

KARYA TULIS ILMIAH
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI RETENSI
KARYAWAN DI RUMAH SAKIT ISLAM IBNU SINA
PADANG PANJANG
TAHUN 2023



Oleh:
NIKA MAIKA BELLA
20190006

PROGRAM STUDI D-III ADMINISTRASI RUMAH
SAKITFAKULTAS KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA
BARAT BUKITTINGGI
2023

KARYA TULIS ILMIAH

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI RETENSI
KARYAWAN DI RUMAH SAKIT ISLAM IBNU SINA
PADANG PANJANG TAHUN 2023**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

NIKA MAIKA BELLA

20190006

Telah memenuhi persyaratan untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Seminar Hasil Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.

Bukittinggi, Agustus 2023

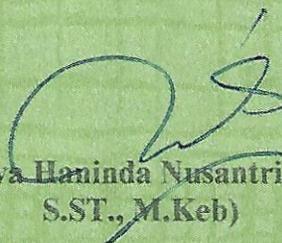
Dosen Pembimbing,

Dosen Pembimbing I



(Elsi Susanti, SE., MM)

Dosen Pembimbing II



(Pagdya Haninda Nusantri Rusdi,
S.ST., M.Keb)

Diketahui/Disetujui

Ka-Prodi D-III Administrasi Rumah Sakit



(Rantih Eadhya Adri, M. Si)

KARYA TULIS ILMIAH

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI RETENSI KARYAWAN
DI RUMAH SAKIT ISLAM IBNU SINA PADANG PANJANG
TAHUN 2023**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

NIKA MAIKA BELLA
20190006

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Komprehensif
Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat Bukittinggi
Pada Tanggal 14 Agustus 2023.
Dan dinyatakan **LULUS**

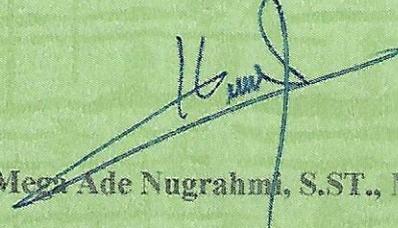
**Tim Penguji
Mengetahui,**

Penguji I,



(Dr. Erpidawati, S.E., M.Pd)

Penguji II,



(Megi Ade Nugrahmi, S.ST., M.Keb)

Pembimbing I,



(Elsi Susanti, S.E., M.M)

Pembimbing II



**(Pagdya Haninda Nusantri Rusdi, S. ST.,
M.Biomed)**

Mengesahkan,

Dekan
Fakultas Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat



(Yuliza Anggraini, S.ST M.Keb)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. DATA PRIBADI

Nama : Nika Maika Bella
Tempat/Tanggal Lahir : Gadut /10 Mei 2002
Alamat : Mata Air Jorong III Kampung
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Status : Belum Menikah
No Hp : 0831-8284-6564
E-mail : Nikabella1406@gmail.com

B. DATA ORANG TUA

1) Nama Orang Tua :

Ayah : Amrizal

Ibu : Susri Yanti

2) Alamat Orang Tua : Mata Air Jorong III Kampung

C. PENDIDIKAN

2007-2008 : TK Al-Hidayah III Kampung
2008-2014 : SD N 25 Gadut
2014-2017 : SMP N 1 Tiltang Kamang
2017-2020 : SMA N 1 Tiltang Kamang
2020-2023 : D-III Administrasi Rumah Sakit, Fakultas
Kesehatan Universitas Muhammadiyah
Sumatera Barat

HALAMAN PERSEMBAHAN



Puji Syukur peneliti ucapkan atas kehadiran Allah SWT atas nikmat dan karunia-Nya. Sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan Karya Tulis Ilmiah ini yang berjudul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2023”, serta diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Ahli Madya Kesehatan Diploma III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.

Segala perjuangan saya sampai di titik ini, saya persembahkan teruntuk orang-orang hebat yang selalu menjadi penyemangat, menjadi alas anku kuat sehingga bisa menyelesaikan karya tulis ilmiah ini.

- 1. Paling utama kedua orang tuaku tersayang dan tercinta, untuk papa (Amrizal) dan mama (Susri Yanti), atas segala pengorbanan yang tulus dan ikhlas serta selalu memberi semangat dan motivasi hingga sampai saat ini sehingga anakmu sampai dititik ini. Terima Kasih telah menjadi support system terbaik.*
- 2. Kepada kakakku (Dini Septarianti) dan abangku (Zenno Gusrizal) yang selalu membantu adikmu ini sejak awal perkuliahan hingga sampai di titik ini baik dukungan secara moril dan finansial. Terima kasih kakak dan abang hebatku.*
- 3. Kepada Elsa Febria Sari Sahabatku sejak SMP sampai Sekarang yang selalu mendengarkan keluh kesah dalam proses penyusunan dan selalu menyemangati dalam hal apapun. Terima Kasih selalu mendengarkan keluh kesah selama ini.*
- 4. Ibuk Elsi Susanti, S.E.,M.M selaku dosen pembimbing, terima kasih atas bimbingan dan arahnya selama ini dan selalu melungkan waktunya disela kesibukan. Mejadi salah satu anak bimbinganmu merupakan nikmat yang selalu saya syukurkan. Terima Kasih Ibuk, semoga semua jerih payahmu terbayarkan dan selalu dilimpahkan kesehatan.*
- 5. Teruntuk teman-teman ARS bp 20 terutama Miftahul Jannah dari sejak awal proses penyusunan Karya Tulis Ilmiah sampai selesai yang selalu berjuang bersama dan selalu saling support hingga selesai. Terima Kasih karna kita sudah sama-sama sampai di titik ini.*
- 6. Terakhir, Terima Kasih untuk diri sendiri (Nika Maika Bella) karna telah mampu berjuang dan berusaha keras sejauh ini. Mampu menyelesaikan proses penyusunan KTI ini dan tidak pernah menyerah sesulit apapun keadaan Dan telah mampu berjuang sampai di titik ini. Dan semua ini merupakan penghargaan yang sangat patut dibanggakan untuk diri sendiri (Aku Sayang Aku).*

“Masa depan adalah milik mereka yang percaya dengan impiannya dan jangan biarkan impianmu dijajah oleh pendapat orang lain”

Progam Studi D-III Administrasi Rumah Sakit

ABSTRAK

Oleh : Nika Maika Bella

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

Retensi karyawan merupakan proses karyawan terdorong untuk bersama organisasi. Berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan peneliti pada bulan Agustus tahun 2022 di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang, terlihat bahwa masih ada karyawan yang keluar dari pekerjaannya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang tahun 2023.

Penelitian ini dilaksanakan pada 10 Mei-20 Mei 2023 di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang dengan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 58 karyawan.

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

Berdasarkan hasil penelitian retensi karyawan di Rumah Sakit dapat disimpulkan 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.

Hospital Administration D-III Departement

Faculty of Health UM West Sumatra

Scientific papers

August, 2023

ABSTRACT

By: Nika Maika Bella

Factors Affecting Employee Retention at Ibnu Sina Padang Panjang Islamic Hospital in 2023

Employee retention is a process of employees being encouraged to stay with the organization. Based on the results of an initial survey conducted by researchers in August 2022 at the Ibnu Sina Padang Panjang Islamic Hospital, it appears that there are still employees who have left their jobs. The purpose of this study was to determine the factors that influence employee retention at the Ibnu Sina Padang Panjang Islamic Hospital in 2023.

This research was conducted on 10 May-20 May 2023 at the Ibnu Sina Islamic Hospital Padang Panjang using a descriptive method with a quantitative approach with a total sample of 58 employees.

The results showed that out of 58 respondents, 24 people (41.4%) had a bad perception of employee retention, 34 people (58.6%) had a good perception of employee retention, 23 people (39.7%) had a bad perception of organizational component, 35 people (60.3%) had a good perception of organizational components, 21 people (36.2%) had a bad perception of career opportunities, 37 people (63.8%) had a good perception of career opportunities, 22 people (37.9%) had a bad perception of rewards, 36 people (62.1%) had a good perception of rewards, 30 people (51.7%) had a bad perception of work and task design, 28 people (48.3%) have a good perception of job design, 18 people (31.0%) have a bad perception of employee relations, 40 people (69%) have a good perception of employee relations.

Based on the results of employee retention research in hospitals, it can be concluded that the organizational components, career opportunities, rewards, and employee relations are found to be mostly good, while the job design is still not good. It is hoped that the Ibnu Sina Padang Panjang Islamic Hospital will increase employee retention, especially towards job designs by improving the quality of job designs.

Keywords: Employee Retention, Organizational Components, Career Opportunities, Rewards, Job Design, Employee Relations.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT atas nikmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah penelitian yang berjudul “ Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan DiRumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2023” tepat pada waktunya.

Karya Tulis Ilmiah ini disusun guna memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan Program Diploma III di Program Studi Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.

Adapun tujuan dari karya tulis ilmiah untuk mengetahui gambaran faktor-faktor retensi karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang tahun 2023.

Peneliti menyadari bahwa karya tulis ilmiah penelitian ini tidak lepas dari dukungan, bantuan dan bimbingan berbagai pihak. Khususnya peneliti ucapkan terimakasih kepada pihak yang sudah terlibat langsung :

1. Bapak Dr. Riki Saputra, MA, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
2. Ibu Yuliza Anggraini, S. ST. M.Keb, selaku Dekan Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
3. Ibu Rantih Fadhlya Adri, M.Si, selaku Ketua Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
4. Ibu Elsi Susanti, SE., MM selaku Dosen Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat dan sekaligus pembimbing I yang telah banyak membantu, memberikan masukan, serta dukungan terkait proposal penelitian ini.

5. Ibu Pagdya Haninda Nusantri Rusdi, S.ST., M. Biomed selaku Dosen Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat dan sekaligus pembimbing II yang telah banyak membantu, memberikan masukan, serta dukungan terkait proposal penelitian ini.
6. Bapak/Ibu Dosen Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat yang telah banyak memberi ilmu dan bimbingan selama ini.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa penulisan karya tulis ilmiah penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, peneliti menerima kritik maupun saran yang membangun untuk menyempurnakan penyusunan karya tulis ilmiah penelitian ini.

Bukittinggi, Januari 2023

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR SINGKATAN	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A.Latar Belakang	1
B.Identifikasi Masalah.....	5
C.Batasan Masalah	5
D.Rumusan Masalah.....	5
E.Tujuan Penelitian	5
1.Tujuan Umum.....	6
2.Tujuan Khusus	6
F.Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A.Kajian Teori	8
1.Rumah Sakit	8
a.Pengertian Rumah Sakit.....	8
b.Fungsi Rumah Sakit.....	8
c.Sumber Daya Manusia Rumah Sakit	9
2.Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
a.Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
b.Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
c.Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
3.Retensi Karyawan.....	17
a.Pengertian Retensi Karyawan	17
b.Faktor-Faktor Penentu Retensi Karyawan	18
c.Proses Manajemen Retensi Karyawan	25
d.Strategi Mempertahankan Karyawan	27
e.Tujuan Retensi Karyawan	31
f.Manfaat Retensi Karyawan	34
B.Kerangka Teori.....	36
C.Kerangka Konsep	37
D.Defenisi Operasional.....	39
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	41
A.Pendekatan Penelitian / Jenis Penelitian	41
B.Lokasi dan Waktu Penelitian	41
C.Populasi dan Sampel	42

D.Sumber Data.....	44
E.Metode Pengumpulan data	45
F.Instrumen Penelitian	45
G.Teknik Analisa Data	46
BAB IV HASIL PEMBAHASAN	48
A.Gambaran Lokasi Penelitian	48
B.Hasil Penelitian	59
C.Pembahasan dan Hasil Penelitian	65
BAB V PENUTUP	73
A.Kesimpulan	73
B.Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN.....	77



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Keluar di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang 2020-2022.....	4
Tabel 2.2 Definisi Operasional	39
Tabel 4.1 Tabel Distribusi Frekuensi Berdasarkan Karakteristik responden di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2023	60
Tabel 4.2 Tabel Distribusi Frekuensi Berdasarkan Retensi Karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2023	63
Tabel 4.3 Tabel Distribusi Frekuensi Berdasarkan Komponen Organisasi di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2023	63
Tabel 4.4 Tabel Distribusi Frekuensi Berdasarkan Peluang Karir di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2023.....	64
Tabel 4.5 Tabel Distribusi Frekuensi Berdasarkan Penghargaan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2023.....	64
Tabel 4.6 Tabel Distribusi Frekuensi Berdasarkan Rancangan Pekerjaan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2023	65
Tabel 4.7 Tabel Distribusi Frekuensi Berdasarkan Hubungan Karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2023	65



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori.....	37
Gambar 2.2 Kerangka Konsep	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi RSI Ibnu Sina Padang Panjang	52



DAFTAR SINGKATAN

HRM : *Human Resource Manajement*

SDM : Sumber Daya Manusia

SDMK : Sumber Daya Manusia Kesehatan

MSDM : Manajemen Sumber Daya Manusia



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 : Pelaksanaan Penelitian
- Lampiran 3 : Data Karyawan *Turnover* 2020, 2021, 2022
- Lampiran 4 : Surat Izin Penelitian
- Lampiran 5 : Surat Balasan Penelitian
- Lampiran 6 : Kartu Bimbingan



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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).

Pelayanan rumah sakit tidak terlepas dari *Human Resource Management* (HRM) yang kompetitif, yang merupakan unsur penting kemajuan rumah sakit di era globalisasi saat ini. Rumah sakit perlu menawarkan berbagai layanan untuk dapat bersaing dan dengan demikian menjadi pilihan utama bagi masyarakat. Untuk meningkatkan mutu pelayanan, salah satu faktor penting yang diperhatikan rumah sakit adalah sumber daya manusia (Hasibuan, 2018).

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2012 tentang Sistem Kesehatan Nasional, sumber daya manusia kesehatan adalah tenaga kesehatan strategis dan tenaga pendukung/penunjang kesehatan yang terlibat dan bekerja serta mengabdikan dirinya dalam upaya dan manajemen kesehatan.

Sumber daya manusia kesehatan (SDMK) merupakan salah satu komponen penting dalam pembangunan kesehatan. SDMK diperlukan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan yang optimal dan juga sebagai pelaksana upaya dan pelayanan kesehatan untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan (Kemenkes , 2020). Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang berkinerja tinggi memegang peranan utama dalam menjalankan perusahaan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, organisasi perlu menghargai seluruh aspek karyawan agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja tinggi (Bruce, 2013).

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 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 *turnover* 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. Hasil uji korelasi Chi-Square menunjukkan nilai p value $0,028 < \alpha$ $0,05$ yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara retensi karyawan terhadap produktivitas kerja. Dan hasil koefisien korelasi retensi karyawan dengan produktivitas kerja sebesar 0,341 yang berarti keeratan hubungan cukup. ia menyarankan agar pihak manajemen Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun untuk meningkatkan rancangan tugas dan pekerjaan dengan menempatkan karyawan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki serta beberapa hal yang menunjang semangat kerja karyawan sehingga produktivitas karyawan meningkat.

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 didapat peneliti dari Unit SDM & Diklat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang, tercatat adanya peningkatan angka *turnover* karyawan setiap tahunnya dalam tiga tahun terakhir, yaitu sejak tahun 2020 sampai dengan 2022. Berikut rincian *turnover* karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang.

Tabel 1.1
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>Turnover</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 *turnover* 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 diatas, 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” studi kasus di rumah sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2023.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah yang terjadi yaitu:

- a. Rancangan tugas atau beban kerja yang diberikan kepada karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang tidak sesuai dengan jumlah karyawan.
- b. Karyawan yang merasa penghargaan yang diberikan tidak sesuai dengan hasil yang mereka capai.
- c. Karyawan yang jarang diberikan promosi, atau pengembangan karir, tidak diberikan merata hanya kepada orang tertentu.
- d. Adanya hubungan yang kurang harmonis antara sesama karyawan maupun atasannya.
- e. Tujuan atau perencanaan dari komponen organisasi yang tidak jelas dari kepemimpinan organisasi.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih terarah dan lebih fokus, maka penulis memandang permasalahan penelitian yang perlu diangkat dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu yang hanya berfokus dengan “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Retensi Karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2023”.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui “Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang tahun 2023?”.

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang

2. Tujuan Khusus

- a. Diketuainya distribusi frekuensi karyawan tentang komponen organisasi di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang
- b. Diketahui distribusi frekuensi karyawan tentang peluang karir di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang
- c. Diketuainya distribusi frekuensi karyawan tentang penghargaan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang
- d. Diketuainya distribusi frekuensi karyawan tentang rancangan tugas dan pekerjaan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang
- e. Diketuainya distribusi frekuensi karyawan tentang hubungan karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Bagi Rumah Sakit

Dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau informasi dan penilaian (evaluasi) kepada rumah sakit untuk meningkatkan Retensi Karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang dalam rangka meningkatkan keberhasilan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

2. Manfaat Bagi Fakultas Kesehatan UM Sumbar

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan panduan untuk mahasiswa Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah SumateraBarat yang akan datang.

3. Manfaat Bagi Peneliti

Proposal sebagai tambahan ilmu pengetahuan, pengalaman dan keterampilan bagi peneliti didalam bidang Administrasi Rumah Sakit mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan dan juga untuk memenuhi persyaratan akademik dalam menyelesaikan studi pada prodi DIII-Administrasi Rumah Sakit.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Rumah Sakit

a. Pengertian Rumah Sakit

Menurut definisi WHO (*World Health Organization*), rumah sakit adalah organisasi dan bagian integral dari pelayanan kesehatan, yang fungsinya memberikan pelayanan menyeluruh, kuratif dan preventif bagi masyarakat (WHO, 2019). Menurut Peraturan Menteri Kesehatan No. HK. 01.07/MENKES/1128/202 rumah sakit adalah lembaga.

Pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kedokteran perorangan secara menyeluruh yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Kepmenkes RI, 2022). Rumah sakit adalah suatu organisasi yang menyediakan pelayanan medis, asuhan keperawatan, diagnosis penyakit dan pengobatan penyakit kepada pasien melalui tenaga medis profesional yang terorganisir dan infrastruktur medis yang permanen (Nisak, 2020).

b. Fungsi Rumah Sakit

Berdasarkan Peraturan Menteri kesehatan Republik Indonesia No. 44 tahun 2018 mengenai fungsi Rumah Sakit, menjelaskan bahwa fungsi rumah sakit adalah sebagai berikut:

- Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit;

- Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang peripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis;
- Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dan pemberian pelayanan kesehatan;
- Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dan memperhatikan etika ilmu pengetahuan di bidang kesehatan.

c. Sumber Daya Manusia Rumah Sakit

Sumber daya manusia atau tenaga kerja di rumah sakit sangatlah kompleks karena terdiri dari berbagai profesi. Berbagai ketenagaan dirumah sakit tertuang dalam Undang-undang No. 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit. Dalam Undang-undang tersebut disebutkan bahwa:

- 1) Tenaga Medis adalah seorang lulusan fakultas kedokteran atau kedokteran gigi dan pasca sarjananya yang memberikan pelayanan medis dan pelayanan penunjang medis. Tenaga medis dengan pendidikan sebagai berikut:
 - a. Dokter umum dan dokter gigi
 - b. Dokter spesialis paru, dokter sub spesialis paru, dokter spesialis radioterapi, dokter spesialis anak, dokter spesialis penyakit dalam, dokter spesialis jantung, dokter spesialis bedah thoraks.

c. Dokter spesialis radiologi, dokter spesialis patologi klinik, dokter spesialis patologi anatomi, dokter spesialis anestesi, dokter spesialis rehabilitasi medik.

2) Tenaga Paramedis Keperawatan adalah seorang lulusan sekolah atau akademi perawat kesehatan yang memberikan pelayanan perawatan paripurna. Tenaga Paramedis dengan pendidikan sebagai berikut:

- a) Sarjana Keperawatan
- b) Akademi Kebidanan
- c) Akademi Keperawatan
- d) Akademi Gigi
- e) Perawat Gigi

3) Tenaga Paramedis Non Keperawatan adalah seorang lulusan sekolah kesehatan atau akademi kesehatan lainnya yang memberikan pelayanan penunjang. Tenaga Paramedis Non Keperawatan dengan pendidikan sebagai berikut:

- a) Apoteker
- b) Sarjana Kesehatan Masyarakat
- c) Akademi Gizi
- d) Ahli Madya Kesehatan Lingkungan
- e) Ahli Madya Rekam Medik
- f) Fisioterapis
- g) Analisis Ahli Kesehatan

h) Perawat Anestesi

4) Tenaga Non Medis adalah seorang yang mendapatkan pendidikan ilmu pengetahuan yang tidak termasuk pendidikan angka 1, 2 dan 3 di atas.

Tenaga Non Medis dengan pendidikan sebagai berikut:

- a) S2 Perumahsakitan/manajemen
- b) Sarjana Ekonomi
- c) Sarjana Hukum
- d) Sarjana Administrasi
- e) Akademi Komputer
- f) Dan lain-lain.

3. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Luther Gulick, 2019). Manajemen sumber daya manusia adalah sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif guna mencapai tujuan organisasi (Nasir et al., 2020).

Menurut Drs. Malayu S. P (2019) Hasibuan dalam bukunya, mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Edwin B. Flippo dalam Luther Gulick, (2019) MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan

pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat.

Dari beberapa pengertian diatas mengenai manajemen sumber daya manusia diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah upaya dari suatu organisasi atau perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dalam rangka mencapai tujuan atau target dari perusahaan atau organisasi tersebut.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi (Luther Gulick, 2019):

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

Karena organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan juga mencakup beberapa hal di antaranya:

- a. Analisis pekerjaan, yaitu aktivitas yang dilakukan untuk memperoleh informasi tentang suatu pekerjaan. Berdasarkan informasi tersebut akan diketahui uraian (*description*) dan syarat- syarat (*requirement*) yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu.
- b. Perencanaan SDM, yaitu kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi. Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses secara sistematis untuk menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan dengan ketersediaan sumberdaya manusia baik yang bersumber dalam maupun luar organisasi diperkirakan pada suatu periode tertentu.

- c. Rekrutmen, kegiatan ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam mengisi kekosongan-kekosongan pada posisi-posisi tertentu dalam organisasi.
- d. Seleksi SDM, kegiatan ini dilakukan untuk memperoleh kualitas tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- e. Penempatan SDM, kegiatan ini sebagai penempatan tenaga kerja kerja sesuai dengan bakat dan kemampuannya.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses penigkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak di artikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian mencakup beberapa hal lain di antaranya:

- a. Motivasi kerja, merupakan dorongan kerja kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.
- b. Kepuasan kerja, merupakan cara karyawan untuk merasakan pekerjaannya. Kepemimpinan, kemampuan untuk memengaruhi individu dan kelompok untuk mencapai sasaran.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik di lakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai dan pendidik serta pedoman kepada internal dan eksternal konsistensi

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan lembaga pendidikan dan norma- norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang darisatu perusahaan. Pemberhentian ini di sebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan lembaga pendidikan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rothstein dalam Nasir et al., (2020) menjelaskan bahwa tujuan manajemen adalah untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi, atau secara lebih spesifik untuk meningkatkan produktifitas, kepuasan kerja, loyalitas, dan menurunkan kemalasan kerja karyawan. Pandangan lain tentang tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai mana dikemukakan oleh Cushway adalah sebagai berikut:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjayang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer ini mencapai tujuan.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antarpekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.

7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

4. Retensi Karyawan

a. Pengertian Retensi Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson dalam (Nasir et al., 2020), retensi merupakan upaya untuk mempertahankan karyawan atau pegawai agar tetap berada dalam organisasi guna bekerja bersama mencapai tujuan organisasi.

Menurut Susilo dalam Pradipta & Suwandana (2019) retensi karyawan merupakan kemampuan yang dimiliki perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki potensi untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Retensi karyawan (*employee retention*) juga merupakan keinginan karyawan untuk bertahan di dalam suatu perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Karyawan harus diperhatikan dan dikelola secara baik oleh manajer untuk menghindari hal seperti, *turnover*, menurunnya semangat kerja, loyalitas, sikap dan disiplin karyawan. Oleh karena itu, penting organisasi atau perusahaan mengelola dan memperhatikan dengan baik retensi karyawan sebagai bentuk tanggung jawab terhadap SDM yang berkelanjutan.

Dari beberapa pengertian di atas mengenai retensi karyawan dapat ditarik kesimpulan bahwa retensi karyawan atau pegawai merupakan suatu proses atau upaya yang dilakukan oleh perusahaan atau institusi dalam mempertahankan karyawan yang potensial agar loyal terhadap perusahaan atau institusi dalam waktu yang lama.

Untuk melihat retensi karyawan suatu organisasi maka dilihat dari data *turnover* (perputaran) karyawan. Menurut Abdulah dalam (Mujiati & Dewi, 2016) mengatakan bahwa *turnover* adalah pergerakan keluarnya tenaga kerja

dari tempatnya bekerja. Perputaran karyawan yang sukarela atau karyawan yang ingin meninggalkan organisasi karena keinginannya sendiri yang disebabkan oleh banyak faktor, termasuk oleh peluang karir, gaji, pengawasan, geografi dan alasan keluarga atau pribadi.

b. Faktor-Faktor Penentu Retensi Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson dalam tulisan Nurhidayati (2016), survei terhadap karyawan terus menerus menunjukkan bahwa peluang karir dan penghargaan merupakan dua penentu retensi karyawan yang paling penting. Terakhir, rancangan tugas atau faktor kerja serta hubungan karyawan yang adil dan suportif dengan orang lain dalam organisasi tersebut memberi kontribusi untuk retensi karyawan. Lebih lanjut dijelaskan oleh Mathis dan Jackson dalam Nasir et al., 2020 mengenai faktor-faktor penentu retensi karyawan :

1. Komponen Organisasi

Beberapa komponen organisasional mempengaruhi karyawan dalam memutuskan apakah bertahan atau meninggalkan institusi. Institusi yang memiliki budaya dan nilai yang positif dan berbeda memiliki tingkat retensi karyawan lebih tinggi. Strategi, peluang dan manajemen organisasional di mana organisasi memiliki perencanaan masa depan dan tujuan yang ditetapkan dengan jelas juga berpengaruh terhadap tingginya angka retensi karyawan. Serta organisasi dengan karyawan yang merasa dikelola dengan baik dan memiliki kontinuitas dan keamanan kerja yang tinggi cenderung memiliki angka retensi karyawan yang lebih tinggi.

Budaya organisasional adalah pola nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan peraturan perilaku bagi anggota organisasional. Ada banyak contoh yang dapat diberikan mengenai karyawan teknis utama, profesional dan administratif yang meninggalkan perusahaan karena budaya perusahaan yang tidak menghargai orang lain. Sebaliknya, menciptakan budaya yang menghargai orang memungkinkan beberapa perusahaan untuk menarik dan memelihara karyawan dengan baik.

Nilai organisasional juga dilihat sebagai faktor yang paling memengaruhi maksud para karyawan untuk tinggal bersama para pemberi kerja mereka saat ini. Karyawan yang yakin bahwa mereka dapat mempercayai para kepemimpinan organisasi. Tempat kerja dianggap baik jika perusahaan tersebut memiliki tujuan yang ditetapkan dengan jelas yang membuat para manajer dan karyawan untuk bertanggung jawab atas pencapaian hasil. Di sisi lain, organisasi yang memiliki kontinuitas kerja yang tinggi cenderung memiliki retensi karyawan yang lebih tinggi.

Komponen organisasional lain yang memengaruhi retensi karyawan berhubungan dengan strategi, peluang dan manajemen organisasi tersebut. Komponen ini terkait dengan bagaimana persepsi atau pandangan karyawan terhadap kualitas perencanaan masa depan dari kepemimpinan organisasi.

2. Peluang Karir

Usaha pengembangan karir organisasional dapat mempengaruhi tingkat retensi karyawan secara signifikan. Peluang untuk perkembangan

pribadi memunculkan alasan mengapa individu mengambil pekerjaannya saat ini dan mengapa mereka bertahan. Faktor-faktor yang mendasarinya adalah pelatihan karyawan secara berlanjut yang dilakukan institusi, pengembangan dan bimbingan karir terhadap karyawan, serta perencanaan karir formal dalam suatu organisasi. Menurut W.J.S. Poerwadarminta dalam Donosuko (2019) karir adalah Kemajuan dalam kehidupannya; perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan, jabatan dan sebagainya; misalnya karir itu dicapainya dengan bekerja keras dan berdisiplin.

Menurut Gomes dalam Handoko et al., (2018) mengatakan pengembangan karir merupakan gabungan dari kebutuhan pelatihan di masa yang akandatang dan perencanaan sumber daya manusia (SDM). Dari sudut pandang pegawai atau karyawan, pengembangan karir memberikan gambaran mengenai jalur-jalur karir di masa yang akan datang didalam organisasi dan menandakan kepentingan jangka panjang dari organisasi terhadap para karyawan atau pegawainya.

Seseorang yang bekerja bukan untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja dan tidak seringkali pindah. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri (peluang pendidikan dan pelatihan). Sebaliknya, orang-orang akan meninggalkan perusahaan bila jaminan karir ini kurang jelas dan kurang di informasikan kepada mereka.

3. Penghargaan

Penghargaan nyata yang diterima karyawan berbentuk gaji, insentif dan tunjangan. Ketiga hal tersebut memang merupakan alasan untuk bertahan atau keluar dari organisasi, namun bukan merupakan satu-satunya alasan. Karyawan cenderung bertahan apabila memperoleh penghargaan yang kompetitif. Penghargaan yang kompetitif tersebut dapat dilakukan dalam bentuk gaji dan tunjangan yang kompetitif, penghargaan berdasarkan kinerja, pengakuan terhadap karyawan serta tunjangan dan bonus spesial.

Dalam hal ini, penghargaan yang dimaksud adalah terkait dengan kompensasi dan pengakuan. Hal yang terpenting mengenai kompensasi adalah praktik kompensasi yang kompetitif, maksudnya adalah gaji dan tunjangan harus dekat dengan apa yang diberikan oleh perusahaan lain dan apa yang diyakini oleh karyawan sesuai dengan kapabilitas, pengalaman dan kinerjanya. Kompensasi yang diterima karyawan juga harus berdasarkan atas kinerja karyawan. Apabila seorang karyawan menerima kenaikan gaji yang hampir sama dengan karyawan lain yang memiliki produktivitas rendah dan ketidakhadirannya lebih banyak maka akan menimbulkan rasa ketidakadilan. Hal ini yang mendorong seseorang untuk mencari pekerjaan lain yang memberikan kompensasi didasarkan pada kinerjanya (Nurhidayati, 2016).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi finansial

seperti atau non finansial seperti diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun (Siti Mujanah, 2019).

Kompensasi yang baik harus mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan untuk memperoleh, memperkerjakan, dan mempertahankan karyawan. Bagi organisasi atau perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan tingkat *turnover* karyawan tinggi. Perusahaan menjadi terancam kehilangan karyawan potensial (Siti Mujanah, 2019).

Menurut Notoadmojo dalam Rozzaid et al., (2015) menyatakan bahwa ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:

a. Menghargai prestasi kerja

Pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan perusahaan terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku – perilaku atau performance karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh karyawan misalnya produktivitas yang tinggi.

b. Menjamin keadilan

Kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam perusahaan, masing – masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja.

c. Mempertahankan karyawan

Kompensasi yang baik akan membuat para karyawan akan lebih betah bekerja pada perusahaan sehingga hal tersebut dapat mencegah keluarnya karyawan dari perusahaan tersebut.

d. Memperoleh karyawan yang bermutu

Kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan. Dengan banyaknya pelamar atau calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memiliki karyawan yang terbaik.

e. Pengendalian biaya

Kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di perusahaan lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

4. Rancangan Tugas

Faktor mendasar yang mempengaruhi retensi karyawan adalah sifat dari tugas dan pekerjaan yang dilakukan. Rancangan tugas dan pekerjaan yang baik harus memperhatikan unsur tanggung jawab dan otonomi kerja, fleksibilitas kerja karyawan, kondisi kerja yang baik (faktor fisik dan non-

fisik), dan keseimbangan kerja atau kehidupan karyawan. Faktor-faktor seperti ruang, pencahayaan, suhu, kegaduhan, tata ruang serta faktor fisik dan lingkungan kerja yang aman dari risiko kecelakaan dapat memengaruhi retensi karyawan.

Fleksibilitas dan pemberian otonomi dalam melaksanakan pekerjaan juga mendukung retensi karyawan. Hal ini akan berpengaruh terhadap tekanan beban kerja jika tidak ada fleksibilitas dalam pekerjaan. Perusahaan yang ingin memelihara karyawannya harus mengawasi beban kerja yang diberikan kepada karyawannya. Jika tuntutan terlalu tinggi, maka para karyawan akan cenderung mengganti pekerjaan ke instansi lain untuk mengurangi bebannya (Sofyandi, 2008)

5. Hubungan Karyawan

Faktor terakhir yang diketahui mempengaruhi retensi karyawan didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Hubungan karyawan termasuk perlakuan adil atau tidak diskriminatif bagi setiap karyawan, dukungan yang berasal dari supervisor atau manajemen, serta hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja.

Menurut Bangun (2012) mengatakan bahwa manusia umumnya menyukai hidup berkelompok karena kelemahan pada dirinya akan dapat dibantu rekannya yang lain, demikian pula manusia suka menyumbangkan kelebihan yang ada pada dirinya kepada orang yang membutuhkannya. Pada sifat manusia terdapat jiwa saling tolong menolong sehingga bersosial merupakan kebutuhan setiap manusia. Abraham Maslow pada

teori kebutuhan hirarki, mengatakan bahwa kebutuhan sosial merupakan kebutuhan manusia tingkat tiga.

Dalam sebuah perusahaan sangat sedikit manusia dapat menyelesaikan pekerjaannya sendiri tanpa dibantu orang lain. Banyak orang yang mengundurkan diri sebagai anggota organisasi karena hubungan yang kurang harmonis dengan rekan sekerjanya. Pada prinsipnya, berorganisasi berarti membentuk kelompok atau tim yang bekerjasama dan saling mengisi antar satu sama lain untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi akan berhasil mencapai tujuannya dengan membentuk kelompok kerja yang efektif.

c. Proses Manajemen Retensi Karyawan

Bagi profesional SDM dan organisasi sangat penting mempunyai proses yang digunakan untuk mengatur retensi karyawan. Apabila dibiarkan begitu saja atau kurang diperhatikan maka retensi karyawan kemungkinan besar tidak berhasil. Berikut ini adalah proses manajemen retensi karyawan menurut Mathis dan Jackson dalam (Nurhidayati, 2016):

1. Pengukuran dan Penilaian Retensi Karyawan.

Untuk memastikan bahwa tindakan yang tepat diambil untuk meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi perputaran, keputusan manajemen lebih membutuhkan data dan analisis daripada kesan subjektif. Oleh karena itu, adalah penting untuk mempunyai beberapa jenis ukuran dan analisis yang berbeda.

