

PENGARUH RETENSI DAN STATUS KARYAWAN TERHADAP TURNOVER INTENTION DI KLINIK PRATAA TABITA GUNUNGSITOLI

By ELFI HASRAT WATI LAOLI

**PENGARUH RETENSI DAN STATUS KARYAWAN TERHADAP
TURNOVER INTENTION DI KLINIK PRATAA TABITA
GUNUNGSITOLI**

SKRIPSI



Oleh :

ELFI HASRAT WATI LAOLI

NIM.2320072

49 PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NIAS

2024

BAB I

8

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam perkembangan zaman seperti ini rumah sakit sebagai institusi Kesehatan semakin melaju pesat. Rumah sakit dituntut untuk melakukan peningkatan mutu pelayanannya agar dapat bersaing menjadi pilihan utama bagi masyarakat. Untuk melakukan peningkatan mutu pelayanannya, salah satu factor yang paling penting untuk diperhatikan oleh pihak rumah sakit adalah sumber daya manusia, (Hasibuan,2016).

Salah satu elemen penting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang mampu menggerakkan seluruh aktivitas guna pencapaian tujuan pada organisasi tersebut. Keberhasilan suatu kegiatan dalam suatu organisasi ditentukan bagaimana manusia dalam mengelolanya. Pada dasarnya tujuan setiap organisasi adalah mencapai keberhasilan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja guna meningkatkan produk yang berkualitas. Mengingat karyawan merupakan asset penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya. Di sampaikan oleh Umam (2018, p. 186) bahwa kinerja sebagai sesuatu yang tampak, yaitu individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Perusahaan yang menjadi organisasi bukan cuma menjalankan kompetisi yang maksimal bagi seseorang yang memiliki kemampuan dalam menjalankan pekerjaan diperusahannya, tetapi juga karyawan yang harus dipertahankan. Sehingga perusahaannya diharuskan dalam memberi rasa puas pada karyawan yang bisa menambah retensi karyawan. Apabila retensinya tidak baik maka dapat memperburuk kondisi karyawan yang akan menjadikan turunnya rasa puas pada kinerja karyawan. Hal ini menjadi perilaku karyawan yang tak bisa merasa adanya pertahanan kompensasi dari

atasannya. Rencana dalam merentensi mempunyai mutu yang baik jika menggunakan metode yang maksimal dalam memberi motivasi karyawan lewat selfreward secara inovatif, sehingga akan meningkatkan semangat kerja karyawan, menambah moral, serta rasa puas pada kinerja karyawan, menambah produktivitas kinerja karyawan, menjaga kepercayaan karyawan, menambah sikap disiplin, memberi keefektivitasan dalam pengadaan karyawan, membentuk hubungan pekerjaan yang positif, menambah kreativitas, serta menambah peran karyawan pada kegiatannya (Suwaji, 2019). Perusahaan diharuskan dalam melihat seluruh hal yang berkaitan terhadap apa saja yang jadi hak karyawannya. Sehingga mereka akan merasa diberi perhatian perusahaannya agar resiko untuk mengundurkan diri dari perusahaannya akan rendah. (Suwaji, 2019). Jika hak karyawan tak bisa terealisasi dari perusahaannya, maka mereka dapat menjalankan suatu hal yang akan memberi kerugian pada perusahaan, juga akan memperlambat perusahaannya dalam meraih tujuan.

Retensi Karyawan yang baik dapat ditandai dengan komitmen organisasi atau loyalitas karyawan terhadap perusahaan yang menunjang performa perusahaan tersebut. Berdasarkan riset yang dilakukan (Cahyani et al., 2020:8). Mengenai hubungan komitmen organisasi dan rasa bangga dalam bekerja dalam kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Salatiga menunjukkan loyalitas pada perseroan mempunyai pengaruh terhadap performa pegawai. Namun sebaliknya, riset oleh (Novita et al., 2016) tentang pengaruh rasa bangga dalam bekerja dan komitmen organisasional terhadap performa pegawai berlandaskan pengujian parsial (uji t) menunjukkan hasil yang tidak signifikan mengenai pengaruh loyalitas untuk setia pada organisasi terhadap performa dalam bekerja. Retensi karyawan adalah masalah penting bagi perusahaan manufaktur, terutama dalam menghadapi kekurangan tenaga kerja. Ada beberapa praktik terbaik yang dapat diterapkan oleh perusahaan manufaktur untuk meningkatkan tingkat retensi karyawan (Agyeman & Ponniah, 2014; Khalid & Nawab, 2018). Salah satu strategi yang efektif adalah menciptakan proses orientasi yang hangat dan ramah bagi karyawan

baru (Awolusi & Jayakody, 2021). Hal ini dapat membantu karyawan baru merasa dihargai dan dilibatkan sejak awal. Strategi penting lainnya adalah fokus pada pengakuan dan peluang pengembangan. Budaya perusahaan yang berakar pada pengakuan kerja telah terbukti berkorelasi positif dengan retensi karyawan jangka panjang yang lebih baik (Wahyuddin et al., 2021). Strategi pengakuan dapat dilakukan dalam beberapa bentuk, mulai dari umpan balik positif yang sederhana hingga menerapkan program penghargaan secara penuh. Meningkatkan program pelatihan adalah strategi kunci lainnya untuk meningkatkan tingkat retensi karyawan di perusahaan manufaktur (Aini et al., 2022). Jika karyawan baru merasa bingung atau tersesat selama proses pelatihan, mereka cenderung tidak akan bekerja dengan baik atau bertahan dalam pekerjaannya. Berinvestasi dalam peluang pelatihan karyawan yang berkelanjutan dapat membantu karyawan untuk lebih cepat memahami dan merasa lebih percaya diri dalam peran mereka.

Pengamatan awal yang dilakukan peneliti di Klinik Pratama Tabita Gunungsitoli, ditemukan bahwa sering terjadi perputaran/pergantian karyawan. Hal ini disebabkan karyawan yang telah menang p3k/pns akan keluar dari pekerjaannya, penyebab lainnya juga di karenakan Ketika karyawan tersebut menikah maka cenderung meninggalkan tempat pekerjaan untuk mengikuti pasangannya.

Berdasarkan uraian ¹³ diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Retensi dan status karyawan Terhadap turnover intention di Klinik Pratama Tabita Gunungsitoli.

1.2 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan serta mempermudah dalam melakukan pembahasan, maka perlu dibatasi permasalahan dalam penelitian ini, dan yang menjadi Batasan masalah pada penelitian ini hanya membahas mengenai “Pengaruh Retensi dan status karyawan Terhadap turnover intention di Klinik Pratama Tabita kota Gunungsitoli.”. Hal-hal yang berada diluar permasalahan tersebut tidak dibahas pada penelitian ini.

