

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Retensi Karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2023

Nika Maika Bella^{1*}, Elsi Susanti², Pagdy Haninda Nusantri Rusdi³

^{1,2,3}Program Studi Administrasi Rumah Sakit, Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
nikebella1406@gmail.com*



e-ISSN: 2987-811X

MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin

<https://ejournal.lumbungpare.org/index.php/maras>

Vol. 2 No. 2 Juni 2024

Page: 1045-1052

Article History:

Received: 22-06-2024

Accepted: 26-06-2024

Abstrak : Retensi karyawan merupakan proses karyawan terdorong untuk bersama organisasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang tahun 2023. Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan dari 58 responden 24 orang (41,4%) memiliki persepsi tidak baik mengenai retensi karyawan, 34 orang (58,6%) memiliki persepsi baik mengenai retensi karyawan, 23 orang (39,7%) memiliki persepsi tidak baik terhadap komponen organisasi, 35 orang (60,3%) memiliki persepsi baik terhadap komponen organisasi, sebanyak 21 orang (36,2%) memiliki persepsi tidak baik terhadap peluang karir, 37 orang (63,8%) memiliki persepsi baik terhadap peluang karir, 22 orang (37,9%) memiliki persepsi tidak baik terhadap penghargaan, 36 orang (62,1%) memiliki persepsi baik terhadap penghargaan, 30 orang (51,7%) memiliki persepsi tidak baik terhadap rancangan pekerjaan dan tugas, 28 orang (48,3%) memiliki persepsi baik terhadap rancangan pekerjaan, 18 orang (31,0%) memiliki persepsi tidak baik terhadap hubungan karyawan, 40 orang (69%) memiliki persepsi baik terhadap hubungan karyawan. Kesimpulan penelitian bahwa komponen organisasi, peluang karir, penghargaan, dan hubungan karyawan didapatkan sebagian besar sudah baik, sedangkan dalam rancangan pekerjaan masih kurang baik. Diharapkan kepada pihak Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang untuk meningkatkan retensi karyawan terutama terhadap rancangan pekerjaan dengan memperbaiki kualitas rancangan pekerjaan.

Kata Kunci : Retensi Karyawan; Komponen Organisasi; Peluang Karir; Penghargaan; Rancangan Pekerjaan; Hubungan Karyawan

PENDAHULUAN

Pada saat ini sumber daya manusia menjadi penunjang utama setiap organisasi termasuk rumah sakit. Oleh karena itu, rumah sakit perlu mempertimbangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang baik untuk mencapai tujuan rumah

sakit. Tujuan dari pengelolaan sumber daya manusia adalah agar setiap pegawai di rumah sakit merasa betah dan selalu bertahan meskipun ada hal-hal yang mengganggu stabilitas dan kondisi rumah sakit. Untuk berhasil dengan manajemen sumber daya manusia yang baik, rumah sakit harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kenyamanan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya (Nurhidayati2016).

Menurut Mathis dalam tulisan Nurhidayati (2016) retensi karyawan merupakan proses dimana karyawan terdorong untuk bersama organisasi. Retensi karyawan merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan yang loyal terhadap perusahaan (Sumarni, 2011).

Retensi karyawan berfokus pada hal-hal yang membuat karyawan tetap di perusahaan tempat mereka bekerja. Pengembangan rencana retensi karyawan harus menjadi perhatian rumah sakit. Jika retensi staf rendah, maka akan menyebabkan pergantian, berdampak negatif terhadap layanan dan keuntungan (*profitabilitas*) rumah sakit (Nurhidayati, 2016).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi retensi karyawan yaitu komponen organisasi, peluang karir, penghargaan, rancangan tugas dan hubungan karyawan Mathis dan Jackson dalam (Nasir et al., 2020). Berdasarkan hasil penelitian Nurhidayati tahun 2016 tentang menunjukkan bahwa *turn over* pada tahun 2014 sebesar 14,48%, dan hanya mampu mempertahankan karyawan sebesar 85,52%. Faktor yang mempengaruhi angka *turn over* tinggi di Rumah Sakit Prikasih antara lain karyawan tidak berkesempatan untuk berprestasi, gaji dan insentif yang diberikan kurang mencukupi dan hubungan karyawan yang tidak baik.

