

Pengaruh Budaya Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Perawat Gigi (Studi Kasus Di *Aesthetic Dental Clinic*)

Rahmat Hidayat (1), Dasrun Hidayat (2), Mira Veranita(3)

^{1,2,3}Program Pasca Sarjana Magister Manajemen, Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, Bandung

drg.rahmathidayat@gmail.com (1), dasrun@ars.ac.id (2), mirave2198@gmail.com (3)

ABSTRAK

Abstrak: Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan budaya organisasi dapat menjadi strategi yang efektif dalam menurunkan turnover intention karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi Spearman's rho dan analisis regresi multivariat. Populasi penelitian adalah karyawan, dengan sampel sebanyak 12 responden. Hasil uji bivariat menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan turnover intention dengan koefisien korelasi sebesar -0,674 dan nilai signifikansi sebesar 0,016 ($p < 0,05$) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka semakin rendah turnover intention. Sebaliknya terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan turnover intention dengan koefisien korelasi sebesar 0,135 dan nilai signifikansi sebesar 0,006 ($p < 0,05$) meskipun hubungan tersebut tergolong lemah. Uji multivariat menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan nilai koefisien beta masing-masing sebesar -0,674 dan -0,582. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak yang lebih besar dalam mengurangi turnover intention dibandingkan dengan komitmen organisasi.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Turnover Intention

ABSTRACT

Abstract: Abstract: This study concludes that improving organizational culture can be an effective strategy in reducing employee turnover intention. This study aims to analyze the relationship between organizational culture and organizational commitment to employee turnover intention. The methods used in this study are Spearman's rho correlation test and multivariate regression analysis. The study population consisted of employees, with a sample of 12 respondents. The results of the bivariate test showed that there was a significant relationship between organizational culture and turnover intention with a correlation coefficient of -0.674 and a significance value of 0.016 ($p < 0.05$), which showed that the higher the organizational culture, the lower the turnover intention. On the contrary, there was a positive relationship between organizational commitment and turnover intention with a correlation coefficient of 0.135 and a significance value of 0.006 ($p < 0.05$), although this relationship was relatively weak. The multivariate test showed that organizational culture and organizational commitment significantly affected turnover intention, with beta coefficient values of -0.674 and -0.582, respectively. These findings show that organizational culture has a greater impact in reducing turnover intention compared to organizational commitment.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Commitment, Turnover Intention

I. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat vital dalam pengelolaan tenaga kerja yang efektif, terutama dalam organisasi yang mengutamakan kualitas layanan, seperti klinik kesehatan. Manajemen SDM bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki individu yang tepat dalam posisi yang sesuai, guna mendukung tercapainya tujuan bisnis. Dalam hal ini, pengembangan SDM menjadi salah satu sub-disiplin penting, yang berfokus pada peningkatan kompetensi, kinerja, dan kepuasan karyawan. Manajemen SDM yang efektif tidak hanya berhubungan dengan efisiensi operasional organisasi, tetapi juga berperan dalam membangun komitmen dan budaya yang mendukung keberhasilan jangka panjang (Kaygusuz, Akgemci, dan Yilmaz, 2016; Chayomchai, 2024). Salah satu tantangan utama yang dihadapi dalam manajemen SDM adalah turnover intention, atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja. Fenomena ini dapat merugikan organisasi, baik dari segi biaya yang dikeluarkan untuk rekrutmen dan pelatihan, maupun dampak psikologis terhadap tim yang ada. Dalam konteks rumah sakit atau klinik kesehatan, turnover intention seringkali menjadi masalah yang lebih kompleks karena dapat mengganggu kontinuitas layanan serta kualitas perawatan yang diberikan kepada pasien. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention, serta mencari solusi yang efektif untuk menurunkan tingkat turnover dan mempertahankan karyawan yang berkompoten (Esa et al., 2022; Yuniarti & Tutiany, 2019). *Aesthetic Dental Clinic*, sebuah klinik gigi di Kota Semarang, menjadi salah satu contoh yang menunjukkan pentingnya manajemen SDM dalam konteks layanan kesehatan. Berdasarkan data yang diperoleh, tingkat turnover perawat gigi di klinik ini cukup tinggi, dengan angka mencapai 45% dalam rentang waktu antara tahun 2021 hingga 2023. Hal ini menyebabkan gangguan dalam operasional klinik, karena setiap kali terjadi pergantian karyawan, perawat gigi baru harus dilatih kembali, yang tentunya membutuhkan waktu dan sumber daya. Dampak lebih lanjut dari turnover yang tinggi ini adalah ketidakstabilan dalam budaya organisasi, yang berpotensi menghambat tercapainya visi dan misi klinik, serta menurunkan kualitas pelayanan kepada pasien. Selain itu, turnover yang tinggi berkontribusi pada peningkatan beban kerja bagi perawat yang tersisa, yang dapat menambah stres dan kelelahan, serta menurunkan komitmen terhadap organisasi. Budaya organisasi dan komitmen organisasi merupakan dua faktor yang sangat mempengaruhi tingkat turnover intention. Budaya organisasi yang sehat dan mendukung dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, memperkuat rasa kebersamaan antar tim, dan memotivasi karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Sementara itu, komitmen organisasi berhubungan erat dengan sejauh mana karyawan merasa terhubung dan loyal terhadap tempat mereka bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung lebih sedikit memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan, karena mereka merasa dihargai dan melihat adanya peluang untuk berkembang. Beberapa studi sebelumnya juga menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan komitmen organisasi yang tinggi dapat mengurangi turnover intention, bahkan berpotensi meningkatkan kinerja karyawan (Widayati & Yunia, 2016; Rachmah, 2017). Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menggali pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap tingkat turnover intention pada perawat gigi di *Aesthetic Dental Clinic*. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana kedua faktor ini saling berinteraksi dan mempengaruhi keputusan perawat gigi untuk tetap bekerja atau meninggalkan klinik. Selain itu, hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen klinik untuk memperbaiki budaya organisasi, meningkatkan komitmen karyawan, serta mengurangi tingkat turnover intention yang berdampak pada kualitas layanan. Penelitian ini