21
1.3 Rumusan Masalah
Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh retensi terhadap turnover intention di klinik pratama tabita kota gunungsitoli?
2. Apakah ada pengaruh status karyawan terhadap turnover intention di klinik pratama tabita kota gunungsitoli
3. Apakah ada pengaruh retensi dan status karyawan secara simultan terhadap turnover intention di klinik pratama tabita kota gunungsitoli.

24
1.4 Tujuan Penelitian
Berdasarkan dari rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh retensi terhadap turnover intention di klinik pratama tabita kota gunungsitoli.
2. Untuk mengetahui pengaruh status karyawan terhadap turnover intention di klinik pratama tabita kota gunungsitoli.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh retensi dan status karyawan secara simultan terhadap turnover intention di klinik pratama tabita kota gunungsitoli.

16
1.5 Manfaat Penelitian
Peneliti memiliki harapan semoga penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian di atas. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat berguna, baik secara akademis maupun praktis. Berikut beberapa harapan dari pada manfaat penelitian ini:

1. Bagi Peneliti
Dengan melakukan penelitian ini, maka peneliti mendapat banyak hal baru yang menjadi tambahan wawasan sehingga semakin mengetahui apakah pengaruh retensi dan turnover terhadap status karyawan di klinik pratama tabita kota gunungsitoli.
2. Bagi fakultas ekonomi universitas nias
Sebagai bahan referensi kepada mahasiswa/i maupun dosen universitas nias tentang pengaruh retensi dan turnover terhadap status karyawan.

3. Bagi Objek Penelitian

sebagai masukan sekaligus bahan evaluasi dalam menerapkan retensi dan Turnover Terhadap Status Karyawan.

4. Bagi Peneliti Lanjutan

Penelitian ini dapat menjadi paduan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya. Selain itu kekurangan yang terdapat pada penelitian ini juga dapat menjadi saran perbaikan untuk penelitian yang lebih baik kedepannya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Turnover

Dalam mencapai suatu organisasi banyak kendala yang harus dilewati oleh suatu organisasi atau Perusahaan salah satunya yaitu *Turnover* karyawan. *Turnover* karyawan merupakan keluarnya karyawan dari suatu organisasi tempatnya bekerja.

Menurut Sofia Putu dkk (2019), serta Robbins dan Judge yang dikutip oleh Partono Arif (2018), *turnover* mengacu pada seberapa besar keinginan karyawan untuk meninggalkan Perusahaan karena berbagai masalah di tempat kerja. merujuk pada Tingkat atau intensitas keinginan karyawan untuk meninggalkan Perusahaan akibat berbagai masalah di lingkungan kerja. Komariah (2018) juga menyatakan bahwa *turnover* adalah kecenderungan individu dalam perkerjan untuk terus maju dan mencapai tingkat kesejahteraan yang lebih baik.

Shaw et al (1998) menjelaskan bahwa organisasi yang mengalami Tingkat turnover tinggi, atas berbagai alasan cenderung membuat karyawan yang bertahan dalam organisasi ikut meninggalkannya. Ketika karyawan yang pergi mencapai kesuksesan di tempat kerja baru, hal itu dapat memicu karyawan lain yang masih bertahan untuk keluar dari organisasi. Tingkat *turnover* dalam suatu organisasi dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakjelasan terhadap keadaan tenaga kerja, serta dapat meningkatkan pengeluaran sumber daya manusia, seperti biaya pelatihan, rekrutmen, dan orientasi bagi karyawan baru.

Turnover dianggap masalah yang serius bagi perusahaan karena turnover mampu mempengaruhi efektifitas dan efisiensi hasil output perusahaan serta masih banyak lagi dampak negatif yang ditimbulkan oleh *turnover* karyawan yang terlalu besar, maka dari itu perusahaan perlu setidaknya menganalisis dan meminimalkan tingkat *turnover* yang ada di perusahaannya.

2.1.1 Turnover Intention

Turnover intention adalah keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasi, baik dengan bentuk berhenti atau pindah ke tempat lain karena merasa tidak nyaman dan ingin mendapatkan peluang pekerjaan yang lebih baik. Menurut Robbins dan Judge (2018), ini mencerminkan kecenderungan di mana karyawan mungkin akan meninggalkan perusahaan, baik dengan keinginan sendiri atau tanpa keinginan, karena pekerjaan saat ini kurang menarik atau karena adanya opsi pekerjaan lain. Astiti et al. (2020) juga menyatakan bahwa *turnover intention* adalah langkah yang diambil oleh karyawan untuk meninggalkan perusahaan, baik secara sukarela akibat faktor-faktor tertentu.

Taringan et al., (2021), menyatakan bahwa pergantian karyawan adalah proses keluarnya karyawan dari perusahaan secara permanen dengan alasan tertentu. Sedangkan menurut Deswarta et al., (2021), secara definisi *turnover intention* merupakan sebuah hasrat yang timbul dari dalam seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan yang dipacu oleh faktor lingkungan perusahaan, kompensasi dan sebagainya. Pricelda dan Pramono (2021), mengungkapkan bahwa *turnover intention* bisa dikatakan sebagai kemungkinan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dan berpindah ke pekerjaan di tempat lain.

Salah satu indikator yang berperan penting untuk mengukur retensi karyawan dan stabilitas organisasi ialah *turnover intention* atau yang biasa disebut dengan niat berpindah kerja. Tingkat *turnover intention* yang tinggi dapat menyebabkan berbagai dampak negatif bagi organisasi, seperti biaya pelatihan dan penggantian karyawan baru, penurunan produktivitas, penurunan kepuasan pelanggan, dan hilangnya pengetahuan dan pengalaman karyawan yang meninggalkan organisasi. Selain itu, kepuasan kerja karyawan dapat diukur dengan tingkat *turnover intention*. Perasaan tidak puas karyawan terhadap pekerjaan atau lingkungan kerja memunculkan tingginya *turnover intention*. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* dapat membantu organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Perhatian pada turnover intention juga sangat penting dalam konteks persaingan global saat ini (Arifin et al., 2022). Organisasi yang berhasil menarik dan mempertahankan karyawan berkualitas cenderung lebih sukses dalam mencapai tujuan bisnis dan memenuhi tuntutan pelanggan.

Oleh karena itu, memperhatikan tingkat *turnover intention* dapat membantu organisasi dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan meningkatkan daya saing organisasi di pasar (Jahroni & Darmawan, 2022). Di lingkungan kerja, pengamatan terhadap turnover intention dapat difokuskan terhadap tingkat turnover intention dan faktor-faktor yang menyebabkannya. *Turnover intention* merujuk pada niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka (Mardikaningsih & Hariani, 2020). Hal ini mencerminkan tingkat keinginan individu untuk mengakhiri hubungan kerja dengan organisasi tempat mereka bekerja (Djazilan, 2022). Turnover intention dapat mencakup berbagai alasan, seperti keinginan untuk mencari peluang yang lebih baik, ketidakpuasan dengan pekerjaan atau lingkungan kerja, kurangnya kesempatan pengembangan karir, ketegangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, atau faktor-faktor personal lainnya (Darmawan, 2015).

