

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN RETENSI PERAWAT DI RUMAH SAKIT CIKARANG MEDIKA TAHUN 2023

Della Agnes Tasya¹, Anom Dwi Prakoso²

^{1,2} Program Studi Administrasi Kesehatan, Universitas Medika Suherman,
Jalan Raya Industri Pasirgombong Jababeka Cikarang Utara Bekasi, Jawa Barat – 17530
E-mail: dellaagnestasya07@gmail.com

Received: August 08, 2022; Revised: September 15, 2022; Accepted: September, 2023

Abstract

The importance of nurse retention is influenced by factors such as working conditions, competitive salaries and allowances, career opportunities, and interpersonal relationships affecting the quality of healthcare services. The aim of this research is to analyze the factors related to nurse retention at Cikarang Medika Hospital. This research employs a quantitative approach with a cross-sectional design. The population includes all active nurses at Cikarang Medika Hospital, totaling 95 individuals, and the sampling technique used is total sampling. The data analysis technique in this research is the chi-square statistical test. Nurse retention is significantly associated with working conditions (*p* value 0.000), perception of competitive salaries and allowances (*p* value 0.000), career planning (*p* value 0.034), and interpersonal relationships among nurses (*p* value 0.034). Working conditions, perception of competitive salaries and allowances, career planning, and interpersonal relationships among colleagues have a significant relationship with nurse retention at Cikarang Medika Hospital in Bekasi in 2023.

Keywords: retention, turnover, resign, nurse

Abstrak

Pentingnya retensi perawat dipengaruhi oleh faktor kondisi kerja, gaji dan tunjangan yang kompetitif, peluang karir dan hubungan rekan kerja terhadap mutu pelayanan kesehatan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan retensi perawat di Rumah Sakit Cikarang Medika. Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh perawat aktif di Rumah Sakit Cikarang Medika berjumlah 95 orang dengan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu uji statistik chi-square. Retensi perawat memiliki hubungan yang signifikan dengan kondisi kerja (*p* value 0,000), persepsi gaji dan tunjangan yang kompetitif (*p* value 0,000), perencanaan karier (*p* value 0,034), dan hubungan antara rekan kerja (*p* value 0,034) perawat. Kondisi kerja, persepsi gaji dan tunjangan yang kompetitif, perencanaan karier, serta hubungan antara rekan kerja memiliki hubungan signifikan dengan retensi perawat di Rumah Sakit Cikarang Medika tahun 2023.

Kata kunci : retensi, turn-over, resign, perawat

PENDAHULUAN

Retensi perawat merupakan proses dimana perawat terdorong untuk tetap bersama organisasi selain itu Retensi perawat merupakan masalah yang kompleks. Masalah ini dapat menimbulkan kekhawatiran tentang kualitas perawatan (Agung & Wijaya, 2020). Perawat mempunyai peran penting dalam menjalankan asuhan keperawatan serta kegiatan pelayanan dalam kemajuan dan kesuksesan pelayanan jasa di rumah sakit karena 60% sumber daya manusia di Rumah Sakit Cikarang Medika sebagian besar adalah perawat (Intani & Sartika, 2022).

Rumah sakit perlu mempertahankan loyalitas setiap perawat, karena jika perawat merasa aman dan nyaman, perawat akan bertahan dan meningkatkan loyalitas kinerja pada rumah sakit. Banyak model dan strategi telah diusulkan untuk menjelaskan dan meningkatkan retensi perawat.

Masalah upah kerja, dimana upah dasar erat hubungannya dengan variabilitas adalah masalah umum di keperawatan. Strategi menetapkan skala upah yang disesuaikan dengan peningkatan kebutuhan hidup merupakan strategi penting untuk meningkatkan retensi perawat. Prediktor lain retensi perawat termasuk, tetapi tidak terbatas pada kepuasan kerja perawat, rencana kerja,

lingkungan kerja, organisasi dan faktor personal seperti pengalaman, pendidikan, dan usia (Steffano, 2016).

Rumah Sakit memiliki komponen penting yaitu pengembangan program *Employee Retention*. Jika Employee Retention buruk, maka akan meningkatkan employee turnover yang secara negatif mempunyai dampak terhadap pelayanan terhadap pelanggan, standar produksi kerja dan profitability (Purnama & Mayliza, 2019).