Penelitian serupa juga telah dilakukan oleh Desi Winjani Sholekah tahun 2018 tentang retensi karyawan pada Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun penelitian tersebut menyimpulkan bahwa retensi karyawan di rumah sakit tersebut rendah menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan non medis di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun memiliki persepsi retensi karyawan tidak baik dengan produktivitas kerja rendah.

Berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan peneliti dari bulan Juni sampai Agustus tahun 2022 pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang, terlihat bahwa masih ada karyawan yang keluar dari pekerjaannya sehingga mengganggu pelayanan di rumah sakit, sistem kepegawaian rumah sakit, serta membebani rumah sakit dari segi biaya karena harus melakukan rekrutmen seleksi hingga pelatihan. Menurut data yang di dapat peneliti dari Unit SDM dan Diklat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang, tercatat adanya peningkatan angka *turn over* karyawan setiap tahunnya dalam tiga tahun terakhir, yaitu sejak tahun 2020 sampai dengan 2022. Berikut rincian *turn over* karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang.

Tabel 1. Jumlah Karyawan keluar Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang 2020-2022

Data Karyawan	2020	2021	2022
Jumlah Karyawan Keluar	10	12	18
Rata-rata Total Karyawan pertahun	128	131	137

Angka <i>Turn Over</i> (%)	8,13%	9,6%	14,06%
----------------------------	-------	------	--------

Sumber data: Unit SDM & Diklat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang (telah diolah kembali)

Berdasarkan data tersebut, terlihat bahwa angka *turn over* karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang meningkat setiap tahunnya selama tiga tahun terakhir yaitu sebesar 8 sampai dengan 14%. Oleh karena itu pihak rumah sakit harus memperhatikan dengan serius permasalahan mengenai keluar karyawan ini.

Berdasarkan uraian di atas, Sumber Daya Manusia (SDM) sangat menentukan berhasil atau tidaknya suatu lembaga atau organisasi tertentu agar tercapainya kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan yang baik maka lembaga juga harus memperhatikan retensi kerja karyawan. Untuk itu penulis tertarik mengangkat judul penelitian “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Retensi Karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2023”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang peneliti gunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Peneliti menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan tujuan agar dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang pada tahun 2023.

Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *simple random sampling* dengan menggunakan rumus Slovin. *Random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugyono,2017). Sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah sebanyak 58 orang responden. *Instrument* penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Retensi Karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang tentang retensi karyawan dengan menggunakan lima indikator retensi karyawan yaitu komponen organisasi, peluang karir, penghargaan, rancangan tugas dan pekerjaan, dan hubungan karyawan. Dapat diketahui bahwa sebagian besar 34 (58,6%) karyawan menyatakan retensi karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang sudah baik sedangkan 24 orang (41,4%) menyatakan retensi karyawan tidak baik. Didukung oleh teori Mathis dan Jackson (2009), retensi karyawan merupakan proses dimana karyawan terdorong untuk tetap bersama organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori sejalan, maka peneliti berasumsi bahwa semakin lama masa kerja yang dimiliki karyawan maka akan menunjukkan bahwa perusahaan atau rumah sakit mampu mempertahankan karyawan tersebut. Berdasarkan masa kerja diketahui bahwa karyawan yang memiliki masa kerja 6-10 tahun sebanyak 23 orang dari data tersebut menunjukkan bahwa Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang mampu dalam mempertahankan karyawannya. Maka dari itu peneliti berasumsi bahwa lama masa kerja yang dimiliki karyawan

menunjukkan bahwa rumah mampu dalam mempertahankan karyawannya. Indikator yang menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan yaitu :

a. Distribusi Komponen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebanyak 35 orang (60,3%) dengan kategori baik dan sebanyak 23 orang (39,7%) dengan kategori tidak baik. Pernyataan yang menguatkan bahwa komponen organisasi baik yaitu pernyataan no 1 yang berbunyi (Saya tetap bekerja dirumah sakit ini karena nilai budaya Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang (Sinergi, ikhlas, gigih, amanah, professional) yang sudah diterapkan dengan saya). Jawaban yang di berikan responden sebanyak 33 responden (56,8%) menjawab sangat setuju dengan pernyataan tersebut karena adanya kesesuaian antara nilai budaya yang ada di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang sesuai dengan nilai individu karyawan sehingga karyawan terdorong tetap ada di rumah sakit.

