

Peningkatan Komitmen Organisasi Untuk Menurunkan Angka *Turnover Intention* Perawat di Rumah Sakit Annisa Pekanbaru

Dilgu Meri^{1,*}, Fitra Mayenti¹, Fajar Sari Tanberika², Aai Mustika⁴

¹Program Studi Keperawatan, Fakultas Kesehatan, Institut Kesehatan dan Teknologi
Pekanbaru, Jl. Parit Indah No. 38 Kota Pekanbaru Prov. Riau

²Program Studi Kebidanan, Fakultas Kesehatan, Institut Kesehatan dan Teknologi Pekanbaru,
Jl. Parit Indah No. 38 Kota Pekanbaru Prov. Riau

⁴AMIK Mahaputra Riau

Jl. HR. Soebrantas No.77 Tuah Madani Riau

*Penulis korespondensi: dilgu.meri@ikta.ac.id

Dikirim : 26 Agustus 2025

Direvisi : 29 September 2025

Diterima : 30 September 2025

Abstrak: *Tingginya angka turnover karyawan dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan karena dapat merusak layanan dan kualitas pelanggan dan berdampak langsung bagi kinerja perusahaan. Salah satu upaya mencegah tingkat turnover karyawan yang tinggi adalah dengan meningkatkan komitmen organisasi. Tingginya turnover karyawan dapat menjadi indikasi adanya permasalahan terkait dengan komitmen organisasi. Turnover perawat pada rumah sakit tidak terjadi begitu saja, namun hal tersebut tercipta karena adanya keinginan untuk keluar dari perawat. Permasalahan dalam pengabdian kepada masyarakat adalah perawat belum memahami tentang pentingnya komitmen organisasi dan masih tingginya angka turnover intention di RSIA Annisa Pekanbaru. Diseminasi dilakukan kepada 20 perawat dan bidan di RSIA Annisa Pekanbaru. Evaluasi terhadap kegiatan dilakukan melalui pre-test dan post-test untuk mengukur pengetahuan perawat tentang komitmen organisasi dalam menurunkan turnover. Hasil yang didapatkan dalam kegiatan ini adalah meningkatnya pemahaman perawat tentang pentingnya komitmen organisasi sehingga dapat menurunkan angka turnover perawat di RS Annisa Pekanbaru.*

Kata kunci: *komitmen organisasi, perawat, turnover*

Abstract: *The high employee turnover rate can have a negative impact on a company, as it may deteriorate service quality, affect customer satisfaction, and directly reduce organizational performance. One of the efforts to prevent a high level of employee turnover is to enhance organizational commitment. A high turnover rate may indicate the presence of problems related to employees' organizational commitment. Nurse turnover in hospitals does not occur spontaneously; rather, it results from nurses' desire to leave their jobs. The issue addressed in this community service activity is that nurses have not fully understood the importance of organizational commitment, and the turnover intention rate remains high at Annisa Mother and Child Hospital (RSIA Annisa) in Pekanbaru. The dissemination activity was conducted for 20 nurses and midwives at RSIA Annisa Pekanbaru. The evaluation of the activity was carried out through pre-test and post-test assessments to measure nurses' knowledge regarding organizational commitment in reducing turnover. The results of this*

activity indicate an improvement in nurses' understanding of the importance of organizational commitment, which in turn may contribute to reducing the nurse turnover rate at RSIA Annisa Pekanbaru.

Keywords: *nurses, organizational commitment, turnover*

1. Pendahuluan

Keberadaan sumber daya manusia berperan penting dan menjadi faktor utama dalam keberlangsungan suatu organisasi. Rumah sakit sebagai pelayanan kesehatan memerlukan karyawan yang berkualitas dan kompeten dalam bidangnya. Namun seringkali rumah sakit mengalami kendala dalam upaya menciptakan SDM yang berkualitas, salah satunya yaitu potensi terjadinya *turnover intention* atau keinginan berpindah kerja pada petugas kesehatan. *Turnover intention* adalah rasa niat dan keinginan yang dimiliki individu untuk keluar atau berpindah kerja. Perawat termasuk karyawan terbanyak di rumah sakit di antara tenaga kesehatan lain dan berperan penting dalam pemberian pelayanan (Rachman & Dewanto, 2016). Perawat dengan kepuasan kerja yang baik akan memberikan dampak yang baik pula terhadap kinerja perawat dan produktivitas rumah sakit turut meningkat.

