

## INTISARI

**Latar belakang:** Fenomena yang sering terjadi dalam sumber daya manusia (SDM) yaitu banyak karyawan yang meninggalkan pekerjaannya (*turnover*). Upaya untuk mengendalikan dan menurunkan *turnover* karyawan dimulai dengan menghilangkan keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*). Banyak penyebab terjadinya *turnover intention*, antara lain kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan sebagainya. Komitmen organisasi yang tinggi adalah hal yang diharapkan setiap organisasi khususnya rumah sakit bagi setiap karyawannya. RSIA Bunda Bahagia menunjukkan angka *turnover* meningkat hingga tahun 2022 mencapai 79,4%. Hal tersebut membuktikan bahwa angka *turnover* termasuk tinggi karena kondisi ideal standar *turnover* adalah 5-10% per tahun, sehingga perlu dilakukan perbaikan pengelolaan karyawan yang lebih baik untuk mencapai keberhasilan rumah sakit.

**Tujuan:** Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan komitmen organisasi dan *turnover intention* serta mengukur hubungan komitmen organisasi karyawan terhadap *turnover intention* pada RSIA Bunda Bahagia.

**Metode:** Jenis penelitian ini merupakan penelitian studi kasus eksploratori dengan desain penelitian kasus tunggal terpancang dengan penyajian data kualitatif. Penelitian ini dilakukan selama 2 hingga 3 bulan setelah *Ethical Clearance* diterbitkan, yang dilakukan kepada 51 karyawan dengan instrumen penelitian *Three-Component Model (TCM) Employee Commitment Survey* untuk mengukur komitmen organisasi dan *Turnover Intention Scale-6 (TIS-6)* untuk mengukur *turnover intention*.

**Hasil:** Dua puluh delapan (54.9%) karyawan memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi dan 32 (62.7%) karyawan memiliki tingkat *turnover intention* yang rendah. Hasil uji *Spearman's Rank Correlation* pada komitmen organisasi dan *turnover intention* menunjukkan *p value* sebesar 0.001 (<0,05) dengan koefisien korelasi yaitu -0.442. Faktor organisasi, faktor individu dan faktor sosial dalam komitmen organisasi memiliki keterkaitan terhadap *turnover intention*.

**Kesimpulan:** Terdapat hubungan tidak searah yang bermakna antara komitmen organisasi dan *turnover intention* pada karyawan RSIA Bunda Bahagia sehingga pihak manajemen perlu meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan sehingga angka *turnover intention* menurun.

**Kata kunci:** Komitmen organisasi, *turnover intention*, *Three Component Model (TCM) Employee Commitment Survey*, *Turnover Intention Scale-6 (TIS-6)*.

## ABSTRACT

**Background:** A frequent phenomenon in human resources (HR) is that many employees leave their jobs (turnover). Efforts to control and reduce employee turnover begin with eliminating the desire to change jobs (turnover intention). There are many causes of turnover intention, including job satisfaction, work environment, organizational commitment, etc. High organizational commitment is what every organization, especially hospitals, expects from their employees. RSIA Bunda Bahagia shows an increasing turnover rate until 2022 reaching 79.4%. This proves that the turnover rate is high because the ideal condition of the turnover standard is 5-10% per year, so it is necessary to improve better employee management to achieve hospital success.

**Objective:** This study aims to describe the organizational commitment and turnover intention and measure the relationship of employee organizational commitment to turnover intention at RSIA Bunda Bahagia.

**Methods:** This type of research is an exploratory case study research with a single case research design with qualitative data presentation. This research was conducted for 2 to 3 months after Ethical Clearance was issued, which was conducted on 51 employees with the Three-Component Model (TCM) Employee Commitment Survey research instrument to measure organizational commitment and Turnover Intention Scale-6 (TIS-6) to measure turnover intention.

**Results:** Twenty-eight (54.9%) employees had a high level of organizational commitment and 32 (62.7%) employees had a low turnover intention. Spearman's Rank Correlation test results on organizational commitment and turnover intention showed a p-value of 0.001 (<0.05) with a correlation coefficient of -0.442. Organizational factors, individual factors, and social factors in organizational commitment have a relationship to turnover intention.

**Conclusion:** There is a significant unidirectional relationship between organizational commitment and turnover intention in employees of RSIA Bunda Bahagia, so management needs to increase organizational commitment in employees so that turnover intention rates decrease.

**Keyword:** *Organizational commitment, turnover intention, Three Component Model (TCM) Employee Commitment Survey, Turnover Intention Scale-6 (TIS-6).*