

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Kemenkes RI, 2020). Di Indonesia rumah sakit semakin berkembang, tidak sedikit rumah sakit milik pemerintah maupun swasta menawarkan fasilitas yang lengkap dan memberikan kualitas pelayanan yang baik. Kualitas pelayanan di rumah sakit ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkompeten. Kualitas pelayanan yang baik menjadi salah satu hal yang sangat penting bagi rumah sakit karena akan memberikan pengaruh yang positif untuk citra rumah sakit. Dalam memberikan kualitas pelayanan yang baik, diperlukan suatu perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia di rumah sakit yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sekaligus menciptakan sumber daya manusia yang dapat bekerja secara terintegrasi dan maksimal untuk mencapai tujuan rumah sakit.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu proses yang meliputi perencanaan, penyusunan, pengorganisasian, pembekalan, pelatihan, pengembangan, pemeliharaan, dan pengevaluasian sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan yang bertujuan untuk membentuk sumber daya manusia yang terintegrasi dalam mencapai tujuan (Prawiro et al, 2022). Adanya Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik dapat meningkatkan kinerja dari pekerja tersebut, sehingga dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan maksimal. Selain itu, pekerja juga dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya sesuai dengan bidang ditekuni. Salah satu bentuk permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia di pelayanan kesehatan pada rumah sakit yaitu mengenai karyawan yang keluar masuk atau terjadi perpindahan (*turnover*) sebelum waktunya (Uktutias et al, 2021). *Turnover* juga merupakan masalah serius di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan perputaran tenaga kerja yang tinggi.

Menurut Goodman (2016), rumah sakit merupakan industri yang masuk dalam tiga besar industri atau perusahaan dengan tingkat *turnover* tertinggi. *Turnover intention* di rumah sakit menjadi salah satu permasalahan yang sering berhubungan dengan tenaga kesehatan terutama perawat, karena perawat merupakan salah satu tenaga kesehatan yang cukup mendominasi di rumah sakit dengan proporsi relatif besar sebanyak 49% dari total seluruh tenaga kesehatan yang ada (Kemenkes RI, 2020). Perawat perlu diperhatikan, karena perawat merupakan ujung tombak yang bersentuhan langsung dengan pasien. Apabila tenaga kesehatan kurang, maka akan mengurangi kualitas perawatan yang akan diterima pasien. Kualitas perawatan tersebut akan mempengaruhi kepuasan pasien dan di rumah sakit (Eka and Maulidyah, 2022).



Robley (1978) *turnover intention* adalah keinginan pekerja untuk berpindah atau berpindah dari tempat ia bekerja ke tempat kerja

yang lain secara sukarela. Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempat kerjanya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. *Turnover intention* adalah niat seseorang untuk berpindah dan meninggalkan organisasi serta mencari alternatif pekerjaan lain (Handayani and Bigwanto, 2019). Permintaan berhenti dapat terjadi apabila seseorang karyawan melihat kesempatan karir yang lebih besar di tempat lain. Gills (1994) mengatakan bahwa angka *turnover* yang ideal bagi suatu organisasi atau perusahaan adalah 5%-10%. Mobley (1978) mengatakan bahwa terdapat tiga dimensi *turnover intention* diantaranya pikiran untuk keluar, pencarian alternatif pekerjaan, dan niat untuk keluar.

Menurut Abelson (1986) tahap awal munculnya keinginan untuk keluar dari tempat kerja atau organisasi adalah munculnya rasa tidak puas terhadap tempat kerja atau organisasi tersebut, kemudian pada tahap kedua muncullah pemikiran untuk keluar dari pekerjaan, pada tahap ketiga mulai berniat meninggalkan tempat kerja atau organisasi dan mencari tempat kerja baru, dan pada tahap keempat mulai membandingkan antara pekerjaan yang lama dan pekerjaan baru hingga pada tahap terakhir karyawan memutuskan untuk keluar atau tetap tinggal di tempat kerja atau organisasinya.

Survei tahun 2018 di Amerika mengungkapkan data bahwa total rata-rata *turnover* perawat mencapai 17,2%. Survei yang dilakukan oleh *Nursing Solutions Inc.* (NSI) terhadap 3.000 rumah sakit dari berbagai negara didapatkan bahwa pada tahun 2021, tingkat *turnover* di rumah sakit meningkat sebanyak 6,4% dari tahun sebelumnya dan menempati angka sebesar 25,9%. Begitupun dengan *turnover* perawat, mengalami peningkatan sebanyak 8,4% dengan angka *turnover* sebesar 27,1%. Tingkat *turnover* pada perawat mencapai sekitar 20% setiap tahunnya bahkan di beberapa negara, tingkat *turnover* perawat mencapai angka 40%. Fenomena *turnover* juga sedang marak terjadi di Indonesia. Berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan RI, tingkat *turnover* karyawan di Indonesia pada tahun 2023 mencapai 13,6%, naik dari 10,3% di tahun 2022. Hasil survei pada perawat yang dilakukan di Rumah Sakit MK menunjukkan *turnover intention* yang cenderung meningkat dengan proporsi sebesar 63%. Penelitian yang dilakukan oleh Miliawati and Rahmat (2018) di Rumah Sakit Sentra Medika diperoleh hasil bahwa pada tahun 2015 sebanyak 47 (14,8%) perawat yang keluar dan tahun 2016 sebanyak 56 (20,8%) perawat yang keluar dari pekerjaannya. Dari data tersebut, mengindikasikan adanya permasalahan *turnover* yang harus menjadi perhatian Manajemen Rumah sakit.



