**ARTIKEL**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN SERTA IMPLIKASINYA PADA *TURNOVER INTENTION***

**KARYAWAN DI YAYASAN PENDIDIKAN PELAYANAN KESEHATAN MASYARAKAT (YPPKM) GRUP**

**ELSYA APRILIA**

**NPM : 218.020.002**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**FAKULTAS PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG**

**2025**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen serta implikasinya pada *turnover intention* karyawan di Yayasan Pendidikan Pelayanan Kesehatan Masyarat (YPPKM) Grup. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi YPPKM Grup dalam mengurangi keinginan berpindah pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif. Pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dengan menggunakan kuesioner disertai dengan teknik observasi dan kepustakaan, teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Pengumpulan data di lapangan dilaksanakan pada tahun 2025. Teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur. Hasil penelitian menunjukan bahwa secara umum persepsi pegawai di YPPKM Grup tentang budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, komitmen dan *turnover intention* relatif belum baik. Budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen baik secara simultan maupun parsial dan komitmen berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di YPPKM

Kata Kunci : Budaya Organisasi*,* Kepemimpinan Transformasional, Komitmen, *Turnover Intention*

***ABSTRACT***

*This study aims to obtain empirical evidence about the influence of organizational culture and transformational leadership on commitment and its its implication on turnover intention employees at the Yayasan Pendidikan Pelayanan Health Services Foundation (YPPKM) Group. The results of this study are expected to be an input for YPPKM Group in reducing employee turnover intention. reduce the desire to move employees. The research method used used is descriptive and verification analysis. The data collection used is an interview using using a questionnaire accompanied by observation techniques and literature, sampling techniques using saturated sampling. saturation. Data collection in the field was carried out in 2025. Data analysis techniques using Path Analysis. The results showed that in general general, the perceptions of employees in YPPKM Group about organizational culture, transformational leadership, commitment, and turnover intention are relatively good. and turnover intention are relatively not good. Organizational culture and transformational leadership affect commitment both simultaneously and partially and commitment affects employee turnover intention at YPPKM.*

 *Keywords: Organizational Culture, Transformational Leadership, Commitment, Turnover Intention*

**ABSTRAK SUNDA**

Ulikan ieu boga tujuan pikeun meunangkeun bukti empiris ngeunaan pangaruh budaya organisasi jeung kapamimpinan transformasional kana komitmen jeung implikasina kana niat turnover pagawe di Yayasan Pendidikan Pelayanan Kesehatan Masyarakat (YPPKM) Grup. Hasil tina ulikan ieu dipiharep bisa jadi input pikeun Grup YPPKM dina ngurangan omzet pagawé. Métode panalungtikan anu digunakeun nya éta déskriptif analisis jeung verifikasi. Ngumpulkeun data anu digunakeun nya éta wawancara ngagunakeun angkét anu dibarengan ku obsérvasi jeung téhnik pustaka, téhnik sampling ngagunakeun sampling jenuh. Ngumpulkeun data di lapangan dilaksanakeun dina taun 2025. Téhnik analisis data ngagunakeun Path Analysis. Hasil panalungtikan némbongkeun yén sacara umum persepsi karyawan di Grup YPPKM ngeunaan budaya organisasi, kapamingpinan transformasi, komitmen jeung niat turnover kawilang teu alus. Budaya organisasi sareng kapamimpinan transformasional mangaruhan komitmen sakaligus sareng sawaréh sareng komitmen mangaruhan niat turnover karyawan di YPPKM.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kapamingpinan Transformasional, Komitmen, Niat Pindah

**PENDAHULUAN**

Kesehatan harus dimiliki dan dikejar oleh setiap orang karena kesehatan adalah kebutuhan dasar manusia. Kesehatan adalah kebutuhan dasar setiap orang yang memungkinkan setiap orang untuk menjalani kehidupan yang produktif secara sosial dan ekonomi. Kesehatan adalah salah satu penentu kualitas sumber daya manusia. Kesehatan bukanlah kondisi statis yang bukan sesuatu yang merupakan dikotomi yang sehat dan sakit, tetapi dinamis, progestif dan kontinum.Paradigma pembangunan baru dalam rangka pembangunan bangsa, tiga sektor penting yang harus mendapat perhatian pemerintah secara seimbang adalah sektor pendidikan, sektor kesehatan dan sektor ekonomi. Untuk meningkatkan peran sektor kesehatan dalam pembangunan bangsa, perlu upaya untuk meningkatkan kualitas layanan kesehatan, terutama layanan preventif dan promotif, tanpa meninggalkan layanan kuratif dan rehabilitatif.