Keluarnya perawat berarti terdapat posisi yang lowong dan harus segera diisi karena tenaga kerja yang ada tidak sesuai lagi dengan tugas sehingga terbengkalai. Hal ini jelas membawa kerugian besar bagi perusahaan sehingga perlu dicari pemecahan masalahnya (Nurhidayati, 2016).

Manajemen rumah sakit harus mempersiapkan berbagai strategi untuk mempertahankan perawat agar tidak keluar dari rumah sakit yang mereka pimpin. Dengan adanya usaha atau strategi yang baik dari suatu organisasi, maka perputaran perawat atau proses dimana perawat meninggalkan organisasi dapat diminimalisir (Sari, 2020).

Turnover dapat diartikan sebagai keluarnya seorang perawat dari perusahaan tempatnya bekerja. Dikatakan Turnover apabila angka keluar perawat lebih tinggi dibandingkan dengan angka Turnover optimum perawat hanya sekitar 5%-10%. Turnover seringkali digunakan oleh perawat untuk mendapatkan atau mencari keadaan yang

lebih baik, namun hal ini dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi yang ditinggalkannya (Agung & Wijaya, 2020).

Dampak tingginya *turnover* di RSCM terhadap organisasi adalah penambahan biaya perekutan, biaya pelatihan, biaya pengunduran diri, hilangnya produktifitas selama pencarian dan pelatihan tenaga baru, dan hilangnya tenaga berprestasi. Sedangkan dampak tingginya *turnover* di RSCM terhadap individu perawat adalah hilangnya teman sejawat, bertambahnya beban kerja, berkurangnya keterpaduan dan solidaritas antar perawat (Steffano, 2016).

Rumah Sakit Cikarang Medika telah mengupayakan pelatihan pengetahuan serta pengembangan kemampuan kepada perawat serta memberikan kenyamanan disetiap unit kerja meskipun upaya tersebut belum optimal. Berdasarkan data Keluar-Masuk Perawat di Rumah Sakit Cikarang Medika periode Januari-Desember pada Tahun 2022 sebanyak 22 perawat (22%). Angka ini sangat tinggi karena jika dibandingkan dengan angka *turnover optimum* perawat hanya sekitar 5-10%

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan retensi perawat di Rumah Sakit Cikarang Medika.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian

kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional*. Populasi sasaran dalam penelitian ini seluruh perawat yang aktif bekerja di Rumah Sakit Cikarang Medika berjumlah 95 orang dengan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling dan pengumpulan data dengan kuesioner.

Instrumen Penelitian ini meliputi uji validitas, uji realibilitas, dan uji normalitas. Sedangkan analisis data pada penelitian ini yaitu Analisis Univariat dan Analisis Bivariat. Analisis bivariat dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *chi-square*, hal ini dikarenakan variabel independen dan dependen merupakan data kategorik.

HASIL PENELITIAN

Hasil Analisis Data

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Karakteristik Perawat di Rumah Sakit Cikarang Medika tahun 2023

Variabel	Kategorik	Frekuensi	Persen
Jenis	Perempuan	88	92,6
Kelamin	Laki-laki	7	7,4
Usia	<23 umur	48	50,5
	≥23 umur	47	49,5
Status	Kontrak	72	75,8
Kerja	Tetap	23	24,2
Masa Kerja	<2 Tahun	68	71,6
	≥2 Tahun	27	28,4
Pendidikan	D3	70	73,7
	S1	25	26,3

Berdasarkan tabel di atas menunjukan bahwa dari total 95 Perawat di Rumah Sakit

Cikarang Medika berjenis kelamin perempuan berjumlah 88 orang (92,2%) sedangkan laki-laki berjumlah 7 orang (7,2%). Kemudian Perawat yang usia <23 tahun berjumlah 48 orang (50,6%) sedangkan usia ≥ 23 tahun berjumlah 47 orang (49,5%) pengkategorian usia ditentukan menggunakan median karena data tidak berdistribusi normal.