Turnover intention dinilai penting bagi perusahaan untuk menemukan keseimbangan yang tepat antara mempertahankan karyawan yang berkinerja baik dan memberikan kesempatan bagi mereka untuk tumbuh dan berkembang dalam organisasi serta dalam rangka mengevaluasi karyawan yang berkinerja buruk (Ramli, 2019e).

Tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan (Ramli, 2019; Imran et al., 2020). Dan peningkatan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan ini disebabkan oleh beberapa faktor, yang salah satunya dipengaruhi oleh kinerja karyawan (Suswati, 2020; Zimmerman & Darnold, 2009). Kedua penelitian terdahulu di atas menemukan bahwa kinerja karyawan yang tinggi dapat menurunkan *turnover intention* karyawan. Setiap organisasi atau perusahaan akan berusaha untuk mengurangi atau menghilangkan niat karyawan untuk keluar karena institusi akan membutuhkan waktu dan biaya lagi dalam merekrut karyawan baru dan

hal ini akan merugikan perusahaan karena kehilangan aset sumber manusianya (Mariam & Ramli, 2019; Jamal et al., 2021). Penilaian dari kinerja karyawan dapat digunakan untuk menginformasikan keputusan terkait kompensasi karyawan, promosi, pelatihan untuk meningkatkan kinerja, menjaga karyawan agar termotivasi tetap bekerja, dan mengakhiri hubungan kerja (Ramli, 2019b; Ramli, 2020; Nurdiansyah et al., 2020; Suherman et al., 2023), bahkan apa bila karyawan tidak mampu mencapai tingkat kinerja yang diinginkan, maka karyawan cenderung memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi (Suswati, 2020).

Selain faktor di atas variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah pengembangan karir. Menurut beberapa riset yang telah dilakukan oleh Marcella & Ie (2022) telah mengkonfirmasi penelitian dari Dewi & Utama (2016) & (Smirnova et al., 2017), serta Zahari et al., (2020), bahwa pengembangan karir berdampak negatif terhadap *turnover intention*. Kondisi ini yang membuat daya tarik bagi penulis untuk menganalisis pengaruh kinerja karyawan dan pengembangan karirnya terhadap *turnover intention* pada perusahaan yang masuk dalam katagori industri manufaktur. Sebab tingkat *turnover intention* para karyawan yang bekerja di industri ini cukup tinggi, bahkan pada karyawan yang telah berkinerja tinggi (hasil observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan serta bagian HRD). Dan keadaan inilah yang menjadi urgensi penelitian ini.

Selain ketiga variabel diatas, budaya organisasi juga dapat mempengaruhi pengembangan karir dalam mencapai kinerja yang diinginkan (Ramli, 2019). Budaya organisasi terbentuk melalui tindakan individu dan kelompok di dalam organisasi, perilaku ini merupakan kesepakatan kolektif yang menjadi komitmen para pegawai dalam organisasi (Rahman et al., 2022). Budaya organisasi juga berperan untuk meningkatkan kinerja (Sukarno et al., 2020). Pada pengembangan karir, budaya mendukung karyawan agar dapat mengalami pertumbuhan pribadi dan profesional, mendapatkan dukungan dalam usaha mereka untuk mencapai hal yang diinginkan, dan diberikan penghargaan atas keberhasilan yang diukur melalui kontribusi yang mereka berikan sebagai komitmen karyawan terhadap

organisasi (Ramli & Mariam, 2020; Ramli & Novariani, 2020; Wickramaratne, 2021).

Tabel 2.1
Daftar Turnover karyawan

No	Nama	Jabatan	Tanggal Keluar	Keterangan
1.	S D	Bidan	15 april 2019	Menikah
2.	E T	Keberihan	20 april 2019	Mencari pekerjaan lain
3.	F F	Perawat	31 januari 2019	Pns
4.	S R	Bidan	31 januari 2020	Pns
5.	W L	Perawat	31 juni 2020	Mencari pekerjaan lain
6.	P H	Perawat	01 maret 2020	Menikah
7.	A W	Perawat	31 maret 2020	Pns
8.	D D	Perawat	30 april 2020	Menikah
9.	K Z	Dokter	31 april 2021	Pns
10.	A H	Dokter	31 april 2021	Pns
11.	M H	Lab	08 juni 2021	Menikah
12.	Y H	Bidan	31 september 2021	Pns
13.	N D	Bidan	28 februari 2022	Menikah
14.	F N	Perawat	30 maret 2022	Pns
15.	E L	Pendaftaran	20 april 2022	Mencari pekerjaan lain
16.	L W	Bidan	31 januari 2022	Pns
17.	T T	Bidan	13 september 2022	Menikah
18.	A Z	Perawat	25 November 2023	Mencari pekerjaan lain
19.	R T	Bidan	30 april 2024	Mencari pekerjaan lain
20.	S Z	Lab	30 april 2024	P3k
21.	K M	Pendaftaran	30 april 2024	Mencari pekerjaan lain
22.	P D	Laundri	31 mei 2024	Mencari pekerjaan lain
23.	L G	Gizi	04 juni 2024	Menikah
24.	P W	Perawat	17 juni 2024	Menikah
25.	R Z	Bidan	15 mei 2024	Menikah

Adapun penjelasan tabel diatas yang dimana menunjukkan beberapa daftar nama karyawan yang telah keluar dari klinik pratama tabita kota gunungstoli dari tahun ke tahun.

2.1.2 Indikator *Turnover Intention*

Terdapat beberapa indikator yang menyebabkan ⁵ *turnover intention* (Deswarta et al., 2021) yaitu :

1. Berfikir untuk keluar

Seringnya individu berfikir untuk keluar atau tetap bertahan di lingkungan organisasi dicerminkan oleh tidak terpenuhinya kepuasan kerja.

2. Mencari Pekerjaan Baru

Ketika karyawan mulai berfikir untuk keluar, maka akan mencari alternatif lain yaitu dengan mencoba berusaha mencari informasi pekerjaan di luar organisasi yang lebih baik.

3. Karyawan Membandingkan Pekerjaannya

Timbulnya niat untuk keluar dari perusahaannya yang sekarang apabila karyawan telah mendapatkan pekerjaan diluar organisasi yang menawarkan posisi pekerjaan dan upah yang sesuai.

