tentang pentingnya komitmen organisasi pada perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan di rumah sakit.

#### **3. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya**

Memberikan pengetahuan sebagai dasar atau landasan dalam melakukan penelitian yang sama dengan obyek yang berbeda dan sampel yang lebih besar serta variabel-variabel lain yang berbeda.

## **F. Pernyataan Originalitas Penelitian**

Beberapa penelitian terkait komitmen organisasi pada perawat telah banyak dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni et al. (2019) mengenai komitmen organisasi perawat yaitu ingin didapatkan faktor-faktor yang berhubungan dengan komitmen organisasi di RS Dr. Reksodiwiryo Padang terhadap 142 perawat. Dari penelitian ini didapatkan 3 faktor yang berhubungan dengan komitmen organisasi yaitu faktor beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja. Tinjauan literature juga telah dilakukan oleh Priatna & Budiani (2021) terkait stress kerja dengan komitmen organisasi. Hasil dari penelitian ini didapatkan bahwa menurunnya komitmen organisasional pada karyawan merupakan salah satu dampak yang ditimbulkan dari stres kerja yang tak kunjung segera diatasi. Hasil kajian artikel ilmiah pada penelitian ini menunjukkan adanya hubungan serta pengaruh antara variabel stres kerja dengan variabel komitmen organisasi. Apabila karyawan memiliki tingkat stres kerja yang rendah maka komitmen organisasinya tinggi begitupula sebaliknya.

Penelitian terkait komitmen organisasi juga dilakukan oleh Koesmono, (2007) dan didapatkan hasil bahwa kepemimpinan dan tuntutan tugas mempengaruhi stress kerja, begitu pula berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa stress kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja dengan moderate faktor motivasi, artinya motivasi memang memiliki hubungan yang timbal balik dengan stress kerja dan kepuasan kerja. Temuan ini memperkuat bahwa stress kerja yang

dimiliki oleh seorang perawat cukup tinggi dan nilai motivasi yang ada, berkorelasi terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh stress kerja. Mengingat peranannya, perawat memiliki tugas pokok, tugas limbah dan tugas bantu maka tidak kalah pentingnya dengan tenaga medis yang lainnya.

Selain itu Ma'rufi & Anam (2019) juga melakukan tinjauan sistematis mengenai faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Hasil penelitian ini didapatkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain karakteristik personal, karakteristik pekerjaan, struktur organisasi, pengalaman kerja dan dukungan organisasi. Tinjauan ini dilakukan terhadap 6 artikel yang membahas tentang komitmen namun pada artikel yang ditemukan sebagian besar berisi tentang komitmen karir sedangkan yang dibahas peneliti adalah komitmen organisasi sehingga hanya sebagian kecil yang bisa peneliti gunakan pada data yang ada. Hal ini kurang mengeksplor tentang bagaimana setiap faktor mempengaruhi komitmen organisasi pada perawat.

Dari beberapa penelitian yang telah dilakukan di atas, komitmen organisasi perawat merupakan hal yang sangat penting dalam menciptakan layanan kesehatan yang prima kepada pasien dan juga keluarga dalam tatanan layanan kesehatan. Dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya belum membahas lebih mendalam terkait faktor-faktor yang berhubungan dengan komitmen organisasi pada perawat. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk

mengeksplor lebih dalam terkait faktor-faktor yang berhubungan komitmen organisasi.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. TINJAUAN UMUM TENTANG KOMITMEN ORGANISASI**

##### **1. Definisi Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasional menurut Robbins & Judge (2017) adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Hal ini berdampak ketika seorang karyawan sedang menghadapi kondisi akan suatu pilihan di lingkungan eksternal, karyawan tersebut akan cenderung berpola pikir seperti perusahaan tempat dia bekerja dan secara implisit akan menunjukkan keberpihakannya atas keunggulan-keunggulan perusahaan tempat dia bekerja. Implikasi lainnya adalah seorang karyawan akan merasa memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan perusahaannya dan dapat dilakukan dengan pengembangankapasitas orang yang berada pada subordinatnya.

