

**PENELITIAN
DANA YAYASAN ALMA ATA
TAHUN ANGGARAN 2022/2023**



**FAKTOR FAKTOR RETENSI KARYAWAN DI RUMAH SAKIT MUHAMMADIYAH
MARDHATILLAH PEMALANG PADA TAHUN 2022
OLEH:**

dr. Faza Khilwan Amna, MMR, Sp.Rad

Dibiayai oleh Hibah Yayasan tahun 2022

**PROGRAM STUDI S1 ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS ILMU-ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS ALMA ATA
YOGYAKARTA
Agustus, 2023**

LEMBAR PENGESAHAN
PENELITIAN HIBAH YAYASAN

1. **Judul Penelitian** : Faktor Faktor Retensi Karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Mardhatillah Pemasang pada Tahun 2022
2. **Kode>Nama Rumpun Ilmu** : 373/ Administrasi Rumah Sakit
3. **Peneliti**
Ketua Peneliti
- a. Nama lengkap & gelar : dr. Faza Khilwan Amna, MMR, Sp.Rad
- b. NIDN : 0515119001
- c. Program Studi : S1 Administrasi Rumah Sakit
4. **Anggota peneliti**
- a. -
- b. -
- c. -
- Wilayah Mitra (Desa/kelurahan) : Randudongkal
Kabupaten : Pemasang
Propinsi : Jawa Tengah
5. **Jangka Waktu Pelaksanaan** : 6 Bulan
6. **Biaya yang diperlukan** : Rp. 10.000.000

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan
Universitas Alma Ata


(Dr. Yhona Raratmanitya, S.Gz., RD., MPH)
NIK. 1200710038

Yogyakarta, 2 Agustus 2023
Ketua Peneliti


(dr. Faza Khilwan Amna, MMR., Sp.Rad)
NIK: 1120141352

Menyetujui,
Ketua LP2M
Universitas Alma Ata


(Daru Estiningsih, M.Sc.)
NIK. 171620443

Faktor Faktor Retensi Karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Mardhatillah Pemalang pada Tahun 2022

Faza Khilwan Amna

Program Studi Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Ilmu Ilmu Kesehatan, Universitas
Alma Ata, Yogyakarta, Indonesia

Email: fazakhilwan@gmail.com

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu fasilitas penting dalam suatu negara. Rumah sakit dapat berperan sebagai media dalam pengadaaan layanan kesehatan dan pengupayaan terciptanya upaya kesehatan. Upaya kesehatan adalah setiap usaha yang mendukung terpelihara dan terjaganya kesehatan yang ditujukan untuk menciptakan tingkat kesehatan yang optimum di masyarakat (1).

Untuk mendukung usaha dalam terciptanya upaya kesehatan yang optimal, maka perlu adanya manajemen rumah sakit yang baik. Manajemen rumah sakit yang baik dapat meningkatkan kualitas dan kredibilitas dari rumah sakit itu sendiri dalam menyediakan layanan kesehatan bagi para pasiennya (2).

Salah satu hal yang sangat penting dalam manajemen rumah sakit adalah retensi karyawan. Retensi karyawan itu sendiri adalah berbagai cara dan upaya untuk mempertahankan karyawan yang bekerja dalam suatu lembaga atau institusi, termasuk rumah sakit (3).

Dampak buruk dapat terjadi jika retensi karyawan di rumah sakit tidak dapat dipertahankan maupun ditingkatkan. Salah satu dampak yang dapat terjadi adalah terganggunya proses pelayanan kesehatan yang diberikan rumah sakit pada pasien. Pengurangan jumlah karyawan di rumah sakit dapat mengakibatkan kekosongan posisi sehingga jumlah sumber daya manusia yang ada tidak sesuai dengan banyaknya tugas yang ada sehingga akan terdapat tugas-tugas yang terbengkalai (4).

Dalam meningkatkan retensi karyawan rumah sakit, terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan antara lain komponen organisasional, rancangan pekerjaan, komunikasi, peluang karir, hubungan karyawan, faktor kepemimpinan dan kompensasi.