Mayoritas Perawat yang berstatus kerja kontrak berjumlah 72 orang (75,8%) sebagian lainnya berstatus kerja tetap sejumlah 23 orang (24,2%). Perawat yang memiliki masa kerja <2 tahun sejumlah 68 orang (71,6%) sedangkan perawat yang memiliki masa kerja ≥ 2 tahun berjumlah 27 orang (28,4%). Mayoritas Perawat berpendidikan D3 berjumlah 70 orang (73,7%) sedangkan sebagian lainnya berpendidikan S1 berjumlah 25 orang (26,3%).

Analisis Univariat

Tabel 5. Distribusi Frekuensi

Variabel	Kategorik	Frekuensi	Perse	n
Kondisi Kerja	Kurang Nyaman (skor <35)	48	50,5	
	Nyaman (skor ≥ 35)	47	49,5	
Gaji dan Tunjangan yang Kompetitif	Kurang Kompetitif (skor <19)	39	41,1	
	Kompetitif (skor ≥ 19)	56	58,9	

Perencanaan Karier	Tidak Baik (skor <19)	41	43,2
Hubungan Rekan Kerja	Baik (skor ≥ 25)	54	56,8
Retensi Perawat	Tidak ada keinginan untuk tetap bekerja (skor <19)	43	45,3
	Baik (skor ≥ 25)	52	54,7
	Ada keinginan untuk tetap bekerja (skor ≥ 19)	59	62,1
	Ada keinginan untuk tetap bekerja (skor ≥ 19)	36	37,9

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 95 Perawat didapatkan hasil responden yang memiliki distribusi frekuensi persepsi kondisi kerja yang kurang nyaman <35 berjumlah 48 orang (50,5%) dan nyaman ≥ 35 berjumlah 47 orang (49,5%). Distribusi frekuensi persepsi Gaji dan tunjangan yang kurang kompetitif <19 berjumlah 39 orang (41,1%) sedangkan distribusi frekuensi yang kompetitif ≥ 19 berjumlah 56 orang (58,9%).

Berdasarkan data diatas dijelaskan pengkategorian variabel kondisi kerja, gaji dan tunjangan yang kompetitif, perencanaan karier, hubungan rekan kerja dan retensi Perawat menggunakan *median* karena hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* menyatakan bahwa distribusi data tidak normal.

Analisis Bivariat

Analisis bivariat adalah analisis yang dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian, yaitu melihat hubungan antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) dengan menggunakan uji statistik skala data yang sesuai (Prakoso et al., 2022). Berdasarkan penelitian di dapatkan hasil sebagai berikut :

1. Hubungan Kondisi Kerja dengan Retensi Perawat

Analisis Hubungan Kondisi Kerja dengan Retensi Perawat di Rumah Sakit Cikarang Medika 2023.

Tabel 6. Hubungan Kondisi Kerja dengan Retensi Perawat

Kondisi Kerja	Retensi Perawat				Total	<i>P</i> <i>Value</i>
	Tidak ada keinginan untuk tetap bekerja	Ada keinginan untuk tetap bekerja	N	%		
Kurang Nyaman (skor <35)	21	43,8	27	56,3	48	100 0,000
Nyaman (skor ≥ 35)	38	80,9	9	19,1	47	100
Jumlah	59	62,1	36	37,9	95	100

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan kondisi kerja dengan retensi Perawat ($p<0,000$). Perawat yang menganggap kondisi kerja yang kurang nyaman (skor <35) tetapi tidak ada keinginan untuk tetap bekerja berjumlah 21 orang, sedangkan pada kondisi kerja yang nyaman (skor ≥ 35) ada keinginan untuk tetap bekerja berjumlah 9 orang. Untuk Kondisi kerja yang kurang nyaman (skor <35)

ada keinginan untuk tetap bekerja berjumlah 27 orang, sedangkan pada kondisi kerja yang nyaman (skor ≥ 35) tetapi tidak ada keinginan untuk tetap bekerja berjumlah 28 orang.