Kesehatan di Indonesia diatur oleh Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992, di mana kesehatan adalah keadaan kemakmuran tubuh, jiwa, dan sosial yang memungkinkan setiap orang untuk menjalani kehidupan produktif secara sosial dan ekonomi. Sedangkan fasilitas pelayanan kesehatan di Indonesia diatur oleh Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2016, dimana dalam peraturan tersebut dijelaskan tentang definisi, jenis dan tugas pelayanan kesehatan. Jenis fasilitas pelayanan kesehatan sesuai PP Nomor 47 Tahun 2016 adalah praktik mandiri tenaga kesehatan, puskesmas, klinik, rumah sakit, apotek, unit transfusi darah, optik, laboratorium kesehatan, fasilitas pelayanan medis untuk keperluan hukum, dan fasilitas pelayanan kesehatan tradisional.

Hasil pra survei menggambarkan bahwa kepimpinan di YPPKM Grup belum sepenuhnya baik, hal ini terlihat dari beberapa karyawan menyatakan pimpinan jarang membina, membimbing dan menasehati, pimpinan/atasan jarang melibatkan bawahan dalam membuat keputusan, dan pimpinan di YPPKM Grup jarang menyediakan waktu untuk berkomunikasi dengan para bawahan.

Pimpinan di YPPKM Grup seringkali tidak tegas terhadap para karyawan sehingga membuat karyawan seringkali terlambat masuk kerja, seringkali tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas. Hal ini mengakibatkan hubungan antara sesama karyawan menjadi tidak nyaman, ini semua berdampak pada tugas-tugas pokok karyawan yang tidak dikerjakan secara maksimal karena tidak ada monitoring dan evaluasi dari pimpinan. Kepemimpinan sebagai suatu proses pengarahan dan usaha mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas para anggota kelompok.

Kepemimpinan mempunyai fungsi utama yaitu mengembangkan sistem motivasi yang efektif agar para pegawai mau bekerja sesuai yang diperintahkan oleh pemimpinannya. Dengan perkataan lain seorang pemimpin yang dibutuhkan adalah pemimpin berkharisma yang mampu melakukan suatu stimulasi atau rangsangan terhadap pengikut atau bawahan sehingga dapat memberikan kontribusi positif bagi tujuan-tujuan organisasi, disamping memuaskan kebutuhan-kebutuhan pribadinya. Model kepemimpinan seperti ini dinamakan model kepemimpinan transformasional (Robbins dan Judge, 2019:452).

Keadaan dan situasi tersebut, diduga terkait dengan budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional yang belum efektif. Berdasarkan permasalahan saat ini, jelaslah bahwa faktor manusia menjadi faktor utama, adapun faktor manusia yang dimaksud peneliti adalah karyawan yang dapat melaksanakan tugas dan bertanggung jawab, berdayaguna serta berhasil guna sesuai dengan target kinerja pegawai, oleh sebab itulah peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai pemberdayaan sumber daya manusia dalam kaitannya dengan usaha mengurangi *turnover intention* karyawan sebagai bahan penyusunan tesis dengan judul : **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Serta Implikasinya Pada *Turnover Intention* Karyawan di Yayasan Pendidikan Pelayanan Kesehatan Masyarat (YPPKM) Grup”.**

**Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup didalam penelitian terhadap budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, komitmen, dan *turnover intention*.

**Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang penelitian di atas, maka dapat diidentifikasikan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi
2. Kurang bisa menghormati sesama karyawan dan saling memberi bantuan, dukungan dan bimbingan.
3. Karyawan kurang bersikap inovatif dalam melaksanakan pekerjaan
4. Etos kerja, tata nilai dan karakter organisasi belum tercermin dalam tingkah laku pegawai
5. Kepemimpinan transformasional
6. Pimpinan jarang memberikan perhatian terhadap masalah YPPKM Grup.
7. Kurangnya dukungan dan perhatian dari pihak manajemen kepada pegawai.
8. Pimpinan jarang membina, membimbing dan menasehati dengan arif dan bijaksana.
9. Pimpinan kurang bisa menyediakan waktu untuk berkomunikasi dengan para bawahannya.
10. Komitmen
11. Komitmen organisasi karyawan masih rendah.
12. Kurang memiliki ikatan emosi yang tinggi dengan YPPKM Grup.
13. Kurang bangga bekerja di YPPKM Grup.
14. *Turnover intention*
15. Meninggalkan pekerjaan tanpa ijin.
16. Meninggalkan pekerjaan diluar tugas yang diberikan.
17. Persentase karyawan yang *resign* cukup tinggi.

**Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional di YPPKM Grup.
2. Bagaimana komitmen karyawan di YPPKM Grup.
3. Bagaimana *turnover intention* karyawan di YPPKM Grup.
4. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen karyawan di YPPKM Grup.
5. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen karyawan di YPPKM Grup.
6. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen karyawan di YPPKM Grup secara simultan.
7. Seberapa besar pengaruh komitmen terhadap *turnover intention* karyawan di YPPKM Grup.

**Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengkaji, menganalis dan mengetahui:

1. Budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional di YPPKM Grup.
2. Komitmen karyawan di YPPKM Grup.
3. *Turnover intention* karyawan di YPPKM Grup.
4. Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen karyawan di YPPKM Grup.
5. Besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen karyawan di YPPKM Grup.
6. Besarnya pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen karyawan di YPPKM Grup secara simultan.
7. Besarnya pengaruh komitmen terhadap *turnover intention* karyawan di YPPKM Grup.

**Manfaat Penelitian**

Berdasarkan hasil analisis diharapkan dapat diperoleh manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

**Manfaat Teoritis**

1. Diharapkan berguna untuk pengembangan ilmu manajemen utamanya Manajemen Administrasi Rumah Sakit tentang budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional, komitmen karyawan dan *turnover intention* karyawan.
2. Diharapkan dapat menambah wawasan tentang ilmu manajemen khususnya manajemen rumah sakit serta lebih memahami masalah secara objektif, ilmiah dan rasional tentang pelayanan kesehatan.

**Manfaat Praktis**

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi YPPKM Grup dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pelayanan khususbudaya organisasi, kepemimpinan transformasional, komitmen dan *turnover intention* karyawan khususnya YPPKM Grup dan fasilitas kesehatan di Kota Bandung pada umumnya.

**II. KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS**

**Kerangka Pemikiran**

Penelitian yang dilakukan Chen (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu Perryer dan Jordan (2018) meneliti dasar hubungan antara komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan dilihat dari gaya mendukung (*support*) dan gaya memadamkan (*extinct*). Hasil penelitiannya menemukan bahwa baik gaya mendukung dan gaya memadamkan yang dimiliki seorang pemimpin mempengaruhi komitmen berorganisasi, dimana terjadi sebuah peningkatan dalam gaya mendukung yang dimiliki seorang pemimpin bersamaan dengan penurunan dalam gaya pemimpin yang cenderung memadamkan akan meningkatkan komitmen. Sedangkan Bourantas dan Papalexandris (2019) dalam penelitiannya menemukan perbedaan yang signifikan pada pengaruh kepemimpinan dan budaya terhadap komitmen karyawan.

Penelitian menunjukkan bahwa komitmen keorganisasian mempunyai pengaruh pada niat keluar. Terdapat beberapa elemen sehingga komitmen keorganisasian dapat menimbulkan reaksi tertentu terhadap niat keluar. Karyawan yang mempunyai komitmen tinggi kepada organisasi kemungkinan kecil untuk meninggalkan organisasi dari pada karyawan yang tidak berkomitmen (Joiner dalam Chiu et al., 2018). Komitmen organisasi secara positif dipengaruhi oleh kesuaian individu dan nilai-nilai organisasi, remunerasi, pengakuan, dan kesempatan untuk melakukan tugas pekerjaan yang menantang. (Chew dan Chan, 2019).

Komitmen keorganisasian merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal. Karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan (Kuntjoro dalam Sumarto, 2019). Menurut Mayer dan Allen dalam Barlet (2018) secara umum komitmen keorganisasian dapat dianggap sebagai tingkat keterkaitan terhadap organisasi dimana dia bekerja. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan tetap bersama dengan organisasi pada saat senang dan susah. Mereka cenderung rutin bekerja, kerja secara penuh, dan membagi tujuan organisasi.

Chen et al (2019) menjelaskan bahwa komitmen organisasional menjadi faktor terpanting yang berpengaruh terhadap rendahnya *turnover intention* karyawan. Sehingga Komitmen organisasional menjadi faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Komitmen organisasional mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan terhadap organisasi, seperti keinginan untuk pindah (*turnover intention*) (Santi, 2018). Meyer & Allen (dalam Ningkiswari et al., 2019) menyatakan bahwa komitmen organisasional dipengaruhi oleh tiga komponen yaitu *affective commitment, continuance commitment,* dan *normative commitment*. Karyawan yang memiliki tiga komponen komitmen organsiasional akan tetap tinggal di organsasi karena kesesuian antara tujuan dengan organisasi.

Jadi perusahaan yang mengerti apa yang dibutuhkan oleh karyawan akan lebih mempunyai kesempatan untuk meningkatkan komitmen keorganisasian karyawan sesuai dengan yang direncanakan oleh perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen keorganisasian mempengaruhi niat keluar secara internal dan eksternal (Chiu et al.,2018).