Salah satu aspek yang paling berpengaruh dalam retensi karyawan adalah komponen organisasional (5). Komponen organisasional meliputi nilai budaya, aturan-aturan tertulis, visi perusahaan dan beberapa aspek kontinuitas dan keselamatan kerja yang antara lain keberlanjutan karyawan jenjang karir yang jelas dan keselamatan karyawan berpengaruh tinggi

demi meningkatnya retensi karyawan.

Penelitian lain juga menyebutkan bahwa faktor kepemimpinan dapat berpengaruh pada retensi karyawan, salah satunya adalah pemberian kompensasi pada karyawan (6). Pemberian kompensasi sebagai bentuk penghargaan pada kinerja karyawan dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bekerja di rumah sakit tersebut sehingga secara langsung meningkatkan retensi karyawan rumah sakit.

Rumah sakit Muhammadiyah Mardhatillah adalah rumah sakit umum yang berlokasi di Jalan Jenderal Soedirman, Dusun V, Randudongkal, Kecamatan Randudongkal, Kabupaten Pemalang, Jawa Tengah. Rumah sakit Muhammadiyah Mardhatillah ini merupakan rumah sakit swasta di mana manajemen rumah sakitnya bersifat *profit oriented* sehingga upaya untuk terus memberikan kepuasan dari rumah sakit bagi pasien selama menjalani pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Muhammadiyah Mardhatillah akan terus ditingkatkan. Untuk mendukung usaha tersebut, makan tidak akan terlepas dari faktor sumber daya manusianya.

BAHAN DAN METODE

Metode penelitian ini adalah penelitian analitik kuantitatif dengan rancangan penelitian yang digunakan adalah *crosstabs*. Penelitian analitik deskriptif, dilakukan di RS Muhammadiyah Mardhatillah, Pemalang, Jawa Tengah pada tahun 2022. Penelitian ini menggunakan sampel total sampel sebanyak 46 responden dengan pengambilan sampel menggunakan *random sampling*. Data diambil menggunakan instrumen kuesioner dengan pengkategorian masing masing aspek sebagai “Tidak Baik” dan “Baik”. Analisa data dengan deskriptif kuantitatif dengan analisis *crosstabs*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap responden sebanyak 46 responden, diperoleh hasil dari masing-masing kategori sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi dan Frekuensi variabel penelitian

Variabel		f	%
Rancangan Pekerjaan	Tidak Baik	23	50.0
	Baik	23	50.0
Frekuensi Komunikasi	Tidak Baik	27	58.7

	Baik	19	41.3
Peluang Karir	Tidak Baik	29	63.0
	Baik	17	37.0
Hubungan Karyawan	Tidak Baik	25	54.3
	Baik	21	45.7
Kepemimpinan	Tidak Baik	22	47.8
	Baik	24	52.2
Kompensasi	Tidak Baik	20	43.5
	Baik	26	56.5
Komponen Organisasional	Tidak Baik	28	60.9
	Baik	18	39.1
	<hr/>		
	Total	46	100.0

Tabel 1 menunjukkan hasil frekuensi pendapat karyawan rumah sakit terhadap komponen organisasional yang mayoritas dalam kategori tidak baik yaitu sebesar 28 (60.9%) karyawan yang berpendapat bahwa komponen organisasional di rumah sakit Muhammadiyah Mardhatillah tidak dalam keadaan baik. Tidak baiknya komponen organisasional harus ditangani dengan menciptakan nilai budaya yang positif dan berbeda selain itu juga meningkatkan manajemen organisasi dan keamanan kerja bagi para karyawan agar perputaran karyawan dapat menjadi lebih rendah (8).

Berdasarkan hasil penelitian yang terlihat pada Tabel 1, diperoleh hasil bahwa terdapat 23 (50%) karyawan yang berpendapat bahwa rancangan pekerjaan yang ada di rumah sakit Muhammadiyah Mardhatillah dalam kondisi yang tidak baik, dan setengah karyawannya lagi mengatakan sebaliknya. Rancangan pekerjaan merupakan salah satu aspek penting dalam suatu organisasi, hal ini dikarenakan rancangan pekerjaan yang buruk dapat memberikan dampak buruk pada karyawannya akibat beban kerja yang tidak sesuai kemampuan dan juga buruknya lingkungan pekerjaan (9).