Hidayat R, Hidayat Dasrun, Veranita M : Pengaruh Budaya Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Perawat Gigi (Studi Kasus Di *Aesthetic Dental Clinic*)

memiliki dua tujuan utama pertama, untuk mengetahui sejauh mana budaya organisasi mempengaruhi turnover intention pada perawat gigi di *Aesthetic Dental Clinic*; kedua, untuk mengidentifikasi pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover intention. Selanjutnya, penelitian ini juga akan mengevaluasi seberapa besar kontribusi budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersamaan terhadap turnover intention di klinik tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi manajemen klinik dalam merancang kebijakan yang lebih baik untuk mempertahankan karyawan, memperbaiki suasana kerja, dan meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada pasien. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berfokus pada pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap turnover intention di sektor layanan kesehatan. Secara praktis, hasil penelitian ini juga bermanfaat bagi para perawat gigi, institusi pendidikan, dan *Aesthetic Dental Clinic*. Bagi perawat gigi, penelitian ini memberikan wawasan mengenai pentingnya budaya organisasi dan komitmen organisasi dalam mempengaruhi keputusan mereka untuk tetap bekerja di klinik. Bagi institusi pendidikan, penelitian ini dapat menjadi referensi dalam pengajaran tentang manajemen SDM di bidang kesehatan. Sedangkan bagi *Aesthetic Dental Clinic*, hasil penelitian ini dapat digunakan untuk meningkatkan manajemen SDM, memperbaiki budaya organisasi, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja serta kualitas layanan di klinik..

2. Perumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut dapat dirumuskan permasalahan yaitu bagaimana proses pelaksanaan penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Perawat Gigi dapat dilaksanakan.

3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai yaitu mendapatkan hasil penelitian dari judul Pengaruh Budaya Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Perawat Gigi.

4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapat dari penelitian ini adalah penerapan ilmu wawasan kepada masyarakat dan implikasi terhadap dunia akademis dan kedokteran dari penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Perawat Gigi.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal-komparatif (non-eksperimental) untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap turnover intention di kalangan perawat gigi di *Aesthetic Dental Clinic* Semarang. Metode yang digunakan adalah desain kohort dengan pendekatan longitudinal, di mana variabel independen (budaya organisasi dan komitmen) diamati terlebih dahulu untuk melihat dampaknya terhadap turnover intention. Sampel penelitian ini terdiri dari 12 perawat gigi yang diambil dengan teknik sensus sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara variabel-variabel tersebut. Penelitian ini juga memperhatikan pertimbangan etik, termasuk memperoleh izin etik, menjaga kerahasiaan data, dan memastikan kenyamanan responden selama penelitian

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Table 1. Distribusi Umur Responden

Umur	Frekuensi	Persentasi (%)
≤30 Tahun	3	25
>30 Tahun	9	75
Total	12	100

Berdasarkan tabel 1.1. Hasil analisis univariat terhadap karakteristik umur responden, ditemukan bahwa responden yang berumur ≤30 tahun sebanyak 3 orang (25%) dan responden yang berumur >30 tahun sebanyak 9 orang (75%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia lebih dari 30 tahun dengan total keseluruhan responden sebanyak 12 orang (100%).