2.1.3 Jenis *Turnover Intention*

Secara umum karyawan yang keluar dari Perusahaan biasanya disebabkan oleh dua hal (kasmir, 2016:321), yaitu

1. Diberhentikan

Karyawan yang diberhentikan dari Perusahaan disebabkan oleh berbagai aspek, misalnya telah memasuki usia pension, atau mengalami cacat sewaktu bekerja, sehingga tidak mampu lagi bekerja. Untuk yang pensiun alasannya karena sudah memasuki usia pensiun. Sedangkan yang dipensiunkan karena cacat, karena dianggap kurang memiliki kemampuan, sehingga tidak mampu lagi bekerja seperti semula. Kemudian diberhentikan juga dapat dilakukan Perusahaan karena karyawan melakukan perbuatan yang telah merugikan Perusahaan, misalnya kasus penipuan, pencurian, atau hal-hal yang merugikan lainnya.

2. Berhenti Sendiri

Berhenti sendiri merupakan karyawan yang berkeinginan berhenti sendiri atau permohannya sendiri untuk keluar dari Perusahaan. Alasan pemberhentian ini juga bermacam-macam, misalnya karena masalah

lingkungan kerja yang kurang kondusif, kompensasi yang kurang, jenjang karir yang kurang memadai, atau pun ketidaknyamanan lainnya. Alasan seperti ini terkadang tidak dapat diproses oleh pihak sumber daya manusia dan berusaha untuk dipertahankan dengan pertimbangan berbagai hal, misalnya kemampuan karyawan masih dibutuhkan. Namun jika karyawan tersebut merasa tidak diperlukan tenaganya, maka segera akan diproses untuk dihentikan, karena jika karyawan yang sudah minta berhenti dan tetap dipertahankan, akan mengakibatkan motivasi kerjanya lemah dan berdampak. Bahkan banyak kasus terkadang karyawan tersebut membuat ulah yang dapat mengganggu operasi perusahaan.

26

2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Zeffane (1994) menyatakan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi karyawan dalam mengambil keputusan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi, yaitu:

1. Faktor karakteristik personal dari karyawan

Terdapat beberapa karakter individu yang dapat mempengaruhi karyawan dalam mengambil keputusan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi, faktor individu itu antara lain, usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, motivasi kerja, latar belakang keluarga, status perkawinan dan sebagainya.

Menurut Mobley (1986), terdapat hubungan antara tanggung jawab terhadap keluarga dengan turnover karyawan, lebih mudah dimengerti bila ditentukan apakah karyawan tersebut merupakan pencari nafkah utama di dalam keluarga atau hanya sebagai penunjang. Faktor latar belakang juga dapat menjadi penyebab terjadinya turnover karyawan, keharmonisan dan jumlah anggota keluarga, ataupun dukungan dari pasangan suami atau istri dalam keluarga untuk mendukung kerja pasangan dapat menyebabkan karyawan memutuskan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi (Siagian, 1995).

2. Faktor institusi/organisasi

Ada beberapa faktor di dalam organisasi yang dapat mempengaruhi terjadinya turnover karyawan di sebuah organisasi antara lain yaitu kebijakan, reward, pengembangan karir, desain pekerjaan, kepemimpinan, rekrutmen, supervisi, afiliasi kerja (Abelson, 1986).

3. Faktor eksternal/lingkungan

Selain faktor individu dan organisasi, terdapat faktor lingkungan yang turut mempengaruhi terjadinya turnover karyawan, beberapa faktor lingkungan adalah faktor geografis, kompetitor dan faktor kesempatan kerja lain. Abelson (1986) menyatakan bahwa lokasi kerja yang menyenangkan akan menarik untuk karyawan, lingkungan dapat mempengaruhi turnover karyawan. Abelson juga menyatakan jika lingkungan kerja yang kompetitif membuat karyawan akan semakin sulit untuk mentoleransi masalah individual dan organisasi. Jumlah lowongan pekerjaan yang tersedia di luar organisasi juga merupakan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi terjadinya turnover karyawan. Muchinsky dan Morrow (1980) menyatakan bahwa seorang karyawan dapat meninggalkan pekerjaannya di saat banyak lowongan pekerjaan yang tersedia.

Sedangkan Menurut Roziaa (2020), mengungkapkan bahwasanya terdapat sejumlah faktor yang sebagai penyebab adanya turnover, antara lain:

1. Beban kerja

memberikan beban kerja yang berat kepada karyawan bisa memberikan akibat karyawan mendapatkan penderitaan akan tugas dan tanggungjawab yang diemban sehingga karyawan merasa tidak nyaman dengan keadaan ini.

2. Faktor lingkungan

lingkungan secara menyenangkan bisa memberikan ketertarikan untuk pekerja begitu pun bersama lingkungan fisik yang akan sangat memberikan pengaruh kepada tinggi rendahnya *turnover* karyawan.

3. Kepuasan kerja

Sesuai dengan hasil penelitian menunjukkan bahwasanya tingkat *turnover* karyawan diberikan pengaruh atas kepuasan kerja, jika karyawan merasakan puas dengan pekerjaan yang sudah diberikan maka karyawan akan merasakan senang dan puas sehingga meminimalisir terjadinya *turnover*.

4. Kepuasan gaji

kepuasan gaji dirasa selaku perihal yang menyebabkan *turnover* karena besar atau kecilnya gaji yang diberikan harus sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada karyawan. Tetapi persepsi karyawan pada perlakuan tak adil pada perihal kompensasi sebagai penyebab kuat pada permasalahan *turnover*.

5. Recruitment yang salah

tidak semua recruitment yang dilakukan oleh tim HRD melampirkan semua keterangan dengan jelas mengenai pekerjaan yang akan dilakukan oleh calon karyawan sehingga calon karyawan yang melamar pada perusahaan tersebut kurang mengerti akan pekerjaan yang akan dilakukan oleh calon karyawan.

6. Manager yang buruk

tidak semua manager pada perusahaan bisa memberikan perlakuan yang baik dengan para karyawannya. Manager yang buruk biasanya selalu memberikan banyak tekanan kepada karyawan, menganggap bahwa karyawan hanyalah sebagai eksploitasi untuk kesuksesan mereka.

2.1 Status Karyawan

Menurut Aspita & Sugiono, (2018:4) Status karyawan adalah kedudukan seseorang yang menggunakan pikiran dan tenaganya untuk menawarkan layanan dalam pertukaran kompensasi yang telah disepakati sebelumnya. Secara esensial, status karyawan dapat dibagi menjadi dua kategori: karyawan kontrak dan karyawan tetap.

Pranitasari & Nabihati,(2019: 33) menjelaskan bahwa status karyawan merupakan situasi yang memisahkan individu-individu di dalam sebuah Perusahaan. Dalam konteks kerja, status karyawan dianggap sebagai sesuatu yang unik yang dapat diuji. Mencakup berbagai aspek yang masih dianggap

kurang kuat dan tidak mampu menyelesaikan tugas-tugas yang dipertanggungjawabkan oleh manajer. Karyawan dengan status kontrak cenderung di remehkan oleh rekan-rekan yang telah menjadi karyawan tetap, dan hal ini dapat memiliki dampak emosional yang signifikan serta menyebabkan beban tambahan di lingkungan kerja.