Berdasarkan hasil penelitian yang terlihat pada Tabel 1, diperoleh hasil bahwa terdapat 27 (58,7%) karyawan yang berpendapat bahwa komunikasi antar karyawan yang bekerja di rumah sakit Muhammadiyah Mardhatillah dalam kondisi yang tidak baik. Kondisi komunikasi antar karyawan yang tidak baik dapat menimbulkan miss komunikasi antar karyawan yang

dapat menghambat kinerja dan pelayanan kesehatan di rumah sakit Muhammadiyah Mardhatillah (10).

Berdasarkan hasil penelitian yang terlihat pada Tabel 1, diperoleh hasil bahwa terdapat 29 (63%) karyawan yang berpendapat bahwa peluang karir yang ada di rumah sakit Muhammadiyah Mardhatillah dalam kondisi yang tidak baik. Kondisi ini bukan merupakan kondisi yang sepele, dikarenakan peluang karir yang rendah dapat membuat para karyawan yang bekerja di rumah sakit Muhammadiyah Mardhatillah berkeinginan untuk beralih tempat kerja yang memiliki peluang karir yang lebih besar yang secara langsung mengurangi retensi karyawan (11).

Berdasarkan hasil penelitian yang terlihat pada Tabel 1, diperoleh hasil bahwa terdapat 25 (54,3%) karyawan yang berpendapat bahwa hubungan antar karyawan yang ada di rumah sakit Muhammadiyah Mardhatillah dalam kondisi yang tidak baik. Hubungan antar karyawan juga merupakan salah satu faktor yang tidak kalah pentingnya, dikarenakan hubungan sosial karyawan yang buruk, dapat membuat keinginan seorang karyawan untuk tetap bekerja pada suatu perusahaan menjadi menurun yang mana akan menurunkan retensi karyawan(12).

Berdasarkan hasil penelitian yang terlihat pada Tabel 1, diperoleh hasil bahwa terdapat 24 (52,2%) karyawan yang berpendapat bahwa faktor kepemimpinan yang ada di rumah sakit Muhammadiyah Mardhatillah dalam kondisi baik. Salah satu penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memberikan pengaruh yang signifikan pada retensi karyawan, sehingga tidak akan memberikan dampak yang besar pada arus perputaran karyawan (13).

Berdasarkan hasil penelitian yang terlihat pada Tabel 1, diperoleh hasil bahwa terdapat 26 (56,5%) karyawan yang berpendapat bahwa kompensasi yang diberikan di rumah sakit Muhammadiyah Mardhatillah dalam kondisi yang cukup baik. Salah satu penelitian terdahulu menyebutkan bahwa kompensasi memiliki peran penting dalam retensi karyawan. Kompensasi memiliki pengaruh positif yang cukup signifikan terhadap retensi karyawan (14).

Selanjutnya akan dilakukan uji crosstab pada masing-masing faktor. Uji crosstab adalah uji yang digunakan untuk menentukan apakah variabel-variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel terikatnya (15). Dalam penelitian ini, faktor-faktor yang telah disebutkan sebelumnya menjadi variabel bebasnya sedangkan retensi karyawan menjadi variabel terikatnya.

Tabel di atas menjelaskan bahwa terdapat karyawan yang berpendapat bahwa komponen organisasional di rumah sakit Muhammadiyah Mardhatillah dalam kondisi yang tidak baik dan tidak tetap bekerja sebanyak 19 orang dan yang tetap bekerja sebanyak 9 orang.

Sedangkan karyawan yang berpendapat bahwa komponen organisasional dalam keadaan baik yang tidak tetap bekerja sebanyak 6 orang dan yang tetap bekerja sebanyak 12 orang. Selanjutnya akan dilakukan uji Chi-Square untuk melihat apakah terdapat pengaruh yang signifikan yang diberikan oleh komponennn organisasional terdapat retensi karyawan.

