

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (STUDI PADA PERAWAT
RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN PROVINSI RIAU)**

Oleh : Teguh Harian Syah

Teguhhriansyah281096@gmail.com

Pembimbing: Kasmirudin

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

This study aims to determine how much influence organizational culture and organizational commitment to turnover intention. The sample in this study was taken as many as 56 respondents and the measurement technique used was simple random sampling technique. The data in this study used a survey through questionnaires diidi by employees. Data obtained using simple regression analysis and multiple regression analysis. The results of this study indicate that organizational culture has a significant negative effect on turnover intention. Organizational commitment has a negative and significant effect on turnover intention. And simultaneously organizational culture and organizational commitment have a significant effect on turnover intention. Further researchers are advised to use other methods in researching turnover intention, for example through in-depth interviews with respondents.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Commitment and Turnover intention

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga dan penting dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Oleh karena itu, tenaga kerja yang profesional mutlak diperlukan. Kinerja suatu perusahaan ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Fenomena yang sering kali terjadi adalah banyaknya perilaku negative yang ditunjukkan oleh karyawan yang sulit dicegah. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang bertujuan pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Tingginya tingkat *turnover intention* 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 (Ardana, dkk. 2012).

Carmeli dan Weisberg dalam Kartono (2017) *turnover intention* merupakan unsur yang terdiri dari pikiran berhenti pekerjaan (*thoughts of quitting the job*), niat untuk mencari pekerjaan yang berbeda (*the intention to search for a different job*), dan kemudian niat untuk berhenti (*intention to quit*). P.Z Wilandha & R. Wahyuningtyas dalam Kartono (2017) menjelaskan dalam studinya *Turnover intention* merupakan keinginan pegawai untuk mengundurkan diri secara sukarela dari organisasi atau perusahaan atau dianggap sebagai gerakan karyawan untuk mengundurkan diri dari organisasi, yang dapat dilihat dari beberapa indikasi, antara lain; kecendrungan untuk meninggalkan perusahaan (*tendency to leave the company*), kemungkinan untuk mencari pekerjaan lain (*possibility to find another job*), kemungkinan untuk

berpikir keluar dari perusahaan (*possibility to think out of the company*), kemungkinan untuk berpikir keluar dari perusahaan jika ada kesempatan yang lebih baik (*possibility to think out of the company if there is any better opportunity*).

Salah satu faktor yang mempengaruhi dari *turnover* adalah komitmen organisasi. komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Rivai, 2009). Apabila suatu perusahaan memiliki karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah maka akan terjadi tingkat *turnover intention* yang tinggi dan hal ini sangat tidak baik dan dapat merugikan perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2007), komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Karyawan yang masuk kebanyakan hanya bersifat sementara dan sebagai batu loncatan untuk memasuki tempat kerja yang diinginkan sebagai syarat pengalaman kerja, hal ini tentu menjadi kategori lemahnya dari komitmen organisasi karyawan, sehingga mengakibatkan tingginya *turnover intention*. Hasil penelitian Satwari (2015) menunjukkan bahwa komitmen afektif berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention*, komitmen normatif berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, komitmen berkelanjutan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Selanjutnya faktor yang sama pentingnya adalah budaya organisasi dari perusahaan tersebut. Menurut Robbins (2006), budaya organisasi “*A system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations*”. (Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna atau arti bersama yang dianut para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lain). Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, serta mempermudah lahirnya komitmen terhadap organisasi (Robbins dalam Umam 2010). Budaya organisasi yang kuat dan budaya organisasi itu sesuai dengan yang diinginkan karyawan yang bekerja dalam organisasi akan menghasilkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, rasa percaya diri pekerjaan, mengurangi tekanan serta kemungkinan keluar dari pekerjaan. Dengan demikian, melalui budaya organisasi dapat membangun suatu komitmen organisasi dalam diri karyawan dan kepuasan kerja (Peters dalam Sopiha, 2008).

Adanya budaya organisasi yang berarah ke positif maka, akan dapat membantu sikap karyawan untuk menjalani nilai-nilai dari budaya organisasi dan berusaha beradaptasi dan mengikuti sistem yang berada pada perusahaan tersebut. Semakin baik budaya organisasi perusahaan dapat mendorong karyawan untuk mencapai harapan dari perusahaan. Untuk itu perlu diciptakannya budaya organisasi yang bersifat positif. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rohadi Widodo (2010) di dapatkan hasil kepemimpinan berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap

turnover intention, *turnover intention* berpengaruh negatif pada kinerja.