Menurut Awaludin & Rahman, (2019: 112) status karyawan adalah situasi di mana seseorang individu memiliki kedudukan sebagai karyawan, yang bisa berupa kontrak atau permanen. Karyawan kontrak tidak menjamin kestabilan finansial dan pekerjaan tetap, sementara permanen memberikan jaminan pendapatan, sosial, dan finansial yang lebih terjamin.

Hendrajana, Sintaasih, & Saroyeni, (2017: 357) menjelaskan bahwa kondisi karyawan mengacu pada kemampuan Perusahaan untuk memisahkan satu pekerjaan dari yang lain di dalam stuktur organisasi. Secara praktis, kondisi karyawan dapat dibagi menjadi dua yaitu karyawan kontrak dan karyawan permanen.

Menurut Januar, Agung, & Firdaus, (2018: 7) posisi karyawan merujuk pada peran atau jabatan yang diemban seseorang dalam Perusahaan tempatnya bekerja. Salah satu pandangan yang muncul adalah adanya keraguan tentang perubahan status kerja, seperti dari karyawan kontrak dan calon karyawan menjadi permanen., ini bisa menimbulkan

kekhawatiran terkait stabilitas Perusahaan yang masih belum terjamin.

Berdasarkan beberapa para ahli tentang teori pengertian status karyawan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa status karyawan merupakan perbedaan sumber daya manusia satu dengan lainnya dalam perusahaan, yang memiliki perjanjian kerja antara perusahaan dan karyawan terlebih dahulu sebelum pekerjaan dilaksanakan atau dikerjakan.

2.1.1 Jenis Status Karyawan

Menurut (Pranitasari & Nabihati, 2019: 35) terdapat 2 jenis status karyawan yakni:

1. Status Karyawan Kontrak

Status karyawan kontrak merupakan suatu keterikatan kerja karyawan pada perusahaan disebut perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Jenis karyawan tersebut bekerja untuk sementara waktu atau hingga kontrak tersebut berakhir. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah suatu perjanjian kerja antara karyawan dengan perusahaan yang mengadakan keterikatan hubungan kerja dalam waktu singkat atau hanya bekerja sampai perusahaan tidak membutuhkan tenaga kerja tersebut lagi.

2. Status Karyawan Permanen

Status karyawan permanen merupakan tenaga kerja pada perusahaan dengan terikat perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Seorang karyawan permanen harus dibuktikan dalam bentuk surat keputusan pemilihan untuk menjadi karyawan permanen diperusahaan. Maka orang tersebut tidak dapat diturunkan menjadi karyawan kontrak. Berdasarkan Ketentuan yang berlaku untuk karyawan permanen yaitu:

- 1) Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan permanen yang dituangkan dalam “Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu”
- 2) Jika terjadi pemutusan hubungan kerja atau PHK yang bukan karena pelanggaran berat atau karyawan mengundurkan diri dari perusahaan maka karyawan wajib mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dengan catatan “bagi karyawan yang bekerja minimal tiga tahun” dan pesangon yang diberikan sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku.

- 3) Karyawan permanen yang di PHK memenuhi syarat dan ketentuan tertentu berhak atas psangon (Kepmenakertrans 100/MEN/VI/2004).

2.12 Indikator Status Karyawan

Menurut Aspita & Sugiono, (2018: 7) terdapat indikator yang mempengaruhi status karyawan adalah sebagai berikut:

1. Loyalitas

Loyalitas karyawan merupakan hal yang timbul akibat terjadinya kontak antara perusahaan dan karyawan dalam zona nyaman, serta pada akhirnya kesetiaan muncul dari diri seseorang mampu berkorban demi tercapainya tujuan perusahaan.

2. Kerjasama dengan tim

Kerjasama tim adalah sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan dalam suatu organisasi. Kerjasama tim yang baik juga dapat meningkatkan produktivitas, memperbaiki kepuasan kerja karyawan, dan mengurangi konflik internal.

3. Personal qualities

Personal qualities atau kualitas pribadi merujuk pada karakteristik atau sifat-sifat menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan, dan integritas pribadi.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kewajiban yang harus dilakukan oleh individu dalam melaksanakan tugas dan wewenang yang telah dipercayakan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi.

2.3 Retensi

Retensi merupakan proses di mana karyawan terdorong untuk tetap bersama organisasi. Menjadi elemen penting dari pendekatan organisasi untuk manajemen bakat yang lebih umum, didefinisikan sebagai “pelaksanaan strategi terintegrasi atau sistem yang dirancang untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan mengembangkan proses-proses

untuk menarik, mengembangkan, mempertahankan, dan memanfaatkan orang-orang dengan keterampilan dan bakat yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan bisnis saat ini dan masa depan".(Mathis & Jackson,2008 dalam tulisan Nurhidayati 2016)

Menurut Mathis dan Jackson dalam (Nasir et al., 2020), retensi merujuk pada usaha untuk mempertahankan karyawan dalam organisasi agar mereka tetap bekerja bersama mencapai tujuan perusahaan. Sesuai dengan pandangan Susilo dalam Pradipta & Suwandana (2019), retensi karyawan mencerminkan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan individu yang memiliki potensi loyalitas terhadap perusahaan. Retensi karyawan juga mengacu pada keinginan karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan dalam jangka waktu yang panjang. Manajer harus mengelola dan memperhatikan karyawan dengan baik untuk mencegah masalah seperti *turnover*, penurunan semangat kerja, kurangnya loyalitas, sikap, dan disiplin yang buruk. Oleh karena itu, penting bagi organisasi atau perusahaan untuk secara efektif mengelola retensi karyawan sebagai tanggung jawab terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

Retensi karyawan memiliki keterkaitan erat dengan perputaran karyawan, di mana hubungannya bersifat terbalik. Ini berarti bahwa tingkat retensi karyawan yang tinggi menunjukkan rendahnya tingkat perputaran karyawan dalam perusahaan, sedangkan tingkat retensi karyawan yang rendah menandakan tingginya tingkat perputaran karyawan dalam perusahaan (Swambawa Putra, 2016 dalam tulisan I Gde Manik Aditya Budi Suta 2019).

Istilah retensi terkait dengan istilah perputaran (*turnover*) yang berarti proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Perputaran secara sukarela atau karyawan meninggalkan lembaga karena keinginannya sendiri dapat disebabkan oleh banyak faktor, termasuk peluang karier, gaji, pengawasan, geografi, dan alasan keluarga/ pribadi.