Keinginan perawat untuk keluar dari pekerjaannya dapat disebabkan karena terhadap rumah sakit, tuntutan pekerjaan yang melelahkan karena ling banyak berinteraksi dengan pasien dimana jumlah pasien tidak an jumlah perawat yang ada disetiap unit pelayanannya. Perawat iuh menghadapi keluhan dari pasien dan keluarga pasien, yang perawat memilih untuk keluar dari rumah sakit. *Turnover intention* at dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor sasi.

Menurut Allen and Meyer (1997), komitmen organisasi merupakan suatu keadaan psikologis yang memiliki perasaan dan atau keyakinan mengenai hubungan karyawan dengan organisasi dan memiliki keputusan untuk tetap melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi tersebut atas dasar keinginan, kebutuhan, maupun kewajiban (Putri, 2021). Komitmen organisasi yang tinggi akan membuat rasa keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi atau perusahaan yang biasa disebut dengan *turnover intention* semakin kecil. Mustofa and Frianto (2019) dalam (Rianti et al, 2023) mengatakan bahwa komitmen organisasi yang rendah akan mengakibatkan terjadinya *turnover*, kualitas kerja yang rendah dan loyalitas terhadap pekerjaan menjadi rendah. Karyawan yang mengalami *turnover* memiliki beberapa tanda dan gejala yaitu absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja, peningkatan terhadap protes pada atasan, dan lain sebagainya (Nurjannatin and Farina, 2025).

Allen and Meyer (1990) mengatakan bahwa terdapat tiga dimensi komitmen organisasi diantaranya komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Komitmen afektif muncul ketika karyawan memiliki keterikatan emosional dengan organisasi sehingga karyawan berusaha untuk terus terlibat dalam kehidupan organisasi karena mereka menginginkannya (*they want to*). Komitmen berkelanjutan muncul karena persepsi karyawan akan kebutuhannya terhadap organisasi dan apabila meninggalkan organisasi akan timbul kerugian baginya. Sehingga tidak adanya alternatif lain menyebabkan karyawan tetap tinggal dalam organisasi karena mereka butuh (*they need to*). Komitmen normatif muncul ketika adanya kesadaran dari karyawan akan kewajiban mereka yang harus diberikan kepada organisasi, karena kesetiaan pada organisasi adalah tindakan yang benar dan harus dilakukan (*they feel, they thought to do so*).

Survei pada perawat yang dilakukan di Rumah Sakit MK menunjukkan komitmen organisasi yang cenderung kurang baik dengan proporsi sebesar 57%. Di Indonesia, tercatat sebesar 76% komitmen organisasi masih rendah (Damba et al., 2019). Tomalili and Risky (2017) mengatakan bahwa ada hubungan yang kuat antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* tenaga kesehatan di Puskesmas Hialu Kabupaten Konawe Utara. Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan (Uktutias et al, 2021).

Keinginan perawat untuk keluar dari rumah sakit memberikan dampak negatif bagi perawat itu sendiri, rekan kerja, dan rumah sakit. Adanya niat perawat untuk keluar dari rumah sakit akan membuat perawat menjadi tidak peduli dengan pekerjaannya sehingga berakibat pada terganggunya operasional pelayanan di rumah sakit (Harnoto, 2022). Operasional rumah sakit juga menjadi tidak efektif karena kehilangan perawat yang memiliki potensi yang sebenarnya dibutuhkan



Dampak *turnover* juga dirasakan oleh perawat lain yang masih di rumah sakit, dimana beban kerja perawat akan bertambah dikarenakan pekerjaan yang harus diselesaikan dan pada akhirnya perawat merasa bahwa komitmen yang tinggi juga akan memberikan kerugian bagi rumah sakit secara keseluruhan. Rumah sakit akan mengeluarkan biaya untuk melakukan perekrutan perawat baru termasuk pelatihan khusus yang harus diberikan agar kompetensi yang sesuai dengan keinginan rumah sakit (Ardiyany and

Awaluddin, 2020). Secara non finansial, *turnover* akan berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan di rumah sakit tersebut (Asmara, 2018).

Rumah Sakit Stella Maris Makassar merupakan salah satu rumah sakit swasta kelas B yang ada di kota Makassar tepatnya di Jl. Somba Opu No 273 Maloku, kota Makassar, Sulawesi Selatan. Secara organisasi Rumah Sakit Stella Maris Makassar merupakan unit kerja yang dikelola oleh PT. Citra Ratna Nirmala dan dimiliki oleh teraket Societes JMJ Indonesia. Direktur Rumah Sakit Stella Maris Makassar adalah dr. Teoroci Luisa Nunuhitu, M.Kes. Motto Rumah Sakit Stella Maris Makassar adalah melayani dengan cinta kasih dengan visi menjadi rumah sakit pilihan yang profesional dan terpercaya dengan memberikan pelayanan yang terbaik dalam semangat kasih. Sedangkan misi dari rumah sakit ini menunjukkan keinginan untuk memberikan pelayanan yang bermutu melalui SDM yang berkualitas membangun kerja sama dengan mitra lain dan pengembangan inovasi yang berkesinambungan. Rumah Sakit ini memberikan pelayanan dibidang kesehatan yang didukung oleh layanan dokter spesialis dan sub spresialis, serta ditunjang dengan fasilitas medis yang memadai.