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka paradigma penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut :

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL**

1. Visi
2. Komunikasi Inspiratif
3. Kepemimpinan Suportif
4. Stimulasi Intelektual
5. Pengakuan Personal

Rafferty & Griffin (2018)

**BUDAYA ORGANISASI**

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko
2. Perhatian terhadap detil
3. Berorientasi kepada hasil
4. Berorientasi kepada individu
5. Berorientasi tim
6. Agresifitas
7. Stabilitas

Robbins dan Judge (2018)

**KOMITMEN**

1. Komitmen afektif
2. Komitmen kontinuasi
3. Komitmen normatif

Mayer dan Allen (2019)

Allen dan Mayer (2018)

***TURNOVER INTENTION***

1. Perilaku yang mencerminkan ketidakpuasan dalam bekerja
2. Berpikir dan berencana untuk keluar dari perusahaan
3. Berusaha aktif mencari pekerjaan lain

Mobley, dkk (2019)

Allen & Meyer (2018)

Bono & Judge, dkk (2018)

Aldisal Aranda (2017)

Dunn dkk., (2018)

Robbins dan Judge (2018)

Momeni dkk. (2018)

Sudirjo, Kristanto (2019)

Tiara Thita Lousyiana (2018)

Mahayasa, Sintaasih, Putra (2018)

Chiu et al (2018)

Chew dan Chan, 2019

Chen et al (2019), Barlet (2018)

Ningkiswari et al., 2019

Wibowo (2017), Rivai dan Sagala (2019)

Yukl, 2017:)

**Gambar 1**

**Paradigma Penelitian**

**Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran tersebut diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen.
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen.
3. Budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen.
4. Komitmen berpengaruh terhadap *turnover intention*.

**III. METODOLOGI PENELITIAN**

 Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini ditujukan untuk memperoleh gambaran lebih jauh mengenai variabel penelitian yaitu budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, komitmen dan *turnover intention*, kemudian menguji hipotesis mengenai pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen serta dampaknya terhadap *turnover intention* karyawan.

 Metode penelitian ini menggunakan survey yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributif dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis (Sugiyono, 2020:7), survey yang digunakan adalah bersifat deskriptif dan verifikatif. Metode survey deskriptif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran ciri-ciri variabel. Adapun sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan.

**IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Serta *Turnover Intention***

Berdasarkan perhitungan analisis jalur, maka hasil keseluruhan dari analisis tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

0.690

0.391

0.521

0.521

0.875

Kepemimpinan Transformasional

Budaya Organisasi

*Turnover Intention*

Komitmen

0.294

0.235

**Gambar 2**

**Model Analisis Jalur Secara Keseluruhan Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen**

**Serta *Turnover Intention***

Berdasarkan Gambar 2 tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel yaitu budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen baik secara simultan maupun parsial dan komitmen berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di YPPKM Grup.

Pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen adalah sebesar 70.55%, sedangkan pengaruh variabel lain di luar variabel yaitu sebesar 29.45%. Varibel lain yang tidak diteliti penulis yang mempengaruhi komitmen diantaranya adalah beban kerja. Penelitian yang dilakukan Chen (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu Perryer dan Jordan (2018) meneliti dasar hubungan antara komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan dilihat dari gaya mendukung (*support*) dan gaya memadamkan (*extinct*). Hasil penelitiannya menemukan bahwa baik gaya mendukung dan gaya memadamkan yang dimiliki seorang pemimpin mempengaruhi komitmen berorganisasi, dimana terjadi sebuah peningkatan dalam gaya mendukung yang dimiliki seorang pemimpin bersamaan dengan penurunan dalam gaya pemimpin yang cenderung memadamkan akan meningkatkan komitmen. Sedangkan Bourantas dan Papalexandris (2019) dalam penelitiannya menemukan perbedaan yang signifikan pada pengaruh kepemimpinan dan budaya terhadap komitmen karyawan.

Pengaruh komitmen terhadap *turnover intention* sebesar 76.50%. Sedangkan sisanya sebesar 23.50% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan hasil penelitian Joiner dalam Chiu et al (2018) yang menunjukkan bahwa komitmen keorganisasian mempunyai pengaruh pada niat keluar. Terdapat beberapa elemen sehingga komitmen keorganisasian dapat menimbulkan reaksi tertentu terhadap niat keluar. Karyawan yang mempunyai komitmen tinggi kepada organisasi kemungkinan kecil untuk meninggalkan organisasi dari pada karyawan yang tidak berkomitmen. Komitmen organisasi secara positif dipengaruhi oleh kesuaian individu dan nilai-nilai organisasi, remunerasi, pengakuan, dan kesempatan untuk melakukan tugas pekerjaan yang menantang. (Chew dan Chan, 2019).