Tujuan retensi karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan yang dianggap memiliki kualitas tinggi oleh perusahaan selama mungkin, karena bagi perusahaan karyawan yang berkualitas merupakan aset tak berwujud yang tidak tergantikan. Apabila penerapan retensi karyawan masih buruk,

maka keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan akan meningkat yang akan berdampak negatif terhadap pelayanan terhadap pelanggan, standar produksi kerja dan keuntungan organisasi (Purnama & Mayliza, 2019). Penelitian terdahulu juga menjelaskan adanya *research gap* yang mengungkapkan bahwa retensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah kerja (Purnama & Mayliza, 2019; Pratiwi dkk, 2020). Namun ada beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan retensi karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah kerja (Wulansari dkk, 2020). Faktor selanjutnya yang menyebabkan keinginan berpindah kerja adalah gaya kepemimpinan transformasional dimana pemimpin dapat memotivasi karyawan untuk bekerja secara optimal.

2.3.1 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.

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 untuk memperluas karier di dalam suatu organisasi dapat memiliki dampak yang besar pada tingkat retensi karyawan. Peluang untuk perkembangan 20 pribadi memunculkan alasan mengapa individu mengambil pekerjaannya saat ini dan mengapa mereka bertahan. Hal-hal yang mempengaruhinya meliputi program pelatihan yang berkelanjutan yang diselenggarakan oleh institusi, pengembangan karier dan mentorship yang diberikan kepada karyawan, serta adanya rencana karier resmi dalam struktur organisasi. Menurut W.J.S. Poerwadarminta dalam Donosuko (2019) karier adalah Kemajuan dalam kehidupan seseorang, perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan, jabatan dan sebagainya. Menurut Gomes dalam Handoko et al., (2018) menjelaskan bahwa pengembangan karier merupakan gabungan dari kebutuhan pelatihan di masa yang akan datang dan perencanaan sumber daya manusia (SDM). Dari sudut pandang pegawai atau karyawan, pengembangan karier memberikan gambaran mengenai jalur-jalur karier di masa yang akan datang didalam organisasi dan menandakan kepentingan jangka panjang dari organisasi terhadap para karyawan atau pegawainya.

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.

4. Rancangan Pekerjaan

Faktor mendasar yang mempengaruhi retensi karyawan adalah sifat dari tugas atau pekerjaan yang dilakukan. Setelah individu di tempatkan kedalam pekerjaan, beberapa faktor tugas atau pekerjaan mempengaruhi retensi karyawan. Karena individu menghabiskan waktu yang signifikan di tempat kerja, mereka berharap untuk bekerja dengan peralatan dan teknologi modern serta memiliki kondisi kerja yang baik, mengingat sifat pekerjaan tersebut. Faktor-faktor seperti ruang, pencahayaan, suhu, kegaduhan, tata ruang serta faktor fisik dan lingkungan kerja yang aman dari risiko kecelakaan dapat mempengaruhi 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.

5. Hubungan Karyawan

Faktor terakhir yang diketahui mempengaruhi retensi karyawan didasarkan pada dukungan *supervisor* atau manajemen dan hubungan dengan rekan kerja yang lain. *Supervisor* atau manajemen dapat membantu retensi apabila dapat berlaku adil dan tidak diskriminatif yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja, pemberian pengakuan atas kinerja karyawan, serta mendukung perencanaan dan pengembangan karir untuk para karyawan. 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.

2.3.2 Tujuan Retensi Karyawan

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

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

2.3.3 Indikator Retensi Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2006) dalam Ida Bagus (2012) menyatakan terdapat 3 indikator di dalam retensi karyawan antara lain :

1. Peluang Karir Organisasi

Karir adalah bagian yang penting dan akan berubah secara terus menerus dalam perjalanan dan kehidupan karyawan yang bekerja. Pengembangan karir merupakan peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Seseorang bekerja bukan hanya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, dan tidak sering kali pindah.

Hal ini akan 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 diinformasikan kepada mereka.

2. Penghargaan yang diberikan

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 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 keidakhadiran yang lebih banyak maka akan menimbulkan rasa ketidakadilan. Hal ini yang mendorong seseorang untuk mencari pekerjaan lain yang memberikan kompensasi didasarkan pada kinerjanya.

3. Hubungan Karyawan

Dimana rekan kerja tidak pernah bertindak diskriminatif (membedakan) antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan sebuah kegiatan membandingkan penelitian yang sedang dikerjakan penulis dengan penelitian yang sudah dilakukan dari peneliti sebelumnya. Kegiatan ini bertujuan untuk melihat persamaan dan perbedaan yang terdapat pada hasil penelitian penulis sebelumnya sehingga penulis dapat melihat apa saja kekurangan dan kelebihan yang ada pada hasil penelitian yang penulis laksanakan.

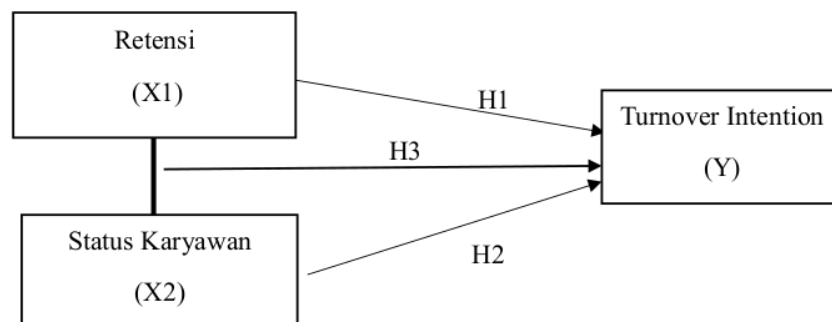
Tabel 1.1
Daftar Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti dan Tahun	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya	Alfatania Pandu Asmara (2017)	Kuantitatif	Terdapat pengaruh antara turnover intention terhadap kinerja karyawan di unit kerja Rumah Sakit Bedah Surabaya
2	Turnover Intention Berdasarkan Retensi Karyawan Dan insentif	Widya Nindi Pratiwi, Kokom Komariah, Dicky Jhoansyah (2020)	Kuantitatif	Retensi karyawan dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention
3	Pengaruh Retensi Karyawan, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap	Purnama & Mayliza, 2019; Pratiwi dkk, 2020	Kuantitatif	retensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan

Keinginan Bepindah Kerja Perawat RSUD Dr. M. Ashari Pernalang			terhadap keinginan bepindah kerja
---	--	--	--

2.5 Kerangka Bepikir

Berikut adalah dasar-dasar pemikiran yang disusun oleh peneliti dalam penelitian ini :



Gambar 1.1

Kerangka Bepikir

2.5.1 Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:99), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berikut adalah pernyataan hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini :

H1: Ada pengaruh retensi karyawan terhadap *turnover intention* di Klinik Pratama Tabita Kota Gunungsitoli.

H2: Ada pengaruh status karyawan terhadap *turnover intention* di Klinik Pratama Tabita Kota Gunungsitoli.