Didukung oleh teori Mathis dan Jackson (2009), bahwa komponen organisasi meliputi nilai budaya, strategi dan peluang serta kontinuitas kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam memutuskan apakah bertahan atau meninggalkan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Desi Wijiani (2018) yang berjudul “Pengaruh Retensi Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan non Medis Rumah Sakit Islam Madiun tahun 2018” menunjukkan bahwa komponen organisasi sangat mempengaruhi karyawan untuk bertahan di rumah sakit tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori sejalan peneliti berasumsi bahwa Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang sudah baik dalam komponen organisasi karena nilai budaya yang diterapkan di rumah sakit telah sesuai dengan nilai individu yang dimiliki karyawan. Jika karyawan tidak memahami dengan baik komponen organisasi seperti visi misi, nilai dan budaya rumah sakit maka akan menimbulkan keraguan dalam melakukan pekerjaannya.

b. Distribusi Frekuensi Peluang Karir

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada karyawan sebanyak 37 (63,8%) yang menyatakan peluang karir baik sehingga membuat karyawan ingin tetap bekerja dan 21 (36,2%) karyawan yang menyatakan peluang karir tidak baik. Pernyataan yang menguatkan bahwa peluang karir baik yaitu pernyataan no 1 yang berbunyi (Secara berkala saya di berikan pelatihan yang berguna untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan saya). Jawaban yang diberikan responden sebanyak 39 orang (67,2%) menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2009) menyatakan bahwa peluang karir meliputi pengembangan karir, dimana pengembangan karir dapat disampaikan organisasi dalam berbagai cara seperti memberi kesempatan karyawan untuk mengikuti pendidikan ataupun pelatihan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutinah (2020) menyatakan bahwa peluang karir sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan untuk tetap bekerja karyawan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian di lapangan peneliti berasumsi bahwa karyawan memiliki persepsi sudah baik mengenai peluang karir dikarenakan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina

Padang panjang telah memberikan kesempatan mengembangkan kompetensi seperti diadakannya pelatihan dan juga memberikan informasi terbuka mengenai pendidikan dan pelatihan di luar maupun di dalam rumah sakit. Seperti informasi yang didapat dari unit SDM bahwa setiap bulannya ada dilakukan pelatihan internal mau eksternal sesuai dengan kebutuhan. Apabila pelatihan dilakukan di luar maka pihak diklat akan menginformasikan kepada seluruh kepala unit. Meskipun masih ada 21 orang (36,2%) karyawan memiliki persepsi tidak baik terhadap peluang karir, hal ini bisa saja dikarenakan peluang untuk meningkatkan karir kecil atau lama. Sedikitnya peluang karir bisa jadi menjadi alasan karyawan untuk tidak tetap berkerja di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang.

c. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Penghargaan

Berdasarkan hasil penelitian didapat sebanyak 36 (62,1%) memiliki persepsi baik terhadap penghargaan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang dan sebanyak 22 orang (37,9%) memiliki persepsi tidak baik. Pernyataan yang menguatkan bahwa penghargaan sudah baik di tunjukan dengan pernyataan no 5 yang berbunyi (Pembagian bonus insentif tidak sesuai dengan pencapaian kinerja saya). Jawaban yang diberikan responden sebanyak 37 orang (63,7%) menjawab tidak setuju dari pernyataan tersebut dan pernyataan yang menyatakan penghargaan masi kurang baik yaitu pernyataan no 2 yang berbunyi (Gaji yang saya terima kompetitif dengan rumah sakit lain) jawaban yang diberikan responden sebanyak 37 orang (63,7%) menjawab tidak setuju.

Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2009) karyawan cenderung bertahan apabila memperoleh penghargaan yang kompetitif. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Ruvimbo (2014) yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara penghargaan dengan retensi karyawan.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian di lapangan peneliti beramsumsi bahwa karyawan yang memiliki persepsi baik terhadap penghargaan yang diberikan rumah sakit kemungkinan karena pembagian bonus insentif seperti tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan dan cuti yang diberikan sudah dianggap memadai. Meskipun masi ada yang memiliki persepsi tidak baik bisa saja disebabkan oleh sebagian karyawan merasa sistem kompensasi belum adil seperti gaji yang belum sesuai dengan beban kerja ataupun belum sesuai dengan pengalaman ataupun pendidikan.

d. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Rancangan Pekerjaan

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat sebanyak 28 orang (48,3%) memiliki persepsi baik terhadap rancangan pekerjaan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang dan sebanyak 30 orang (51,7%) memiliki persepsi yang tidak baik terhadap rancangan pekerjaan. Pernyataan yang menguatkan bahwa rancangan tugas di rumah sakit masi kurang baik yaitu pernyataan no 8 yang berbunyi (Tidak ada suara bising dalam ruangan kerja saya dapat mengganggu pekerjaan) jawaban yang diberikan responden sebanyak 40 orang (68,9%) menyatakan tidak setuju.

Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2009), rancangan pekerjaan meliputi beberapa faktor seperti tata ruang, pencahayaan, suhu, kegaduhan, lingkungan kerja, yang aman dari resiko kecelakaan,

fleksibilitas dalam bekerja serta pemberian otonomi dalam pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hafanti dan Lubis (2015) yang menyatakan adanya persepsi karyawan tentang rancangan pekerjaan sangat mempengaruhi retensi karyawan di PMI Provinsi Aceh

Berdasarkan teori dan hasil penelitian di lapangan peneliti beramsumsi bahwa karyawan memiliki persepsi tidak dikarenakan ruang kerja yang juga terlihat sempit membuat gerak karyawan terbatas dan terdapat suara bising dari ruangan kerja sehingga mengganggu konsentrasi sirkulasi udara yang belum memadai dan masih ada karyawan merasa beban kerja diberikan melebihi kapasitas dan kemampuan. Persepsi baik terhadap rancangan pekerjaan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang karena kebersihan ruangan, pencahayaan ruangan di unit kerja sudah baik.

Jadi disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang belum baik, untuk itu manajemen Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang melakukan upaya yang dapat meningkatkan rancangan tugas pekerjaan karyawan agar karyawan tetap bekerja. Upaya yang dapat dilakukan yaitu memperbaiki sarana dan prasarana yang sudah ada serta melengkapi peralatan yang dibutuhkan karyawan, mengganti peralatan yang sudah usang atau tidak layak dipakai, serta menambah SDM agar beban kerja yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kapasitas dan kemampuannya.

e. Distribusi Frekuensi berdasarkan Hubungan Karyawan

Berdasarkan hasil kuesioner sebanyak 40 orang (69,0%) memiliki persepsi baik mengenai hubungan karyawan dan sebanyak 18 orang (31,9%) dengan persepsi tidak baik. Pernyataan yang menguatkan bahwa hubungan karyawan di rumah sakit sudah baik ditunjukkan oleh pernyataan no 1 yang berbunyi (Manajemen memperlakukan saya dan rekan kerja saya secara adil dan tidak memihak) jawaban yang diberikan responden sebanyak 43 orang (74,1%) yang menjawab setuju. Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2009), Hubungan karyawan didasarkan pada dukungan supervisor/manajemen dan hubungan rekan kerja lainnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan Nurhidayati (2016) yang mengatakan adanya hubungan karyawan sangat mempengaruhi retensi karyawan di Rumah Sakit Prikasih Jakarta.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian di lapangan peneliti beramsumsi bahwa karyawan yang memiliki persepsi baik dikarenakan hubungan yang baik antar sesama rekan kerja membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya dan atasan memperlakukan karyawan secara adil dan merata serta tidak memihak atau membedakan karyawan. Sedangkan karyawan yang memiliki persepsi tidak bisa saja disebabkan sebagian karyawan merasa belum membaaur dengan teman yang berbeda unit kerja dan karyawan hanya menghabiskan waktu bekerja didalam unit kerja sehingga kurang kesempatan untuk membaaur dengan karyawan lainnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada tanggal 10-20 Mei 2023 di dapat retensi karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang tahun 2023, sebagian besar sudah baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan di

Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2023 diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Persepsi karyawan tentang komponen organisasi, didapatkan sebagian besar sudah baik.
2. Persepsi karyawan tentang peluang karir, didapatkan sebagian besar sudah baik.
3. Persepsi karyawan tentang penghargaan didapatkan, sebagian besar sudah baik.
4. Persepsi karyawan tentang rancangan pekerjaan dan tugas, didapatkan sebagian besar mengatakan tidak baik.
5. Persepsi tentang hubungan karyawan didapatkan sebagian besar sudah baik.

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan kepada pihak Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang untuk meningkatkan fasilitas karyawan terutama terhadap rancangan pekerjaan dengan memperbaiki kualitas rancangan pekerjaan yang ada. Dengan memperbaiki sarana dan prasarana yang sudah ada serta melengkapi peralatan yang dibutuhkan karyawan, mengganti peralatan yang sudah usang atau tidak layak dipakai, serta menambah SDM agar beban kerja yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kapasitas dan kemampuannya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- [2] Bruce, A. (2013). *Rahasia Tempat Kerja: Penuh Semangat dan Menyenangkan. Agung Setiawan, 1*.
- [3] Luther Gulick. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan, 9(2)*, 952–962.
- [4] Darsono, & Siswandoko. (2011). *Manajemen SDM Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- [5] Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- [6] Donosuko. (2019). Kontribusi Kualitas IQ dalam Menentukan Keberhasilan Karir Manusia. *Jurnal Ilmiah Konseling, 19(2)*, 1–13.
- [7] Hafanti, O., & Lubis, R. (2015). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Desain Tugas Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan Palang Merah Indonesia Provinsi Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Vol. 4, No. 1.
- [8] Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [9] Hastono, S. P. (2007). *Analisis Data Kesehatan*. Depok: FKM UI.
- [9] Hidayat, A. A. (2007). *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisis Data*. Jakarta: Salemba Medika.
- [10] Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1)*, 31–45. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>
- [11] Kepmenkes RI. (2022). Standar Akreditasi Rumah Sakit Berdasarkan KMK 1128. *Keputusan Menteri Kesehatan*, 1–342.
- [12] Mujiati, N. W., & Dewi, A. A. S. kartika. (2016). Faktor-Faktor Yang Menentukan Intensi Turnover Karyawan Dalam Organisasi. *Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar, 14(2)*, 56–63. <https://ojs.stimihandayani.ac.id/index.php/FM/article/view/139>

-
- [13] Nasir, Adam, Rahmawati, Arfin, Mujiati, & Titin, R. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan dan Retensi SDM di Perguruan Tinggi Swasta. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (1st ed., Vol. 53, Issue 9).
- [14] Nisak, U. K. (2020). Buku Ajar Statistik Di Fasilitas Pelayanan Kesehatan. In *Buku Ajar Statistik Di Fasilitas Pelayanan Kesehatan*. <https://doi.org/10.21070/2020/978-623-6833-94-0>
- [15] Nurhidayati. (2016). *Faktor-faktor yang Berhubungan Dengan Retensi Karyawan di Rumah Sakit Prikasih Tahun 2016*.
- [16] <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/34282/1/NURHIDAYATI-FKIK.pdf>
- [17] Pradipta, P. S. A., & Suwandana, I. G. M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(4), 2409.
- [18] <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i04.p19>
- [19] Rozzaid, Y., Herlambang, T., & Devi, A. M. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 201–220.
- [20] Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pt Indeks Gramedia. Rosad, M. N. (2013). *Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Intensi Retensi Bidan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Budi Kemuliaan Tahun 2013*. Depok: Kajian Administrasi Rumah Sakit Universitas Indonesia.
- [21] Ruvimbo, S. (2014). The Impact of Rewards on Job Satisfaction and Employee Retention. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, Vol. 05, No.1.