Kejadian *turnover* pada perawat mencapai angka maksimal antara 5-10% pertahun (Muharni & Wardhani, 2020). Secara umum, *turnover rate* perawat di rumah sakit di Indonesia melebihi 10 % tiap tahunnya (Wahyuni dkk., 2022). Data lain menunjukkan rumah sakit di Indonesia memiliki *turnover rate* yang cukup tinggi pada tahun 2019 sebesar 20,8 % (Susanti *et al.*, 2020). *Turnover* yang tinggi pada perawat di rumah sakit dapat mengurangi kualitas perawatan yang diterima pasien dan berdampak pada menurunnya kepuasan pasien terhadap rumah sakit. Kejadian *turnover* menjadi sangat penting bagi seorang manajer karena *turnover* dapat mengganggu keberlangsungan organisasi dan menghabiskan biaya (Kreitner & Kinicki, 2003; Fatiyah dkk., 2023). Pada dasarnya *turnover* yang terjadi muncul karena karyawan merasa tidak nyaman pada saat melakukan pekerjaan. Kondisi baik fisik maupun psikis yang dimiliki karyawan juga dapat memicu terjadinya *turnover intention* (Muhadi dkk., 2022).

Mathis & Jackson (2011) mengemukakan *turnover* sebagai suatu proses pekerjaan tersebut harus digantikan oleh orang lain. Tingginya *turnover intention* bisa menyebabkan terganggunya kegiatan pada perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pegawai adalah komitmen organisasi. Penelitian lain menunjukkan bahwa keinginan berpindah seseorang terkait erat dengan komitmen organisasi (Kalsum & Harlen, 2022). Organisasi semakin fokus pada komitmen di antara karyawan, karena berbagai benefit yang

diperoleh terkait dengan peningkatan kinerja (Lubis dkk., 2024) serta mengurangi pergantian karyawan dan meningkatkan tingkat *share* kemampuan (Al-Suraihi *et al.*, 2021). Komitmen organisasi merupakan bentuk keterlibatan karyawan pada organisasi, sehingga komitmen organisasi menunjukkan tingkat keyakinan karyawan, serta keterikatannya terhadap organisasi (Kurniadi, 2025). Tingkat komitmen yang tinggi dari seorang karyawan dapat menjadi salah satu cara untuk meminimalkan konsekuensi pergantian. Komitmen organisasi mempunyai hubungan dengan keadaan psikologis yang dipertahankan antara karyawan dan organisasi. Tingkat dukungan yang ditunjukkan karyawan kepada organisasi memiliki kaitan erat antara komitmen dan keinginan untuk tetap berada di dalam organisasi (Mardikaningsih, 2023).

Komitmen organisasi dalam sebuah perilaku organisasi merupakan aspek penting dalam organisasi karena dapat dipahami sebagai pola perilaku, seperangkat niat perilaku, kekuatan motivasi atau sikap. Komitmen organisasi merupakan tingkatan karyawan merasa memiliki hubungan psikologis dengan pekerjaan dan fungsi sejauh mana karyawan mengadopsi atau menginternalisasi karakteristik dan nilai-nilai organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan keadaan psikologis yang mengidentifikasi organisasi dan berbagai hal yang mempengaruhi organisasi dan perilaku. Ketika terdapat tingkat komitmen individu yang tinggi terhadap suatu organisasi, fenomena tersebut mengarah pada hasil yang baik bagi individu dan organisasi, seperti perilaku yang lebih produktif, perputaran karyawan yang lebih rendah, dan retensi karyawan yang lebih tinggi (Aprinawati dkk., 2024).