H3: Terdapat pengaruh retensi dan status karyawan secara simultan terhadap *turnover intention* di Klinik Pratama Tabita Kota Gunungsitoli.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:2), metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode Penelitian berhubungan erat dengan procedure, teknik, alat serta desain penelitian yang digunakan. Desain penelitian harus cocok dengan pendekatan penelitian yang dipilih. Adapun Jenis-jenis penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang didasarkan pada data berbentuk angka atau bilangan, penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis, mengidentifikasi hubungan antara variabel, dan menggeneralisasi temuan dari sampel ke populasi.
2. Penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang didasarkan pada data kualitatif tidak berbentuk angka atau bilangan sehingga hanya berbentuk pernyataan-pernyataan atau kalimat.
3. Riset gabungan, yaitu penelitian yang didasarkan pada penelitian menggabungkan dua jenis penelitian kuantitatif dan kualitatif.

Berdasarkan teori di atas, peneliti menetapkan bahwa penelitian ini akan dilakukan dalam jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019: 16) penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Variabel Penelitian

Dalam suatu penelitian terdapat variabel yang merupakan permasalahan yang ada dalam penelitian. Pengertian variabel penelitian menurut Sugiyono (2019:67) merupakan suatu karakteristik atau atribut dari individu atau organisasi yang dapat diukur atau di observasi yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dijadikan pelajaran dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independent variabel) dan variabel terikat (dependent variabel).

1. Variabel bebas/independent: Retensi (X1) dan status karyawan (X2)
Variabel bebas adalah variabel yang bisa memberikan pengaruh atau perubahan sehingga menimbulkan variabel terikat, baik yang berpengaruh positif atau negatif.
2. Variabel terikat/dependent: Variabel terikat atau dependent variable merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah turnover intention (Y).

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas juga karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Dalam hal ini yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Klinik Pratama Tabita Kota Gunungsitoli sebanyak 40 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sehingga jumlah sampel yang diambil harus dapat mewakili populasi pada penelitian. Dalam menentukan sampel pada penelitian ini, maka peneliti mengambil pedoman metode penentuan sampel jenuh atau total sampling. Menurut Sugiyono (2019:133) sampling jenuh merupakan Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang. Maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Klinik Pratama Tabita Kota Gunungsitoli sebanyak 40 orang responden.

3.4 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2019: 92), instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengukur nilai variabel yang akan diteliti. Maka dari itu, alat yang akan digunakan oleh peneliti sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Menurut Sugiyono (2019: 203), menjelaskan bahwa observasi merupakan metode pengumpulan data yang memiliki karakteristik khusus yang membedakannya dari metode lainnya. Dalam penelitian ini, observasi dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang menjadi fokus penelitian.

b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2019: 142), angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang melibatkan pemberian serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam proses penyusunan kuesioner peneliti dapat memberikan pemahaman atau penjelasan tentang survei atau pertanyaan yang diberikan kepada responden. Selain itu, tanggapan atas kuesioner dapat langsung dikumpulkan oleh peneliti setelah diisi oleh responden. Dalam melakukan penelitian ini angket akan disebarakan kepada seluruh responden, yang terdiri dari empat opsi alternatif jawaban, dimana tiap opsi tersebut mempunyai bobot sebagai berikut:

a. Opsi (SS)	Sangat Setuju diberi skor	=	4
b. Opsi (S)	Setuju diberi skor	=	3
c. Opsi (KS)	Kurang Setuju diberi skor	=	2
d. Opsi (TS)	Tidak Setuju diberi skor	=	1

c. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2019: 476), dokumentasi merupakan metode yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling utama dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data

(Sugiyono, 2019: 296). Untuk memperoleh data yang akurat dan ilmiah, maka peneliti menggunakan beberapa teknik dalam mengumpulkan data, yaitu:

a. Angket/Kuesioner

Dalam teknik pengumpulan data metode yang akan digunakan oleh peneliti yaitu metode angket yang di dalamnya berisikan pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Kuesioner yang dilakukan adalah kuesioner tertutup, dalam arti peneliti telah menyediakan jawaban dalam bentuk *checklist*. Angket akan dibagikan kepada responden untuk dijawab secara jujur dan terbuka.

b. Observasi

Observasi atau pengamatan dalam teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara peneliti melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat mengamati secara langsung fenomena, proses kerja atau perilaku manusia dalam memperoleh data.

c. Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan dalam memperoleh sejumlah data melalui pencatatan dari sejumlah dokumen atau bukti tertulis seperti keadaan populasi, struktur organisasi, data dan sebagainya. Dalam mengumpulkan data, peneliti menggunakan alat dokumentasi yaitu *handphone* yang peneliti gunakan dalam melakukan wawancara dan pengambilan gambar atau foto secara langsung.

3.6 Teknik Analisa Data

Teknik analisa data adalah syarat mutlak bagi setiap penelitian yang berguna untuk menguji kebenaran yang telah dirumuskan sebelumnya. Menurut Sugiyono (2019: 333), Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk menganalisa data yang telah diperoleh melalui angket maka langkah-langkah yang akan ditempuh sebagai berikut:

a. Verifikasi Data

Verifikasi data merupakan proses ketika berbagai jenis data diperiksa ketepatan dan ketidakkonsistennya setelah migrasi data yang dilakukan. Dimana usaha untuk memperoleh apakah angket yang diedarkan oleh peneliti telah diisi sesuai petunjuk. Angket yang lewat dalam verifikasi data dinyatakan memenuhi syarat untuk diolah.

b. Pengelolaan Angket

Angket yang telah diedarkan kepada responden memiliki 4 option atau kemungkinan jawaban, empat option jawaban tersebut mempunyai bobot sebagai berikut:

- | | |
|----------------------------|-----------------|
| 1) Opsi (SS) Sangat Setuju | diberi skor = 4 |
| 2) Opsi (S) Setuju | diberi skor = 3 |
| 3) Opsi (KS) Kurang Setuju | diberi skor = 2 |
| 4) Opsi (TS) Tidak Setuju | diberi skor = 1 |

Untuk menganalisa data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sebagai berikut:

a. Uji Validitas Data

Menurut Sugiyono (2019: 267), uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subjek penelitian. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner yang diperoleh oleh peneliti dari responden, uji validitas yang akan digunakan oleh peneliti yaitu dengan menggunakan bantuan SPSS, SPSS merupakan salah satu aplikasi untuk menganalisis data statistik.

Dasar pengambilan keputusan pada uji validitas ini adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan nilai signifikansi
 - a) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka item dinyatakan valid.
 - b) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka item dinyatakan tidak valid.
- 2) Berdasarkan nilai korelasi
 - a) Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item dinyatakan valid
 - b) Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item dinyatakan tidak valid.