	Retensi Perawat				Total	<i>P Value</i>
	Gaji dan Tunjangan yang Kompetitif	Tidak ada keinginan untuk tetap bekerja	Ada keinginan untuk tetap bekerja	N	%	
Kurang Kompetitif (skor <19)	6	15,4	33	84,6	39	100 0,000
Kompetitif (skor ≥ 19)	53	94,6	3	5,4	56	E-ISSN 2985-4237 P-ISSN 2985-4437 5
Jumlah	59	62,1	36	37,9	95	100

2. Hubungan Gaji dan Tunjangan yang Kompetitif dengan Retensi Perawat

Analisis Hubungan Gaji dan Tunjangan yang Kompetitif dengan

Retensi Perawat di Rumah Sakit Cikarang Medika 2023.

Tabel 7. Hubungan Gaji dan Tunjangan yang Kompetitif dengan Retensi Perawat

Berdasarkan tabel 5.5 menunjukkan bahwa terdapat hubungan gaji dan tunjangan yang kompetitif dengan retensi perawat ($p<0,000$;). Perawat yang menganggap gaji dan tunjangan yang kurang kompetitif (skor <19) tetapi tidak ada keinginan untuk tetap bekerja berjumlah 6 orang, sedangkan pada gaji dan tunjangan yang kompetitif (skor ≥ 19) ada keinginan untuk tetap bekerja berjumlah 3 orang. Untuk gaji dan tunjangan yang kurang kompetitif (skor

<19) tetapi ada keinginan untuk tetap bekerja berjumlah 33 orang, sedangkan pada gaji dan tunjangan yang kompetitif (skor ≥ 19) tetapi tidak ada keinginan untuk tetap bekerja berjumlah 53 orang.

3. Hubungan Perencanaan Karier dengan Retensi Perawat

Analisis Hubungan Perencanaan Karier yang Kompetitif dengan Retensi Perawat di Rumah Sakit Cikarang Medika 2023 .

Tabel 8. Hubungan Perencanaan karier dengan Retensi Perawat

Perencanaan Karier	Retensi Perawat				Total	<i>P Value</i>	
	N	%	N	%	N	%	
Tidak Baik (skor <19)	20	48,8	21	51,2	41	100	0,034
Baik (skor ≥ 19)	39	72,2	15	27,8	54	100	
Jumlah	59	62,1	36	37,9	95	100	

Berdasarkan tabel 5.6 menunjukkan bahwa terdapat hubungan persepsi perencanaan karier dengan retensi perawat ($p<0,034$). Perawat yang menganggap persepsi perencanaan karier yang tidak baik (skor <19) tetapi tidak ada keinginan untuk tetap bekerja berjumlah 20 orang, sedangkan pada persepsi perencanaan karier yang baik (skor ≥ 19) ada keinginan untuk tetap bekerja berjumlah 15 orang. Untuk persepsi perencanaan karier yang tidak baik (skor <19) tetapi ada keinginan untuk tetap bekerja berjumlah 21 orang, sedangkan pada persepsi perencanaan karier yang baik (skor ≥ 19) tetapi tidak ada keinginan untuk tetap bekerja berjumlah 39 orang.

4. Hubungan Rekan Kerja dengan Retensi Perawat

Analisis Hubungan Rekan Kerja yang Kompetitif dengan Retensi Perawat di Rumah Sakit Cikarang Medika 2023

Tabel 9. Hubungan Rekan Kerja dengan Retensi Perawat

Hubungan Rekan Kerja	Retensi Perawat				Total	<i>P Value</i>
	Tidak ada keinginan untuk tetap bekerja	Ada keinginan untuk tetap bekerja	N	%		
Tidak Baik (skor < 25)	21	48,8	22	51,2	43	100 0,027
Baik (skor ≥ 25)	38	73,1	14	27,8	52	100
Jumlah	59	62,1	36	37,9	95	100

Berdasarkan tabel 5.7 menunjukkan bahwa terdapat hubungan rekan kerja dengan retensi tenaga perawat ($p<0,027$). Perawat yang menganggap persepsi hubungan rekan kerja yang tidak baik (skor <25) tetapi tidak ada keinginan untuk tetap bekerja berjumlah 21 orang, sedangkan pada persepsi hubungan rekan kerja yang baik (skor ≥ 25) ada keinginan untuk tetap bekerja berjumlah 14 orang. Untuk persepsi hubungan rekan kerja yang tidak baik (skor <25) tetapi ada keinginan untuk tetap bekerja berjumlah 22 orang, sedangkan pada persepsi hubungan rekan kerja yang baik (skor ≥ 25) tetapi tidak ada keinginan untuk tetap bekerja berjumlah 38 orang.