Tabel 2. Uji Chi-Square Komponen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan

Variabel yang dihubungkan	Exact Sig. (2-sided)
Komponen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Fisher's Exact Test	0,034
Rancangan Pekerjaan Terhadap Retensi Karyawan	0,017
Kepemimpinan Terhadap Retensi Karyawan	0,085
Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan	0,545

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dua arah menunjukkan nilai 0,034 (p value $< 0,05$), Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari komponen organisasional terhadap retensi karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmika dan Sriathi (16) yang menunjukkan bahwa komponen organisasional memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap retensi karyawan.

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dua arah menunjukkan nilai 0,017 (p value $< 0,05$), Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari rancangan pekerjaan terhadap retensi karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (17) yang menunjukkan bahwa rancangan pekerjaan memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap retensi karyawan.

Tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dua arah menunjukkan nilai 0,072 (p value $> 0,05$), Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang cukup signifikan dari komunikasi terhadap retensi karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Riyani & Azizah (18) yang menunjukkan bahwa komunikasi tidak memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap retensi karyawan.

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dua arah menunjukkan nilai 0,545 (p value $> 0,05$), Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari peluang karir terhadap retensi karyawan. Hasil ini berlawanan dengan penelitian yang

dilakukan oleh Wirayudha & Adnyani (19) yang menunjukkan bahwa peluang kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap retensi karyawan.

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dua arah menunjukkan nilai 0,017 (p value < 0,05), Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari hubungan karyawan terhadap retensi karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wirayudha & Adnyani (19) yang menunjukkan bahwa hubungan karyawan memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap retensi karyawan.

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dua arah menunjukkan nilai 0,085 (p value > 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari faktor kepemimpinan terhadap retensi karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Farid & Luvia (20) yang menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan.

Tabel di atas menjelaskan bahwa terdapat karyawan yang berpendapat bahwa kompensasi di rumah sakit Muhammadiyah Mardhatillah dalam kondisi yang tidak baik dan tidak tetap bekerja sebanyak 13 orang dan yang tetap bekerja sebanyak 7 orang. Sedangkan karyawan yang berpendapat bahwa kompensasi dalam keadaan baik yang tidak tetap bekerja sebanyak 12 orang dan yang tetap bekerja sebanyak 14 orang. Selanjutnya akan dilakukan uji Chi-Square untuk melihat apakah terdapat pengaruh yang signifikan yang diberikan oleh kompensasi terhadap retensi karyawan.

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dua arah menunjukkan nilai 0,244 > 0,05 yang mana mengakibatkan hipotesis awal yang berbunyi “Tidak ada pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap retensi karyawan” berhasil diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap retensi karyawan. Hasil ini berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suta (21) yang menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap retensi karyawan.

Selanjutnya dilakukan analisis regresi logistik untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel atau faktor dalam satu model logistik. Pertama-tama akan dilakukan uji omnibus untuk melihat pengaruh variabel bebas secara simultan.

Tabel 3. Omnibus Tests of Model Coefficients

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	29.504	7	.000

Block	29.504	7	.000
Model	29.504	7	.000

Dikarenakan nilai signifikansi yang tertera pada tabel di atas bernilai $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap retensi karyawan. Selanjutnya akan dilakukan uji koefisien Nagelkerke R Square untuk melihat seberapa baik model dalam menjelaskan variabel terikatnya.

Tabel 4. Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	33.918 ^a	.473	.633

Dengan nilai Nagerkerke R Square yang tertera pada tabel di atas yang bernilai 0,633. Maka dapat disimpulkan bahwa model logistik yang digunakan dapat menjelaskan variabel terikatnya sebaik 63,3% di mana 36,7% lainnya dijelaskan oleh variabel atau faktor lain yang tidak termasuk ke dalam model logistik.