**Tabel 1.1** Presentase *Turnover* Rumah Sakit Stella Maris Makassar

| Tahun | Presentase | Standar |
|-------|------------|---------|
| 2017  | 10,37%     | 5%-10%  |
| 2018  | 11,23%     | 5%-10%  |
| 2019  | 15,26%     | 5%-10%  |

Sumber: Data Sekunder, Rumah Sakit Stella Maris Makassar Tahun 2017-2019

Berdasarkan tabel presentase *turnover* di Rumah Sakit Stella Maris Makassar pada tahun 2017 sebesar 10,37%, tahun 2018 mengalami kenaikan sebesar 11,23%, dan tahun 2019 kembali mengalami kenaikan sebesar 15,26%. Mengacu pada teori Gills (1994) mengatakan bahwa angka *turnover* yang ideal bagi suatu organisasi atau perusahaan adalah sekitar 5%-10%. Melihat data diatas, pada tahun 2017-2019 angka *turnover* melebihi standar dan termasuk dalam kategori *turnover* yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang diatas, diperoleh bahwa presentase *turnover* di Rumah Sakit Stella Maris Makassar termasuk dalam kategori yang tinggi, sehingga perlu diketahui faktor apa saja yang menyebabkan *turnover* tersebut. Beberapa penelitian terdahulu mengatakan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh terhadap *turnover* perawat di rumah sakit. Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* perawat di Rumah sakit Stella Maris. Untuk mengukur komitmen organisasi perawat, peneliti merujuk pada teori Allen and Meyer (1990) dimana komitmen organisasi terbagi dari tiga dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Peneliti merujuk pada teori Allen and Meyer (1990), karena teori tersebut menjelaskan



komitmen dalam organisasi, sehingga dapat memberikan gambaran komitmen organisasi perawat di Rumah Sakit Stella Maris Makassar. Teori ini jadi acuan utama dalam beberapa penelitian mengenai komitmen yang diuji validitas dan reliabilitasnya, sehingga dapat dijadikan dasar melakukan penelitian lebih lanjut.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, peneliti merumuskan bahwa rumusan masalah dari penelitian ini “Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* perawat di rumah sakit stella maris makassar?”.

## 1.3. Tujuan Penelitian

### 1.3.1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* perawat di rumah sakit stella maris makassar.

### 1.3.2. Tujuan Khusus

- Untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif terhadap *turnover intention* perawat di rumah sakit stella maris makassar
- Untuk mengetahui pengaruh komitmen berkelanjutan terhadap *turnover intention* perawat di rumah sakit stella maris makassar
- Untuk mengetahui pengaruh komitmen normatif terhadap *turnover intention* perawat di rumah sakit stella maris makassar
- Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* perawat di rumah sakit stella maris makassar

## 1.4. Manfaat Penelitian

### 1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat digunakan sebagai media pengembangan ilmu pengetahuan terkait pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* perawat di rumah sakit.

### 1.4.2. Manfaat Bagi Rumah Sakit Stella Maris Makassar

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan masukan bagi rumah sakit stella maris makassar dalam meminimalisir *turnover intention* perawat.

### 1.4.3. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* perawat serta dampak yang ditimbulkan. Penelitian ini juga menjadi wadah pengaplikasian ilmu yang telah diperoleh selama meneliti di jenjang pendidikan strata satu (S1), disamping syarat untuk memperoleh gelar sarjana kesehatan masyarakat.

#### b. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah sumber bacaan dan referensi skripsi penelitian terkait pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* perawat di rumah sakit.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Tinjauan Umum Tentang Komitmen Organisasi

##### 2.1.1. Definisi Komitmen Organisasi

Menurut Allen and Meyer (1997) dalam (Putri, 2021) komitmen organisasi merupakan suatu keadaan psikologis yang memiliki perasaan dan atau keyakinan mengenai hubungan karyawan dengan organisasi dan memiliki keputusan untuk tetap melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi tersebut atas dasar keinginan, kebutuhan, maupun kewajiban. (Azzizah and Izzati, 2018) mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi adalah keyakinan kuat yang dimiliki karyawan dalam menerima tujuan serta nilai-nilai organisasi, bersedia berusaha sebaik mungkin atas nama organisasi serta memiliki keinginan yang kuat untuk tetap berada dalam organisasi tersebut. Rendahnya komitmen organisasi akan memberikan dampak pada karyawan. Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, dengan terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Komitmen organisasi bisa tumbuh karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada serta tekad dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi.

Dari beberapa definisi komitmen organisasi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan dimana seseorang memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan organisasi tersebut.

##### 2.1.2. Dimensi Komitmen Organisasi

###### a. *Affective Commitment* (Komitmen Afektif)

Komitmen Afektif muncul ketika karyawan memiliki keterikatan emosional dengan organisasi sehingga karyawan berusaha untuk terus terlibat dalam kehidupan organisasi karena mereka menginginkannya (*they want to*).