Tabel 2. Distribusi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentasi (%)
Laki-laki	4	33.3
Perempuan	8	66.7
Total	12	100

Berdasarkan hasil analisis univariat terhadap karakteristik jenis kelamin responden, ditemukan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 4 orang (33,3%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 8 orang (66,7%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan dengan total keseluruhan responden sebanyak 12 orang (100%).

Tabel 3. Distribusi Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Frekuensi	Persentasi (%)
≤10 tahun	5	41.7
>10 tahun	7	58.3
Total	12	100

Berdasarkan hasil analisis univariat terhadap karakteristik masa kerja responden, ditemukan bahwa responden dengan masa kerja ≤10 tahun sebanyak 5 orang (41,7%) dan responden dengan masa kerja >10 tahun sebanyak 7 orang (58,3%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun dengan total keseluruhan responden sebanyak 12 orang (100%).

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi

Budaya Organisasi	Frekuensi	Persentasi (%)
Buruk	10	83.3
Baik	2	16.7
Total	12	100

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan distribusi frekuensi dan persentase mengenai persepsi responden terhadap budaya organisasi. Dari total 12 responden, sebanyak 10 orang (83,3%) menganggap bahwa budaya organisasi di tempat mereka bekerja tergolong buruk. Sementara itu, hanya 2 responden (16,7%) yang menilai **budaya organisasi sebagai baik**.

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi	Frekuensi	Persentasi (%)
Buruk	9	75
Baik	3	25
Total	12	100

Berdasarkan Tabel IV.5 menunjukkan distribusi frekuensi dan persentase terkait persepsi responden terhadap komitmen organisasi. Dari total 12 responden, sebanyak 9 orang (75%) menilai komitmen organisasi yang mereka alami tergolong buruk. Sebaliknya, hanya 3 responden (25%) yang menganggap komitmen organisasi sebagai baik.

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Turnover Intention

Turnover Intention	Frekuensi	Persentasi (%)
Tinggi	11	91.7
Rendah	1	8.3
Total	12	100

Tabel diatas menunjukkan distribusi frekuensi dan persentase mengenai Turnover Intention (keinginan untuk keluar dari organisasi) di antara responden. Dari total 12 responden, sebanyak 11 orang (91,7%) memiliki Turnover Intention yang tinggi, sementara hanya 1 responden (8,3%) yang menunjukkan Turnover Intention yang rendah.

Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention

Tabel 7. Uji Korelasi

Correlations			KomitmenOr ganisasi	Turnover Intention
Spearman's rho	Komitmen Organisasi	Correlation Coefficient	1.000	.135
		Sig. (2-tailed)	.	.006
		N	12	12
	Turnover Intention	Correlation Coefficient	.135	1.000
		Sig. (2-tailed)	.006	.
		N	12	12

Berdasarkan hasil uji korelasi Spearman's rho, pada tabel IV.8. ditemukan bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan turnover intention, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.135. Nilai signifikansi sebesar 0.006 ($p < 0.05$) menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik. Kekuatan hubungan dapat diinterpretasikan sebagai hubungan yang lemah karena nilai koefisien korelasi 0.135 berada dalam rentang 0.00 - 0.199. Meskipun arah hubungan positif, yang menunjukkan bahwa ketika Komitmen Organisasi meningkat maka Turnover Intention juga meningkat.

IV. KESIMPULAN

Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Misalnya, Taurisa dan Ratnawati (2012)

Hidayat R, Hidayat Dasrun, Veranita M : Pengaruh Budaya Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Perawat Gigi (Studi Kasus Di *Aesthetic Dental Clinic*)