- a. Mengukur perputaran, dimana angka perputaran untuk sebuah organisasi dapat dihitung dengan cara yang berbeda. Rumus yang biasa digunakan untuk mengukur perputaran, yaitu persentase dari membandingkan antara jumlah karyawan yang berhenti selama satu periode dengan jumlah total karyawan di pertengahan periode tersebut. Data perputaran karyawan dapat dikumpulkan dan dianalisis dengan melihat pekerjaan dan tingkat jabatan, unit kerja, alasan keluar, lamanya kerja, pendidikan dan pelatihan serta penilaian kinerja.
- b. Memperkirakan biaya perputaran dengan mempertimbangkan biaya perekrutan, biaya pelatihan, biaya produktivitas dan biaya pemberhentian.
- c. Survei karyawan dapat digunakan untuk mendiagnosa bidang masalah tertentu. Jenis survei yang digunakan oleh banyak organisasi adalah survei sikap yang berfokus pada perasaan dan keyakinan para karyawan tentang pekerjaannya dan organisasi. Survei karyawan berfungsi sebagai cara untuk mendapatkan data tentang cara para karyawan memandang pekerjaan, supervisormereka, rekan kerja.
- d. Kebijakan dan praktik organisasional, survei ini dapat menjadi awal mula untuk mengurangi perputaran dan meningkatkan retensi karyawan untuk periode waktu yang lebih lama.
- e. Wawancara keluar kerja, dimana individu diminta untuk menyebutkan alasan mereka meninggalkan organisasi.

Berdasarkan hasil dari data pengukuran dan penilaian retensi karyawan, maka berbagai intervensi sumber daya manusia dapat dilakukan untuk memperbaiki retensi karyawan dan mengendalikan perputaran. Beberapa cara yang dapat dilakukan adalah pada saat perekrutan maka pekerjaan yang akan diberikan harus diuraikan secara realistis sehingga kenyataan pekerjaan sesuai dengan harapan-harapan karyawan baru. Cara lainnya yaitu meningkatkan proses seleksi agar dapat menyesuaikan para pelamar dengan pekerjaan secara lebih baik. Faktor lain yang juga penting adalah kompensasi karena sistem gaji yang kompetitif, adil dan pantas dapat membantu mengurangi perputaran karyawan.

2. Evaluasi dan Tindak Lanjut

Setelah usaha intervensi retensi karyawan diimplementasikan maka penting untuk melakukan evaluasi atas usaha tersebut serta tindak lanjut dan penyesuaian yang tepat. Usaha evaluasi dapat dilakukan dengan meninjau kembali data perputaran karyawan dan menelusuri hasil *interview*.

d. Strategi Mempertahankan Karyawan

Upaya untuk dapat mempertahankan karyawan yang berkinerja unggul tidak dilakukan secara mendadak atau secara insidental, tetapi harus menjadi bagian integral dari program manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan. Maka organisasi pada dasarnya harus mampu membuat karyawan puas dengan menerapkan strategi yang tepat di antara pilihan strategi berikut ini (Suparyadi, 2016) :

1. Kompensasi

Strategi kompensasi merujuk pada kebijakan pemberian kompensasi kepada karyawan, baik selama masih aktif melaksanakan pekerjaannya di organisasi, maupun ketika karyawan sudah pensiun. Mengacu pada hasil penelitian yang dilakukan oleh MetLife di atas, maka kini perusahaan-perusahaan perlu lebih mencermati pemberian kompensasi yang diberikan oleh pesaing, maksudnya adalah agar karyawan sendiri, terutama karyawan yang memiliki kinerja unggul atau keahlian yang khusus tidak membelot ke perusahaan pesaing karena tertarik oleh tawaran kompensasi yang akan diberikan.

Kompensasi hendaknya memperinci komponen-komponen yang diberikan kepada karyawan, dengan maksud agar karyawan mengetahui apa saja dan berapa yang mereka terima. Angka-angka yang tertera pada gaji pokok, tunjangan jabatan, tunjangan transpor, lembur, dan lain-lain akan dimaknai sebagai seberapa tinggi perusahaan menghargai karyawan dan juga karyawan juga akan mengetahui apakah perbedaan kompensasi itu telah memiliki keadilan internal dan eksternal.

2. Penghargaan

Penghargaan adalah sesuatu yang diberikan kepada karyawan yang kinerjanya melebihi apa yang diharapkan oleh perusahaan, misalnya produk yang dihasilkan melebihi target telah ditentukan oleh perusahaan, dan lain-lain. Penghargaan yang diberikan hendaknya setimpal dengan prestasi yang ditunjukkan oleh karyawan, agar dengan demikian mereka

merasa dihargai secara layak oleh perusahaan, misalnya dalam bentuk bonus finansial, beasiswa, tiket rekreasi bersama keluarganya atau promosi jabatan dan lain-lain. Kadang kala karyawan tidak menilai apa dan beberapa sesuatu yang mereka terima dari perusahaan sebagai bentuk penghargaan itu tetapi mereka lebih menilai tentang pengakuannya bahwa mereka itu telah berprestasi. Karyawan yang diakui prestasinya akan merasa diperhatikan dan dihormati oleh pimpinan dan karyawan lainnya sehingga hal ini menumbuhkan kebanggaan pada diri karyawan tersebut.

3. Jenjang karir yang jelas

Pola karier karyawan dapat memberikan gambaran sejak awal tentang perjalanan karier seseorang dalam suatu organisasi, di mana setiap orang dapat mengetahui bahwa apabila ia bekerja pada organisasi tersebut akan dapat menduduki posisi jabatan apa saja, dan persyaratan apa saja yang harus dimiliki untuk dapat menduduki posisi jabatan tertentu. Karyawan yang sejak awal menjadi anggota organisasi itu perlu diberi penjelasan tentang pola karier ini dan bagaimana kebijakan organisasi dalam merekrut karyawan, apakah mengutamakan karyawan internal atau mengambil calon karyawan dari luar organisasi.

Setiap karyawan pada umumnya selalu mengharapkan memiliki jenjang karier yang terus meningkat, bahkan sampai pada puncak pimpinan organisasi. Sesuai dengan teori motivasi yang dikemukakan beberapa ahli, latar belakang atau motivasi seseorang ingin menduduki posisi jabatan yang makin tinggi itu bermacam-macam, seperti ingin

berprestasi, ingin diakui, ingin berkuasa, dan lain-lain. Disamping itu, dengan posisi jabatan yang makin tinggi, seseorang akan memperoleh pendapatan yang makin tinggi pula, artinya bahwa makin sejahtera secara finansial.

4. Pemberdayaan karyawan

Dengan adanya berbagai tantangan dan persaingan yang makin tinggi, organisasi perlu secara terus-menerus mencermati manuver-manuver yang dilakukan oleh para pesaing, dengan maksud untuk melakukan langkah-langkah antisipasi agar manuver pesaing tersebut tidak merugikan organisasi sendiri. Tingkat persaingan yang makin tinggi juga mengharuskan organisasi untuk lebih memerhatikan tentang kepuasan pelanggan, artinya adalah bahwa apabila ketidakpuasan pelanggan tidak direspons secara positif, maka bukan tidak mungkin mereka ini akan beralih mengonsumsi produk pesaing yang dapat memberikan kepuasan lebih baik.

Untuk dapat melakukan langkah-langkah antisipasi terhadap *maneuver* pesaing dan kemungkinan terjadinya ketidakpuasan pelanggan organisasi perlu mengumpulkan informasi sebanyak mungkin. Untuk keperluan mendapatkan informasi sebanyak mungkin ini, organisasi dapat memberdayakan karyawan dilakukan memilih memprioritaskan retensi karyawan, yaitu pengusaha di bidang ritel sebesar 62 persen dan sektor jasa 59 persen (Suparyadi, 2016).

Studi yang melibatkan 1.200 orang karyawan itu menemukan

hubungan yang erat antara berbagai benefit dengan kepuasan dalam bekerja. Tujuh dari sepuluh karyawan menganggap bahwa hal itu merupakan faktor penyebab mereka masih di situ. merupakan alasan mereka untuk bergabung dengan perusahaan mereka saat ini dan sembilan dari sepuluh karyawan hal itu merupakan faktor penyebab mereka masih bertahan di situ. Hubungan erat antara kepuasan terhadap benefit dan kepuasan terhadap kerja mengindikasikan bahwa belum pernah kaum pengusaha mendapatkan tekanan sebesar sekarang ini untuk mengupayakan keseimbangan dan pemanfaatan benefit secara lebih strategis untuk memenuhi kedua kepuasan tersebut (Suparyadi, 2016).

Makna benefit di tempat kerja belum pernah lebih besar daripada era sekarang ini. Dihadapkan pada persaingan untuk mendapatkan karyawan sengit, pengusaha harus melihat benefit sebagai komitmen jangka panjang ntuk kepentingan masa depan.

e. Tujuan Retensi Karyawan

Menurut Suparyadi (2016:348), mengatakan bahwa tujuan mempertahankan karyawan antara lain:

a. Kelangsungan organisasi

Suatu organisasi didirikan untuk jangka waktu yang tidak terbatas, oleh karena itu seluruh anggota organisasi terutama para pendiri dan penerusnya, akan selalu berusaha dengan berbagai cara agar organisasinya dapat eksis dan mampu mencapai tujuannya. Ekstensi organisasi dan tujuannya dapat tercapai apabila seluruh anggota organisasi memiliki

komitmen yang tinggi kepada organisasi. Oleh karena itu, salah satu upaya yang perlu dilakukan oleh organisasi adalah mempertahankan anggota atau karyawan yang telah terbukti memiliki komitmen yang tinggi kepada organisasi, yaitu mereka yang berkinerja baik, berprestasi dan memberikan kontribusi yang optimal melalui pekerjaannya masing-masing.

b. Mempertahankan daya saing

Organisasi yang ingin tetap eksis dan berkembang harus memiliki dan mampu mempertahankan daya saingnya. Dimana tingkat persaingan bisnis makin tinggi, memiliki dan mampu mempertahankan daya saing merupakan suatu tuntutan yang harus dapat dipenuhi oleh organisasi. Untuk dapat memenuhi tuntutan ini tidak dapat dilakukan dengan tiba-tiba tetapi harus melalui suatu proses yang panjang dan lama karena terutama sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi.

Untuk mewujudkan pemilikan dan kemampuan mempertahankan daya saing, salah satu upaya yang perlu dilakukan dan yang utama adalah mempertahankan karyawan yang memiliki kualitas dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

c. Efisiensi

Tindakan organisasi untuk mempertahankan karyawan yang memiliki kualitas dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi merupakan suatu langkah yang dapat mendukung kebijakan organisasi dalam melakukan efisiensi. Agar suatu organisasi dapat memiliki karyawan dengan kualitas

dan komitmen yang tinggi harus melakukan proses yang panjang, lama dan memerlukan biaya yang banyak guna melakukan perekrutan, seleksi dan pengujian, pelatihan dan pengembangan. Apabila organisasi dapat mempertahankan karyawannya, maka akan dapat dilakukan efisiensi dalam pengeluaran biaya.

d. Mendukung tujuan karyawan

Dalam memilih suatu pekerjaan dan organisasi tentunya karyawan memiliki tujuan, yaitu untuk memperoleh kompensasi guna memenuhi kebutuhan fisiologisnya, ingin bersosialisasi, ingin berprestasi atau ingin mengaktualisasikan diri. Karyawan yang dipertahankan oleh organisasi adalah mereka yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya dan berkinerja tinggi, sehingga mampu memberikan kontribusi yang optimal kepada organisasi. Karyawan seperti ini tidak hanya dipertahankan oleh organisasi, tetapi mereka juga mendapatkan penghargaan atas prestasinya bahkan juga promosi.

e. Mendukung pengembangan organisasi

Karyawan yang dipertahankan disamping karena mampu memberikan kontribusi yang optimal kepada organisasi, mereka juga sudah menyatu dengan organisasi, memiliki pengetahuan yang luas tentang organisasi. Sehingga mereka merupakan sumber daya manusia yang sangat berharga guna mendukung pengembangan organisasi kedepan. Dengan pengetahuan yang luas tentang organisasi dan pemilikan pengalaman yang banyak, maka mereka akan mampu memberikan pendapat atau saran yang

lebih dapat dipertanggungjawabkan untuk kemajuan dan pengembangan organisasi.

f. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Seorang karyawan dikatakan produktif apabila mampu bekerja secara konsisten dan mampu menghasilkan kinerja dengan baik bahkan selalu diusahakan lebih baik. Untuk meningkatkan produktivitas seorang karyawan memang tidak mudah, karena tidak cukup dengan terus mendorong ataupun memberi motivasi kepada mereka untuk bekerja lebih keras karena dalam menunjang motivasi kepada karyawan dibutuhkan cara atau strategi yang tepat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Apabila cara yang digunakan baik dan dapat berjalan dengan lancar, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat serta akan berpengaruh pada produktivitas perusahaan.

f. Manfaat Retensi Karyawan

Menurut Suparyadi (2016:350) mengatakan bahwa manfaat dari mempertahankan karyawan antara lain:

a. Stabilitas Organisasi

Organisasi yang memiliki stabilitas dalam operasionalnya, yaitu apabila seluruh karyawannya dapat berkonsentrasi penuh dalam melaksanakan pekerjaannya masing-masing. Para karyawan akan mendayagunakan seluruh sumber daya organisasi yang dimiliki, kompetensinya, dan juga jaringan kerja internal dan eksternal yang telah dimilikinya.

b. Upaya mencapai tujuan organisasi lebih terkendali

Karyawan yang telah beberapa tahun bekerja dalam suatu organisasi telah memahami visi dan misi organisasi, sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya mereka akan selalu mendasarinya dengan visi dan misi tersebut. Dengan melaksanakan pekerjaan yang didasarkan pada visi dan misi yang ada, maka upaya untuk mencapai tujuan organisasi akan terkendali dengan baik.

c. Budaya organisasi dapat dilaksanakan dengan baik

Karyawan lama sudah mampu memahami budaya yang dianut oleh organisasi, sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya, mereka telah memiliki arah yang jelas tentang bagaimana mereka harus melakukan pekerjaannya tersebut.

d. Karyawan sudah menyatu dengan lingkungan kerja

Karyawan lama sudah sangat mengenali lingkungan kerjanya. Oleh karena itu, mereka tidak akan merasa terganggu, tetapi bahkan telah sangat akrab sehingga mereka dapat mendayagunakan lingkungan kerjanya itu secara optimal.

e. Karyawan sudah memiliki jaringan kerja

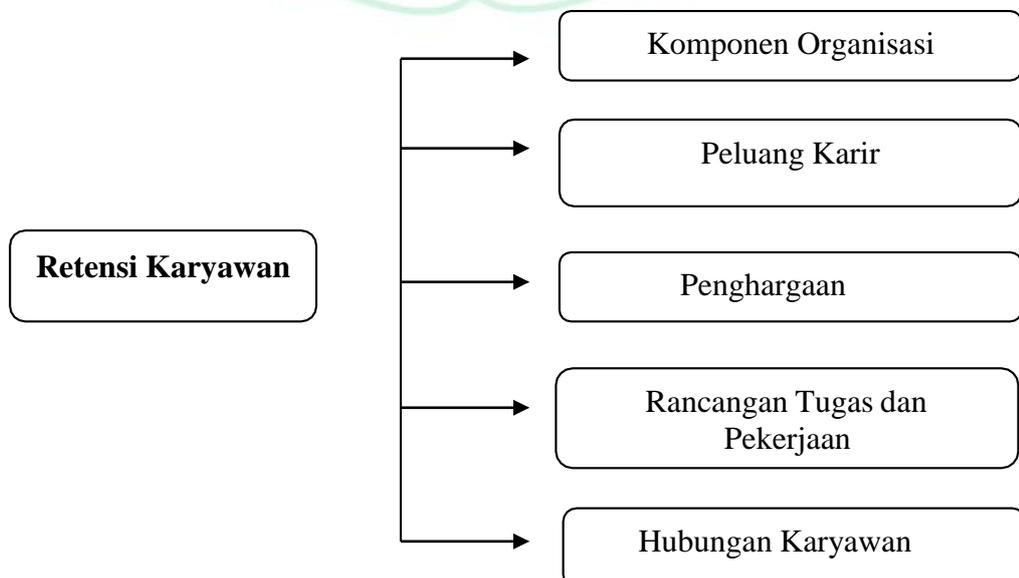
Pemilikan jaringan kerja secara internal maupun eksternal sangat penting untuk memperlancar atau mendukung proses pelaksanaan pekerjaan karyawan. Oleh karena itu, karyawan lama biasanya tidak mengalami hambatan dalam melakukan pekerjaannya karena telah memiliki jaringan kerja ini.

f. Karyawan memiliki komitmen yang tinggi kepada organisasi

Karyawan yang bersedia bertahan dalam jangka waktu yang lama dalam suatu organisasi menunjukkan bahwa mereka ini memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Organisasi sangat memerlukan komitmen yang tinggi.