Adapun penjelasan mengenai indikator komitmen afektif berdasarkan teori Allen and Meyer (1990), diantaranya:

1. Perasaan Bangga Menceritakan Kepada Orang Lain Bahwa Dirinya Adalah Bagian Dari Anggota di Perusahaan

Perasaan yang menandakan seorang karyawan memiliki ikatan secara merasa sejalan dengan nilai-nilai dan tujuan yang dianut oleh dan tidak ragu menyebut dirinya sebagai bagian dari perusahaan akan bekerja (Nurfriti et al, 2022).

seorang Dapat Menghabiskan Masa Karir di Perusahaan  
n karyawan yang terikat dengan perusahaan, sehingga ingin terus perusahaan dalam jangka waktu yang panjang (Amalia et al, 2019).



### 3. Perasaan Bahwa Masalah Perusahaan Adalah Masalah Pribadi

Mencerminkan rasa memiliki antara karyawan terhadap perusahaan, sehingga karyawan ikut peduli dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh perusahaan tersebut (Khairunnisa Amanlia, 2016).

### 4. Perasaan Bahwa Perusahaan Memiliki Arti Yang Besar Secara Pribadi

Perasaan karyawan yang menganggap bahwa perusahaan tempat dia bekerja tidak hanya sebagai tempat kerja biasa, tetapi memiliki arti secara pribadi dan emosi dalam diri karyawan (Dian and Hermawan, 2013).

### 5. Perasaan Ingin Berperan Aktif Dalam Kegiatan di Perusahaan

Keinginan karyawan untuk ikut terlibat dan berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan seperti acara internal dan pelatihan (Farikhi, 2024).

### b. **Continuance Commitment (Komitmen Berkelanjutan)**

Komitmen berkelanjutan muncul karena persepsi karyawan akan kebutuhannya terhadap organisasi dan apabila meninggalkan organisasi akan timbul kerugian baginya. Sehingga tidak adanya alternatif lain menyebabkan karyawan tetap tinggal dalam organisasi karena mereka butuh (*they need to*). Adapun penjelasan mengenai indikator komitmen berkelanjutan berdasarkan teori Allen and Meyer (1990), diantaranya:

#### 1. Perasaan Adanya Kerugian Apabila Meninggalkan Perusahaan

Perasaan karyawan akan kerugian dan hilangnya sesuatu yang berharga apabila memilih untuk meninggalkan perusahaan (Agustina, 2017).

#### 2. Perasaan Banyak Hal Dalam Kehidupan Akan Terganggu Jika Memutuskan Untuk Meninggalkan Perusahaan

Perasaan karyawan terhadap dampak yang akan mengganggu kehidupannya jika meninggalkan perusahaan seperti kehilangan penghasilan tetap, ketidakpastian dalam mendapatkan pekerjaan baru, dan lain sebagainya (Tarigan and Lataruva, 2024).

#### 3. Perasaan Adanya Kebutuhan Yang Harus Dipenuhi Sehingga Tetap Berada di Perusahaan

Adanya pertimbangan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan karena kebutuhan yang harus dipenuhi (Khairunnisa Amalia, 2016).

#### 4. Perasaan Adanya Akibat Buruk Meninggalkan Perusahaan Yaitu Langkanya Tempat Kerja Yang Tersedia

Pertimbangan karyawan apabila meninggalkan perusahaan, langkanya tempat kerja lain yang tersedia karena kesempatan kerja diluar yang terbatas membuat karyawan merasa khawatir akan kesulitan mencari pekerjaan lain, menjadi seorang pengangguran, dan lain sebagainya (Alhempy, 2015).

#### 5. Perasaan Kemungkinan Kecil Diterima di Perusahaan Lain Sehingga Sangat

galkan Perusahaan  
karyawan akan banyaknya persaingan dalam penerimaan peluang untuk diterima di pekerjaan tersebut sangat kecil, membuat memutuskan untuk tidak meninggalkan perusahaan (Sari, 2016).

### **Commitment (Komitmen Normatif)**

en normatif muncul ketika adanya kesadaran dari karyawan akan mereka yang harus diberikan kepada organisasi, karena kesetiaan



pada organisasi adalah tindakan yang benar dan harus dilakukan (*they feel, they thought to do so*).

Adapun penjelasan mengenai indikator komitmen normatif berdasarkan teori Allen and Meyer (1990), diantaranya:

1. Perasaan Bahwa Perusahaan Telah Memberikan Yang Terbaik  
Perasaan karyawan terhadap perusahaan yang telah memberikan apa yang dibutuhkan karyawan selama bekerja seperti komunikasi dan dukungan, dan lingkungan kerja yang baik (Fakhrezi and Nandang, 2024).
2. Perasaan Berhutang Budi Pada Perusahaan  
Perasaan karyawan terhadap perusahaan yang telah berjasa dan timbul rasa berhutang budi pada perusahaan (Manuel and Rahyuda, 2015).
3. Perasaan Yakin Bahwa Seseorang Harus Loyal Terhadap Pekerjaannya  
Keyakinan karyawan mengenai loyalitas yang sudah semestinya dilakukan oleh seorang karyawan terhadap perusahaan tempat bekerja (Yusuf and Syarif, 2018).
4. Perasaan Bahwa Perusahaan Layak Mendapatkan Kesetiaan  
Perasaan karyawan terhadap perusahaan yang telah memenuhi harapan karyawan, membuat karyawan yakin bahwa perusahaan layak mendapatkan kesetiannya (Ningkiswari and Wulandari, 2017).
5. Perasaan Bersalah Apabila Meninggalkan Perusahaan  
Perasaan bersalah karyawan apabila meninggalkan perusahaan, karena perbuatan yang tidak etis dilakukan (Susilawati, 2018).