menyatakan bahwa semakin kuat budaya organisasi, semakin tinggi pula komitmen karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan oleh Akbar dan Rudito (2012), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi adalah tingkat keterikatan individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Penelitian oleh Astri (2012) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berhubungan erat dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih produktif dan memiliki keinginan untuk bertahan dalam organisasi, yang pada gilirannya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan hasil analisis, baik budaya organisasi maupun komitmen organisasi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Keduanya memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan motivasi, dan mendorong kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memperkuat budaya organisasi dan meningkatkan komitmen karyawan demi mencapai hasil yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeniyi, A., & Uthman. (2024). The relevance of human resources management to today's business environment. *International Journal of Social Science and Human Research*.
- Aditya, C., & Heru, K. (2023). Compensation, perceptions of organizational culture, and turnover intention: Does organizational commitment mediate the relationship?
- Ahmad, R., Mat, L., & Panggah, W. (2024). Relationship between human resource management in an organization and employee commitment to the organization. .
- Ambady, R. (2022). Factors associated with employee retention. *International Journal of Research in Human Resource Management*.
- Andar, S., Astuti, P., Nadya, E., & Feriyani, F. (2021). Hubungan riwayat KEK dan pemberian ASI eksklusif dengan kejadian stunting pada balita usia 24-60 bulan di Kabupaten Pasaman tahun 2020. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 1(2), 61–68.
- Andres, D., & Nurhalim. (2022). The role of organizational culture in realizing the performance of an organization. *Primanomics (Tangerang)*.
- Anggara, P., Suryawati, C., & Agushyvana, F. (2020). Keinginan pindah kerja (turnover intention) pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum SM Banyumas Propinsi Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 8(3), 153–160.
- Ani, I., Candra, S., Rubini, B., & Wulandari, D. (2024). Strategy for increasing organizational commitment through strengthening the effectiveness of human resource management, organizational culture, trust, and perceived organizational support. *Journal of World Science*.
- Anika, A., Khoirul, A., Manurung, M., & Baihaqi Purnomo D. (2022). Peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. *Mimbar Kampus*.
- Arrum, A., & Tuti (2022). Rekrutmen tenaga pendidik sebagai upaya meningkatkan kualitas pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1).
- Athar, H.S., & Sudiarhta H.S.(2020). Dampak gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur [Research Article]. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 29-40.
- Atika, N.H., & Hazhira Qudsyi.(2023). Organizational commitment to Minang organization management in Sintang City [Research Article].
- Balková M., & Jambal T.(2023). Evaluation of organizational culture in enterprises in the Czech Republic using OCAI [Research Article]. *Frontiers in Psychology*, 14:1297041

- Hidayat R, Hidayat Dasrun, Veranita M : Pengaruh Budaya Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Perawat Gigi (Studi Kasus Di *Aesthetic Dental Clinic*)
- Bartosz, M. (2023). Elements of organisational culture in the functioning of district (city) police headquarters - theoretical context. *Scandinavian Journal of Economics*, 50(3).
- Belal, D., Saif, G., & Ghaleb, H. (2024). The importance of organizational culture for business success. *Jurnal Riset Multidisiplin dan Inovasi Teknologi*, 2(3), 727–735.
- C., D., K., & Viyyanna, R. (2022). Importance and Role of Human Resources and the Management in Health Care. *International Journal For Multidisciplinary Research*.
- Cfrm, H. S. M. C. R. (2021). *Manajemen Kinerja*. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Chandni, R., Kaur, R., Goel, P., & Gupta, S. (2023). Work Life Balance and Turnover Intentions of Nurses in Private Healthcare Sector: The Mediating Role of Organizational Commitment. *South Asian Journal of Management*, 30(3).
- Chayomchai. (2024). Relationships between organizational culture, organizational commitment, and organizational citizenship behavior. *International Journal of Current Science Research and Review*.
- Colón, L., & Diaz, M. (2023). Cultura organizacional: Percepción de los profesionales de enfermería. *Revista Criterio*, 3(4), 34–42.
- D., M., Tabidze, L., & Baramidze, T. C. (2022). Human resources (HR) management and administration in the hospital sector. *Ek'sperimentuli da klinikuri medic'ina*.
- de Sul, S. I. R., & Lucas, P. R. M. B. (2020). Translation and validation of the anticipated turnover scale for the Portuguese cultural context. *Nursing Open*, 7(5), 1475–1481.
- Diena, D., Jatmiko, L., Dewanti, R., & Gandasari, D. (2023). Organization Culture and Employee Experience: Do They Affect Job Satisfaction and Turnover Intention? *Wseas Transactions on Business and Economics*.
- Djaman, S., Hasanuddin, B., & Rudin, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 3(2), 25–34.
- Elena, A., Kumalagova, T.M., & Bukulov, T.M.(2024). Human resource management: Deleted Journal.
- Engga, L.I., Irwanto, R.M., & Yuniar L.(2024). The Relationship of Employee Engagement, Quality of Work Life and Organizational Commitment with Turnover Intention Nurse from Unand Padang Hospital in 2023.
- Fauzan A., Tupti Z., Pasaribu F., & Tanjung H.(2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Komitmen Organisasi. *Jesya*, 6(1), 517–534.
- Guili X., Zhang Y., Dong L., Huang F.T., Pu Y.J.L.Y.P.C.Z.(2023). The mediating role of organizational commitment between workplace bullying and turnover intention among clinical nurses in China: a cross-sectional study. *BMC Nursing*.
- Hidayat, D., & Wibawa, D. (2020). Crisis Management and Communication Experience in Education during the COVID – 19 Pandemic in Indonesia. 36(3), 67–82.
- Ike O.O et al.(2023). Expanded-multidimensional turnover intentions: scale development and validation. *BMC Psychol*.
- Kalsum U.(2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Perawat Rsia Eria Bunda Pekanbaru. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*.

Accepted Date	Revised Date	Decided Date	Accepted to Publish
21 November 2024	28 November 2024	23 Desember2024	Ya