Kurniawan (2015) juga mengatakan bahwa komitmen organisasional adalah salah satu bentuk kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, kemauan untuk bekerja keras, dan memelihara keanggotaannya dalam suatu organisasi, yang berarti ada keinginan yang kuat dari anggota untuk tetap berada dalam organisasi atau adanya ikatan psikologis terhadap organisasi. Selain itu menurut (R.T. Mowday, L.W.

porter, and R.M. Steers) dalam Kondalkar (2007) mengatakan komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, kesediaan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi atas nama organisasi, dan keyakinan yang pasti dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Robbins & Judge, 2017). Menurut Mathis, Robert, & Jackson (2006) komitmen organisasional adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi.

Hunt & Morgan (1994) mengemukakan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi apabila memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi, berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi, memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Menurut Luthans (2006) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan



loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Yuwono, dkk (2006) menyatakan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan derajat kekuatan perasaan seseorang dalam mengidentifikasi dirinya dan merasakan dirinya sebagai bagian dari organisasi. Selain itu, juga menyatakan bahwa komitmen memiliki area perasaan atau perilaku terkait dengan perusahaan tempat seseorang bekerja. Tiga area tersebut antara lain adalah adanya kepercayaan pada area ini seseorang melakukan penerimaan bahwa organisasi tempat bekerja atau tujuan-tujuan organisasi didalamnya merupakan sebuah nilai yang diyakini kebenarannya. Area kedua adalah adanya keinginan untuk bekerja atau berusaha di dalam organisasi sebagai konteks hidupnya. Pada konteks ini seorang akan memberikan waktu, kesempatan dan kegiatan pribadinya untuk bekerja di organisasi atau dikorbankan ke organisasi tanpa mengharapkan imbalan personal. Sedangkan area yang ketiga adalah adanya keinginan untuk bertahan dan menjadi bagian dari organisasi. Jadi pengertian komitmen lebih dari sekedar menjadi anggota saja, tetapi lebih dari itu orang akan bersedia untuk mengusahakan pada derajat yang lebih tinggi bagi kepentingan organisasi, demi memperlancar pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan suatu bentuk sikap dimana individu

merasa menjadi bagian dari organisasi dan merasa ingin tetap menjadi bagian dari organisasi serta dengan sungguh-sungguh memberikan waktu, kesempatan yang dimiliki dan mencurahkan segala potensi diri yang dimilikinya tanpa adanya perasaan terpaksa untuk tetap berusaha mewujudkan apa yang menjadi tujuan organisasi dan memiliki kebanggaan menjadi bagian dari organisasi tersebut.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Komitmen pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Menurut Steers (1977) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain:

- a. Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
- b. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
- c. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Menurut Porter (1979) terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, antara lain:

- a. Karakter personal, antara lain; usia, lama kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras dan beberapa faktor kepribadian lainnya.

Secara umum, usia dan lama bekerja mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi. Sementara tingkat pendidikan mempunyai hubungan negatif dengan komitmen organisasi, meskipun hubungan ini tidak terlalu konstan. Wanita cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dari pada pria. Beberapa karakteristik kepribadian lain seperti motivasi berprestasi dan perasaan kopenten ditemukan hubungan dengan komitmen organisasi.

- b. Karakteristik pekerjaan dan peran, antara lain; kesempatan kerja, konflik peran dan ambiguitas peran

Semakin besar kesempatan yang diperoleh dalam bekerja semakin banyak pengalaman yang diperoleh yang pada ahirnya memperbesar komitmen individu terhadap organisasi. Sedangkan konflik peran mempunyai hubungan yang negatif dengan komitmen terhadap organisasi demikian halnya dengan ambiguitas peran.

- c. Karakteristik strukturan organisasi, antara lain; ukuran organisasi, kesatuan, luasnya kontrol dan sentralisasi otoritas.
- d. Pengalaman kerja, antara lain; ketergantungan pada organisasi, kepentingan personal pada perusahaan, sikap positif terhadap perusahaan dan keterkaitan sosial individu dalam perusahaan. Semakin besar semua faktor tersebut semakin tinggi pula komitmen individu terhadap organisasi.