## 2.2. Tinjauan Umum Tentang *Turnover Intention*

### 2.2.1. Definisi *Turnover Intention*

Menurut Mobley (1978) *turnover intention* adalah keinginan pekerja untuk berhenti dari pekerjaannya atau berpindah dari tempat ia bekerja ke tempat kerja yang lain secara sukarela. Keinginan (*turnover*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempat kerjanya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. *Turnover intention* adalah niat seseorang untuk berpindah dan meninggalkan organisasi serta mencari alternatif pekerjaan lain (Handayani and Bigwanto, 2019) Permintaan berhenti dapat terjadi jika seseorang karyawan melihat kesempatan karir yang lebih besar ditempat lain (Handoko, 2001). Menurut beberapa pendapat ahli lainnya mengenai *turnover intention* dalam Buku Manajemen Sumber Daya Manusia (Bonaventura et al, 2023). Tett and Meyer (1993) mengemukakan bahwa *turnover intention* adalah kehendak atau keinginan terencana pekerja untuk meninggalkan perusahaan tempat dia bekerja yang dilakukan secara sadar. *Turnover intention* ditandai



a keinginan pekerja untuk menarik diri dari pekerjaan yang ia ya tindakan pekerja untuk mencari pekerja lain, dan adanya rja untuk meninggalkan perusahaan (Andini, 2010). erapa definisi *turnover intention* diatas, dapat disimpulkan bahwa tion adalah niat atau keinginan pekerja untuk meninggalkan lan mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya dimana sebabkan oleh beberapa faktor.

### 2.2.2. Dimensi *Turnover Intention*

Mobley (1978) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat *turnover intention* pekerja, yakni:

#### a. ***Thinking of Quitting* (Pikiran 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 berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja.

Adapun penjelasan mengenai indikator *thinking of quitting* (pikiran untuk keluar) berdasarkan teori Mobley (1978), diantaranya:

##### 1. Perasaan Adanya Ketidakpuasan Terhadap Pekerjaan

Perasaan tidak puas karyawan terhadap perusahaan selama karyawan bekerja. Kepuasan kerja adalah apa yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan yang dimaksud merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas penilaiannya terhadap aspek pekerjaannya. Ketidakpuasan kerja di tempat kerja menjadi salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja. Luthans (2006) mengatakan terdapat 5 indikator kepuasan kerja, diantaranya:

##### 1) Gaji

Gaji merupakan jumlah balas jasa dalam bentuk finansial yang diterima karyawan atas keterlibatannya dalam rangka pencapaian tujuan dan kinerja organisasi. Gaji memberikan karyawan kesempatan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang mendasar maupun kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai refeksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan.

##### 2) Kesempatan Promosi

Kesempatan untuk kenaikan jabatan dalam jenjang karir yang adil dan didasarkan pada kinerja dan lama bekerja akan meningkatkan kepuasan kerja dan membuat karyawan menjadi semangat untuk melakukan pekerjaan.

##### 3) Supervisi

Supervisi merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan secara teknis maupun memberi dukungan, supervisi yang adil, terbuka dan mau bekerja sama dengan bawahan akan mempengaruhi karyawan agar bekerja secara efektif dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

##### 4) Rekan Kerja

Rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang berharga pada karyawan secara individu. Tim yang kuat menjadi dukungan, kenyamanan, bantuan, dan nasehat bagi karyawan karena sangat membantu pekerja pada saat menyelesaikan pekerjaannya. Kerja

suatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya menjalankan tugas. Lingkungan yang kondusif memungkinkan untuk bekerja secara lebih optimal. Sebaliknya lingkungan kerja



- yang tidak kondusif akan mengganggu kenyamanan seseorang dalam bekerja sehingga akan merasa tidak betah dan memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya.
2. Selalu Berpikir Untuk Meninggalkan Pekerjaan  
Karyawan yang selalu berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya, kemungkinan hal tersebut didasari karena ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya dan timbul pikiran untuk keluar (Yuda and Ardana, 2017).
  3. Selalu Berkeinginan Untuk Tidak Hadir Bekerja  
Keinginan karyawan untuk tidak hadir bekerja menjadi sebuah tanda atau gejala awal karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya (Yumna and Ibrahim, 2021).

**b. *Intentions to Search for Alternatives* (Pencarian Alternatif Pekerjaan)**

Mencerminkan keinginan karyawan mencari pekerjaan di organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar organisasinya yang dirasa lebih baik.

Adapun penjelasan mengenai indikator *intentions to search for alternatives* (pencarian alternatif pekerjaan) berdasarkan teori Mobley (1978), diantaranya:

1. Berkeinginan Untuk Mencoba Mencari Pekerjaan Yang Lebih Baik  
Keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan diluar yang lebih baik dibanding dengan tempat kerjanya saat ini, membuat karyawan mulai mencari alternatif pekerjaan lain seperti melihat lowongan pekerjaan melalui berbagai media informasi yang tersedia (Safira, 2019).
2. Perasaan Ingin Meninggalkan Perusahaan Apabila Ada Kesempatan dan Tawaran Pekerjaan Yang Lebih Baik  
Keinginan karyawan untuk mendapatkan kesempatan dan tawaran kerja lain diluar dari perusahaan nya saat ini yang dirasa lebih baik, yang pada akhirnya karyawan memilih untuk meninggalkan perusahaan (Aisyah et al, 2024).