Intansi rumah sakit sebagai organisasi penyedia jasa, daya saingnya sangat di tentukan oleh kinerja SDM-nya dalam menjalankan tugas pelayanan kepada konsumen. Untuk melaksanakan fungsi yang demikian kompleks, rumah sakit harus memiliki sumber daya manusia yang professional baik di bidang teknis maupun di bidang administrasi kesehatan.

Bisnis rumah sakit merupakan bisnis yang sangat potensial bagi kalangan investor karena kondisi dan kebutuhan masyarakat saat ini menunjukkan semakin dibutuhkan jasa kesehatan rumah sakit. Perkembangan jumlah rumah sakit sudah menunjukkan situasi bisnis yang sangat kompetitif, setiap tahun angka pertumbuhan jumlah rumah sakit 2015 mencapai angka 5,00%. Jumlah rumah sakit yang semakin meningkat membuat setiap pelaku bisnis rumah sakit saling bersaing untuk mendapatkan dan mempertahankan jumlah pelanggan (Kasmiruddin, 2017). Hal ini disebabkan karena masuknya Indonesia ke dalam persaingan pasar bebas yang mengharuskan kita untuk merubah cara pandang terhadap rumah sakit (<http://biasta.wordpress.com>). Sehingga tidak heran sekarang ini banyak bangunan di rumah sakit baru yang memiliki pelayanan seperti hotel berbintang, teknologi baru dan canggih, serta dikelola dengan manajemen profesional yang tentunya berorientasi profit (Kasmirudin, 2017).

Pekanbaru merupakan salah satu kota di provinsi Riau, menjadi kota yang memiliki peluang investasi pada bisnis rumah sakit. Walikota Pekanbaru Firdaus menilai dan mengklaim perkembangan rumah sakit di Pekanbaru semakin menggeliat dalam beberapa tahun terakhir ini (<http://m.bisnis.com>). Hal ini menciptakan situasi persaingan bisnis

rumah sakit yang ketat di pekanbaru, masing-masing rumah sakit bersaing untuk meningkatkan dan mempertahankan pelanggan. Dalam situasi kompetitif, rumah sakit berlomba untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada pelanggan agar tetap setia menggunakan jasa yang ditawarkan.

Rumah Sakit Jiwa Tampan adalah Rumah Sakit yang menyelenggarakan kegiatan jasa pelayanan kesehatan umum khususnya perawatan gangguan mental. Rumah sakit jiwa tampan ini juga melayani tumbuh kembang anak, napza, spesialis penyakit dalam, spesialis saraf, kesehatan gigi dan mulut, dan kesehatan umum lainnya. Rumah sakit jiwa tampan merupakan salah satu contoh dari banyaknya pelayanan jasa yang di butuhkan masyarakat dan merupakan suatu fasilitas pelayanan kesehatan yang memiliki peran yang strategis dalam upaya peningkatan drajat kesehatan masyarakat. Rumah sakit jiwa tampan beroperasi dari tahun 1984, bertipe negri. Rumah sakit jiwa tampan berusaha meningkatkan kualitas pelayanan pada perawat seperti memberikan ruang kerja dan fasilitas kerja yang lengkap, gaji yang sesuai dengan kesepakatan kerja, tunjangan dan insentif, serta memberi kesempatan untuk promosi jabatan bagi perawat yang berprestasi. Pelayanan perawat seperti ini tentu saja akan menimbulkan nilai budaya dan komitmen organisasi yang tinggi sehingga perawat dapat bekerja sesuai dengan peraturan yang disepakati serta tidak ada alasan bagi perawat untuk tidak loyal pada intansi rumah sakit.

Berdasarkan dari uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian judul ***“Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Inention pada perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau”***.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini adalah ***“Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Inention pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau”?***

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Budaya Organisasi pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Komitmen Organisasi pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis *Turnover Intention* pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Budaya organisasi terhadap *Turnover intention* perawat Rumah Sakit Jiwa Provinsi Riau.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis Komitmen Organisasi terhadap *Turnover intention* pada perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis
Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi penulis dan menambah wawasan ilmu pengetahuan dibidang sdm

- khususnya mengenai budaya organisasi dan komitmen organisasi.
2. Bagi Pengembangan Ilmu
Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pemikiran mengenai budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* yang dapat dilaksanakan oleh perusahaan/intansi.
 3. Bagi Perusahaan/Intansi
Penelitian ini diharapkan memberikan dapat memberi masukan bagi perusahaan/intansi dalam mengambil keputusan dan memaksimalkan pemanfaatan sumber daya demi kemajuan perusahaan/intansi dimasa akan datang.
 4. Bagi Pihak Lain
Sebagai sumber informasi dan bahan bacaan yang dapat menyelesaikan masalah masalah yang berhubungan dengan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