RS Annisa Pekanbaru merupakan salah satu rumah sakit swasta di Kota Pekanbaru yang terakreditasi Paripurna dengan tipe C. *Turnover* perawat pada Rumah Sakit Annisa Pekanbaru tidak terjadi begitu saja, namun hal tersebut tercipta karena adanya keinginan untuk keluar dari perawat. Peneliti melakukan wawancara terhadap 5 perawat di rumah sakit bahwa keinginan untuk keluar (*turnover intention*) dipicu oleh keinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik. Wawancara yang dilakukan dengan manajer keperawatan didapatkan bahwa perawat sudah banyak diikuti pelatihan dan pengembangan diri. Namun demikian, terdapat permasalahan mencakup perawat belum memahami tentang pentingnya komitmen organisasi dan masih tingginya angka *turnover intention* di RSIA Annisa Pekanbaru.

2. Metode

Metode pengabdian kepada masyarakat menggunakan pendekatan *community based research* yang merupakan sebuah metode pengabdian berbasis riset yang bertumpu pada

masyarakat. Kegiatan dilaksanakan pada tanggal 31 Juli 2025 di RS Annisa Pekanbaru. Jumlah peserta 20 orang terdiri dari perawat dan bidan di ruang rawat inap dan mahasiswa Institut Kesehatan dan Teknologi Al Insyirah. Proses pendampingan dilakukan oleh tim pelaksana dan narasumber. Pelaksanaan kegiatan dibagi menjadi 3 (tiga) sesi.

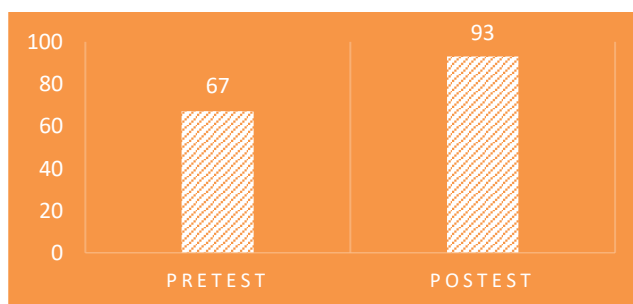
3. Hasil dan Diskusi

Kegiatan dilaksanakan dengan pemberian materi yang diberikan oleh Ns. Dilgu Meri, M. Kep selaku narasumber dalam kegiatan. Sesi pemberian materi diperlihatkan dalam Gambar 1.



Gambar 1. Pemberian materi

Pengukuran tingkat pengetahuan peserta dilakukan sebelum dan setelah diberikan materi dengan hasil ditampilkan dalam Gambar 2. Data menunjukkan bahwa dari 20 peserta yang mengikuti kegiatan PKM dalam bentuk seminar didapatkan persentase pengetahuan peserta sebelum diberikan materi tentang peningkatan komitmen organisasi untuk menurunkan angka *turnover intention* perawat Di RSIA Annisa Pekanbaru sebanyak 67%, dan setelah diberikan materi oleh narasumber pengetahuan peserta terjadi peningkatan menjadi 93%. Dalam hal ini peserta merasa materi komitmen organisasi sangat penting dalam menurunkan angka *turnover* di RSIA Annisa Kota Pekanbaru. Peserta sangat antusias dalam mengikuti kegiatan, terlihat dari banyaknya pertanyaan yang mereka ajukan terkait materi komitmen organisasi dan *turnover* perawat.