Komitmen keorganisasian merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal. Karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan (Kuntjoro dalam Sumarto, 2019). Menurut Mayer dan Allen dalam Barlet (2019) secara umum komitmen keorganisasian dapat dianggap sebagai tingkat keterkaitan terhadap organisasi dimana dia bekerja. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan tetap bersama dengan organisasi pada saat senang dan susah. Mereka cenderung rutin bekerja, kerja secara penuh, dan membagi tujuan organisasi.

Chen et al (2019) menjelaskan bahwa komitmen organisasional menjadi faktor terpanting yang berpengaruh terhadap rendahnya *turnover intention* karyawan. Sehingga Komitmen organisasional menjadi faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Komitmen organisasional mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan terhadap organisasi, seperti keinginan untuk pindah (*turnover intention*) (Santi, 2018). Meyer & Allen (dalam Ningkiswari et al., 2019) menyatakan bahwa komitmen organisasional dipengaruhi oleh tiga komponen yaitu *affective commitment, continuance commitment,* dan *normative commitment*.

Karyawan yang memiliki tiga komponen komitmen organsiasional akan tetap tinggal di organsasi karena kesesuian antara tujuan dengan organisasi. Jadi perusahaan yang mengerti apa yang dibutuhkan oleh karyawan akan lebih mempunyai kesempatan untuk meningkatkan komitmen keorganisasian karyawan sesuai dengan yang direncanakan oleh perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen keorganisasian mempengaruhi niat keluar secara internal dan eksternal (Chiu et al.,2018). Tidak adanya komitmen organisasional dapat membuat seseorang karyawan yang puas terhadap pekerjaannya mempunyai niat untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain. Namun, seorang karyawan bisa tidak puas terhadap pekerjaan, tetapi tidak memiliki niat untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain karena adanya komitmen yang kuat antara perusahaan dengan dirinya. Oleh karena itu, ia akan tetap bekerja untuk melakukan yang terbaik disertai dengan adanya dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan.

**V. SIMPULAN DAN REKOMENDASI**

**Simpulan**

1. Budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional di YPPKM Grup, yaitu sebagai berikut:
2. Budaya organisasi di YPPKM Grup yang diukur melalui dimensi inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap detil, berorientasi kepada hasil, berorientasi kepada individu, berorientasi tim, agresifitas, dan stabilitas diinterpretasikan dalam kriteria kurang baik. Terdapat beberapa indikator yang disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu karyawan kurang bisa menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan kurang bisa menyelaraskan sasaran individu dengan sasaran dan tujuan klinik yang telah ditentukan.
3. Kepemimpinan transformasional di YPPKM Grup yang diukur melalui dimensi visi, komunikasi inspiratif, kepemimpinan suportif, stimulasi intelektual, dan pengakuan personal diinterpretasikan dalam kriteria kurang baik. Terdapat beberapa indikator yang disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu pimpinan pimpinan kurang bisa mendengarkan masukan dari karyawan dan pimpinan kurang bisa memberikan semangat kepada karyawan untuk mampu melakukan pekerjaan dengan baik.
4. Komitmen di YPPKM Grup yang diukur melalui dimensi komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kontinuasi diinterpretasikan dalam kriteria kurang baik, yang terlihat dari pindah dari satu Klinik ke Klinik lain merupakan hal yang etis dan memiliki alternatif pilihan bekerja selain di Klinik.
5. *Turnover intention* karyawan di YPPKM Grup beberapa karyawan menyatakan memiliki keinginan untuk keluar dari Klinik. Timbulnya pemikiran untuk keluar dari Klinik lebih disebabkan karena beberapa karyawan menilai budaya organisasi dan kepemimpinan yang dirasakan masih kurang optimal.
6. Besar pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen karyawan di YPPKM Grup baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 29.35%.
7. Besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen karyawan di YPPKM Grup baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 41.20%.
8. Besar pengaruh secara bersama-sama (simultan) budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen karyawan di YPPKM Grup adalah sebesar 70.55%.
9. Besar pengaruh komitmen terhadap *turnover intention* karyawan di YPPKM Grup sebesar 76.04%.