- e. Dukungan organisasi ini didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai mempersepsikan bahwa organisasi (lembaga, atasan dan rekan kerja) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi pegawai dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya.

Sopiah (2008) mengatakan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- a. Faktor personal: usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan: lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- c. Karakteristik struktur: besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi.
- d. Pengalaman kerja: karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama dibandingkan dengan pengalaman kerja yang belum lama mempunyai tingkat komitmen yang berbeda.

Banyak penelitian yang dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mendukung dan memperkuat komitmen kerja dari karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Steers (1977). Penelitian ini menggolongkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menjadi 4 (empat) kategori, yaitu:

- a. Karakteristik personal, seperti usia, masa kerja, motivasi berprestasi yang mempunyai hubungan positif dengan komitmen kerja. Didapatkan pula adanya pengaruh ras, jenis kelamin, dan kepuasan kerja. Sementara tingkat pendidikan mempunyai hubungan negatif dengan komitmen kerja.
- b. Karakteristik kerja, seperti stress mempunyai hubungan negatif dengan komitmen kerja dan pemerdayaan pekerjaan, kejelasan tugas, kesesuaian peran, tantangan pekerjaan, kesempatan berinteraksi dengan orang lain dan umpan balik yang berhubungan dengan komitmen kerja.
- c. Karakteristik struktural, seperti komitmen kerja berkorelasi positif dengan tingkat formalisasi, ketergantungan profesional, desentralisasi dan tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan, jumlah andil yang ditanam karyawan dan fungsi control dari perusahaan.
- d. Pengalaman kerja, yaitu tingkat sejauh mana karyawan merasakan sejumlah sikap positif terhadap perusahaan, tingkat kepercayaan karyawan terhadap perusahaan bahwa perusahaan akan memeliharanya, merasakan adanya kepentingan pribadi antara diri karyawan dengan perusahaan dan sejauh mana harapan-harapan karyawan dapat terpenuhi melalui pekerjaannya.

Meyer et al (Luthans, 2006) merumuskan komponen-komponen komitmen yang mempengaruhi komitmen organisasi sehingga karyawan

memilih tetap atau meninggalkan organisasi berdasarkan norma yang dimilikinya. Tiga komponen tersebut adalah:

- a. *Affective commitment*, berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi karena keinginannya sendiri. Kunci dari komitmen ini adalah *want to*. Dalam tipe komitmen ini, individu merasa adanya kesesuaian antara nilai pribadinya dan nilai organisasi.
- b. *Continuance commitment*, merupakan suatu komitmen yang didasarkan pada kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada organisasi. Kunci dari komitmen tipe ini lebih mendasarkan keterikatannya pada *cost benefits analysis*.
- c. *Normative commitment*, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri individu, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Individu merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*). Tipe komitmen ini dikarenakan nilai-nilai moral yang dimiliki individu secara pribadi.

Dari 3 komponen komitmen maka kita bisa melihat komitmen sebagai kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara pegawai dan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Dari pendapat Meyer et

al., (1993) di atas, maka dapat dinyatakan bahwa komponen komitmen terdiri dari komponen afektif yang berhubungan dengan keinginan untuk terikat, komponen kontiniu yang merupakan suatu kebutuhan rasional dan komponen normatif yang merupakan keyakinan individu untuk tetap bertanggung jawab pada organisasi. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen adalah karakteristik personal, seperti usia, masa kerja, motivasi berprestasi yang mempunyai hubungan positif dengan komitmen kerja. Didapatkan pula adanya pengaruh ras, jenis kelamin, dan kepuasan kerja.

Sementara tingkat pendidikan mempunyai hubungan negatif dengan komitmen kerja. Karakteristik kerja, Seperti stress mempunyai hubungan negatif dengan komitmen kerja dan pemerdayaan pekerjaan, kejelasan tugas, kesesuaian peran, tantangan pekerjaan, kesempatan berinteraksi dengan orang lain dan umpan balik yang berhubungan dengan komitmen kerja. Karakteristik struktural, seperti komitmen kerja berkorelasi positif dengan tingkat formalisasi, ketergantungan profesional, desentralisasi dan tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan, jumlah andil yang ditanam karyawan dan fungsi control dari perusahaan. Pengalaman kerja, antara lain: tingkat sejauh mana karyawan merasakan sejumlah sikap positif terhadap perusahaan, tingkat kepercayaan karyawan terhadap perusahaan bahwa perusahaan akan memeliharanya, merasakan adanya kepentingan pribadi diantara diri

karyawan dengan perusahaan dan sejauh mana harapan-harapan karyawan dapat terpenuhi melalui pekerjaannya.