Gambar 2. Pengetahuan perawat sebelum dan sesudah diberikan materi

Hasil yang diperoleh sejalan dengan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan oleh Purba dkk. (2021) tentang penyuluhan tentang *turnover* perawat Covid-19 dan pemanfaatannya dalam pengambilan kebijakan di Rumah Sakit Sembiring. Peningkatan pengetahuan yang signifikan dari peserta terkait konsep komitmen perawat di rumah sakit terjadi setelah kegiatan penyuluhan dengan peningkatan nilai tes rata-rata sebesar 15,6 poin dan hasil ini lebih dari sepertiga nilai total. Peningkatan yang nyata juga terjadi pada peningkatan nilai tes terendah yang mengalami peningkatan sebesar 5 poin dan peningkatan nilai tes tertinggi sebesar 10 poin. Dari hasil perhitungan statistik menunjukkan adanya penurunan standar deviasi dari nilai *post-test* dibanding standar deviasi *pretest* dari 7,4 menjadi 5,2.

Begitu juga dengan penelitian Basid (2019) yang dilakukan di rumah sakit di Samarinda dengan subjek tenaga kesehatan menyatakan hasil penelitian yang telah dilaksanakan diketahui bahwa pada efek utama menunjukkan koefisien parameter variabel komitmen organisasional sebesar -0.525 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, berarti secara parsial komitmen organisasional berpengaruh negatif secara signifikan terhadap keinginan berpindah.

Priansa (2018) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang diimplementasikan dari kontribusinya yang besar untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi adalah merupakan keadaan psikologis mengenai hubungan pegawai dengan organisasinya, dan memiliki dampak tertentu mengenai keinginan pegawai untuk berada di organisasi tersebut. Komitmen organisasi terdiri dari tiga aspek, yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen normatif (*normative commitment*), dan komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) (Purba dkk., 2021).

Turnover intention merupakan salah satu isu krusial dalam manajemen rumah sakit karena berkaitan dengan keberlangsungan pelayanan kesehatan, biaya operasional, dan kepuasan pasien. Pada tenaga perawat, tingginya *turnover intention* dapat menurunkan kualitas pelayanan, meningkatkan beban kerja rekan sejawat, serta menimbulkan kerugian finansial akibat biaya rekrutmen dan pelatihan tenaga baru (Fatiyah dkk., 2023).

4. Kesimpulan

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa peningkatan komitmen organisasi berperan penting dalam menurunkan angka *turnover intention* perawat. Perawat yang memiliki ikatan emosional dengan organisasi, merasakan keadilan dalam kompensasi, mendapatkan kesempatan pengembangan karier, serta merasakan dukungan dari pimpinan cenderung menunjukkan

loyalitas dan keinginan bertahan lebih lama di rumah sakit. Sebaliknya, rendahnya komitmen organisasi dapat memicu meningkatnya *turnover intention* yang berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan, meningkatnya beban kerja bagi perawat yang bertahan, serta bertambahnya biaya rekrutmen dan pelatihan tenaga baru. Oleh karena itu, komitmen organisasi perlu menjadi fokus utama manajemen rumah sakit dalam upaya mempertahankan tenaga keperawatan yang profesional.

Berdasarkan hasil kegiatan yang telah dilaksanakan, beberapa rekomendasi tindak lanjut yang dapat diterapkan antara lain:

1. Meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui gaya kepemimpinan yang partisipatif dan suportif, sehingga perawat merasa dihargai dan didengar.
2. Menyediakan program pengembangan karier dan pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi sekaligus memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi.
3. Memberikan kompensasi dan insentif yang adil dan kompetitif, baik berupa gaji, tunjangan, maupun penghargaan kinerja.
4. Menjamin kesejahteraan dan *work-life balance* perawat melalui pengaturan beban kerja yang proporsional, sistem cuti yang fleksibel, serta dukungan terhadap kesehatan mental.
5. Memperkuat budaya organisasi yang positif dengan menumbuhkan nilai kebersamaan, kerja sama tim, serta apresiasi terhadap loyalitas perawat.
6. Melakukan evaluasi berkala terhadap tingkat komitmen organisasi dan kepuasan kerja, sehingga potensi *turnover* dapat diidentifikasi sejak dini dan ditangani secara tepat.