**Rekomendasi**

1. Budaya baik yang dianut oleh perusahaan kepada setiap karyawan yaitu dengan melakukan sosialisasi yang baik dan menyampaikan nilai yang dikehendaki dalam bahasa yang dianut oleh kebanyakan karyawan. Menyemangati karyawan dengan pernyataan positif tentang kemampuan mereka dalam mengemban nilai yang dianut bersama. Dengan mengenal budaya organisasi, akan memudahkan manajemen mengambil keputusan baik strategis maupun operasional. Budaya perusahaan yang dilaksanakan dengan baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mengarah ke budaya organisasi yang sangat baik.
2. Pemimpin perlu meningkatkan rasa kekuasaan dan percaya diri yang tinggi agar tercipta rasa hormat dan rasa bangga dari para karyawan terhadap pemimpin, serta lebih mengutamakan kepentingan kelompk agar tujuan perusahaan tercapai dengan baik.
3. Peningkatan *mentoring* yang tepat dapat dilakukan antara lain dengan atasan sebaiknya memberikan contoh yang baik untuk bawahannya, seperti memberikan saran dan dukungan untuk mengembangkan kompetensi kerja karyawan, serta menjalin hubungan yang baik antara atasan dan bawahan.
4. Bagi karyawan, hendaknya selalu menanamkan rasa bangga terhadap pekerjaan, menjalankan tugas sesuai keahliannya dan selalu melaksanakan dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan. Selain itu karyawan dapat memberikan saran dan masukan kepada supervisor untuk lebih memaksimalkan perannya dalam membantu karyawan menyeleseikan tugasmya agar atasan bertindak adil dan selalu memberikan dukungan terhadap karyawan.
5. Perusahaan perlu meningkatkan kerjasama yang baik antar karyawan, sehingga karyawan mempunyai rasa tanggung jawab dan kewajiban yang besar terhadap perusahaan. Peningkatan kerjasama dapat dilakukan dengan mengadakan sebuah acara hiburan seperti *gathering* atau *outing*. Dengan begitu karyawan akan lebih bersemangat bekerja dan berkontribusi optimal dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga meningkatkan komitmen organisasi karyawan.
6. Perusahaan sebaiknya memberikan pelatihanpelatihan terkait adanya perubahan teknologi yang digunakan agar memudahkan karyawan dalam beradaptasi dengan teknologi baru.
7. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel independen lain yang belum diteliti pada penelitian ini agar dapat mengetahui faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan menggunakan variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Absar, M. N., Sikder, Z. H., Nimalathasan, B., Bhuiyan, M. M. 2017. Employee Compensation Practices in Industrial Enterprises of Bangladesh: A PublicPrivate Sector Comparison. *Journal of Economic Sciences*, Vol.LXII, No.4, 1-11.

Aditama, T.Y. 2017. Manajemen Administrasi Rumah Sakit. Edisi kedua. Jakarta: UI Press.

Agustina Rahmah, Ahmad Alim Bachri, Anna Nur Faidah, 2018. Pengaruh Komitmen Organisasional,Motivasi Intrinsik, dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Dokter (Studi Pada Dokter Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin). Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 1, Nomor 3, Oktober 2018.

Ahmad Ahid Mudayana. 2018. Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul Jurnal KES MAS Vol. 4.No. 2, JUNI 2018 : 76 – 143.

Aldisal, Aranda. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Jurnal JOM Fekon, Vol. 4 No. 1 (Februari) 2017.

Ali Mohammed Mosadegh Rad. 2019. Factors affecting employees' job satisfaction in public hospitalsImplications for recruitment and retention. *Journal of General Management* Vol. 34 No 4.

Allen, N. J. & Meyer, J. P. 2018. The Measurement and Antecendents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupatinal Psychology*, vol: 63, pp. 1-18.

# Arifin, Yusuf. 2011. Implikasi Kepemimpinan Transformasional dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Pelayanan e-Government Pemerintah Daerah melalui Manajemen Perubahan. *Indonesian Journal of Economics and Business*. [Vol 1, No 3 (2011](http://jurnal.unpad.ac.id/ijeb/issue/view/173)).

Avolio, B.J., Bass, B.M., and Jung, D.I. 2018. Re-Examining The Components of Transformational and Transactional Leadership Using The Multifactor Leadership Questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 2, No. 4, pp. 441-426.

Buheli, Kartin. 2016. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Dalam Penerapan Proses Keperawatan di RSUD Toto Kabupaten Bone Bolango. Ejurnal.ung.ac.id, Vol. 05, No.01, p1-6.

Bourntenas, Dimitrios,. Kastanioti, Catherine. Maria, Tsouri. Dimitris, Niakas. 2017. The Influence of Organizational Culture on Job Satisfaction of Administrative Employees at a Public Hospital: The Case of General Hospital of Larissa. *Journal of Health Management* 16(2) 217–231© 2017 Indian Institute of Health Management Research SAGE Publications Los Angeles, London, New Delhi, Singapore, Washington DC.