Tabel 5. Classification Table^a

Observed		Predicted			Percentage Correct
		Retensi Karyawan			
		Tidak Tetap Bekerja	Tetap Bekerja		
Step 1	Retensi Karyawan	Tidak Tetap Bekerja	21	4	84.0
		Tetap Bekerja	4	17	81.0
Overall Percentage					82.6

Pada tabel di atas, terlihat bahwa jumlah karyawan yang tidak tetap bekerja diprediksi dengan benar sebanyak 21 orang, sedangkan yang mengalami salah prediksi sejumlah 4 orang. Selain itu, jumlah karyawan yang tetap bekerja berhasil diprediksi dengan tepat sebanyak 17 orang dan 4 orang mengalami salah prediksi. Akurasi dari model logistik ini

bernilai cukup bagus yaitu 82,6%. Selanjutnya akan dilihat besar pengaruh masing-masing faktor dalam mempengaruhi retensi karyawan di rumah sakit Muhammadiyah Mardhatillah.

Tabel 6. Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I. for EXP(B)	
							Lower	Upper
Komponen organisasional	.061	.159	.149	1	.700	1.063	.779	1.451
Faktor kepemimpinan	-.008	.144	.003	1	.955	.992	.748	1.315
Komunikasi	.704	.333	4.485	1	.034	2.022	1.054	3.881
Rancangan pekerjaan	.175	.272	.415	1	.519	1.191	.699	2.030
Kompensasi	.699	.426	2.890	1	.031	2.011	.872	4.636
Peluang karir	-1.104	.750	2.970	1	.014	.331	.076	1.441
Hubungan karyawan	.225	.435	.267	1	.606	1.252	.533	2.940
Constant	- 19.599	6.766	8.392	1	.004	.000		

Jika nilai signifikansi < 0,05, maka berkesimpulan bahwa variabel tersebut berpengaruh signifikan secara parsial. Dari tabel di atas, dapat ditarik kesimpulan hasil uji: Komponen organisasional punya nilai signifikansi 0,7 > 0,05, maka komponen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Faktor kepemimpinan punya nilai signifikansi 0,955 > 0,05, maka faktor kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Komunikasi punya nilai signifikansi 0,034 < 0,05, maka komunikasi

berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Rancangan pekerjaan punya nilai signifikansi $0,519 > 0,05$, maka rancangan pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Kompensasi punya nilai signifikansi $0,031 < 0,05$, maka kompensasi berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Peluang karir punya nilai signifikansi $0,014 < 0,05$, maka peluang karir berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Hubungan karyawan punya nilai signifikansi $0,606 > 0,05$, maka hubungan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi retensi karyawan di rumah sakit Muhammadiyah Mardhatillah, penjelasan dari faktor-faktor tersebut terbagi menjadi 2 sudut pandang, yaitu jika faktor-faktor tersebut mempengaruhi retensi karyawan secara terpisah maupun dalam satu model yang sama. Penjelasannya sebagai berikut: Komponen organisasional berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan secara terpisah namun tidak berpengaruh dalam suatu model. Rancangan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan secara terpisah namun tidak berpengaruh dalam suatu model. Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan secara terpisah namun berpengaruh dalam suatu model. Peluang karir tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan secara terpisah namun berpengaruh dalam suatu model. Hubungan karyawan berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan secara terpisah namun tidak berpengaruh dalam suatu model. Faktor kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan baik secara terpisah maupun dalam suatu model. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan secara terpisah namun berpengaruh dalam suatu model. Maka dapat simpulkan bahwa secara terpisah, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi retensi karyawan antara lain komponen organisasional, rancangan pekerjaan dan hubungan karyawan. Lalu jika dalam suatu model, faktor-faktor yang berpengaruh pada retensi karyawan antara lain komunikasi, peluang karir dan juga kompensasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian diharapkan manajemen Rumah Sakit dalam hal manajemen karyawan dapat melaksanakan monitoring evaluasi berkala terhadap retensi karyawan untuk memonitor optimalnya penyelenggaraan upaya kesehatan. Diharapkan dapat mengoptimalkan variabel-variabel atau faktor-faktor yang berpengaruh signifikan agar dapat mengoptimalkan

retensi karyawan dengan sebaik mungkin.