Konsep Teori

Budaya Organisasi

Budaya organisasi dimaknai sebagai filosofi dasar yang memberikan arahan bagi kebijakan organisasi dalam pengelolaan karyawan. Menurut Robbins (2006), budaya organisasi “*A system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization*”. Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna atau arti bersama yang dianut para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya. Benareka ragam bentuk organisasi

atau perusahaan, tentunya mempunyai budaya yang berbeda-beda hal ini wajar karena lingkungan organisasinya berbeda-beda.

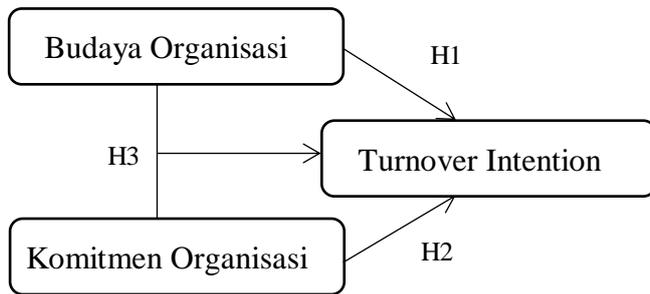
Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2011) komitmen organisasi yang didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Luthans dalam Kaswan (2017) mendefinisikan komitmen organisasi adalah Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Turnover Intention

Senada Lee dalam kartono (2017) menjelaskan bahwa *turnover intention* merupakan sesuatu persepsi subjektif dari anggota organisasi untuk berherti dari pekerjaannya saat ini dengan tujuan untuk mencari kesempatan lain. Keinginan berpindah kerja menurut Suwandi dan Indiantoro dalam Utami (2009) mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Menurut Pasewark dan Strawser dalam Utami (2009) mendefinisikan keinginan berpindah kerja mengacu pada keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang belum diwujudkan dalam bentuk tindakan nyata.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan awal yang didasarkan pada landasan teori yang relevan sehingga membutuhkan pengujian. Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesis nya yaitu :

- H₁: Diduga ada pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention* perawat rumah sakit jiwa tampan.
- H₂: Diduga ada pengaruh signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* perawat rumah sakit jiwa tampan.
- H₃: Diduga ada pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* perawat rumah sakit jiwa tampan.

Metode Penelitian

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Jl. HR. Soebrantas, Km. 12.5, Tampan, Simpang Baru Kota Pekanbaru, Riau. Alasan peneliti mengambil lokasi penelitian ini karena melihat adanya permasalahan berupa kurangnya budaya organisasi kerja yang mempengaruhi komitmen organisasi perawat sehingga timbul

keinginan perawat untuk meninggalkan organisasi. Hal ini tentu menjadi masalah yang harus di atasi oleh pihak RSJ demi mempertahankan keberlangsungan dan pencapaian tujuan RSJ.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat rumah sakit jiwa tampan pada tahun 2018 berjumlah 127 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti dan bisa dianggap mewakili keseluruhan populasi. Adapun Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik Probability Sampling yaitu teknik yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk di pilih menjadi anggota sampel (Sugiyono,2011). Teknik ini meliputi *simple random sampling*, karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Untuk menentukan jumlah sampel, penulis menggunakan rumus Slovin yaitu sebagai berikut

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat di tolerir (dalam penelitian ini digunakan 10% atau 0,1 (Sugiyono,2011)

$$n = \frac{127}{1 + 127(0,1)^2}$$

$$n = \frac{127}{1 + 1,27}$$

$$n = \frac{127}{2,27}$$

$$n = 55,9$$

n = 56 (dibulatkan menjadi 56)
Jadi, jumlah sampel yang akan diambil adalah 56 orang

Jenis dan Sumber Data

1.Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung pada objek atau subjek penelitian yakni dari sumber asli (tidak melalui perantara) yang secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara wawancara dan kuisisioner yang diberikan kepada perawat rumah sakit jiwa tampan.

2.Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum (Sugiyono, 2012). Data sekunder dalam penelitian ini berupa data jumlah perawat, absensi, struktur organisasi, profil rumah sakit, dan data karyawan masuk dan keluar yang diperoleh dari dokumen atau perawat rumah sakit jiwa tampan.