Dengan menerapkan rekomendasi tersebut, diharapkan angka *turnover* perawat dapat ditekan, loyalitas tenaga kesehatan semakin meningkat, dan kualitas pelayanan rumah sakit tetap terjaga secara berkelanjutan.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih kepada pihak-pihak yang membantu pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat, terutama kepada Rektor Institut Kesehatan dan Teknologi Al Insyirah yang telah mendanai kegiatan ini melalui Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat dan Kelompok Riset dalam bentuk hibah internal perguruan tinggi.

Daftar Referensi

- Al-Suraihi, W.A., Samikon, S.A., Al-Suraihi A.H.A., & Ibrahim, I. (2021). Employee turnover: causes, importance and retention strategies. *European Journal of Business Management and Research*, 6(3), 1-10. 10.24018/ejbmr.2021.6.3.89318034819
- Aprinawati, Zulfri, A., Chintia, A., Fonataba, P.W., Rahma, Z. & Khaira, I. (2024). Peran Komitmen Dalam Membangun Keberhasilan Organisasi. *Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 9(4), 3101-3108.
- Basid, R.A. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Dengan Locus Of Control Sebagai Pemoderasi Pada Perawat. *Jurnal Teknologi: Aliansi Perguruan Tinggi (APERTI) BUMN* 2(1), 68-86.
- Fatimah, S., Irawan, T., & Priharwanti, A. (2023). Faktor Yang Berhubungan Dengan Turnover Intention Pada Perawat Di RS X Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 21(2), 85-92. <https://doi.org/10.54911/litbang.v21i2.266>
- Kalsum, U. & Harlen, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Perawat Rumah Sakit Ibu Dan Anak Eria Bunda Pekanbaru. *Jurnal Administrasi Bisnis Terapan*, 4(2), 154-161. DOI: 10.7454/jabt.v4i2.1033
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2013). Organizational Behavior. *McGraw Hill/Irwin*.
- Kurniadi, W. (2025). Peranan Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JHESM: Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah dan Muamalah*, 3(1), 16-22.
- Lubis, M.J., Darmilisani, Tiara, Siregar, R.A. & Juanda, A.F. (2024). Membangun Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Kajian Multidisipliner*, 8(11), 242-245.
- Mardikaningsih, R. (2023). Pandangan Karyawan tentang Dukungan Organisasi: Penguatan Komitmen Organisasi atau Turnover Intention ?. *Jurnal Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 4(3), 1011-1015.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). Human Resource Management. *South-Western Cengage Learning*.
- Muhadi, Indahyati, E., Angesti, D., & Safira, R. (2022). Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Perawat Di RSI Surabaya. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 7(3), 77-83.
- Muharni, S., & Wardhani, U. C. (2020). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Turnover intention Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Kota Batam. *Jurnal Kesehatan Saemakers PERDANA (JKSP)*, 3(2), 236–245.
- Priansa, D. J. (2018). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Alfabeta*

Bandung.

- Purba, B. B., Prima, A., & Simanjuntak, A. (2021). Penyuluhan Tentang *Turnover* Perawat Covid 19 Dan Pemanfaatannya Dalam Pengambilan Kebijakan di Rumah Sakit Sembiring. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Putri Hijau*, 2(1), 85–90.
<https://doi.org/10.36656/jpmph.v2i1.732>
- Rachman, L., & Dewanto, A. (2016). Pengaruh employee engagement terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* perawat (studi pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(2), 322-333
- Surji, K.M. (2013). The negative effect and consequences of employee *turnover* and retention on the organization and its staff. *European Journal of Business and Management*, 5(25), 52-65.
- Susanti, R., Hasyim, & Rita, K. (2020). Turnover Intention and Behavior Organizational Citizenship on Indonesian Hospital Case. *European Journal of Business and Management Research*, 5(4), 1-6. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.4.434>
- Wahyuni, Purnamawati, D. & Widiastuti, E. (2022). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dampaknya Terhadap Turnover Intention Pada Perawat. *Jurnal Keperawatan*, 14(S3), 845-852.