### **3. Perilaku Komitmen Organisasi**

Salah satu bentuk perilaku komitmen organisasi karyawan adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan untuk meninggalkan suatu organisasi tempat bekerja. Tingginya tingkat *turnover* dapat diprediksi dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki anggota suatu organisasi atau perusahaan. *Turnover intention* atau keinginan berpindah dapat diartikan sebagai keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Saat ini tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Proses identifikasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi niat untuk pindah (*turnover intention*) menjadi suatu hal yang penting untuk dipertimbangkan dan menjadi sesuatu yang efektif untuk menurunkan angka *turnover* yang sebenarnya (Pardede, 2021).

### **4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention***

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* menurut Indrayani (2016) antara lain: faktor pengembangan karir, kompensasi dan komunikasi yang berhubungan dengan *turnover intention*, dimana faktor komunikasi yang paling dominan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Komunikasi merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi dan sangat perlu menjadi pertimbangan bagi pihak manajemen Rumah Sakit, sehingga perawat sebagai tenaga terbesar di



rumah sakit tidak akan merasa dirinya hanya merupakan pekerja yang tidak memiliki rasa keterlibatan dalam setiap perkembangan rumah sakit. Komunikasi yang berfungsi sebagai pengungkapan ekspresi dan aktualisasi diri bagi tiap perawat akan dapat menumbuhkan rasa memiliki sehingga para perawat yang mempunyai sistem komunikasi dengan manajemen yang baik mampu menumbuhkan rasa kepuasan kerja sehingga dapat menurunkan *turnover intention*.

Kepuasan kerja merupakan suatu refleksi atau pencerminan dari seberapa jauh seseorang merasa tertarik dan terdorong pada suatu pekerjaan, sehingga situasi atau keadaan pekerjaan tersebut mempunyai nilai tertentu bagi dirinya. Kepuasan kerja itu sendiri terdiri dari perasaan-perasaan dan tingkah laku-tingkah laku yang dimiliki seseorang tentang pekerjaannya. Semua aspek-aspek penting pekerjaan, baik dan buruk, positif dan negatif, memberikan kontribusi terhadap perkembangan perasaan-perasaan kepuasan (atau ketidak-puasan). Pengukuran kepuasan kerja karyawan dengan mengidentifikasi lima dimensi karakteristik pekerjaan yang paling penting dimana karyawan memiliki respon afektif. Menurut Luthans (2006) dimensi tersebut antara lain:

- a. Pekerjaan itu sendiri adalah terkait dengan karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan yang dijalankan itu menyenangkan dan memuaskan serta memberikan tantangan kepada karyawan
- b. Pendapatan/gaji adalah sejumlah upah yang diterima di mana hal ini dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibanding dengan orang

lain dalam organisasi. Gaji merupakan imbalan tetap yang dibayarkan berupa uang secara berkala atau dengan periode yang tetap, misalnya sebulan sekali.

- c. Kesempatan promosi adalah proses perubahan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi daripada wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan pada waktu sebelumnya, dengan kata lain diberikan kesempatan untuk maju dalam organisasi tersebut.
- d. Pengawasan adalah hubungan antara setiap karyawan dengan atasan langsung
- e. Rekan kerja adalah teman kerja dalam organisasi dan interaksinya yang bersifat kerjasama dalam pekerjaan

Selain itu, Mobley dalam Indrayani (2016) menyatakan faktor yang berpengaruh adalah sebagai berikut:

- a. Kategori-kategori jabatan: pergantian karyawan lebih banyak terdapat diantara tenaga kerja kasar daripada tenaga kerja halus, tingkat-tingkat ketrampilan yang lebih rendah dikalangan tenaga kerja kasar, kategori yang bukan manajerial
- b. Besar kecilnya organisasi (komunikasi) : organisasi-organisasi yang lebih besar akan mengalami tingkat pergantian karyawan yang lebih tinggi yang disebabkan karena persoalan-persoalan komunikasi, tingkat keterpaduan kelompok yang lebih rendah, serta berkurangnya tingkat keleluasaan pribadi dan birokrasi yang lebih baik

- c. Penggajian: faktor yang terpenting dalam menentukan variasi-variasi antar industri dalam hal pelepasan sukarela ialah tingkat penghasilan yang relatif rendah. Pergantian karyawan ada pada tingkat tertinggi dalam industri yang membayar rendah
- d. Beban kerja yang sulit dan berlebihan adalah penyebab stres karyawan, dampak stres yang mungkin muncul diantaranya adalah dampak organisasi: keabsenan, pergantian karyawan, rendahnya produktivitas, keterasingan dari rekan kerja, serta adanya ketidakpuasan kerja
- e. Tingkat pergantian karyawan tinggi dalam kelompok-kelompok kerja dimana mandornya acuh tak acuh, tanpa mempedulikan tingkat strukturnya
- f. Sentralisasi: tingkat dimana kekuasaan dipusatkan pada satu sistem sosial menghasilkan tingkatan pergantian karyawan yang tinggi

##### 5. **Dampak *Turnover Intention***

*Turnover Intention* dianggap sebagai suatu masalah karena dapat memberikan dampak pada suatu organisasi. Yulianto dalam (Sidharta & Margaretha, 2011) mengatakan bahwa ada dampak positif dan juga negatif dari *turnover intention*. Dampak positif yaitu pembaharuan dalam organisasi, pengurangan atau pencegahan *turnover* lainnya sedangkan dampak negatifnya adalah dapat dilihat dari segi biaya, prestasi, penurunan semangat kerja, biaya peluang, pola komunikasi, dan strategi pengendalian yang kaku.

*Turnover Intention* pada karyawan dapat berdampak pada organisasi ketika berujung pada keputusan karyawan untuk benar-benar meninggalkan organisasi (turnover), karena keinginan untuk keluar tersebut berasal dari individu karyawan sendiri dan bukan merupakan keinginan organisasi atau perusahaan. Menurut Manurung (2012) beberapa dampak yang bisa timbul dari *turnover intention* antara lain: meningkatnya potensi biaya perusahaan, masalah prestasi, masalah pola komunikasi dan sosial, merosotnya semangat kerja, strategi-strategi pengendalian yang kaku, hilangnya biaya-biaya peluang strategis. Hal yang sama juga disebutkan oleh Annisa (2018) juga menyebutkan dampak *turnover* bagi organisasi adalah:

a. Biaya penarikan karyawan

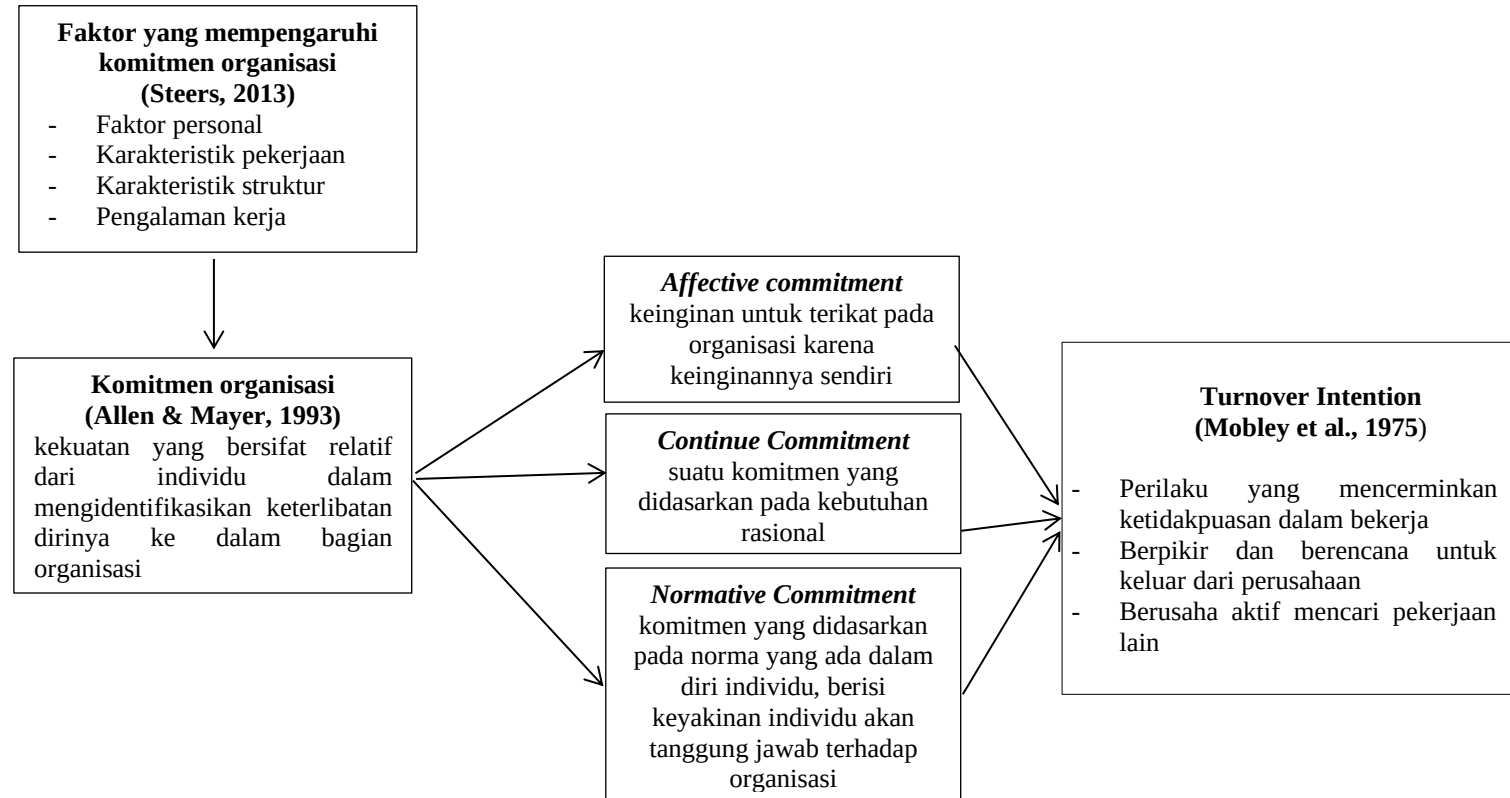
Waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari.

b. Biaya latihan

Waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.

c. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi.

## KERANGKA TEORI



(Allen & Meyer, 1993; Mobley et al., 1979; Steers, 2013)

## **B. TINJAUAN INTEGRATIVE REVIEW**

### **1. Definisi**

*Integrative review* adalah metode peninjauan khusus yang meringkas literatur empiris atau teoritis masa lalu untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang fenomena tertentu atau masalah kesehatan. Tinjauan integratif menentukan pengetahuan saat ini tentang topik tertentu karena dilakukan untuk mengidentifikasi, menganalisis dan mensintesis hasil studi independen pada subjek yang sama, sehingga berkontribusi pada kemungkinan dampak menguntungkan pada kualitas perawatan yang diberikan kepada pasien (Whittemore & Knafl, 2005). Selain itu Torraco (2005) mengatakan bahwa integrative review adalah salah satu jenis penelitian dengan cara yang terpadu antara lain mengkaji, menilai, dan mensintesis literature-literatur yang sesuai dengan suatu topik untuk menghasilkan kerangka kerja dan perspektif baru tentang topik tersebut.