PEMBAHASAN PENELITIAN

1. Hubungan Kondisi Kerja dengan Retensi Perawat

Berdasarkan hasil analisis Bivariat menggunakan uji *chi-square* menunjukkan bahwa *p value* sebesar 0,000 atau $<0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara persepsi kondisi kerja dengan retensi Perawat di Rumah Sakit Cikarang Medika Bekasi tahun 2023.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian Agung & Wijaya, (2020) yang menyatakan adanya hubungan antara *turnover* dengan kondisi tempat kerja. Dalam penelitian (Giri, 2018) menyatakan bahwa Lingkungan kerja atau kondisi kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap retensi karyawan PT. Surya Batara Mahkota

Kupang. Menurut Mathis dan Jackson (dalam Subali, 2017) Kondisi tempat bekerja dan perlengkapan bekerja merupakan penentu dalam retensi karyawan. Para karyawan tentunya mempunyai harapan agar lingkungan dalam bekerja memberikan kenyamanan bagi mereka dan juga bekerja dengan fasilitas alat kerja yang modern sehingga dapat menunjang pekerjaan mereka.

2. Hubungan Gaji dan Tunjangan yang kompetitif dengan retensi perawat

Berdasarkan hasil analisis Bivariat menggunakan uji *chi-square* menunjukkan bahwa *p value* sebesar 0,000 atau $<0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara persepsi gaji dan tunjangan yang kompetitif dengan retensi perawat di Rumah Sakit Cikarang Medika Bekasi tahun 2023.

Dari hasil penelitian didominasikan perawat yang memiliki persepsi baik tentang Kompensasi atau gaji. Hal ini dikarenakan sebagian perawat merasa sistem gaji yang sudah kompetitif dengan rumah sakit lain,

tetapi kompensasi belum adil seperti gaji yang belum sesuai dengan beban kerja, pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki perawat.

3. Hubungan Retensi dengan Peluang Karier

Berdasarkan hasil analisis Bivariat menggunakan uji *chi-square* menunjukkan bahwa *p value* sebesar 0,034 atau $<0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara persepsi perencanaan karier dengan retensi perawat di Rumah Sakit Cikarang Medika Bekasi tahun 2023.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh

Afiani & Mulyana (2022) yang menyatakan faktor dominan yang paling mempengaruhi dalam penelitian ini adalah faktor pengembangan karier. Hal ini karena Peluang untuk mengembangkan diri karyawan menjadi alasan mengapa seseorang tetap melakukan pekerjaan yang dilakukan sekarang dan tetap bertahan.

Faktor-faktor yang mendasarinya antara lain pelatihan karyawan yang dilakukan secara berkelanjutan yang dilakukan organisasi, pengembangan karier terhadap seluruh karyawan, serta perencanaan karier yang jelas dalam suatu

organisasi. Tetapi responden memiliki persepsi baik lebih besar dibandingkan persepsi tidak baik karena dimana karyawan yang tetap bekerja bukan untuk mengejar karier atau prestasi namun lebih untuk memenuhi kebutuhannya akan interaksi sosial.

4. Hubungan Retensi dengan Hubungan Rekan Kerja

Berdasarkan hasil analisis Bivariat menggunakan uji *chi-square* menunjukkan bahwa *p value* sebesar 0,034 atau $<0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara persepsi perencanaan karier dengan retensi perawat di Rumah Sakit Cikarang Medika Bekasi tahun 2023.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pratiwi & Sriathi (2017)

menyatakan bahwa Lingkungan kerja non fisik seperti hubungan antara rekan kerja dan kelompok kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Lingkungan kerja non fisik yang baik dan nyaman yang dirasakan karyawan maka karyawan tetap bertahan pada perusahaan.

Penelitian serupa pernah dilakukan juga oleh Kristanti (2017)

bahwa Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota satlantas Samsat Mojokerto Kota. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja non fisik seperti hubungan rekan kerja sesama satlantas yang ada maka akan meningkatkan kinerja anggota satlantas Samsat Mojokerto Kota adanya kepuasan kerja dan mengurangi retensi pegawai.