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

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, cepat atau lambat akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

Adapun penjelasan mengenai indikator *intention to quit* (pencarian alternatif pekerjaan) berdasarkan teori Mobley (1978), diantaranya:

1. Keinginan Untuk Keluar Dari Pekerjaan  
Keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan tempat dia bekerja, setelah mendapatkan pekerjaan yang baru (Aisyah et al, 2024).
2. Niat Untuk Meninggalkan Perusahaan Dalam Waktu Dekat  
Jika karyawan telah mendapatkan pekerjaan yang baru, karyawan akan berniat untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat (Wiguna and 2018).



### 2.2.3. Indikasi Terjadi *Turnover Intention*

Harnoto (2002) mengungkapkan bahwa indikasi terjadinya *turnover intention*, diantaranya:

a. 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.

b. 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.

c. 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 kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

d. Peningkatan Protes Terhadap Atasan

Karyawan yang berkeinginan 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.

e. Perilaku Positif yang Sangat Berbeda dari Biasanya

Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang karakteristiknya 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*.

### 2.2.4. Dampak *Turnover Intention*

Mobley *et al* dalam (Khikmawati, 2015) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa dampak dari terjadinya *turnover intention*, diantaranya:

a. Beban Kerja

Jika *turnover intention* karyawan tinggi, beban kerja untuk karyawan akan bertambah karena jumlah karyawan menjadi berkurang. Semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, maka semakin tinggi pula beban kerja karyawan selama itu.

b. Biaya Penarikan Karyawan

Perusahaan akan mengeluarkan biaya seperti biaya rekrutmen, wawancara, seleksi, dan pelatihan serta mempelajari pergantian karyawan undurkan diri.



han

n ini diberikan untuk karyawan baru. Jika *turnover intention* tinggi karyawan yang keluar dari perusahaan, maka akan mengakibatkan pada biaya pelatihan karyawan.

d. Adanya Produksi yang Hilang Selama Masa Pergantian Karyawan

Dalam hal ini, berkurangnya jumlah karyawan akan mengurangi jumlah produksi atau pencapaian target penjualan. Ini akibat dari tingginya *turnover intention*. Terlebih bila karyawan yang keluar adalah karyawan yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.

e. Banyak Pemborosan Karena Adanya Karyawan Baru

Imbas dari tingginya *turnover* karyawan membuat perusahaan mengeluarkan biaya-biaya yang sebenarnya bisa dihindari jika dapat mengelola SDM dengan baik agar karyawan dapat bertahan lama di perusahaan.

f. Memicu Stres Pada Karyawan

Stres karyawan dapat terjadi karena karyawan lama harus beradaptasi dengan karyawan baru. Dampak yang paling buruk dari stres ini adalah memicu karyawan yang tinggal untuk berkeinginan keluar dari perusahaan.

## 2.2.5. Upaya Pengendalian *Turnover Intention*

Lingrensing (1997) dikutip oleh (Frizal, 2006) upaya pengendalian *turnover intention* yaitu:

- Mengevaluasi kembali praktek perekrutan dan seleksi karyawan
- Pengembangan rencana pensiun atau pembagian keuntungan
- Memastikan bahwa perusahaan telah membuat kesempatan bagi promosi adil dan dapat dimengerti secara baik
- Membuka saluran komunikasi bagi manajemen
- Meningkatkan penggunaan insentif non-finansial
- Melakukan interview bagi karyawan yang akan pindah kerja dan meninggalkan perusahaan
- Menanyakan pada karyawan tentang apa yang mereka suka atau tidak suka dari hal-hal yang dipraktekkan di perusahaan
- Melakukan penilaian kerja secara teratur

## 2.3. Tinjauan Umum Tentang Perawat

### 2.3.1. Definisi Perawat

Berdasarkan Permenkes Nomor 26 Tahun 2019, dijelaskan bahwa definisi perawat merupakan seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi Keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan. Keperawatan sendiri merupakan kegiatan pemberian asuhan baik kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat yang dalam keadaan sakit maupun sehat. Sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit, profesi keperawatan memegang peranan penting yaitu memberikan pelayanan kesehatan berupa asuhan keperawatan baik kepada rga, kelompok, maupun masyarakat, baik sehat dan sakit yang eluruh proses kehidupan manusia (PPNI, 2012) dalam ii, 2021).



nkes RI (2017) peran perawat secara umum yaitu:  
ler (Pemberi Asuhan)

Dalam memberikan pelayanan berupa asuhan keperawatan, perawat dituntut untuk menerapkan keterampilan berpikir kritis, menyelesaikan masalah menggunakan pendekatan sistem, serta mampu membuat keputusan keperawatan dalam konteks pemberian asuhan keperawatan komprehensif dan holistik berlandaskan aspek etik dan legal.

b. *Manager and Community Leader* (Pemimpin Komunitas)

Perawat terkadang dapat menjalankan peran kepemimpinan baik dalam suatu komunitas profesi maupun sosial serta dapat menerapkan kepemimpinan dan manajemen keperawatan dalam asuhan klien.

c. *Educator* (Pendidik)

Perawat harus mampu berperan sebagai pendidik klien dan keluarga yang menjadi tanggung jawabnya.

d. *Advocate* (Pembela)

Perawat diharapkan dapat mengadvokasi atau memberikan pembelaan dan perlindungan kepada pasien atau komunitas sesuai dengan pengetahuan dan kewenangannya.

e. *Researcher* (Peneliti)

Berbagai kompetensi dan kemampuan intelektualnya perawat diharapkan mampu melakukan penelitian sederhana di bidang keperawatan dengan cara menumbuhkan ide dan rasa ingin tahu serta mencari jawaban terhadap fenomena yang terjadi pada klien di komunitas maupun klinis.