Burns, J.M. 2018. *Leadership*. New York: Harper & Rows.

Bycio, Hackett, dan Allen. 2016. Further assessments of Bass conceptualization of transactional and transformational leadership, *Journal of Applied Psychology*. 80(4), 468-478.

Chandra Hadi Prasetiya. 2018. Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat di RSUD Sunan Kalijaga Demak. Ekobis Vol. 7 No. 2, Juni, h. 241-256.

Catherine Roeleejanto, et, all. 2015. Effects of Leadership, Competency, and Work Discipline on the Application of Total Quality Management and Employees’ Performance for the Accreditation Status Achievement of Government Hospitals in Jakarta, Indonesia. *Scientific Research Journal* (SCIRJ), Volume III, Issue XI. ISSN 2201-2796

Cherry B, Jacob SR. 2016. *Contempory Nursing : Issues, Trends and Management*, 3rd ed, Philadelphia : Elsevier Mosby.

Christilia O. Posuma. 2017. Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado. Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 646-65.

Ch. Platis, P. Reklitis, S. Zimeras. 2017. Relation between job satisfaction and job performance in healthcare Services. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 175 ( 2015 ) 480 – 487.

Clark J, Marry. 2016. *Community Health Nursing*. EGC. Jakarta.

Davis, Keith & Newstrom W John. 2014. *Human Behavior at Work : Organization Behavior* (Perilaku Dalam Organisasi) Jakarta : Erlangga, Alih bahasa : Agus Dharma.

Deswara, Yusuf Arifin. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya bagi Kinerja Karyawan Klinik. Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat. 2019; 8 (4): 143-150.

Destria Efliani, Amin Mustofa dan Ahmad Mardalis. 2018. Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Dr.Moewardi Surakarta. Jurnal Manajemen Dayasaing. Vol 17, No 1 (2015)

Elarabi, Hassan Mohamed, Johari, Fuadah. 2014. The Impact Of Human Resources Management On Healthcare Quality. *Asian Journal Of Management Sciences & Education*. Vol. 3 No. 1.

Ester, Manik, dan Wiarah. 2018. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Paramedis di Rumah Sakit Cibabat Kota Cimahi. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 8, No. 2. h. 62-72

Fatimah, Abd. Rahman Kadir, Werna Nontji. 2017. Hubungan Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat di RSUD Labuang Baji. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi. Vol.6 No.2.

Flippo, Edwin. 2016, Manajemen Personalia, Edisi. 6, oleh Moh. Masud, Erlangga, Jakarta.

Frans Sudirjo, Theodorus Kristanto. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Interverning (Studi Pada Rumah Sakit PT VALE Soroako, Sulawesi Selatan). Serat Acitya – Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang.

George, Jennifer and Gareth R Jones. 2016. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc, New Jersey.

Gomes, Faustino Cardodo. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Andi Offset.

Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2016. *Behavior in Organization*. Prentice Hall. New Jersey.

Gusti Ayu Riska Riyanti dan I Gde Adnyana Sudibya .2017. Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSU Dharma Usadha Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia.(4):1 h:47 – 57.

Hasnita, E dan Sanusi, R. 2017. Ciri-Ciri Iklim Organisasi dan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RS. Dr. Achmad Moechtar Bukitinggi. Yogyakarta: UGM. Yogyakarta.

Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard, 2016. Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayungan Sumber Daya Manusia, Terjemahan Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.

I Gede Aryana Mahayasa, Desak Ketut Sintaasih, Made Surya Putra. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan *Organizational Citizenship Behavior* Perawat. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan Vol. 12, No. 1, Februari 2018.

Kartini, Kartono, 2017. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2015. Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.

Kottler, Philip and Kevin Lane Keller. 2016. *Marketing Management.* 15th edition. England : Pearson Education.

Kumar, Ramesh, Charles Ramendran & Peter Yacob. 2016. “A Study on Turnover Intention in Fast Food Industry: Employees’ Fit the Organizational Culture And the Importantof their Commitment”. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences.*Vol. 2, No. 5, May 2012, pp. 9 – 42

Kuncoro, Mudrajad. 2016. Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Lambert, E. G., 2015. I Want to Leave: A Test of a Model of Turnover Intent Among Correctional Staff. *Applied Psychology in Criminal Justice*.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2021. Manajemen Sumber Daya Manuasia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Marwansyah dan Mukaram, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Bumi Aksara.

Martoyo, Susilo, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Yogyakarta : BPFE

Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2018. *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.

McKenna, S. B., Podsakoff, P. M., & Ahearne, M. 2016. Some possible antecedents and consequences of in-role and extra-role salesperson performance. *Journal of Marketing*, 62: 87–98.