B. Kerangka Teori

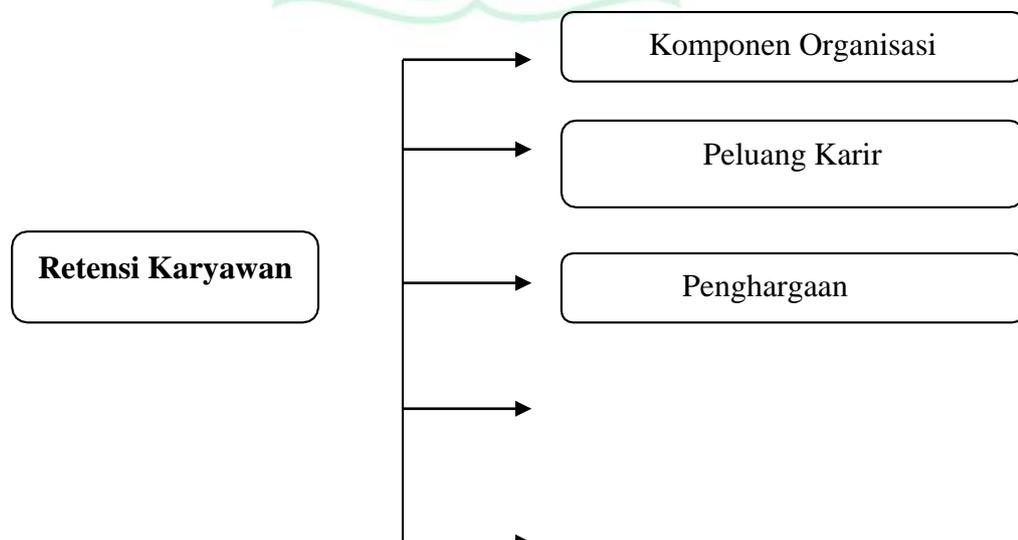
Kerangka teori dari penelitian dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina tahun 2023 sebagai berikut:



Sumber: Mathis dan Jackson 2006
Gambar 2.1 Kerangka Teori

C. Kerangka Konsep

Berdasarkan kerangka teori dan uraian diatas tersebut maka disusunlah kerangka konsep yang disederhanakan sebagai berikut:



Rancangan Tugas dan
Pekerjaan

Hubungan Karyawan

Gambar 2.2 Kerangka Konsep



D. Defenisi Operasional

No	Variable	Defenisi Operasional	Alat ukur	Cara Ukur	Hasil Ukur	Skala
1	Retensi Karyawan	Retensi karyawan adalah persepsi karyawan terhadap Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang tentang pemeliharaan dan mempertahankan karyawannya.	Kuesioner	Responden mengisi sendiri kuesioner dengan memilih jawaban: 1=STS 2=TS 3=S 4=SS	Tidak Baik Jika tidak ada keinginan untuk tetap bekerja, jika hasil skor < median/mean Baik, jika hasil skor \geq mean/median	Ordinal
2	Komponen Organisasi	Persepsi karyawan terhadap nilai budaya serta tujuan organisasi di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang	Kuesioner	Responden mengisi sendiri kuesioner dengan memilih jawaban: 1=STS 2=TS 3=S 4=SS	Tidak baik, jika hasil skor < mean/median Baik, jika hasil skor \geq mean/median	Ordinal
3	Peluang Karir	Persepsi karyawan terhadap kesempatan untuk berkembang dalam mencapai tujuan karirnya di Rumah Sakit Ibnu Sina Padang Panjang	Kuesioner	Responden mengisi sendiri kuesioner dengan memilih jawaban: 1=STS 2=TS 3=S 4=SS	Tidak baik, jika hasil skor < mean/median Baik, jika hasil skor \geq mean/median	Ordinal
4	Penghargaan	Persepsi karyawan terhadap kompesasi (gaji, insetif, tunjangan) dan pengakuan yang diterimanya dari Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang	Kuesioner	Responden mengisi sendiri kuesioner dengan memilih jawaban: 1=STS 2=TS 3=S 4=SS	Tidak baik, jika hasil skor < mean/median Baik, jika hasil skor \geq mean/median	Ordinal

5	Rancangan Tugas	Persepsi karyawan mengenai sifat dan pekerjaan baik secara fisik ataupun non fisik	Kuesioner	Responden mengisi sendiri kuesioner dengan memilih jawaban: 1=STS 2=TS 3=S 4=SS	Tidak baik, jika hasil skor < mean/median Baik, jika hasil skor \geq mean/median	Ordinal
6	Hubungan Karyawan	Persepsi karyawan mengenai kerja sama, dukungan hubungan kerja kepada atasan maupun teman sejawat.	Kuesioner	Responden mengisi sendiri kuesioner dengan memilih jawaban: 1=STS 2=TS 3=S 4=SS	Tidak baik, jika hasil skor < mean/median Baik, jika hasil skor \geq mean/median	Ordinal



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian / Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang peneliti gunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian terhadap masalah berupa penyajian fakta saat ini dari suatu populasi yang meliputi kegiatan yang menilai sikap dan pendapat tentang orang, organisasi, masalah, ataupun prosedur (Sudaryono, 2018). 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.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) lokasi penelitian merupakan sasaran ilmiah untuk memperoleh informasi dengan tujuan tertentu. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang tahun 2023.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari sampai dengan Mei tahun 2023.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah totalitas objek yang dipelajari, semestrapandangan lain berpendapat bahwa populasi adalah domain umum yang terdiri dari objek atau subjek yang menunjukkan karakteristik yang diinginkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang aktif berkerja di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang yang berjumlah 137 orang.

2. Sampel

Sampel adalah kumpulan kuantitas dan karakteristik yang membentuk populasi yang diminati. Jika populasi besar dan peneliti tidak dapat mempelajari semua yang ada pada populasi, seperti pengaruh waktu, uang, dan lain-lain, maka sampel yang disediakan oleh populasi dapat digunakan (Sugiyono, 2017).

a) Teknik pengambilan sampel

Pengambilan sampel dilakukan dengan Teknik *Simple Random Sampling*. *Random Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan stratayang ada dalam populasi itu (Sugyono,2017).

b) Rumus Sampel

Dalam pengambilan sampel untuk penelitian ini, peneliti menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

N: Jumlah Populasi (137)

n: Jumlah Sampel

e: Margin Error Toleransi (10%)

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + N(e)^2} \\ &= \frac{137}{1 + 137(10\%)^2} \\ &= \frac{137}{1 + 137(0,1)^2} \\ &= \frac{137}{1 + 1.37} \\ &= \frac{137}{2.37} = 57,80 = 58 \text{ responden} \end{aligned}$$

Jadi sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah sebanyak 58 orang responden.

c) Kriteria Pengambilan Sampel

Adapun kriteria inklusi dan eksklusi untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini antara lain:

1. Kriteria Inklusi
 - a. Karyawan yang aktif bekerja di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang
 - b. Karyawan yang hadir pada saat melakukan penelitian
 - c. Bersedia menjadi responden

2. Kriteria Eksklusi
 - a. Karyawan yang sedang cuti dan sakit.
 - b. Tidak bersedia menjadi responden

D. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer berupa observasi langsung yang diperoleh melalui wawancara kuesioner dengan pihak pertama.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang didapatkan dari Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang tahun 2023 berupa profil rumah sakit yang digunakan untuk menjelaskan gambaran umum rumah sakit, data kepegawaian yang digunakan sebagai acuan untuk mengetahui jumlah karyawan. Selain itu data *turnover* karyawan digunakan sebagai data pendukung dalam menjelaskan retensi karyawan.

E. Metode Pengumpulan data

1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dijawab dengan mengajukan beberapa pertanyaan tertulis kepada responden. (Sugiyono, 2016).

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu yang berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang (Sugiono, 2019)

F. Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian artinya alat yg digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian (Purwanto, 2018).

Instrument penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Kuesioner

Pernyataan kuesioner ini terdiri dari 4 pilihan jawaban sebagai berikut:

Simbol	Kategori	Bobot nilai positif	Bobot nilai negatif
SS	Sangat Setuju	4	1
S	Setuju	3	2
TS	Tidak Setuju	2	3
STS	Sangat Tidak Setuju	1	4

b. Dokumentasi

G. Teknik Analisa Data

Pengolahan seluruh data yang terkumpul dalam penelitian akan dilakukan pengolahan melalui tahap-tahap berikut ini (Nurhidayati, 2016):

1. Menyunting data (*data editing*)

Penyuntingan data dalam penelitian ini dilakukan secara langsung oleh peneliti terhadap kuesioner yang telah diisi oleh responden. Dimana dalam tahap ini peneliti memeriksa data yang telah terkumpul, apakah pada kuesioner yang telah diisi responden terdapat kekurangan pengisian, kejelasan makna jawaban dan konsistensi pengisian setiap jawaban dalam kuesioner serta pengecekan pilihan jawaban responden apakah responden mencentang diantara dua menimbulkan kesalahpahaman jawaban. kolom sehingga menimbulkan kesalahpahaman jawaban.

2. Mengkode data (*coding data*)

Jika kelengkapan jawaban responden telah dilakukan, maka tahap selanjutnya adalah pemberian kode pada setiap pernyataan sesuai dengan mengklasifikasikan jawaban responden menurut macamnya dengan cara menandai masing-masing jawaban dengan tanda kode tertentu. Petunjuk pengkodean. Pada tahap penelitian ini. Adapun data yang dilakukan coding adalah data berdasarkan jawaban responden tentang komponen organisasional, rancangan pekerjaan, hubungan karyawan, penghargaan dan peluang karir dengan retensi karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang tahun 2023. Saat pemberian kode maka dilakukan pula penetapan bobot penilaian

jawaban dari setiap pernyataan untuk memudahkan dalam *entry* data. Pengodean untuk setiap variabel yang digunakan yaitu nilai 1= sangat tidak setuju, nilai 2= tidak setuju, nilai 3= setuju, nilai 4= sangat setuju

3. Memasukkan data (data *entry*)

Pada tahap ini peneliti melakukan *entry* data dari kuesioner ke *software* komputer. Data-data yang dientry adalah data skor dari masing-masing jawaban dalam pertanyaan-pertanyaan terkait retensi karyawan yang terdiri dari komponen organisasional, rancangan pekerjaan, hubungan karyawan, penghargaan dan peluang karir di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang tahun 2023.

4. Membersihkan data (data *cleaning*)

Tahap terakhir dalam penelitian ini adalah melakukan pembersihan data dengan mengecek kembali apakah terdapat kesalahan atau tidak dalam menginput data ke komputer. Cara yang dilakukan untuk membersihkan data adalah dengan mengetahui *missing data*. Dimana *missing data* dilakukan dengan melihat distribusi frekuensi dari variabel komponen organisasional, rancangan pekerjaan, hubungan karyawan, penghargaan dan peluang karir

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Lokasi Penelitian

1. Sejarah Objek Penelitian

Peristiwa Pemerintah Revolusioner Republik Indonesia akibatnya dan peristiwa G.30 S.PKI berdampak pada iklim keagamaan Sumatera Barat. Baik pada masa PRRI maupun sesudahnya, banyak tokoh agama dari Sumbar dan tokoh masyarakat mengalami kerugian. Sebelum pemberontakan G.30.S.PKI penduduk Sumatera Barat ketakutan, apatis, dakwah jarang dilakukan, dan tempat ibadah tidak terawat. Selain itu, keadaan ekonomi masyarakat yang tidak stabil semakin mempersulit mereka dalam menjalankan ibadah dengan benar.

Setelah pemberontakan G.30.S.PKI gagal dan rezim orde baru pimpinan Jendral Suharto berkuasa, iklim akhirnya berubah. Meski masyarakat masih menghadapi dampak psikologis dari peristiwa yang baru ini terjadi, kebebasan dan kehidupan beragama mulai bangkit kembali.

Pada tahun 1968 di Bukittinggi berdiri sebuah rumah sakit milik Kristen Baptis. Berdirinya rumah sakit ini ditolak oleh umat Islam Sumatera Barat umumnya dan masyarakat Bukittinggi dan sekitar khususnya. Oleh karena penduduk Bukittinggi dan sekitarnya 99% beragama Islam, tidak menghendaki berdirinya rumah sakit misi Kristen di daerahnya.

Pada tahun 1968 itu pula Bapak M.Natsir tokoh besar umat Islam Sumbar diundang oleh Gubernur untuk pulang ke kampung. Bapak M.Natsir pada kunjungannya itu memunculkan gagasan mendirikan Rumah Sakit Islam sebagai

media dakwah yang dinamakan Dakwah Bil Hal, disamping dakwah yang biasa dilakukan yaitu Dakwah Bil Lisan. Oleh karena Dakwah Bil Lisan seperti ceramah-ceramah tidak lagi memadai dalam membentuk masyarakat yang berkualitas sesuai dengan ajaran agama Islam.

YARSI Sumbar gagasan Bapak M.Natsir dijabarkan oleh ulama dan tokoh masyarakat Sumbar dengan membentuk suatu badan yang bernama Lembaga Kesehatan Dakwah, yang diketuai oleh Buya HMD. Dt. Palimo Kayo. Dalam kali pertemuan diputuskan perlunya untuk mendirikan satu Rumah Sakit Islam dalam rangka Dakwah Islamiyah. Atas permintaan badan ini Bapak M.Natsir mengirimkan seseorang yang mampu merealisasikan gagasan ini, yakni Bapak Ezeddin, SH.

Pada tanggal 31 Januari 1969 dihadapan Notaris Hasan Qalbi dengan nomor Akta 20.2.2.2 ditanda tangani akta pendirian Yayasan Rumah Sakit Islam (YARSI) Sumbar oleh Bapak Ezeddin, SH dkk. YARSI SUMBAR sebagai Badan Hukum merealisasikan gagasan Bapak M.Natsir sebelumnya dengan mendirikan sebuah rumah sakit di Bukittinggi yang diresmikan pada tanggal 30 Oktober 1969 oleh tokoh proklamator Bapak DR. M. Hatta dengan nama RS Islam "Ibnu Sina".

Rumah sakit ini didirikan tanpa melalui studi kelayakan seperti mendirikan suatu perusahaan layaknya. Dia berdiri didorong oleh faktor emosional masyarakat yang ingin berbuat sesuatu dalam rangka meningkatkan kualitas ummat baik fisik maupun rohani sesuai dengan ajaran agama Islam dengan kata lain rumah sakit ini dapat berfungsi memberikan pelayanan kesehatan, sekaligus

berfungsi pula sebagai media dakwah, mempertahankan dan meningkatkan aqidah ummatnya.

RS Islam Ibnu Sina Padang Panjang didirikan pada tahun 1970 dengan status Balai Kesehatan yang operasionalnya dilaksanakan pada sebuah Rumah wakaf dari warga Bukit Surungan. Pada tahun 1989 status rumah sakit di tingkatkan menjadi Rumah Sakit type D. Pada Bulan Novemver 2017, RS Islam Ibnu Sina Padang Panjang Telah melaksanakan penilaian akreditasi 4 dasar dan dinyatakan lulus tingkat Perdana sesuai sertifikat yang dikeluarkan oleh Komisi Akreditasi Rumah Sakit No. KARS-SERT/526/XII/2017 pada tanggal 28 November 2020.

RS Islam Ibnu Sina Padang Panjang adalah salah satu dari enam unit upaya yang ada di bawah naungan YARSI Sumatera Barat yang wilayah kerjanya meliputi:

- a) Kota Padang Panjang dengan jumlah penduduk 52.422 jiwa dengan luas wilayah 23.000 Ha².
- b) Kecamatan Batipuh dengan jumlah penduduk 31.475 jiwa
- c) Kecamatan X Koto dengan jumlah penduduk 39.878 jiwa
- d) Kecamatan Pariangan dengan jumlah penduduk 21.295 jiwa
- e) Kecamatan Rambatan dengan jumlah Penduduk 33.716 jiwa
- f) Kecamatan 2 X 11 Enam Lingkung.