DAFTAR PUSTAKA

1. Siregar, J. C. Farmasi Rumah Sakit: Teori dan Penerapan. Jakarta: Buku Kedokteran EGC. 2003;
2. Zendrato, Satri Andani. Mengetahui Pentingnya Akreditasi Di Rumah Sakit. 2019.
3. Suwaji, Rifki; SABELLA, Rina Indra. Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap Retensi karyawan PT. Aerofood ACS Kota Surabaya. Jurnal Mitra Manajemen. 3.10: 976-990. 2019;
4. Harvida, D. A., & Wijaya, C. Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan: Sebuah Tinjauan Literatur. JIANA (Jurnal Ilmu Administrasi Negara), 18(2), 13-23. 2020;
5. Srimulyani, V. A., & Jelita, S. P. P. Dampak Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Retensi Karyawan. JRMA (Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi), 10(2), 153-162. 2022;
6. Suhendar, A. D. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal), 7(2), 182-193. 2021;
7. Rizqi, M. A. Turnover Perawat Rumah Sakit. YUME: Journal of Management, 5(2), 562-569. 2022.
8. Wijaya, S. Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Retensi Karyawan. Jurnal Bina Manajemen, 11(1), 199-213. 2022;
9. Damanik, D. D., & Simanjorang, A. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Jurnal Kesmas Prima Indonesia, 4(1), 30-39. 2020;
10. Agustian, W., & Nugroho, K. Analisis Dampak Negatif Dari Terjadinya Konflik Antar Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Kota Palembang. Jurnal Ilmiah Bina Manajemen, 3(2), 122-133. 2020;
11. Muslim, A. Program Retensi Perawat untuk Mengurangi Turnover Perawat Non PNS di Rumah Sakit X. Jurnal Ilmiah Keperawatan Sai Betik, 16(1), 63-69. 2021;
12. Muttaqien, P. F. Kajian Literatur Sistematis Teori Pertukaran Sosial Dalam Hubungan Dua

- Arah. Communicative: Jurnal Dakwah dan Komunikasi, 4(1). 2023;
13. Prawira, M. F., & Marinda, V. S. Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Demokrasi Terhadap Retensi Karyawan. Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan, 5(7), 3102-3110. 2023;
 14. Rony, Z. T., Fitriadi, H., & Widjaja, W. Pengaruh Turnover Intention Dan Kompensasi Terhadap Tingkat Retensi Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Barat. Jurnal Bisnisan: Riset Bisnis dan Manajemen, 5(1), 45-54. 2023;
 15. Adhiyaksa, M., & Sukmawati, A. M. A. Dampak Wisata Bahari bagi Kondisi Ekonomi Masyarakat Desa Kolorai, Kecamatan Morotai Selatan, Kabupaten Pulau Morotai. UNIPLAN: Journal of Urban and Regional Planning, 2(2), 7-18. 2021;
 16. Darmika, N. K. A. P., & Sriathi, A. A. A. Pengaruh Pengembangan Karier, Komitmen Organisasional dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan (Doctoral dissertation, Udayana University). 2019;
 17. Reke, F. R., Moenardy, K., & Andrryani, S. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Kristal Hotel Kupang. Jurnal Bisnis & Manajemen, 15(1), 216-226. 2023;
 18. Riyani, A. F., & Azizah, S. N. Pengaruh Perceived Organizational Support, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Komitmen Afektif Terhadap Retensi Karyawan: Studi Pada Karyawan Non PNS UPTD Puskesmas Kutowinangun. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA), 4(2), 190-206. 2022;
 19. Wirayudha, C. A., & Adnyani, I. G. A. D. *Kompensasi dan Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan BPR Lestari* (Doctoral dissertation, Udayana University). 2020;
 20. Farid, R., & Luvia, G. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Retensi Karyawan pada Karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Batam. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 21-31. 2022;
 21. Suta, I. G. M. A. B., & Ardana, I. K. *Pengaruh Kompensasi, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University). 2019