Mulyono, Hadi Asiah Hamzah. Zulkifli Abdullah. 2018. Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat di rumah sakit tingkat III 16.06.01 Ambon Jurnal AKK, Vol 2 No 1, Januari 2018, hal 18-26.

Muzakir. 2019. Analisis Pengaruh Persepsi Faktor Manajemen Keperawatan Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Semarang. Pascasarjana IKM-Undip.

Nursalam. 2019. Manajemen keperawatan dan aplikasinya. Jakarta: EGC.

Pidekso, YS & Harsiwi. 2016. Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Karateristik Personal Pemimpin, Jurnal Kinerja, vol 5, No 1 hal 70-81.

Prawirosentono, S. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta : BPFE.

Pribadi Darmawan Insan, Ahyar Yuniawan. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Keperawatan RSUD Tugurejo Semarang). Diponegoro Journal Of Management Volume 5 Nomor 1, Tahun 2016, Halaman 1-13.

Rafferty, A and Griffin, M, 2016. *Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extension The Leadership Quarterly*, 15 (3), 329-354.

Riduwan. 2014. Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian. Bandung: Alfabeta

Rivai, Veithzal dan Sagala Jauvani Ella, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Parktik, PT. Rajawali Pers, Jakarta.

### Robbins, Stephen P, dan Judge, Timothy A. 2018. Perilaku Organisasi (alih bahasa Ratna Saraswati & Febriella Sirait). Jakarta Salemba Empat.

Santoso, Singgih. 2016. Panduan Lengkap SPSS Versi 25. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Sahar M. M. Aly Ahmed, Lamiaa A. Elsayed and Nahed S. El-Nagger. 2017. Effect of Motivation Versus Demotivation on Job Satisfaction among the Nurses Working in Hera General Hospital at Makkah Al-Mukramh. *Life Sci J* 2017;10(2):450-457]. (ISSN: 1097-8135).

Sedarmayanti, 2020. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Cetakan Ketig. Bandung : CV. Mandar Maju.

Sri Hartati, Lina Handayani, Solikhah. 2017. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Prestasi Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Klaten. Kes Mas Vol. 5, No. 1, Januari 2011 : 1 – 67.

Stoner, James dan Edward Freeman (eds). 2017. Manajemen Jilid I, terj. Alexander Sindoro, Jakarta: PT Prahallindo.

Sudarmanto. 2019. Kinerja dan Pengembangan kompetensi SDM. Kedua. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Sugiyono. 2020. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : CV. Alfabeta.

Tewal, Ferdinan S., Mandey, Joy. M. Rattu. 2017. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Maria Walanda Maramis Minahasa Utara.

Thoha. Miftah. 2019. Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya. Jakarta: Rajawali Pers.

Tiara Thita Lousyiana. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Vol 15, No 5.

Tjiptono, Fandi. 2019. Manajemen Pemasaran Jasa. Edisi III. Andi Offset: Yogyakarta.

Trisnantoro, Laksono., 2016, Manajemen Rumah Sakit, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Tuminah, Wiratnoko. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan RSIA Putra Dalima Griyaloka dan RS Bunda Dalima Nusaloka BSD Tangsel. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol.4 No.4 Desember 2018, Hal. 1088 – 1097.

Umar, Husein. 2019. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan.

Verly Vernadeth, Rina Anindita, Musaida. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening di RSUD Pesanggrahan. Journal of Hospital Management. Vol.4, No.1, Maret 2021

Wahyudi, Bambang. 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia. Sulita, Bandung.

Wahyuni, Isra dan Arruum, Diah. 2018. Motivasi dan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Bhayangkara Medan. Jurnal Kesehatan Volume 2, No. 1 Tahun 2011. Universitas Sumatera Utara.

Wibowo 2016. Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang. Jakarta :Rajawali Pers.

Widodo, Suparno Eko. 2017. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pustaka Pelajar : Yogyakarta.

Widyatmini, Luqman Hakim. 2013. Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. Jurnal Ekonomi Bisnis No. 2 Vol. 13, Agustus 2013.

Widyantoro, 2015, Statistika Untuk Ekonomi dan Niaga, Edisi Ketiga, Penerbit Tarsito, Jakarta

Yundelfa, Mandria, Jeki Refialdinata, Budi Haryono. 2020. Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawatdi Rumah Sakit Umum ‘Aisyiyah Padang. Jurnal Menara Ilmu Vol. XIV No.01 Juli 2020.

Yustina, Endang Wahyati. 2018. Mengenal Hukum Rumah Sakit, CV. Keni Media, Bandung.

Yukl, Gary, 2016, *Leadership in Organization*, 3th Edition, Prentice-Hall Inc, Englewood Cliffs, New Jersey