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Merupakan suatu tanya jawab secara tatap muka yang dilaksanakan oleh peneliti dengan pihak-pihak yang dianggap dapat menerangkan tentang masalah yang diteliti. Teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara tidak terstruktur, sehingga dapat memudahkan penulis dalam

mendapatkan gambaran permasalahan yang lebih lengkap. Ada pun yang menjadi informan dari pihak perusahaan yaitu HRD Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

2,Angket (Kuesioner)

Dalam penelitian ini data diperoleh dengan menggunakan kuisisioner. Dengan proses penyebaran dan pengumpulan kuisisioner diberikan kepada perawat melalui pihak HRD dilokasi objek penelitian sehingga diharapkan dapat menghemat waktu, tenaga, dan biaya. Jumlah kuisisioner yang akan dibagikan kepada responden disesuaikan dengan jumlah sampel yang dipilih.

Analisis Data

a. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik. Dalam analisis kuantitatif dengan perhitungan statistik yang dicari dengan program SPSS.

b. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang diajukan pada perkembangan dan pertumbuhan dari suatu keadaan dan hanya memberikan gambaran tentang keadaan tertentu dengan cara menguraikan tentang sifat-sifat dari objek penelitian tersebut. Dalam penelitian ini peneliti menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

Uji Instrumen

a.Uji Validitas

Uji validitas merupakan pertanyaan sampai sejauh mana data yang dirampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk)

kuesioner dalam mendefinisikan suatu variabel. Jika koefisien korelasi bernilai positif dan lebih besar dari r tabel (pada taraf signifikan 5% atau 0.05), maka dinyatakan bahwa butir pernyataan tersebut valid atau sah. (Ridwan &

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha*. Penentuan reliabel atau tidaknya suatu instrument penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tabel nya. Apabila nilai *cronbach alpha* > r tabel maka instrument penelitian tersebut dikatakan reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 (Ridwan & Sunarto, 2007).

Uji Analisis Data

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2013). Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mendeskripsikan berapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen berubah-ubah naik turun.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ganda digunakan untuk meramalkan

bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2013).

c. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) mempunyai range antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila r square mendekati 0 (nol) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah.

Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikan Individu (Uji-t)

Uji statistik ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5%. (Natawiria dan Ridwan, 2010).

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. (Sarwono, 2007).

PEMBAHASAN

Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau merupakan salah satu

rumah sakit yang telah banyak memberikan pelayanan kesehatan yang dibutuhkan masyarakat yang telah berdiri dari tahun 1985. Dalam menghadapi persaingan bisnis rumah sakit di pekanbaru, tentunya Rumah Sakit Jiwa Tampan selalu memperhatikan kualitas ketenaga kerjanya khususnya di bagian keperawatan dan juga rumah sakit juga memperhatikan baik dari segi infrastruktur ataupun kinerja karyawan serta pelayanan agar semakin baik.

Dalam segi ketenaga kerjaan, Perawat merupakan ujung tombak baik tidaknya pelayanan kesehatan kepada pasien. Oleh karena itu perawat dituntut harus mampu menerapkan nilai-nilai dan norma-norma yang telah ada di rumah sakit dan memiliki komitmen yang tinggi upaya untuk mengurangi tingkat *turnover intention*. Dengan rendahnya *turnover intention* maka perawat dapat melayani pasien dengan sukarela dan senang hati.

Dalam penelitian ini peneliti hanya menyoroti dua variabel bebas yang diduga berpengaruh besar terhadap *turnover intention*. variabel tersebut adalah budaya organisasi dan komitmen organisasi. Berikut ini penjelasan atas jawaban dari hipotesis penelitian.

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention

Menurut Robbins (2006), budaya organisasi “*A system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations*”. (Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna atau arti bersama yang dianut para anggotanya yang

membedakan organisasi dari organisasi lain).