RS Islam Ibnu Sina Padang Panjang terletak di pusat kota Padang Panjang dengan jarak :

- a. 19 Km dari Bukittinggi
- b. 30 Km dari Batusangkar

c. 24 Km dari Sicincin

2. Visi dan Misi Objek Penelitian

Visi

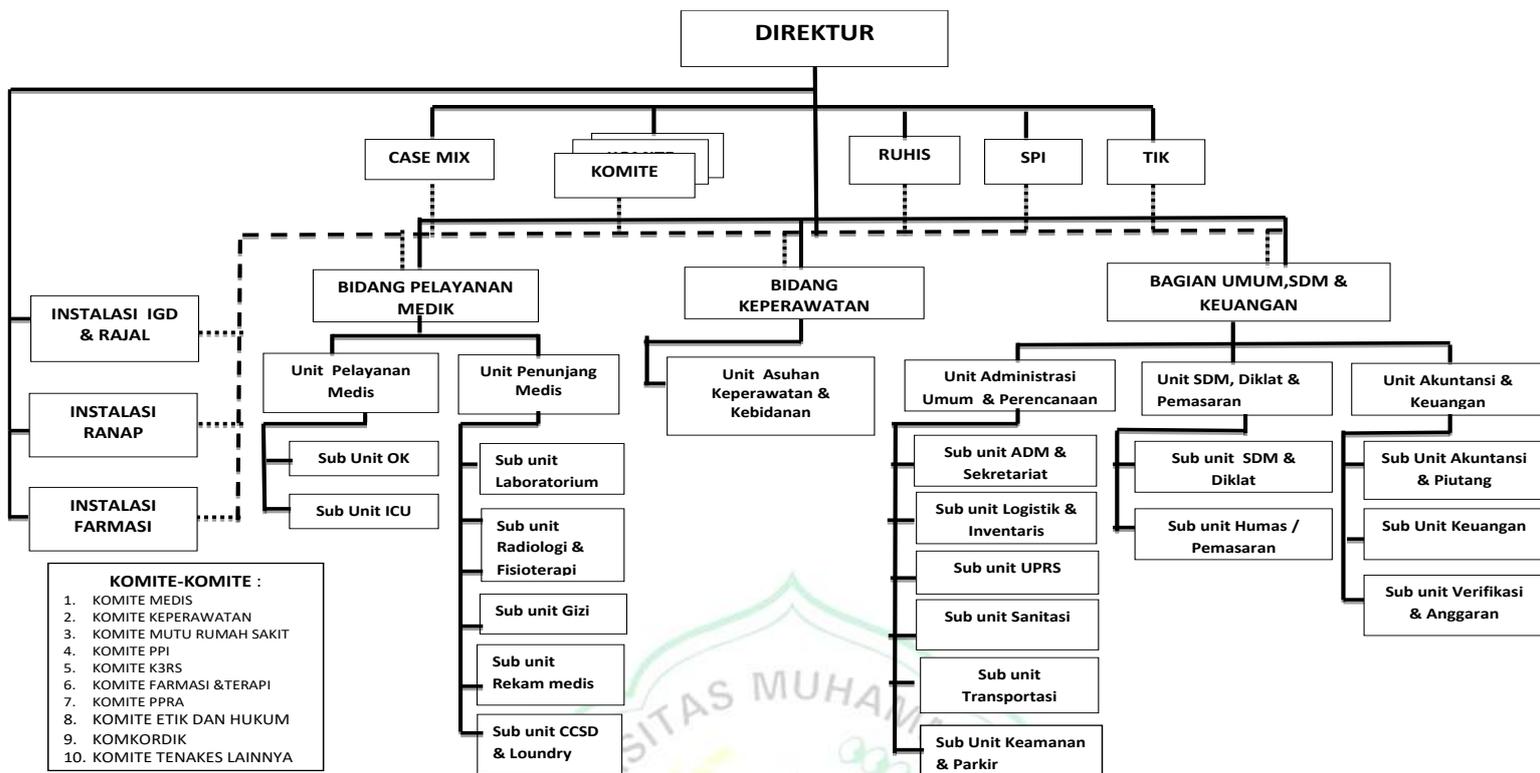
Terwujudnya Rumah Sakit kelas C yang berstandar akreditasi syariah dan paripurna di tahun 2026

Misi

- 1) Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana prasarana rumah sakit sesuai Standar
- 2) Meningkatkan kualitas dan kompetensi SDM yang berakhlakul kharimah dan Profesional
- 3) Menerapkan Nilai – Nilai Islami secara Paripurna dalam memberikan pelayanan dan pengelolaan Rumah Sakit
- 4) Berperan aktif dalam mengimplementasikan CSR (Corporate Social Responsibility) untuk meningkatkan derajat kesehatan umat.

3. Struktur Organisasi dan Deskripsi Tugas

a. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi RSI Ibnu Sina Padang Panjang

b. Deskripsi Tugas

Direktur

Direktur bertanggung jawab kepada pengurus dan mempunyai tugas, tanggung jawab dan wewenang yaitu:

- a) Memimpin, merumuskan kebijakan, membina, mengkoordinasikan dan mengawasi pelaksanaan tugas rumah sakit sesuai dengan pedoman Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang dan peraturan perundang-undangan yang berlaku,

- b) Mengetahui dan memahami peraturan perundang-undangan terkait dengan peraturan rumah sakit dan peraturan yang dikeluarkan oleh yayasan,
- c) Menjalankan operasional rumah sakit dengan berpedoman peraturan yayasan dan peraturan perundang-undangan,
- d) Menjamin kepatuhan rumah sakit terhadap peraturan yayasan dan peraturan perundangan,
- e) Menetapkan regulasi rumah sakit,
- f) Menjamin kepatuhan staf rumah sakit dalam implementasi semua regulasi rumah sakit yang telah ditetapkan dan disepakati bersama,
- g) Menindaklanjuti terhadap semua laporan dari hasil pemeriksaan dari badan audit eksternal,
- h) Menetapkan proses untuk mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dan keuangan sesuai dengan peraturan perundang-undangan,
- i) Memimpin, mengarahkan, membina, mengawasi, mengendalikan dan mengevaluasi penyelenggaraan kegiatan rumah sakit,
- j) Mengevaluasi atau mereview Visi dan Misi,
- k) Menyusun rencana strategi rumah sakit,
- l) Menyusun rencana kerja dan anggaran setiap tahun 1,
- m) Menetapkan pejabat lain sesuai kebutuhan rumah sakit selain pejabat yang telah ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan,
- n) Memyampaikan serta mempertanggungjawabkan kinerja operasional dan keuangan rumah sakit kepada ketua yayasan setiap tahun,

- o) Menyampaikan laporan program mutu dan keselamatan pasien secara berkala,
- p) Menetapkan kebijakan dan prosedur operasional.

Bidang dan Bagian

Dalam melaksanakan tugas direktur dibantu oleh dua bidang dan satu bagian yaitu:

- a) Bidang pelayanan,
- b) Bidang keperawatan,
- c) Bagian Umum, SDM dan Keuangan

Bidang Pelayanan dalam melaksanakan tugas mempunyai tugas dan fungsi :

- a) Menyusun rencana pelayanan medis dan penunjang medis,
- b) Mempertimbangkan rekomendasi-rekomendasi dari komite-komite yang ada dirumah sakit,
- c) Melaksanakan kegiatan pelaksanaan medis sesuai dengan RKA,
- d) Memonitor pelaksanaan kegiatan pelayanan medis, pelaksanaan kendali mutu, kendali biaya dan keselamatan pasien di bidang pelayanan medis dan penunjang medis serta mengawasi mutu asuhan pasien,
- e) Mendorong agar antar staf professional terjalin komunikasi yang baik,
- f) Mempertanggung jawabkan kinerja operasional di bidang pelayanan medis,
- g) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh direktur.

Bidang keperawatan mempunyai wewenang :

- a) Membuat dan membubarkan panitia kegiatan keperawatan (panitia *adhock*) secara mandiri maupun Bersama bidang keperawatan,
- b) Mengusulkan rencana kebutuhan tenaga keperawatan dan proses penempatan tenaga keperawatan berdasarkan tinjauan profesi,
- c) Mengusulkan pengadaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana keperawatan.

Bagian Umum, SDM dan keuangan mempunyai kewajiban :

- a) Melaksanakan tugas dan tanggung jawab pada ruang lingkup kerja umum dan SDM,
- b) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direktur,
- c) Melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam ruang lingkup kerja keuangan dan akuntansi.

Casemix

Unit *Casemix* mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan kegiatan verifikasi berkas, pengkodean dan perhitungan biaya pasien, perencanaan, pengembangan, memantau dan evaluasi kegiatan casemix, serta mengkoordinasikan dan menyiapkan seluruh kebutuhan yang berhubungan dengan *casemix*. *Casemix* mempunyai fungsi:

- a) Menyiapkan billing rawat jalan, kwitansi raat inap dan rekap pendapatan rawat jalan dan rawat inap,
- b) Mencek kelengkapan berkas pasien untuk penagihan,
- c) Melaksanakan coding pasien rawat jalan dan rawat inap,

- d) Melakukan input berkas pengajuan klaim ke *software* Ina CBGs,
- e) Verifikasi diagnose pasien yang dibuat dokter dan verifikasi data hasil input,
- f) Membuat file text dari hasil input grouping pertanggal,perjenis perawatan dan perkelas rawatan,
- g) Melakukan impor data berupa Txt *software inacbgs* ke verifikator BPJS,
- h) Melakukan negosiasi dengan verifikator BPJS mengenai keterlambatan pengiriman, kesalahan input data, kelengkapan berkas klaim,pembacaan *software* yang kurang efektif, dan lain-lain yang berhubungan dengan klaim agar terhindar dari kesan froud.

Ruhis

Unit Ruhul islam mempunyai fungsi :

- a) Membuat perencanaan dan pengembangan ruhul islam,
- b) Mengkoordinasikan dan menyusun kebutuhan sumber daya manusia, perlengkapan ruhul islam dan SPO ruhul islam,
- c) Melakukan pelaksanaan, pemantauan, pengawasan dan evaluasi pelaksanaan ruhul islam,
- d) Melakukan pemantauan, pengawasan dan pembinaan sumber daya manusia dalam lingkup kerjanya.

TIK

TIK mempunyai fungsi:

- a) Mengatur sistem pangkalan data dan sistem informasi manajemen yang terintegrasi sesuai kebutuhan rumah sakit dan unit kerja,

- b) Menjamin kelancaran akses jaringan internet, hotspot dan intranet,
- c) Melaksanakan pendidikan, pelatihan dan praktikum teknologi informasi dan komunikasi bagi stakeholder internal dan eksternal,
- d) Menyediakan data dan informasi yang dibutuhkan oleh rumah sakit dan unit kerja,
- e) Mengembangkan dan mengelola website rumah sakit sebagai sarana penyebar informasi bagi khalayak umum,
- f) Membantu rumah sakit dalam hal pengadaan dan dalam hal perawatan *hardward*,
- g) Mengamankan asset rumah sakit yang berupa *hardware, software* dan produk-produk TIK yang dikembangkan rumah sakit,
- h) Menangani penyalahgunaan fasilitas teknologi informasi dan komunikasi di lingkungan rumah sakit dan meyerahkan penyelesaiannya kepada atasan,
- i) Mengembangkan unit profit *center* bidang TIK untuk membantu financial,
- j) Mengembangkan kerjasama teknologi informasi dan komunikasi dengan pihak lain untuk kemajuan rumah sakit.

4. Fasilitas

a. Tempat Tidur

Jumlah tempat tidur di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang sebanyak 50 *bed* :

- 1) Perimatology : 3

- 2) VIP : 2
- 3) Kelas I : 9
- 4) Kelas II : 12
- 5) Kelas III : 15
- 6) ICU : 1
- 7) ICU Isolasi : 1
- 8) HCU : 1
- 9) Isolasi : 6

b. Sarana Rawat Jalan

- 1) Pelayanan Instalasi Gawat Darurat 24 jam
- 2) Pelayanan Poliklinik Umum
- 3) Pelayanan KIA
- 4) Pelayanan KB
- 5) Poliklinik Gigi
- 6) Poliklinik Spesialis
 - a) Spesialis Penyakit Dalam
 - b) Spesialis Kebidanan & Kandungan
 - c) Spesialis Bedah
 - d) Spesialis Anak
 - e) Spesialis Mata
 - f) Spesialis THT
 - g) Spesialis Paru
 - h) Spesialis Syaraf

- i) Spesialis Jantung

c. Sarana Rawat Inap

- 1) Ruangan Safa Marwa
- 2) Ruangan Siti Aisyah
- 3) Ruangan Siti Mukmin

d. Sarana Penunjang

- 1) Apotik 24 jam
- 2) Laboratorium buka setiap hari kerja.
- 3) Radiologi buka setiap hari kerja.
- 4) USG
- 5) ECG
- 6) Fisioterapy
- 7) Kamar Operasi 24 jam
- 8) Kamar Bersalin 24 jam
- 9) Ambulance
- 10) Mushalla
- 11) Hearing
- 12) Pemulasaran Jenazah.

B. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian tentang Faktor-faktor yang Mempengaruhi Retensi Karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang tahun 2023 melalui

observasi dan penyebaran kuesioner yang dilakukan peneliti secara langsung pada 10 Mei-20 Mei 2023, Penelitian ini mendapatkan hasil sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengolahan data karyawan maka di dapat hasil sebagai berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2023

Karakteristik	f	%
Jenis Kelamin		
Perempuan	39	67,2
41-60 Tahun	19	32,8
Total	58	100
Usia		
29-39	43	74,1
Perempuan	15	25,9
Total	58	100
Status Kerja		
Kontrak	25	43,1
Tetap	33	56,9
Total	58	100
Masa Kerja		
1-5 Tahun	18	31,0
6-10 Tahun	23	39,7
>10 Tahun	17	29,3

Total	58	100
Pendidikan		
SMA	11	19,0
DIII	39	67,2
S1	8	13,8
Total	58	100

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, dapat dilihat bahwa 58 orang responden, yaitu sebagian responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 39 orang (67,2%) berjenis kelamin laki-laki dan 19 orang (32,8%) berjenis kelamin laki-laki. Responden dengan karakteristik usia dengan kategori responden berusia 20-30 tahun sebanyak 43 orang (74,1%) dan 15 orang (25,9%) berusia 40-60 tahun. Responden dengan karakteristik status kerja kategori responden tetap sebanyak 33 orang (56,9%) dan 25 orang (43,1%) berstatus kerja kontrak. Responden dengan karakteristik masa kerja, dengan kategori responden sebanyak 23 orang responden (39,7%) yang masa kerjanya 6-10 tahun, 18 orang (31,0%) masa kerjanya 1-5 tahun dan 17 orang (29,3%) masa kerjanya >10 tahun. Responden dengan karakteristik pendidikan sebanyak 39 orang (67,2%) pendidikan terakhirnya Diploma-DIII, 11 orang (19,0%) pendidikan terakhirnya SMA/SMK dan 8 orang (13,8%) pendidikan terakhirnya Sarjana.

2. Tujuan Khusus

a. Distribusi Frekuensi berdasarkan Retensi Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai retensi karyawan maka di dapat hasil sebagai berikut:

Tabel 4.2 Tabel Distribusi Frekuensi berdasarkan Retensi Karyawandi RSI Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2023

No	Retensi Karyawan	Frekuensi (<i>f</i>)	Persentase (%)
1.	Tidak Baik	24	41,4
2.	Baik	34	58,6
	Total	58	100,0

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa dari 58 orang responden, yaitu sebanyak 34 orang (58,6%) orang menyatakan retensi karyawan baik dan 24 orang (41,4%) menyatakan retensi karyawan tidak baik.

b. Distrubusi Frekuensi berdasarkan Komponen Organisasi

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai komponen organisasi maka di dapat hasil sebagai berikut:

Tabel 4.3 Tabel Distibusi Frekuensi berdasarkan Komponen Organisasi di RSI Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2023

No	Komponen Organisasi	Frekuensi (<i>f</i>)	Persentase (%)
1.	Tidak Baik	23	39,7
2.	Baik	35	60,3
	Total	58	100,0

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapatdilihat bahwa dari 58 orang responden, menunjukan bahwa sebanyak 35 orang (60,3%) dengan katogori baik dan sebanyak 23 orang (39,7%) dengan kategori tidak baik.

c. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Peluang Karir

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai peluang karir maka di dapat hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4 Tabel Distibusi Frekuensi berdasarkan Peluang karir di RSI Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2023

No	Peluang karir	Frekuensi (<i>f</i>)	Persentase (%)
1.	Tidak Baik	21	36,2
2.	Baik	37	63,8
	Total	58	100,0

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapatdilihat bahwa dari 58 orang responden, menunjukan bahwa sebanyak 37 orang (63,8%) dengan katogori baik dan sebanyak 21 orang (36,2%) dengan kategori tidak baik.

d. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Penghargaan

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai penghargaan maka di dapat hasil sebagai berikut:

Tabel 4.5 Tabel Distibusi Frekuensi berdasarkan Penghargaan di RSI Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2023

No	Penghargaan	Frekuensi (<i>f</i>)	Persentase (%)
1.	Tidak baik	22	37,9
2.	Baik	36	62,1
	Total	58	100,0

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa dari 58 orang responden, menunjukan bahwa sebanyak 36 orang (62,1%) dengan katogori baik dan sebanyak 22 orang (37,9%) dengan kategori tidak baik.

e. Distribusi Frekuensi berdasarkan Rancangan Tugas dan Pekerjaan

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai rancangan tugas dan pekerjaan maka di dapat hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tabel Distibusi Frekuensi berdasarkan Rancangan Tugas dan Pekerjaan di RSI Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2023

No	Rancangan Tugas dan Pekerjaan	Frekuensi (<i>f</i>)	Persentase (%)
1.	Tidak Baik	30	51,7
2.	Baik	28	48,3
	Total	58	100,0

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapatdilihat bahwa dari 58 orang responden, menunjukan bahwa sebanyak 28 orang (48,3%) dengan katogori baik dan sebanyak 30 orang (51,7%) dengan kategori tidak baik.

f. Distribusi Frekuensi berdasarkan Hubungan Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai hubungan karyawan maka di dapat hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7 Tabel Distibusi Frekuensi berdasarkan Hubungan Karyawan di RSI Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2023

No	Hubungan Karyawan	Frekuensi (<i>f</i>)	Persentase (%)
1.	Tidak Baik	18	31,0
2.	Baik	40	69,0
	Total	58	100,0

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapatdilihat bahwa dari 58 orang responden, menunjukan bahwa sebanyak 40 orang (69,0%) dengan katogori baik dan

sebanyak 18 orang (31,9%) dengan kategori tidak baik.

C. Pembahasan dan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang terdapat 58 orang responden dari hasil penelitian didapatkan sebagai berikut:

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, 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:

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 dirumah 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 Karywan terhadap Produktivitas Kerja Kayawan 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 beramsumsi bahwa karyawan memiliki persepsi sudah baik mengenai peluang karir dikarenakan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang panjang telah memberikan kesempatan mengembangkan kompetensi seperti diadakanya pelatihan dan juga memberikan informasi terbuka mengenai pendidikan pendidikan dan pelatihan diluar maupun didalam ruamh sakit. Seperti informasi yang didapat dari unit SDM bahwa setiap bulannya ada dilakukan pelatihan internal mau eksternal sesuai dengan keutuhan. Apabila pelatihan dilakukan diluar maka pihak diklat akan menginformasikan kepada seluruh kepala unit. Meskipun masi 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 ataun 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%) menyakan 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 terdpat suara bising dari ruangan kerja sehigga mengganggu konsentrasi sirkulasi udara yang belum memadai dan masi 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 init 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 dengankapasitas 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 dirumah 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 an membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya dan atasan memperlakukan jaryawan secara adil dan merata

serta tidak memihak atau membedakan karyawan. Sedangkan karyawan yang memiliki persepsi tidak bisa saja disebabkan sebagian karyawan merasabelum membaur dengan teman yang berbeda unit kerja dan karyawan hanya menghabiskan waktu bekerja didalam unit kerja sehingga kurang kesempatan untuk membaur dengan karyawan lainnya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan maka dapat disampaikan saran sesuai hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Rumah Sakit
 - a. Diharapkan kepada pihak rumah sakit agar memperhatikan faktor yang dapat meningkatkan retensi karyawan dengan mengkaji faktor-faktor yang mendukung retensi karyawan seperti faktor komponen organisasi, faktor

rancangan pekerjaan, faktor penghargaan, faktor peluang karir dan terutama untuk faktor rancangan pekerjaan.