## 2.4. Tinjauan Umum Tentang Rumah Sakit

### 2.4.1. Definisi Rumah Sakit

Menurut PP No. 47 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Perumahsakitan, rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna dengan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit adalah sebuah institusi yang menyediakan berbagai jenis pelayanan, antara lain pelayanan medis, penunjang medis, keperawatan, rehabilitasi, pencegahan dan peningkatan derajat kesehatan, sebagai tempat pendidikan dan pelatihan medis dan paramedis, sebagai tempat penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi khususnya di bidang kesehatan (Islamey, 2016). Rumah sakit memiliki berbagai macam obat-obatan, berbagai macam tes dan prosedur, banyak instrumen dan peralatan, segala macam staf profesional dan non profesional yang siap melayani pasien 24 jam sehari (Syam, 2017).

### 2.4.2. Klasifikasi Rumah Sakit

Permenkes No. 30 Tahun 2019 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit, jenis pelayanan rumah sakit dikategorikan menjadi rumah sakit umum dan



it umum merupakan rumah sakit yang memberikan pelayanan mencakup pelayanan medik, pelayanan keperawatan dan pelayanan penunjang medik, dan pelayanan penunjang non medik. it khusus merupakan rumah sakit yang memberikan pelayanan satu bidang atau satu jenis penyakit tertentu berdasarkan disiplin an umur, organ, jenis penyakit, atau kekhususan lainnya.

Rumah sakit juga diklasifikasikan menjadi empat kelas yaitu kelas A, B, C, dan D dengan masing-masing memiliki perbedaan pada fasilitas dan penunjang medis (Setyawan and Supriyanto, 2019).

- a. Rumah sakit tipe A, merupakan rumah sakit yang mampu memberikan pelayanan kedokteran spesialis dan subspesialis luas oleh pemerintah. Rumah sakit ini telah ditetapkan sebagai tempat pelayanan rujukan tertinggi (*top referral hospital*) atau disebut juga sebagai rumah sakit pusat.
- b. Rumah sakit tipe B, merupakan rumah sakit yang mampu memberikan pelayanan kedokteran medik spesialis luas dan subspesialis terbatas.
- c. Rumah sakit tipe C, merupakan rumah sakit yang mampu memberikan pelayanan kedokteran subspesialis terbatas. Terdapat empat macam pelayanan spesialis yang disediakan yaitu pelayanan penyakit dalam, pelayanan bedah, pelayanan kesehatan anak, serta pelayanan kebidanan dan kandungan.

Rumah sakit tipe D, merupakan rumah sakit yang bersifat transisi karena pada suatu saat akan ditingkatkan menjadi rumah sakit kelas C. Pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit tipe ini yaitu pelayanan kedokteran umum dan kedokteran gigi.



## 2.5. Matriks Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1** Matriks Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti (Tahun)<br>dan<br>Sumber Jurnal                                                                                                                                      | Judul dan Nama Jurnal                                                                                                                           | Desain<br>Penelitian   | Sampel                                             | Temuan                                                                                                                                                                                                      |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | (Rahmawati E, 2018)<br><a href="https://core.ac.uk/download/pdf/322466776.pdf">https://core.ac.uk/download/pdf/322466776.pdf</a>                                              | Analisis hubungan budaya organisasi, komitmen organisasi dengan <i>turnover intention</i> perawat rumah sakit prikasih tahun 2015               | <i>Cross sectional</i> | 102 perawat di Rumah Sakit Prikasih                | Ada hubungan bermakna antara komitmen organisasi (afektif dan normatif) dengan <i>turnover intention</i> . Hubungan yang paling dominan adalah antara komitmen afektif terhadap <i>turnover intention</i> . |
| 2  | (Uktutias et al, 2021)<br><a href="https://jurkes.polije.ac.id/index.php/journal/article/view/204/112">https://jurkes.polije.ac.id/index.php/journal/article/view/204/112</a> | Pengaruh komitmen organisasional terhadap <i>turnover intention</i>                                                                             | <i>Cross sectional</i> | 30 Karyawan di Klinik Utama Rawat Inap Usada Buana | Ada pengaruh komitmen organisasional terhadap <i>turnover intention</i> karyawan                                                                                                                            |
| 3  | (Santi, 2018)<br><a href="https://core.ac.uk/reader/201470750">https://core.ac.uk/reader/201470750</a>                                                                        | Analisis pengaruh komitmen organisasional dan kesempatan kerja terhadap <i>turnover intention</i> di rumah sakit bedah surabaya                 | <i>Cross sectional</i> | 126 Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya         | Komitmen organisasional berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> karyawan                                                                                                                             |
| 4  | (Kalsum et al, 2022)<br>                                                                    | Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan <i>turnover intention</i> pada perawat RSIA eria bunda pekanbaru | Sem Smart-PLS 3.0      | 83 perawat di RSIA Eria Bunda Pekanbaru            | Komitmen organisasi berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>                                                                                                                                          |