Dari hasil uji regresi secara parsial menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention* sebesar 0,00 lebih kecil dari toleransi kesalahan = 0,05. Nilai koefisien regresi sebesar -0,967 dapat diartikan bahwa setiap budaya organisasi mempengaruhi variabel *Turnover Intention* dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Hasil uji t diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu -11,913 Maka hipotesis yang berbunyi diduga ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap *turnover intention* dapat diterima. Artinya semakin tinggi budaya organisasi maka *turnover intention* semakin menurun, begitu sebaliknya. Maka hipotesis yang menyatakan “budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*” terbukti.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang negatif dan signifikan budaya organisasi terhadap *turnover intention*. Pengaruh negatif dan signifikan, menunjukkan bahwa semakin tinggi dan semakin baik budaya organisasi yang diciptakan dilingkungan perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau, maka *turnover intention* pada perawatpun akan menurun.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention

Menurut Robbins dan Judge (2007), komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Dari hasil uji regresi secara parsial menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* sebesar 0,00 lebih kecil dari toleransi kesalahan = 0,05. Nilai koefisien regresi sebesar -1,428 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi maka akan menurunkan *turnover intention* dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Hasil uji t diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu -11,989 yang memiliki arah negatif dan mengindikasikan bahwa semakin baik komitmen organisasi maka *turnover intention* pada perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau menurun. Maka hipotesis yang menyatakan “komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*” terbukti.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Pengaruh negative dan signifikan, menunjukkan bahwa semakin tinggi dan semakin baik komitmen organisasi yang diciptakan perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau, maka *turnover intention* pada perawatpun akan turun.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji regresi secara simultan menunjukkan hasil signifikan pada variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* sebesar 0,01 lebih kecil dari toleransi kesalahan = 0,05. Nilai koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi sebesar - 0,514 dan -0,776 untuk variabel komitmen organisasi. Ini dapat diartikan setiap peningkatan budaya organisasi dan

komitmen organisasi maka akan menurunkan *turnover intention*.

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh negative terhadap *turnover intention* sebesar 94,202 dengan nilai signifikan 0,00. Oleh karena signifikan kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan semakin tinggi budaya organisasi dan komitmen organisasi maka akan semakin rendah *turnover intention*.

Besarnya pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi sebesar 0,780 yang berarti bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki kontribusi mempengaruhi *turnover intention* sebesar 78% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “ ada pengaruh antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau” terbukti.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada perawat rumah sakit jiwa tampan provinsi riau yang ditandai dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Sebagian besar Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau sudah menerapkan nilai-nilai budaya organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun, ada sebagian kecil perawat yang masih lemah menerapkan nilai-nilai budaya organisasi diantaranya terlihat pada agresifitas, hal ini berarti bahwa kurangnya perawat bekerja secara agresif dan kompetitif ketimbang santai.
2. Komitmen organisasi yang dimiliki perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan cukup tinggi. Ini berarti bahwa sebagian perawat pada Rumah Sait Jiwa memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bertahan pada organisasi, memiliki keterlibatan dan loyalitas terhadap perusahaan, serta bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Meskipun komitmen organisasi perawat dikategorikan cukup tinggi. Namun, masih ada sebagian perawat memiliki komitmen organisasi yang relatif rendah terlihat pada komitmen berkelanjutan, yang dimana masih ada sebagian perawat yang tidak memiliki keinginan untuk bertahan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan, masih memandang nilai organisasi tidak sesuai dengan keyakinan dan kurangnya keterlibatan dalam Rumah Sakit Jiwa Tampan.
3. *Turnover intention* pada perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan dinilai tidak terlalu tinggi. Bisa diartikan cukup rendahnya tingkat *turnover intention* di Rumah Sakit Jiwa Tmpn Prvininsi Riau. Meskipun secara keseluruhan *turnover intention* dikategorikan cukup rendah. Namun, masih ada sebagian perawat memiliki sikap untuk berpikir meninggalkan Rumah Sakit Jiwa Tampan terlihat pada perubahan sikap kearah negative. Hal ini berarti bahwa masih ada sebagian perawat yang tidak memiliki komitmen untuk bertahan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan, masih memandang nilai organisasi tidak sesuai dengan keyakinan dan kurangnya keterlibatan dalam Rumah Sakit Jiwa Tampan.
4. Berdasarkan analisis data maka dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini bermakna apabila Rumah Sakit Jiwa Tampan meningkatkan kekuatan penerapan budaya organisasi pada perawat hal ini akan dapat menurunkan *turnover intention* tersebut.
5. Berdasarkan analisis data maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini bermakna apabila Rumah Sakit Jiwa Tampan meningkatkan komitmen organisasi kepada perawat hal ini akan dapat menurunkan *turnover intention* tersebut.
6. Budaya organisasi dan komitmen organisasi secara silmultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan. Hal ini berarti semakin tinggi penerapan nilai budaya organisasi dan komitmen organisasi perawat maka semakin rendah keinginan karyawan untuk mengundurkan diri.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka penulis akan mengemukakan saran-saran sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi Ruma Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau dapat lebih meningkatkan budaya organisasi, khususnya dilihat dari segi agresifitas pada perawat. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengadakan gathering, secara tidak langsung dapat membangun team kerja yang solid, mempererat hubungan persaudaraan antar perawat, membangun kebersamaan, dan membangun kembali semangat kerja. Dengan memperhatikan hal-hal ini diharapkan kepada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau dapat menurunkan *turnover intention* melalui budaya organisasi.
2. Diharapkan kepada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau dapat meningkatkan komitmen organisasi pada perawat. Seperti menumbuhkan rasa cinta terhadap Rumah Sakit Jiwa Tampan dengan cara membangun keharmonian di lingkungan kerja seperti bersikap ramah tamah sesama perawat maupun atasan. Dengan memperhatikan hal-hal ini diharapkan kepada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau dapat menurunkan *turnover intention* melalui komitmen organisasi.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar lebih memperluas jangkauan penelitian seperti dengan menambahkan variabel, sampel, dan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention*.