- b. Diharapkan kepada pihak rumah sakit agar memperbaiki kualitas rancangan pekerjaan yang sudah ada yang dapat dilakukan dengan cara melengkapi peralatan yang dibutuhkan oleh karyawan serta mengganti barang mengganti peralatan yang sudah usang atau tidak layak dipakai, serta menambah SDM agar beban kerja yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kapasitas dan kemampuannya.

2. Bagi Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat untuk materi Retensi Karyawan

3. Bagi Peneliti

Diharapkan bagi penelitian selanjutnya dapat melanjutkan penelitian tentang retensi karyawan dengan variable dan metode yang berbeda

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Bruce, A. (2013). *Rahasia Tempat Kerja: Penuh Semangat dan Menyenangkan*. Agung Setiawan, 1.
- Luther Gulick. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Darsono, & Siswandoko. (2011). *Manajemen SDM Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Donosuko. (2019). Kontribusi Kualitas IQ dalam Menentukan Keberhasilan Karir Manusia. *Jurnal Ilmiah Konseling*, 19(2), 1–13.
- 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.
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hastono, S. P. (2007). *Analisis Data Kesehatan*. Depok: FKM UI.
- Hidayat, A. A. (2007). *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisis Data*. Jakarta: Salemba Medika.
- 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>
- Kepmenkes RI. (2022). Standar Akreditasi Rumah Sakit Berdasarkan KMK 1128. *eKeputusan Menteri Kesehatan*, 1–342.
- 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>
- 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).
- 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>
- Nurhidayati. (2016). *Faktor-faktor yang Berhubungan Dengan Retensi Karyawan di Rumah Sakit Prikasih Tahun 2016*. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/34282/1/NURHIDAYATI-FKIK.pdf>
- 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.

<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i04.p19>

- 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.
- 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.
- Ruvimbo, S. (2014). The Impact of Rewards on Job Satisfaction and Employee Retention. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, Vol. 05, No.1.
- Siti Mujanah, M. P. . (2019). *Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Katalog Dalam Terbitan (Kdt) , Manajemen Kompensasi*.
- Sutinah (2020). *Pengaruh peluang karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.jurnal ekonomi dan bisnis*
- Sudaryono. (2018). *Metodologi Penelitian*. Depok: PT Rajagrafindo PersadaSuparyadi.
- (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.pdf* (Ed. 1). Andi.
- Sumarni, M. (2011). Pengaruh Employe Retention Terhadap Turnover Intention dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Akutansi dan Manajemen* , 8.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: ANDI.
- Susilo, A. (2013). Pengaruh Retensi Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Kinerja. *Jurnal Studia Akuntansi dan Bisnis*, 251, Vol.1, No.3.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kulitatif R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Sugiono, (2018) *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, Kombinasi , danR&D :* Bandung: Alfabeta
- World Health Organization* (2019), *Tentang Rumah Sakit*.

Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

LAMPIRAN

**LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN
PENELITIAN (*Informed Consent*)**

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat, saya Nika Maika Bella mahasiswi Fakultas kesehatan Program Studi D-III administrasi Rumah Sakit Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat. Saat ini saya sedang mengadakan penelitian dengan judul Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang tahun 2023.

Kuesioner penelitian ini bertujuan untuk diperolehnya gambaran persepsi karyawan Rumah Sakit Ibnu Sina Padang Panjang tahun 2023 tentang komponen organisasional, peluang karir, penghargaan, rancangan pekerjaan dan hubungan karyawan serta gambaran mengenai retensi karyawan.

Kami memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini. Data dan informasi yang Bapak/Ibu sampaikan akan kami jaga kerahasiaannya. Data/informasi tersebut akan diolah dan dianalisis bersama-sama dengan data/informasi dari sumber lainnya.

Hasil analisis data akan digunakan hanya untuk kepentingan penelitian. Hasil evaluasi penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan untuk memformulasikan kebijakan MSDM di Rumah Sakit Islam IbnuSina Padang Panjang tahu 2023 ini.

Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu untuk berperan dalam penelitian ini, kami mengucapkan terimakasih.

Peneliti

Responden

Nika Maika Bella

(.....)

LEMBAR KUESIONER
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI RETENSI KARYAWAN DI
RUMAH SAKIT ISLAM IBNU SINA PADANG PANJANG
TAHUN 2023

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Berilah tanda ceklis (√) atau silang (x) pada jawaban yang dianggap paling sesuai dengan keadaan dan situasi Bapak/Ibu sekarang ini.

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki/ Perempuan
3. Usia :.....tahun
4. Status Kerja :Kontak/ Tetap
5. Masa Kerja :.....tahun..... bulan
6. Pendidikan Terakhir :SMA/ D3/ S1/ S2/ S3

B. Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Kuisisioner ini menyatakan pendapat Bapak/Ibu mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang. Berikan tanggapan berdasarkan pendapat Bapak/Ibu sendiri dan bukan pandangan orang lain.
2. Pernyataan dalam kuisisioner ini terdiri atas 4 (Empat) pilihan jawaban, sebagai berikut :

Simbol	Kategori
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

3. Untuk Pernyataan, beri tanda Checklist (√) pada alternative jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
4. Periksa kembali jawaban yang telah diisi untuk memastikan bahwa jawaban telah sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu berikan, juga pastikan bahwa semua

pernyataan dalam kuisisioner dijawab dengan lengkap dan tidak ada yang terlewatkan.

DAFTAR PERNYATAAN

i. Berilah tanda \surd pada kolom yang telah disediakan dari masing-masing pertanyaan sesuai dengan jawaban anda. Pastikan semua pernyataan terisi.

No	Pertanyaan	(1) Sangat Tidak Setuju	(2) Tidak setuju	(3) Setuju	(4) Sangat Setuju
Variabel Retensi Karyawan					
1.	Saya akan pindah dari RumahSakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang apabila ada tawaran pekerjaan dari institusi lain yang lebih menarik dalam hal fasilitas kerja, karir dan imbalan				
2	Meskipun mendapat pekerjaan di tempat lain, saya merasa rugi jika tidak lagi bekerja di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang.				
3	Saya tidak pernah bermiat untuk keluar dari pekerjaan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang.				
4	Saya tidak pernah berniat untuk keluar dari pekerjaan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang.				
5	Saya tidak pernah berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saat ini				
6	Dalam waktu dekat, saya berencana meninggalkan pekerjaan saya saat ini				

- ii. Berilah tanda \surd pada kolom yang telah disediakan dari masing-masing pertanyaan sesuai dengan jawaban anda. Pastikan semua pernyataan terisi.

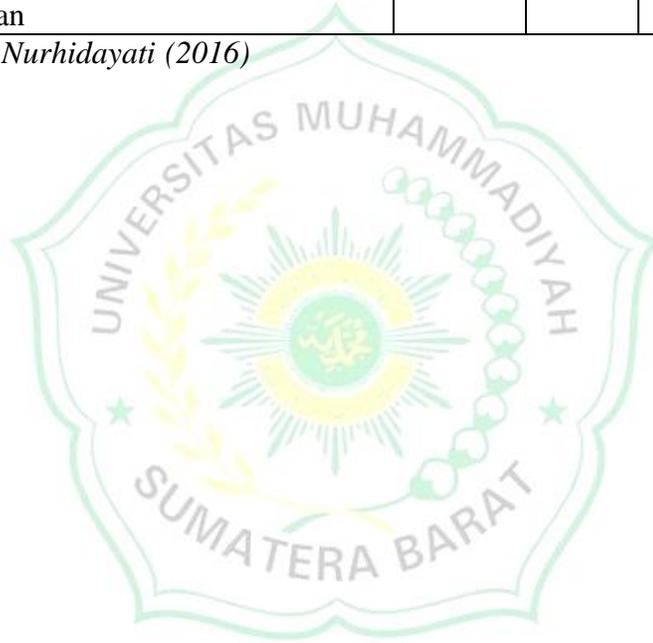
No	Pertanyaan	(1) Sangat Tidak Setuju	(2) Tidak setuju	(3) Setuju	(4) Sangat Setuju
Variabel Komponen Organisasi					
1	Saya tetap bekerja di rumah sakit ini karena nilai budaya Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang (Sinergi, Ikhlas, Gigih, Amanah, Profesional) yang diterapkan sesuai dengan saya				
2	Saya tidak yakin terhadap kelangsungan pekerjaan saya di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang				
3	Menurut saya Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang memiliki visi dan misi yang jelas				
4	Saya tidak memahami tujuan organisasi				
5	Saya memiliki tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang.				
6	Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang akan terus mempertahankan saya walaupun terjadi pengurangan karyawan				
Variabel rancangan Pekerjaan					
1	Tanggung jawab yang diberikan kepada saya sesuai dengan kompetensi yang saya miliki				
2	Saya memiliki kebebasan untuk mengambil keputusan penting yang saya anggap tepat dalam pekerjaan saya				

3	Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang tiak memberikan kemudahan kepada saya dalam mengatur jadwal kerja				
4	Saya merasa beban kerja saya melebihi kapasitas dan kemampuan saya				
5	Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang telah menyediakan sarana/fasilitas yang memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan				
6	Kondisi ruangan kerja saya seperti suhu ruangan, pencahayaan dan sirkulasi udara sudah baik				
7	Saya merasa kebersihan ruang kerja saya sudah baik				
8	Tidak ada suara bising dalam ruangan kerja saya yang dapat mengganggu pekerjaan				
9	Saya merasa telah mendapatkan jaminan lingkungan kerja yang aman.				
10	Saya merasa bahwa sarana keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang ada sudah sesuai standar				
Variabel Penghargaan					
1	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan beban kerja saya				
2	Gaji yang saya terima kompetitif dengan gaji di rumah sakit lain				
3	Sistem kompensasi di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang sudah adil bagi setiap karyawannya				

4	Menurut saya pengakuan dan penghormatan manajemen terhadap kinerja saya sudah cukup baik				
5	Pembagian bonus dan insentif tidak sesuai dengan pencapaian kinerjasaya				
6	Gaji yang saya peroleh sudah sesuai dengan pendidikan dan pengalaman kerja saya				
7	Menurut saya, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, cuti dan lainnya sudah memadai.				
Variabel Peluang Karir					
1	Secara berkala saya diberikan pelatihan yang berguna untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan saya				
2	Saya memiliki peluang dan kesempatan yang sama dengan karyawan yang lainnya dalam mengembangkan karir				
3	Atasan saya memberikan bimbingan dan arahan tentang karir saya kedepannya				
4	Peluang untuk peningkatan karir dirumah sakit ini sangat kecil				
5	Rumah sakit memberikan informasi Mengenai kesempatan untuk menambah pendidikan/pelatihan secara terbuka				
Variabel Hubungan Karyawan					
1	Manajemen memperlakukan saya dan rekan kerja lainnya secara adil dan tidak memihak				

2	Atasan saya kurang peduli terhadap kesulitan yang dihadapi bawahannya dalam hal pekerjaan				
3	Hubungan antar karyawan di rumah sakit sangat menyenangkan				
4	Seluruh karyawan dapat membaaur dengan baik meskipun berbeda unitbagian				
5	Rekan kerja saya tidak mau bekerjasama dalam memberikan bantuan untuk menyelesaikan pekerjaan				

Sumber: Nurhidayati (2016)



Lampiran 2
Pelaksanaan Penelitian



Lampiran 3

Data Karyawan Turnover 2020, 2021, 2022

Tahun 2020						
Karyawan Masuk						
No.	Nama	Pendidikan	Jenis Tenaga	Status	Tanggal Masuk	Alasan
1	dr. Dional Setiawan, Sp. PD	Dokter Spesialis P. Dalam	Medis	Tetap	05 Februari 2020	Dokter Spesialis Tetap Sebagai Syarat Pengurusan Izin Operasional
2	drg. Trihasefi Alfatli	Dokter Gigi	Medis	PKWTRS	02 Maret 2020	Pengganti Sementara drg Suci Cuti Melahirkan
3	drg. Suci Hijri	Dokter Gigi	Medis	PKWT RS	01 Juni 2020	Kekosongan Dokter Gigi Poli Gigi Sudah Buka
4	dr. Erdiansyah Putra	Profesi Dokter Umum	Medis	PKWTRS	01 Juni 2020	Pengganti kary resign dr. Dwiyana
5	Ns. Ivoni Roffa Lina, S. Kep	Ners	Keperawatan	Tetap	01 Juli 2020	Pindah dari RSI Ibnu Sina PYK
6	Mery Zelya	Kasir	Non Medis	Tetap	06 Juli 2020	Pindah dari RSI Ibnu Sina PDG
7	Husna Aulia Putri, Amd. AK	D3 Analis Kesehatan	Penunjang	PKWT RS	07 September 2020	Penambahan Tenaga Labor (Pengoptimlan Pelayanan Labor 24 Jam & Peningkatan Jumlah Pasien)
8	Rahmi Trisna Yussy, dr	Dokter Umum	Medis	PKWT YYSN	10 Desember 2020	Pengganti Karyawan Resign dr. Rahmiati Elsa
9	Chairia Anintia Besari, dr	Dokter Umum	Medis	PKWT RS	01 Desember 2020	Pengganti Karyawan Resign dr. Firva Sari
10	Dhayika Yetisyam Hasibuan, dr	Dokter Umum	Medis	PKWT RS	01 Desember 2020	Pengganti Karyawan Resign dr. Wahyudi Firmana
Karyawan Keluar						
No.	Nama	Jab/Unit	Jenis Tenaga	Status	Tanggal Keluar	Alasan
1	Reviani Agustin, A. Md	Verifikator Keuangan	Non Medis	Tetap	01 Januari 2020	Mengundurkan Diri
2	drg. Suci Hijri	Dokter Gigi	Medis	PKWTRS	01 Mei 2020	Poli Gigi Tutup Sementara (Pandemi)
3	drg. Trihasefi Alfatli	Dokter Gigi	Medis	PKWTRS	01 Mei 2020	Habis Masa Kontrak
4	Indah Yolandari, A. Md. Farm	Tenaga Teknis Kefarmasian	Penunjang	PKWTRS	01 Mei 2020	Rasionalisasi Karyawan PKWT
5	dr. Firva Sari	Dokter Umum	Medis	Tetap	14 Mei 2020	Mengundurkan Diri
6	dr. Dwiyana Roselin	Dokter Umum	Medis	PKWTRS	1 Juni 2020	Mengundurkan Diri
7	Ns. Widiya Yunus, S. Kep	Perawat Pelaksana	Keperawatan	Tetap	10 Juli 2020	Mengundurkan Diri
8	Mhd Ihsan	Fisioterapi	Penunjang	Tetap	01 Juni 2020	Pensiun
9	dr. Rahmiati Elsa	Dokter Umum	Medis	Kontrak YYSn	16 Nopember 2020	Pemutusan Kontrak (Ikut CPNS)
10	dr. Wahyudi Firmana	Ketua Casemix	Medis	Tetap	16 Nopember 2020	Mengundurkan Diri (Ikut CPNS)

Tahun 2021						
Karyawan Masuk						
No.	Nama	Pendidikan	Jenis Tenaga	Status	Tanggal Masuk	Alasan
1	Siti Fadma Sami, Amd. Keb	D3 Kebidanan	Keperawatan	Tetap	01 Januari 2021	Mutasi Dari RSI Ibnu Sina Padang
2	Revina Syafitri, S. Fam Apt	Prof. Apt	Penunjang	Tetap	02 Februari 2021	Mutasi Dari RSI Ibnu Sina Bukittinggi
3	Hendra Mahendra	SMK Adm Perkantoran	Non Medis	PKWT	02 Juni 2021	Pengganti Tenaga Pensiun a/n Yeni
4	Dani Saputra, Amd. Kep	D3 Perawat	Keperawatan	PKWT	01 Agustus 2021	Pengganti Karyawan Resign a/n Murni Dahlena
5	Lisa Aprillia, Amd. Farm	D3 Farmasi	Penunjang	Tetap	01 Agustus 2021	Mutasi dari RSI Ibnu Sina Padang
6	Agel Resti Melandri	D3 Adm RS (Kasir)	Non Medis	Kontrak	26 Nopember 2021	Pengganti Karyawan Resign a/n Devi Anggraini
7	Yelvi Oktavia	SMK Tata Boga	Non Medis	Tetap	01 Desember 2021	Pengganti Karyawan Pensiun
8	Rezi N, SE, Akt	Prof. Akuntansi	Non Medis	Tetap	01 Desember 2021	Pengisian Posisi SPI
9	Bestly Tanassa Gresida	SMA	Non Medis	PKWT 3 Bulan	01 Desember 2021	Pengganti Sementara Kary Cuti Melahirkan (Wulan Maulana)
10	dr. Muthia Darman	Dokter Umum	Medis	Kontrak	10 Desember 2021	Pengganti Kary Resign (dr. Dhayika)
11	dr. Jumiarti	Dokter Umum	Medis	Kontrak	10 Desember 2021	Pengganti Kary Resign (dr. Chairia)
12	dr. Afida Razuna Ave	Dokter Umum	Medis	PKWT	10 Desember 2021	Pengganti Kary Resign (dr. Rahmi Trisna)
13	Hamdy Mestika Riza, S. Kom	S1 Sistem Informasi	Non Medis	Tetap	23 Desember 2022	Pengganti Kary Resign (Heru Rahmat)
Karyawan Keluar						
No.	Nama	Jab/Unit	Status	Tanggal Keluar	Alasan	
1	Zulniah Mirza, Amd. Keb	Bidan Pelaksana	Keperawatan	Tetap	01 Januari 2021	Pindah Ke RSI Ibnu Sina Padang
2	Meta Sukma Wardani, S. Farm Apt	Apoteker	Penunjang	Tetap	02 Februari 2021	Pindah Ke RSI Ibnu Sina Padang
3	Yeni	Pramugizi	Non Medis	PKWT	01 Juli 2021	Memasuki Usia Pensiun
4	Murni Dahlena. Amd. Keb	Bidan	Keperawatan	Tetap	01 Agustus 2021	Mengundurkan Diri
5	Dwi Aditia Putri, Amd. Farm	Tenaga Teknis Kefarmasian	Penunjang	Tetap	01 Agustus 2021	Pindah Ke RSI Ibnu Sina Bukittinggi
6	Devi Anggraini	Kasir	Non Medis	Tetap	22 Nopember 2021	Mengundurkan Diri
7	Marleni	Pramuhusada	Non Medis	Tetap	01 Desember 2021	Pensiun