### **2. Langkah *Integrative Review***

Ada enam fase proses persiapan *integrative review* menurut (Knafl & Whittemore, 2017; Toronto, 2020; Torraco, 2005) antara lain:

#### **a. Merumuskan tujuan dan pertanyaan penelitian**

Merumuskan tujuan dan pertanyaan penelitian merupakan tahap awal dari setiap review. Pertanyaan penelitian adalah yang paling penting karena menentukan artikel yang akan dimasukkan dan cara yang digunakan untuk mengidentifikasi setiap informasi yang

dikumpulkan di masing-masing artikel yang dipilih. Oleh karena itu, sangat penting untuk memperhatikan intervensi yang harus dievaluasi dan hasil yang akan diukur. Ini harus jelas dan secara khusus disiapkan, termasuk prinsip teori dan alasan peneliti (Knafl & Whitemore, 2017).

Menurut Torraco (2005) dengan merumuskan pertanyaan yang jelas maka akan membantu dalam pencarian yang efektif sehingga dapat memandu dan mengarahkan pengembangan kriteria inklusi secara spesifik.

b. Pencarian literatur

Pada tahap pencarian literature maka sangat penting dalam penentuan kata kunci dan untuk menentukan kata kunci yang didasari dengan tujuan dan pertanyaan dari tinjauan review. Pencarian di database harus luas dan beragam, termasuk pencarian dalam database elektronik, pencarian manual dalam jurnal, referensi yang dijelaskan dalam artikel yang dipilih, kontak dengan peneliti dan penggunaan bahan yang tidak dipublikasikan. Metode yang digunakan untuk meningkatkan pelaporan pencarian dalam *Integrative Review* mengikuti langkah-langkah yang dijelaskan dalam Item Pelaporan Pilihan pada review systematic dengan menggunakan panduan *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA). Dengan demikian, menentukan kriteria harus

dilakukan sesuai dengan pertanyaan penelitian, mempertimbangkan sampel, intervensi dan hasil.

c. Penilaian kualitas

Saat melakukan *Integrative Review*, sangat penting untuk menilai kualitas atau validitas internal terhadap studi yang dipilih. Kekuatan temuan review bergantung pada kualitas studi yang diambil. Perbedaan utama dari tinjauan naratif adalah penilaian kualitas dalam studi yang dipilih yang terjadi dalam *Integrative Review*. Penilaian adalah salah satu cara reviewer mencoba untuk mengurangi studi bias yang dipilih. Ada banyak alat penilaian kualitas yang tersedia untuk membantu pengulas ketika menilai kualitas metodologis suatu penelitian.

d. Analisis dan Sintesis

*Integrative Review* memerlukan analisis naratif dan integrasi sejumlah besar data yang ada untuk menghasilkan perspektif baru tentang topik yang menarik. Reviewer perlu mengekstrak data ke dalam matriks (tabel) dan menganalisis untuk persamaan dan perbedaan (pola) dalam kaitannya dengan tujuan atau pertanyaan ulasan yang dinyatakan. Pola-pola ini kemudian disintesis. Dalam proses ini, *reviewer* perlu beralih dari fakta-fakta belaka yang terkait pada suatu masalah ke tingkat pengetahuan konseptual yang terkait dengan tujuan penelitian.



e. Diskusi dan Kesimpulan

Bagian diskusi dari *Integrative Review* adalah tempat *reviewer* menulis tentang apa arti temuan ulasan mereka. Perbandingan dan kontras dibuat dari temuan ulasan dengan literatur latar belakang, dan karya orang lain. Rekomendasi dan implikasi untuk penelitian, praktik, pendidikan, teori, dan kebijakan bila berlaku dibuat. *Reviewer* kemudian mengomentari keterbatasan metodologis dari ulasan mereka. Kesimpulannya akan mencakup ringkasan singkat dari temuan utama mereka dan kontribusi utama untuk keadaan sains.

f. Diseminasi

Diseminasi terjadi ketika *reviewer* mengkomunikasikan sintesis penelitian mereka ke komunitas profesional yang ditargetkan. Telah diusulkan bahwa *integrative review* menggunakan format yang sama dengan penelitian utama, yang meliputi bagian pengenalan, metode, hasil, dan diskusi. Fase penyebaran adalah langkah terakhir dari *integrative review* (sarana untuk penyebaran temuan dari tinjauan literatur integratif dapat terjadi melalui presentasi poster atau podium di konferensi profesional, publikasi peer-review, berita, dan media sosial, dan sangat penting untuk pengembangan basis pengetahuan disiplin).