Daftar Pustaka

Ardana.K.Mujiati.N.W dan Murdiartha Utama.IW. 2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta:Graha Ilmu

Afnita. 2017, Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Proritas Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman.

Amri, Khailul. 2012, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Intensi *Turnover* Pada Divisi PT.Rifansi.

Eka, Agus Putu. 2014, Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar Karyawan pada Bali Dynasty resort. *Jurnal Program Studi Magister Manajemen*. Universitas Udayana Denpasar.

Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Prehallindo : Jakarta

Hsibuan, Melayu, S.P. 2007 *Manajemen Sumber Daya Manusia* cetakan kesembilan, Jakarta : PT Bumi Aksara

Hersusdadikawita, Endang. 2004. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Untuk Berpindah Kerja, dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening: Studi Empiris pada Soden Akuntansi Perguruan Tinggi Swasta Jawa Tengah. *Jurnal Program Studi Magister Sains* Universitas Diponegoro. Semarang. Pp: 1-14.

- Kartono.2017. Pendekatan dalam melihat Turover Intention. Yogyakarta:Deepublish
- Kaswan,2017. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung:Alfabeta
- Kasmirudin.2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan loyalitas kerja terhadap Oragnizational Citizenship Bahvior (OCB) Pada Bisnis Rumah sakit (Studi Kasus Pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru), Jurnal Aplikasi Bisnis, Falkultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau, Vol.7 (2)
- Mizar, Yuniar. 2008. “Pengaruh Faktor Ketidak amanan kerja (Job Insecurty) dan Kepuasan Kerja Terhadap Niat Pindah (*Turnover Intention*) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening:.. Semarang: Tesis. Megister Manajemen Universitas Diponegoro
- Mulyadi, Deddy.2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan dan Pelayanan*. Bandung:Alfabeta
- Natawiria, A.S., dan Riduwan. 2010. *Statistika Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Nahusona, Hilda CF, Rahardjo, Mudji, Susilo Toto, 2004, Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Keinginan Karyawan untuk Pindah: Studi Kasus pada PT. Bank Papua, *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, Vol. 1, No. 2, Juli, pp.63-82.
- Ridwan, & Sunarto, H. 2007. *Pengantar Statistik*, Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajagrafindo Perseda
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. PT Indeks : Kelompok Gramedia.
- Robbins SP, dan Judge 2007. *Perilaku Organisasi, Salemba Empat*, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. 2011. *Perilaku Organisasi Buku II*. Jakarta : Salemba Empat.
- Safi’I, Zulaiha, Siti. 2015, Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover* Karyawan pada PT. Massindo Sinar Pratama. TBK Manado.
- Sarwono. 2007. *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Satwari,Titis. 2015, Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* (Survey pada Karyawan Hotel Swiss-Beling Malang)
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Andi, Yogyakarta.

- Sugiyono, 2012. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Supriati. 2013, Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Dosen Pada Politeknik Bengkalis
- Utami, Intias. 2009. Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Bepindah Kerja (Studi pada Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga). *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, No.1 halaman 119
- Umam, Khaerul.2010. Perilaku Organisasi. Bandung:Pustaka Setia.
- Wibowo.2010.*Budaya Organisasi*.Jakarta:PT Raja GrahaFindo Persada
- Witasari, Lia. 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intentions (Studi Empiris pada Novotel Semarang). *Jurnal Fakultas Ekonomi UNDIP Semarang*.
- Widodo, Rohardi 2010. Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan *Outsourcing*. *Jurnal Manajemen SDM*.