KESIMPULAN

Retensi perawat di Rumah Sakit Cikarang Medika tahun 2022 sebesar 22%. Karakteristik pada perawat di dominasi berjenis kelamin perempuan yang berusia <23 tahun, mayoritas berstatus kerja kontrak dengan masa kerja <2 tahun dan mayoritas berpendidikan D3.

Persepsi perawat tentang Kondisi kerja di Rumah Sakit Cikarang Medika sebesar 48 perawat yang menilai kondisi kerja kurang nyaman, Persepsi perawat tentang Gaji dan tunjangan yang kompetitif di Rumah Sakit Cikarang Medika sebesar 56 perawat yang

menilai gaji dan tunjangan yang. Persepsi perawat tentang Perencanaan Karier di Rumah Sakit Cikarang Medika sebesar 54 perawat yang menilai Perencanaan Karier baik, Persepsi perawat tentang Hubungan Rekan Kerja di Rumah Sakit Cikarang Medika

sebesar 52 perawat yang menilai Hubungan Rekan Kerja baik.

Variabel Gaji dan Tunjangan yang Kompetitif merupakan faktor yang paling dominan berhubungan dengan retensi perawat di Rumah Sakit Cikarang Medika Bekasi tahun 2023.

DAFTAR PUSTAKA

- Afiani, S. I., & Mulyana, A. E. (2022). Analisis Faktor Dominan yang Mempengaruhi Retensi Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 10(1), 15–23.
- Agung, D., & Wijaya, C. (2020). Faktor yang Mempengaruhi Turnover Karyawan dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 16, 13–23.
- Cholifah, Amelia, P., & Nisak, U. K. (2019). *Ilmu Kesehatan Masyarakat*.
- Darmika, N. K. A. P., & Sriathi, A. A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier, Komitmen Organisasi & Perceived Organizational Support terhadap Retensi Karyawan. *Manajemen*, 8, No. 7(Vol. 8, No. 7, 2019), 4153–4182.
- Ekawati, K., & Ardani, M. H. (2018).

Gambaran Retensi Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Retensi perawat. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 1 no 2(2), 36–41.

Mafaza, Z. I. I. D. (2022). Analisis Pengaruh Penghargaan Terhadap Retensi Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening. *Journal Of Management*, 11(1986), 1–15.

Muslim, A., & Sutinah. (2020). Perawat Non PNS di Rumah Sakit X. *Jurnal Ners and Midwifery*, 7, 162–169.

Nurhidayati, A. (2016). *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Retensi Karyawan di Rumah Sakit Prikasih Jakarta tahun 2016*.

Pananrangi, M., Lewangka, O., & Sudirman, I. (2020). Motivasi dan Perencanaan karir terhadap peluang kerja. *Jurnal Man*, 1(2014), 1980.

Pratiwi, L. P. A. Y. A., & Sriathi, anak agung A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan di hotel santika nusa dua bali. *Jurnal Manajemen*, 6(3), 1478–1506.

Purnama, D. R., & Mayliza, R. (2019). Pengaruh Employee Retention Terhadap Turnover Intention & Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Lubuk Buaya Cabang Padang. *Osf*, 2, 1–16.

- Riswari, A., Novita, Rositha, D., Triana, A., & Ratya, S. (2015). Manajemen Kinerja & Kompensasi. In *Lecture*.
- Sari, E. R. (2020). Analisis Kinerja Rumah Sakit Kusta Sumberglagah Mojokerto dengan Metode Balanced Scorecard dalam Perspektif Pembelajaran & Pertumbuhan. *Ilmu Administrasi Negara*, 2 no 2(Vol 2 No 2 (2014)), 1–14.
- Setianingsih, L. E. (2018). Perbandingan tingkat kepuasan pada pasien anggota dengan pasien umum terhadap mutu pelayanan di rumkital marinir cilandak. *Jurnal Administasi Kesehatan*, 1–9.
- Steffano, A. H. (2016). Retensi Perawat di Rumah Sakit Citra Harapan-Bekasi tahun 2012. In *Universitas Udayana Bali* (p. 64).