8	dr. Dhayika Anintia Besari	Dokter Umum	Medis	PKWT	01 Desember 2021	Mengundurkan Diri
9	dr. Chairia Yetisyam Hasibuan	Dokter Umum	Medis	PKWT	01 Desember 2021	Mengundurkan Diri
10	dr. Rahmi Trisna Yussy	Dokter Umum	Medis	Kontrak	09 Desember 2021	Mengundurkan Diri
11	Firanita Oktavia, Amd	Penata Akuntansi	Non Medis	Tetap	15 Desember 2021	Mengundurkan Diri, Ikut CPNS
12	dr. Erdiansyah Putra	KaIns Ranap	Medis	PKWT	30 Desember 2021	Mengundurkan Diri
13	Firanita Oktavia, Amd	Penata Akuntansi	Non Medis	Tetap	15 Desember 2021	Mengundurkan Diri, Ikut CPNS
14	dr. Erdiansyah Putra	KaIns Ranap	Medis	PKWT	30 Desember 2021	Mengundurkan Diri

Tahun 2022 Karyawan Masuk							
No.	Nama	Pendidikan	Jenis Tenaga	Status	Tanggal Masuk	Tanggal Orientasi	Alasan
1	Muhammad Fahcrizal Mz, Amd	D3 Akuntansi	Non Medis	PKWT	01 Januari 2022	31-Dec-21	Pengganti Kary Resign (Firanita)
2	Reza Antika Fani, Amd RMIK	D3 Rekam Medis	Penunjang	PKWT	01 Januari 2022	31-Dec-21	Pengganti Kary Mutasi (Maijumita)
3	dr. Donny A Taufika, Sp. OG	Dokter Spesialis Obgyn	Medis	Tetap	06 Januari 2022	X	Penempatan Setelah PPDS
4	dr. Muhammad Syukra	Dokter Umum	Medis	PKWT	07 Januari 2022	07-Jan-22	Pengganti Kary Resign (dr. Erdiansyah)
5	Nabila Syahdinda Putri, Amd. Kep	D3 Perawat	Keperawatan	PKWT	13 Januari 2022	13-Jan-22	Pengganti Kary Resign (Harpendi)
6	Rica Trisda Lisa	D3 Perawat	Keperawatan	PKWT	01 Mei 2022	12-May-22	Pindah dari BKT (Change dengan hidayatul)
7	Adella Aristi, Amd. Kes	D3 Analis Kesehatan	Penunjang	PKWT	11 Mei 2022	12-May-22	Penambahan Tenaga Laboratorium
8	Rachmat Aditya Ramadhan, Amd. Kes (Rad.)	D3 Radiologi	Penunjang	PKWT	01 Juni 2022	X	Penambahan Tenaga Radiologi
9	Maysarah Herman	SMK Tata Boga	Non Medis	PKWT	01 Juni 2022	01-Jun-22	Pengganti Karyawan Pensiun a/n Zurmiati (Pensiun 01 Juli 2022)
10	Oky Syahputra, AMTE	D3 Teknik Elektromedik	Penunjang	PKWT	01 Juni 2022	04-Jun-22	Penambahan Tenaga (Atem belum ada)
11	Nabillatul Fadilla	SMK Akuntansi	Non Medis	PKWT	06 Juni 2022	06-Jun-22	Pengganti Kary Resign (Redho Herdian)
12	Sigit Gunawan	SMK Akuntansi	Non Medis	PKWT	14 Juni 2022	14-Jun-22	Pengganti Kary Resign (Dian Wahyuni)
13	Firman Septiawan, S. Kom	S1 Sistem Informasi	Non Medis	PKWT	01 Juli 2022	28-Jun-22	Pengganti Kary Resign (Hamdy Mestika Riza)

14	dr. Lona Azyenela	Dokter Umum	Medis	KONTRAK	01 Juli 2022	01-Jul-22	Pengganti Kary Resign (dr. Afida Razuna Ave)
15	dr. Try Genta Utama, Sp. OG	Dokter Spesialis	Medis	Tetap	01 Juli 2022	27-Jul-22	Pengganti Karyawan (dr.
16	Farin Fanesha, Amd. Kes (Rad)	D3 Radiologi	Penunjang	PKWT	01 September 2022	01-Sep-22	Pengganti Kary Resign (Rahmat Aditya Ramadhan)
17	Poetry Azalia, Amd. Kep	D3 Perawat	Keperawatan	Tetap	01-Oct-22	03-Oct-22	Pengganti Kary Pensiun (Mainaldi Putra)
18	Rahmi Khairani	SMK Tata Boga	Non Medis	PKWT	01-Oct-22	03-Oct-22	Pengganti Karyawan Pensiun (Nurlaili)
19	Adrian Permana	SMK Multimedia	Non Medis	PKWT	15-Nov-22		Pengganti Karyawan mutasi (Herlina)
20	Novry Ananda, Amd. Kes	D3 Rekam Medis	Penunjang	PKWT	26-Dec-22	26-Dec-22	Pengganti karyawan Resign Reza Antika Fani
21	Isra Armayanti	SMA	Non Medis	PKWT 3 bulan	28-Dec-22	28-Dec-22	Pengganti Cuti Melahirkan Yelvi Oktavia 3 bulan
22	Nora Maryu Ningsih	SMK Tata Boga	Non Medis	Tetap	02-Jan-23		Pengganti kary resign YonaAgusti
22	Nora Maryu Ningsih	SMK Tata Boga	Non Medis	Tetap	02-Jan-23		Pengganti kary resign YonaAgusti

Karyawan Keluar

No.	Nama	Jab/Unit	Jenis Tenaga	Status	Tanggal Keluar	Alasan
1	Ns. Harpendi Yunita, S. Kep	Ka.Unit Askep & Profesi	Keperawatan	Tetap	01 Januari 2022	Mengundurkan Diri
2	Maijumita Sari, Amd. Rm	Coder	Penunjang	Tetap	01 Januari 2022	Pindah Ke RSI Padang
3	Heru Rahmat Wibawa Putra, S. Kom, M. Kom	IT	Non Medis	Tetap	01 Januari 2022	Mengundurkan Diri, Ikut CPNS
4	Bestly Tanassa Gresida	Pelaksana Gizi	Non Medis	PKWT 3 bulan	01 Maret 2022	Habis Kontrak
5	dr. Afida Razuna Ave	Dokter Umum	Medis	PKWT	01 April 2022	Mengundurkan Diri
6	Hidayatul Putri	Perawat	Keperawatan	Tetap	01 Mei 2022	Pindah Ke RSI BKT
7	Redho Herdian	Costin	Non Medis	Tetap	01 Mei 2022	Mengundurkan Diri
8	Dian Wahyuni	Kasir	Non Medis	Tetap	01 Juni 2022	Mengundurkan Diri
9	Rachmat Aditya Ramadhan, Amd. Kes (Rad.)	D3 Radiologi	Penunjang	PKWT	13 Juni 2022	Mengundurkan Diri

Karyawan Keluar

No.	Nama	Jab/Unit	Jenis Tenaga	Status	Tanggal Keluar	Alasan
1	Ns. Harpendi Yunita, S. Kep	Ka.Unit Askep & Profesi	Keperawatan	Tetap	01 Januari 2022	Mengundurkan Diri
2	Maijumita Sari, Amd. Rm	Coder	Penunjang	Tetap	01 Januari 2022	Pindah Ke RSI Padang
3	Heru Rahmat Wibawa Putra, S. Kom, M. Kom	IT	Non Medis	Tetap	01 Januari 2022	Mengundurkan Diri, Ikut CPNS
4	Bestly Tanassa Gresida	Pelaksana Gizi	Non Medis	PKWT 3 bulan	01 Maret 2022	Habis Kontrak
5	dr. Afida Razuna Ave	Dokter Umum	Medis	PKWT	01 April 2022	Mengundurkan Diri
6	Hidayatul Putri	Perawat	Keperawatan	Tetap	01 Mei 2022	Pindah Ke RSI BKT
7	Redho Herdian	Costin	Non Medis	Tetap	01 Mei 2022	Mengundurkan Diri
8	Dian Wahyuni	Kasir	Non Medis	Tetap	01 Juni 2022	Mengundurkan Diri
9	Rachmat Aditya Ramadhan, Amd. Kes (Rad.)	D3 Radiologi	Penunjang	PKWT	13 Juni 2022	Mengundurkan Diri
10	Hamdy Mestika Riza	IT	Non Medis	Tetap	01 Juli 2022	Mengundurkan Diri
11	Zurmiati	Pramuhusada	Non Medis	Tetap	01 Juli 2022	Pensiun
12	Nurlaili	Pramusaji	Non Medis	Tetap	01 November 2022	Pensiun Dipercepat
13	Herlina	Pelaksana Rekam Medis	Non Medis	Tetap	01 Desember 2022	Mutasi ke RSI Ibnu Sina BKT
14	Rezi N	SPI	Non Medis	Tetap	10 Desember 2022	Mutasi ke RSI Ibnu Sina BKT
15	Yona Agusti	Staf Adm Casemix	Non Medis	PKWT	01 Januari 2023	Mengundurkan Diri
16	Reza Antika Fani, Amd RMIK	Pelaksana Rekam Medis	Penunjang	PKWT	01 Januari 2023	Mengundurkan Diri
17	Mainaldi Putra	Perawat	Keperawatan	Tetap	01 Januari 2023	Pensiun Dipercepat

Lampiran 4
Surat Izin Penelitian



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
FAKULTAS KESEHATAN
Kampus 1, Jln. By Pass Air Putih No 1 Bukittinggi

Nomor : /11.3.AU/F/2023
Lampiran : 1 (satu) rangkap
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Bukittinggi, 21 Ramadhan 1444 H
12 April 2023 M

Kepada Yth.
Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang
Kota Padang Panjang
di
Tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Seiring salam diatas kami doakan semoga kita semua dalam keadaan sehat dan sukses menjalankan aktivitas sehari - hari, Aamiin.

Sehubungan dengan penyusunan Karya Tulis Ilmiah mahasiswa semester 6 (Enam) pada Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat Tahun Akademik 2022/2023, maka bersama surat ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat memberikan izin melakukan penelitian kepada mahasiswa kami atas nama

Nama : Nika Maika Bella
NIM : 20190006
Judul Penelitian : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2023

Demikian surat permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Wabillahittaufig Walhidayah
Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yullyz Anggraini, S.ST., M.Keb.
NIM.1340276

Lampiran 5
Surat Balasan Penelitian



YAYASAN RUMAH SAKIT ISLAM SUMATERA BARAT
RUMAH SAKIT ISLAM IBNU SINA PADANG PANJANG
Jalan Soekarno – Hatta No.17, Telp. (0752) 821217 – Fax. (0752)83997 E-mail : ibnusina_ppj@yahoo.co.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 547/IS-PP/V-2023 Padang Panjang, 26 Syawal 1444 H
Lamp : - 16 Mei 2023 M
Hal : Penelitian Mahasiswa

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
di

Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat,
Semoga Bapak/Ibu beserta staf selalu diberi kesehatan oleh Allah SWT dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Aamiin.

Menindaklanjuti surat No. 618/II.3.AU/F/2023 tanggal 12 April 2023 perihal sebagaimana tersebut pada pokok surat diatas, maka dengan ini kami sampaikan bahwasanya mahasiswa Bapak/Ibu berikut ini telah selesai melakukan penelitian di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang :

Nama : Nika Maika Bella

NIM : 20190006

Judul Proposal : Faktor-Faktor yang mempengaruhi Retensi Karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2023

Demikianlah kami sampaikan, atas perhatian dan kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

Wassalam,
Direktur Rumah Sakit Islam Ibnu Sina
Padang Panjang,


dr. Fair Ruza
NIK : 1901/IS/122010

Lampiran 5
Kartu Bimbingan

form 3

KARTU BIMBINGAN KARYA TULIS ILMIAH
PROGRAM STUDI D-III ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT

Nama Mahasiswa : Nika Naika Bella
NIM : 20190006
Judul KTI : Faktor-faktor yang memengaruhi Retensi karyawan.
Pembimbing I : Elsi Susanti SE, MM

Hari / Tanggal	Keterangan	Paraf
Jumat, 2 Desember 2022	Perubahan judul KTI dikarenakan judul hampir mirip	[Signature]
Rabu 07/ Desember/2022	revisi bab I perbaikan bab I tulisan dari dibagian penelitian, serta busuan khusus.	[Signature]
Senin 12/ Desember 2022	Memperbaiki bab I, memperbaiki tujuan khusus, dari identifikasi masalah lanjut bab II	[Signature]
Jumat 16/ Desember/2022	lanjut bab II dan bab III	[Signature]
Jumat 30/ Desember/2022	konsul bab II, revisi bab 2 ditambahkan teori pembandingan definisi operasional	[Signature]
Senin 9/ Januari/2023	konsul bab II dan III revisi ditambah ketertarikan teori, konsider harus lurus sesuai abjad revisi bab II & bab III	[Signature]
KAMIS 19 Januari/ 2023	Acc lanjut pembina II dan Acc 4/ drugi	[Signature]
Rabu 2 Agustus 2023	perbaikan isi dan pembahasan	[Signature]
KAMIS 3 Agustus 2023	revisi pembahasan	[Signature]
Senin 07 Agustus	memperbaiki Abstrak	[Signature]

Cat : Bimbingan setiap dosen pembimbing minimal 8 kali

Lanjut ke pembina 2. [Signature]

Acc 4/ drugi
lanjutan purngi. [Signature]


KARTU BIMBINGAN KARYA TULIS ILMIAH
PROGRAM STUDI D-III ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT

Nama Mahasiswa : Xiika Maika Bella
 NIM : 20190006
 Judul KTI : Faktor-faktor yang mempengaruhi Retensi Kardawat
 Pembimbing II : Yosalli, SKM, MPH
Pagdy Haninda Nusantri Rusdi, S.ST., M. Biomed

Hari / Tanggal	Keterangan	Paraf
Selasa 28 Desember 2022	Bimbingan BAB I, Revisi BAB I	
Selasa, 7-2-2023	Penyusunan Bab 5, 8 & 10 Revisi Pembahasan	
Selasa, 17/2/2023	Revisi penyusunan Cytarabine (morf)	
Rabu 22/2/23	Revisi pembahasan ACC	
Senin 07-8-23	Perbaiki sesuai saran yg disampaikan	
Senin 07-8-23	Perbaiki Master tabel dan B.C Penutup	
Selasa 08-8-23	Lengkapi Lembar Lampiran dan sesuaikan lagi Margin kiri kanan	
Rabu 09-8-23	ACC & Lengkapi	