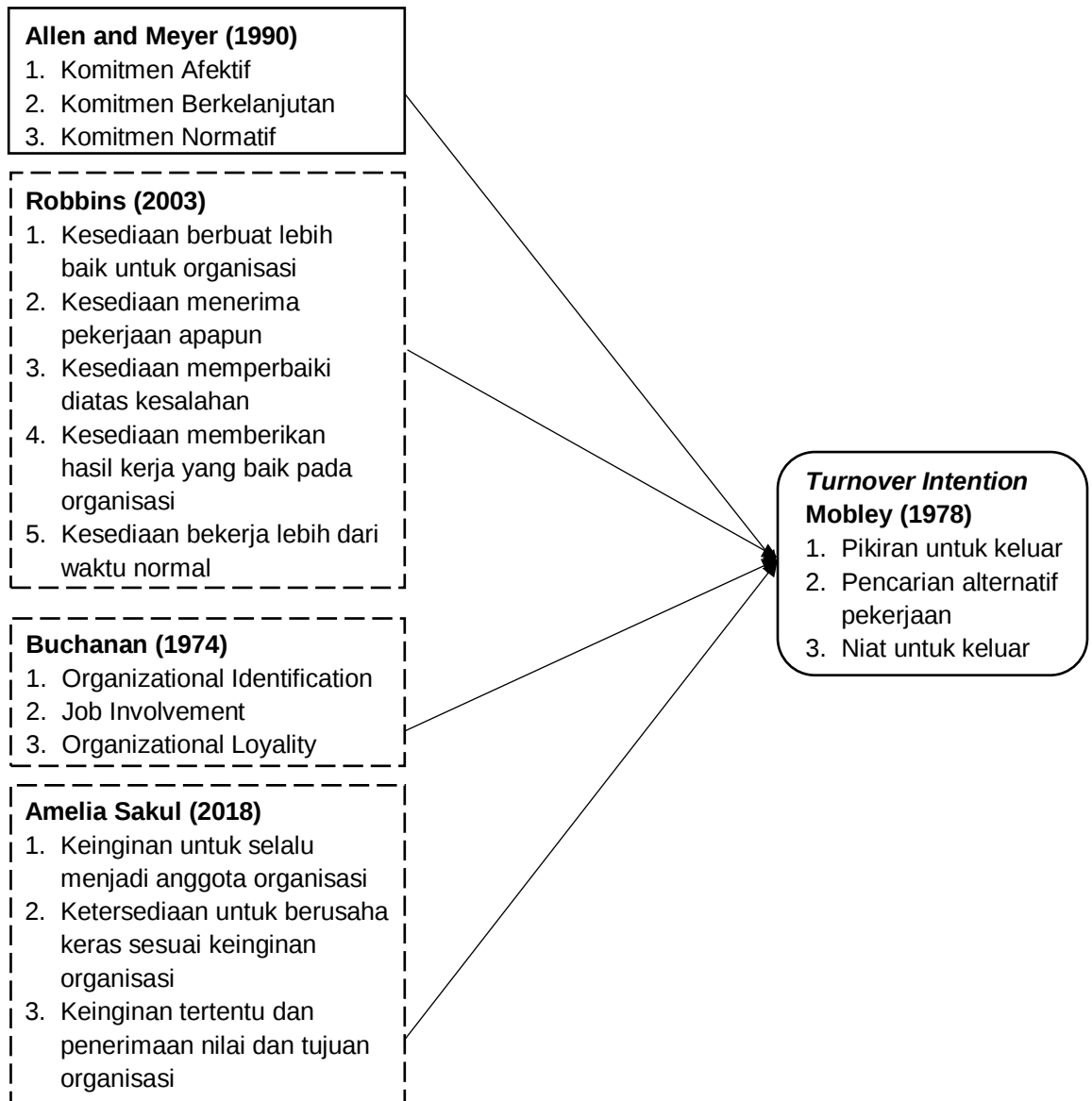
|   |                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                       |                                                           |                                              |                                                                                           |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5 | (Nugrahena and Darmawati, 2018)<br><a href="https://eprints.unisa-bandung.ac.id/260/1/S_S1%20Keperawatan_312019032_Title%20.pdf">https://eprints.unisa-bandung.ac.id/260/1/S_S1%20Keperawatan_312019032_Title%20.pdf</a> | Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap <i>turnover intention</i> perawat di rumah sakit emanuel klampok             | Penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif | 127 perawat di Rumah Sakit Emanuel Klampok   | Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> perawat        |
| 6 | (Sakul A, 2018)<br><a href="https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jrbm/article/view/19702">https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jrbm/article/view/19702</a>                                                         | Pengaruh kepuasan kerja, beban kerja, dan komitmen organisasi terhadap <i>turnover intention</i> perawat RS Bhayangkara TK.III Manado | <i>Cross Sectional Study</i>                              | 128 perawat di RS Bhayangkara TK. III Manado | Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> |

**Referensi yang mengutip Teori Allen and Meyer (1990):**

1. (Rahmawati E, 2018)
2. (Uktutias et al, 2021)
3. (Santi, 2018)



## 2.6. Kerangka teori Komitmen Organisasi



Keterangan :



yang diteliti



:Variabel yang tidak diteliti

**Gambar 2.1** Kerangka Teori

vati E, 2018), (Kalsum et al, 2022), (Nugrahena and Darmawati, 2018), (Sakul A, 2018), dan Mobley (1978).