MASTER TABEL HASIL PENELITIAN																
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI RETENSI KARYAWAN DI RUMAH SAKIT ISLAM IBNU SINA PADANG PANJANG TAHUN 2023																
No	Inisial	Jenis Kelamin		Usia	Status Kerja	Masa Kerja		Pendidikan		Retensi Karyawan						Total X1
		Kat	Ket			Kat	Ket	Kat	Ket	X 1.1	X 1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	Tn.Z	1	LK	38	2	3	>10_Tahun	3	S1	3	2	3	3	4	3	18
2	Tn.A	1	LK	31	1	2	6-10_Tahun	3	S1	3	2	3	3	3	3	17
3	Ny.A	2	PR	45	2	3	>10_Tahun	3	S1	3	4	2	2	3	3	17
4	Tn.D	1	LK	35	2	2	6-10_Tahun	1	SMA	3	2	3	3	4	3	18
5	Ny.D	2	PR	24	1	1	1-5_Tahun	2	DIII	3	3	4	3	3	3	19
6	Ny.F	2	PR	47	2	3	>10_Tahun	2	DIII	3	4	3	2	4	2	18
7	Ny.N	2	PR	34	1	2	6-10_Tahun	1	SMA	3	2	3	2	3	3	16
8	Tn.I	1	LK	48	2	3	>10_Tahun	2	DIII	3	3	3	3	2	3	17
9	Ny.L	2	PR	30	1	1	1-5_Tahun	2	DIII	2	3	3	3	3	2	16
10	Nn.N	2	PR	25	1	1	1-5_Tahun	3	S1	3	4	2	3	3	3	18
11	Nn.N	2	PR	29	1	1	1-5_Tahun	2	DIII	2	3	3	3	3	3	17
12	Ny.M	2	PR	43	1	2	6-10_Tahun	2	DIII	4	3	3	2	3	3	18
13	Ny.A	2	PR	40	2	3	>10_Tahun	2	DIII	2	4	3	3	4	3	19
14	Tn.A	1	LK	38	2	3	>10_Tahun	2	DIII	3	3	2	2	4	2	16
15	Ny.C	2	PR	39	2	3	>10_Tahun	1	SMA	2	3	3	3	2	4	17
16	Ny.D	2	PR	45	2	3	>10_Tahun	2	DIII	2	2	4	3	4	4	19
17	Ny.A	2	PR	32	1	2	6-10_Tahun	2	DIII	4	3	2	3	3	2	17
18	Ny.D	2	PR	31	1	2	6-10_Tahun	2	DIII	3	2	3	4	3	4	19
19	Ny.E	2	PR	46	2	3	>10_Tahun	2	DIII	3	3	3	2	3	2	16
20	Ny.E	2	PR	31	2	2	6-10_Tahun	2	DIII	3	2	3	4	3	3	18
21	Ny.E	2	PR	47	2	3	>10_Tahun	3	S1	4	3	3	3	2	2	17
22	Ny.F	2	PR	28	1	1	1-5_Tahun	2	DIII	3	4	2	3	2	3	17
23	Ny.F	2	PR	29	1	1	1-5_Tahun	2	DIII	4	3	4	4	4	4	23
24	Tn.F	1	LK	41	2	3	>10_Tahun	2	DIII	4	4	3	3	3	3	20
25	Ny.H	2	PR	24	1	1	1-5_Tahun	2	DIII	3	3	2	3	3	3	17
26	Tn.I	1	LK	27	1	1	1-5_Tahun	2	DIII	4	4	3	4	2	3	20
27	Tn.J	1	LK	38	2	2	6-10_Tahun	2	DIII	3	4	4	3	3	4	21
28	Tn.J	1	LK	39	2	2	6-10_Tahun	2	DIII	3	3	3	4	3	3	19
29	Tn.N	1	LK	41	2	2	6-10_Tahun	2	DIII	4	3	3	2	2	2	16

30	Ny.N	2	PR	34	2	2	6-10_Tahun	2	DIII	4	3	2	3	3	4	19	
31	Nn.N	2	PR	27	1	1	1-5_Tahun	2	DIII	4	4	3	3	3	3	20	
32	Nn.P	2	PR	26	1	1	1-5_Tahun	1	SMA	3	4	3	3	2	3	18	
33	Ny.R	2	PR	43	2	3	>10_Tahun	3	S1	3	3	4	3	4	4	21	
34	Ny.R	2	PR	29	1	1	1-5_Tahun	2	DIII	3	3	2	4	3	3	18	
35	Tn.R	1	LK	42	2	2	6-10_Tahun	2	DIII	3	3	3	3	3	2	17	
36	Nn.S	2	PR	26	1	1	1-5_Tahun	2	DIII	4	3	2	3	3	3	18	
37	Ny.S	2	PR	45	2	3	>10_Tahun	3	S1	3	4	3	3	4	3	20	
38	Ny.Y	2	PR	31	2	2	6-10_Tahun	2	DIII	3	3	3	3	3	2	17	
39	Tn.S	1	LK	34	2	2	6-10_Tahun	2	DIII	3	3	2	3	3	2	16	
40	Tn.U	1	LK	30	1	1	1-5_Tahun	2	DIII	3	3	2	3	2	3	16	
41	Ny.Y	2	PR	38	2	2	6-10_Tahun	1	SMA	3	3	3	2	3	3	17	
42	Ny.L	2	PR	35	2	2	6-10_Tahun	2	DIII	3	3	3	3	2	3	17	
43	Ny.Y	2	PR	41	2	3	>10_Tahun	2	DIII	4	3	3	2	3	3	18	
44	Tn.F	1	LK	36	2	2	6-10_Tahun	2	DIII	3	3	3	3	3	3	18	
45	Tn.D	1	LK	25	1	1	1-5_Tahun	2	DIII	3	3	3	3	3	3	18	
46	Tn.D	1	LK	23	1	1	1-5_Tahun	1	SMA	4	3	3	3	3	2	18	
47	Ny.A	2	PR	28	2	3	>10_Tahun	2	DIII	3	2	3	3	3	4	18	
48	Ny.E	2	PR	23	1	1	1-5_Tahun	3	S1	2	3	3	4	4	2	18	
49	Ny..M	2	PR	35	2	2	6-10_Tahun	1	SMA	3	2	3	3	4	3	18	
50	Ny.N	2	PR	28	1	1	1-5_Tahun	2	DIII	4	3	3	3	2	2	17	
51	Tn.F	1	LK	30	1	3	>10_Tahun	1	SMA	3	2	2	3	3	3	16	
52	Ny.P	2	PR	45	2	2	6-10_Tahun	1	SMA	3	4	2	3	3	3	18	
53	Ny.L	2	PR	34	2	2	6-10_Tahun	2	DIII	4	3	2	3	4	3	19	
54	Ny.S	2	PR	27	1	1	1-5_Tahun	2	DIII	2	3	3	3	4	3	18	
55	Tn.A	1	LK	29	2	2	6-10_Tahun	2	DIII	3	2	4	3	4	3	19	
56	Tn.H	2	PR	32	2	2	6-10_Tahun	1	S1	3	2	3	3	4	3	18	
57	Ny.A	2	PR	48	1	3	>10_Tahun	1	SMA	3	4	3	2	3	3	18	
58	Tn.G	1	LK	38	2	2	6-10_Tahun	2	DIII	3	3	3	3	3	2	17	
																Mean=	18

No Resp	Kat	Komponen Organisasi						Total X2	Kat	Rancangan Pekerjaan										Total X3
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6			X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	
1	2	4	4	3	4	3	4	22	2	3	4	3	2	3	3	4	3	2	4	31
2	1	4	3	3	4	4	3	21	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	31
3	1	3	3	3	4	3	4	20	1	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	30
4	2	4	3	4	3	4	3	21	2	2	4	4	3	2	3	4	2	4	4	32
5	2	3	3	3	4	3	4	20	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	29

25	1	3	4	3	4	4	3	21	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	36
26	2	4	3	2	4	3	4	20	1	4	3	2	3	2	2	3	2	2	3	26
27	2	4	4	3	4	4	3	22	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	33
28	2	4	4	4	4	4	4	24	2	3	2	3	4	4	2	3	2	3	4	30
29	1	3	4	3	3	3	4	20	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	32
30	2	3	3	4	4	4	3	21	2	3	4	2	4	3	3	2	3	4	3	31
31	2	4	3	3	4	3	4	21	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	33
32	2	4	4	4	3	4	4	23	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	30
33	2	3	3	3	4	3	3	19	1	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	31
34	2	4	4	3	4	4	3	22	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	34
35	1	4	4	4	3	4	4	23	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	28
36	2	4	3	4	3	4	3	21	2	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	32
37	2	4	3	4	3	3	4	21	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	33
38	1	3	4	3	3	3	4	20	1	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	31
39	1	3	3	3	4	4	4	21	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	31
40	1	3	3	3	3	3	4	19	1	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	29
41	1	4	2	4	4	4	3	21	2	3	2	3	2	2	2	4	3	3	4	28
42	1	3	3	4	3	2	4	19	1	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	30
43	2	4	3	4	4	4	4	23	2	4	3	4	3	2	2	4	3	3	3	31
44	2	3	3	4	3	4	3	20	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
45	2	4	3	3	4	3	4	21	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	29
46	1	3	4	2	3	4	3	19	1	3	4	4	2	2	3	4	3	4	4	33
47	2	4	3	3	4	4	3	21	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	29
48	2	4	3	4	3	4	3	21	2	3	3	4	2	3	4	4	2	3	4	32
49	2	3	4	4	3	4	3	21	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	31
50	1	4	3	4	3	3	4	21	2	3	4	2	3	3	3	3	2	4	3	30

51	1	3	3	3	4	3	4	20	1	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	32
52	2	4	3	4	3	4	3	21	2	2	2	3	4	2	4	3	4	3	3	30
53	2	3	3	4	4	4	3	21	2	3	4	4	3	3	3	4	3	2	4	33
54	2	4	3	3	3	4	4	21	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	32
55	2	4	3	3	3	3	4	20	1	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	30
56	2	3	3	3	4	4	4	21	2	2	3	2	4	2	3	3	2	4	3	28
57	2	3	4	3	3	4	3	20	1	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	31
58	1	4	3	4	4	3	3	21	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	2	27
							Mean	20,7414											Mean	30,3966
							=												=	

17	2
18	1
19	1
20	1
21	1
22	1
23	2
24	1
25	2
26	1
27	2
28	1
29	
30	
31	
32	
33	
34	
35	
36	
37	
38	
39	



40
41
42
43
44

58



No Resp	Kat	Penghargaan							Total X4	Kat	Peluang Karir					Total X5	Kat	Hubungan Karyawan					Total X6	Kat
		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7			X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5			X6.1	X6.2	X6.3	X6.4	X6.5		
1	2	3	2	3	4	3	4	3	22	2	3	3	4	3	3	16	2	3	3	4	3	3	16	2
2	2	3	3	3	3	3	3	2	20	1	3	3	3	3	3	15	2	4	3	3	3	3	16	2
3	1	4	2	3	3	3	3	4	22	2	4	3	2	3	2	14	1	3	3	3	3	3	15	1
4	2	4	3	4	3	2	3	3	22	2	4	2	3	3	4	16	2	3	4	4	3	3	17	2
5	1	2	3	3	3	4	3	3	21	2	2	3	3	2	3	13	1	3	3	3	3	4	16	2
6	1	2	3	2	3	3	3	4	20	1	2	3	3	3	4	15	2	4	3	3	2	3	15	1
7	1	3	3	2	4	2	3	4	21	2	3	3	3	2	3	14	1	3	2	4	3	4	16	2
8	1	2	2	2	3	3	2	2	16	1	2	3	3	4	3	15	2	3	3	3	3	3	15	1
9	1	3	3	3	3	4	2	3	21	2	3	3	3	3	2	14	1	3	3	3	2	3	14	1
10	1	4	2	3	3	4	3	3	22	2	4	2	2	3	2	13	1	4	3	4	3	3	17	2

11	1	3	3	2	4	4	4	3	23	2	2	4	2	3	2	13	1	3	4	4	4	2	17	2
12	2	3	3	3	3	3	3	2	20	1	2	3	4	4	3	16	2	3	3	3	3	3	15	1
13	2	4	2	3	3	3	3	3	21	2	4	3	3	3	4	17	2	3	3	3	3	3	15	1
14	1	3	2	3	3	3	3	4	21	2	3	3	3	2	3	14	1	4	4	3	2	3	16	2
15	1	2	2	4	4	2	4	4	22	2	2	3	3	3	4	15	2	3	3	3	3	3	15	1
16	2	3	2	4	3	3	4	3	22	2	3	3	4	2	3	15	2	3	2	3	3	3	14	1
17	2	4	3	3	3	4	3	3	23	2	4	2	3	3	3	15	2	3	3	3	4	3	16	2
18	1	2	3	3	3	3	3	3	20	1	2	3	3	3	4	15	2	3	3	3	4	3	16	2
19	1	4	2	2	3	3	3	3	20	1	4	3	4	2	3	16	2	3	3	4	3	2	15	1
20	1	4	3	4	2	4	3	3	23	2	4	4	3	3	3	17	2	3	2	3	3	3	14	1
21	1	3	3	3	3	4	3	3	22	2	3	3	3	3	4	16	2	3	4	3	3	3	16	2
22	1	4	2	2	2	4	4	4	22	2	4	3	3	3	3	16	2	2	3	4	4	3	16	2
23	2	2	2	2	3	3	3	3	18	1	2	3	3	2	3	13	1	4	2	3	4	3	16	2
24	1	4	3	3	3	3	3	3	22	2	4	4	3	2	3	16	2	4	4	3	3	3	17	2
25	2	4	3	2	3	3	3	3	21	2	2	3	4	3	3	15	2	3	5	3	2	4	17	2
26	1	3	2	3	3	3	3	3	20	1	3	3	2	3	4	15	2	3	3	3	3	4	16	2
27	2	4	3	3	3	4	3	3	23	2	4	4	4	3	3	18	2	4	4	2	3	3	16	2
28	1	3	2	2	3	3	3	4	20	1	3	3	2	3	2	13	1	3	3	4	3	3	16	2



29	2	4	3	3	2	3	3	3	21	2	4	3	3	3	2	15	2	3	2	3	2	3	13	1
30	2	3	3	3	2	3	3	3	20	1	3	4	2	4	2	15	2	3	4	3	2	2	14	1
31	2	3	3	3	3	3	3	2	20	1	3	2	3	3	3	14	1	3	4	3	4	3	17	2
32	1	2	2	4	3	3	2	3	19	1	2	2	3	3	3	13	1	4	3	3	3	3	16	2
33	2	4	4	3	3	4	3	3	24	2	4	3	4	3	2	16	2	3	3	4	3	3	16	2
34	2	4	3	3	2	3	2	3	20	1	4	2	3	3	3	15	2	4	3	4	3	3	17	2
35	1	3	3	3	2	3	2	2	18	1	2	2	4	4	2	14	1	4	3	3	4	4	18	2
36	2	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	4	2	4	16	2	3	3	2	3	4	15	1
37	2	3	3	4	2	3	2	4	21	2	3	4	3	3	2	15	2	3	4	3	3	3	16	2
38	2	2	2	2	3	4	3	3	19	1	2	2	4	3	2	13	1	3	3	3	3	3	15	1
39	2	4	2	3	3	3	3	3	21	2	4	2	3	2	4	15	2	4	3	2	4	3	16	2
40	1	4	3	3	2	3	3	3	21	2	4	3	2	4	2	15	2	3	2	3	4	4	16	2
41	1	3	2	4	3	3	2	3	20	1	3	2	3	2	2	12	1	3	4	3	3	3	16	2
42	1	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	2	3	14	1	3	4	3	3	3	16	2
43	2	4	2	2	3	3	3	3	20	1	4	3	3	3	4	17	2	3	3	3	4	3	16	2
44	2	3	3	3	3	3	2	3	20	1	3	2	2	4	3	14	1	3	3	3	4	4	17	2
45	1	2	2	4	2	4	3	3	20	1	2	3	3	3	3	14	1	3	3	3	3	4	16	2
46	2	3	3	3	3	4	2	2	20	1	3	2	4	3	3	15	2	3	3	4	3	3	16	2
47	1	4	3	3	2	3	3	3	21	2	2	3	3	4	3	15	2	3	3	3	4	3	16	2
48	2	2	3	3	2	3	3	3	19	1	3	4	3	3	3	16	2	3	3	3	3	4	16	2
49	2	3	2	3	3	4	3	3	21	2	4	2	4	3	3	16	2	3	3	4	3	4	17	2
50	1	3	3	3	2	3	4	3	21	2	3	3	3	2	3	14	1	3	3	2	3	4	15	1
51	2	2	3	4	3	2	3	4	21	2	2	2	3	2	3	12	1	3	3	3	4	3	16	2
52	1	4	3	3	3	4	3	2	22	2	2	3	2	3	2	12	1	3	2	2	4	4	15	1
53	2	4	2	3	2	3	2	2	18	1	3	3	3	3	3	15	2	4	3	4	3	3	17	2
54	2	2	3	4	3	2	4	3	21	2	4	3	3	3	2	15	2	3	4	3	3	3	16	2
55	1	3	3	3	3	4	3	4	23	2	3	3	3	3	3	15	2	4	3	3	3	3	16	2
56	1	4	3	3	3	3	3	3	22	2	2	3	2	4	3	14	1	3	2	3	4	3	15	1
57	2	3	3	3	3	4	3	3	22	2	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	15	1
58	1	3	3	4	2	4	2	3	21	2	3	4	3	3	2	15	2	3	3	3	3	4	16	2

Mean=20,828

Mean=14,7586

Mean=15,7931

Keterangan:
1= Tidak Baik 2= Baik

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	19	32.8	32.8	32.8
Perempuan	39	67.2	67.2	100.0
Total	58	100.0	100.0	

UMUR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-39 Tahun	43	74.1	74.1	74.1
40-60 Tahun	15	25.9	25.9	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Status Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kontrak	25	43.1	43.1	43.1
Tetap	33	56.9	56.9	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 Tahun	18	31.0	31.0	31.0
6-10 Tahun	23	39.7	39.7	70.7
>10 Tahun	17	29.3	29.3	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Status Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kontrak	25	43.1	43.1	43.1
Tetap	33	56.9	56.9	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	11	19.0	19.0	19.0
DIII	39	67.2	67.2	86.2
S1	8	13.8	13.8	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Retensi Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Baik	24	41.4	41.4	41.4
Baik	34	58.6	58.6	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Komponen Organisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Baik	23	39.7	39.7	39.7
Baik	35	60.3	60.3	100.0
Total	58	100.0	100.0	

PeluangKarir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	21	36.2	36.2	36.2
	Baik	37	63.8	63.8	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Penghargaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	22	37.9	37.9	37.9
	Baik	36	62.1	62.1	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

RancanganPekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	30	51.7	51.7	51.7
	Baik	28	48.3	48.3	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

HubunganKaryawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	18	31.0	31.0	31.0
	Baik	40	69.0	69.0	100.0
	Total	58	100.0	100.0	