Dalam dasar keputusan di atas kita bisa simpulkan, apabila data valid maka angket berkorelasi signifikan terhadap skor total maka item angket dinyatakan sesuai.

b. Uji Reliabilitas Data

Menurut Sugiyono (2019: 130), uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid, suatu variabel dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan, untuk melihat ketepatan atau kejelasan angket. Tinggi rendahnya reliabilitas dinyatakan dengan nilai yang disebut koefisien reliabilitas, yang berkisaran antara 0-1. Dalam penelitian ini peneliti menguji reliabilitas dengan model *cronbach's alpha*, dimana peneliti menggunakan bantuan proram SPSS version 27.

Dasar dari pengambilan keputusan menurut Ghazali (2017: 234), kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$. Maka dari itu, pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas, yaitu:

- 1) Apabila nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$ maka item pernyataan di dalam kuesioner dapat diandalkan (*reliable*).
- 2) Apabila nilai *cronbach's alpha* $< 0,60$ maka item pernyataan di dalam kuesioner tidak dapat diandalkan (*not reliable*).

c. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sudaryono (2016: 67), analisis korelasi merupakan salah satu teknik statistik yang sering digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel. Dimana jenis hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat dapat bersifat positif berarti memiliki hubungan searah dimana nilai variabel independen tinggi maka nilai variabel dependen tinggi. Sebaliknya bila nilai korelasi bernilai positif maka memiliki hubungan yang berlawanan dimana nilai variabel independen tinggi maka nilai variabel dependen turun atau rendah.

Untuk menginterpretasikan mengenai besarnya koefisien korelasi menurut Syofian Siregar (2017: 251) adalah sebagai berikut:

- 1) 0,00-0,199 tingkat hubungan sangat lemah
- 2) 0,20-0,399 tingkat hubungan lemah
- 3) 0,40-0,599 tingkat hubungan cukup
- 4) 0,60-0,799 tingkat hubungan kuat
- 5) 0,80-1,00 tingkat hubungan sangat kuat

d. Analisis Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Menurut Ghozali (2017: 160), uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menentukan apakah setiap variabel berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji *statistic Kolmogorov-Smirnov test*. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode uji normalitas Kolmogorov-smirnov. Dimana dasar dari pengambilan keputusan untuk uji normalitas adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikansi (Asymp.sig) $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal.
- b) Jika nilai signifikansi (Asymp.sig) $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

2) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017: 47), heteroskedastisitas memiliki arti bahwa terdapat varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui atau menguji apakah dalam model regresi ada atau terjadinya ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap berarti terjadi heteroskedastisitas. Dalam uji heteroskedastisitas peneliti menggunakan bantuan SPSS. Ciri-ciri tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Titik menyebar di atas, di bawah dan keseluruhan.
- b) Titik tidak mengumpul hanya di atas dan di bawah saja.
- c) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang, melebar, menyempit, dan melebar kembali.

d) Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

3) Histogram

Histogram merupakan grafik batang yang berfungsi sebagai pengujian (secara grafis) apakah data yang diolah berdistribusi normal atau tidak. Bila data berdistribusi normal, maka data akan membentuk seperti lonceng.

e. Uji Koefisien Determinan

Menurut Ghazali (2017: 97), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai dari koefisien determinasi ini adalah nol sampai dengan satu, nilai r^2 yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen yang terbatas. Apabila nilai r^2 mendekati satu, maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

f. Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa analisis regresi linear berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas (independen). Berikut adalah rumus regresi linear berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = turnover intention

X_1 = retensi

X_2 = status karyawan

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien arah regresi

g. Uji T

Uji statistik T pada dasarnya memperlihatkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara sendiri dalam menerangkan variasi variabel terikat. Dalam hal ini apakah variabel dimensi Turnover Intension benar-benar berpengaruh terhadap variabel Status Karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan melihat pada *Quick Look* dan juga membandingkan nilai statistik T dengan titik kritis menurut tabel dengan tingkat $\alpha=5\%$. Sebagai dasar pengambilan keputusan dapat digunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $<(0,05)$, maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.
2. Apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $>(0,05)$, maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.

h. Uji F

Uji F adalah salah satu teknik statistik yang digunakan untuk menentukan apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara varians dua atau lebih kelompok data. Dalam konteks analisis varians (ANOVA), uji F membandingkan varians antara kelompok dengan varians dalam kelompok untuk melihat apakah kelompok-kelompok tersebut memiliki varians yang berbeda secara signifikan. Uji ini sangat berguna dalam penelitian yang melibatkan beberapa kelompok dan bertujuan untuk menguji hipotesis bahwa semua kelompok memiliki varians yang sama.

32

3.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.7.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Klinik Pratama Tabita Kota Gunungsitoli yang beralamat di Jl. Nilam No. 06 Gunungsitoli, Sumatera Utara.

3.7.2 Jadwal Penelitian

46 Adapun jadwal penelitian yang telah direncanakan peneliti sebagai berikut:

Tabel 3.2**Jadwal Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	Jadwal (Tahun 2024)					
		Nov	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei
1	Tahap persiapan penelitian						
	a. Pengajuan judul						
	b. Penyusunan proposal						
	c. Bimbingan proposal						
	d. Seminar proposal						
2	Tahap pelaksanaan						
	a. Pelaksanaan penelitian						
	b. Pengumpulan data						
	c. Analisis data						
3	Tahap penyelesaian						
	a. Penyusunan skripsi						
	b. Bimbingan skripsi						
	c. Sidang						

HASIL DAN PEMBAHASAN**4.1 Deskripsi Temuan Penelitian****4.1.1 Sejarah Singkat Klinik Pratama Tabita Gunungsitoli**

Klinik Pratama Tabita Gunungsitoli saat ini berkedudukan di Jalan Nilam Nomor 06 Kelurahan Ilir Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli. Klinik ini mulai dirintis pada tanggal 24 Juni 1968 oleh Kongregasi Suster SCMM dan di gerakkan oleh seorang suster dari Jerman yaitu Suster Generosa, SCMM dengan mendirikan depot obat sederhana. Depot obat sederhana ini bertujuan untuk membantu masyarakat yang menderita penyakit seperti : penyakit kulit, TBC, kekurangan Gizi serta terdapatnya ibu-ibu muda yang meninggal akibat melahirkan. Dimana pada saat itu pelayanan kesehatan yang diberikan masih jarang. Depot obat mendapatkan izin Operasional dari Dinas Kesehatan pada tanggal 14 Oktober 1969. Oleh karena semakin berkembang, dimana jumlah kunjungan pasien dari bulan ke bulan semakin banyak, sementara pelayanan yang diberikan sangat terbatas, maka untuk memberikan pelayanan yang lebih optimal dengan waktu pelayanan yang lebih panjang, maka pada tanggal 1988 para suster mulai berpikir untuk meningkatkan status dari Depot Obat menjadi Balai Pengobatan (BP) atau Rumah Bersalin (RB) TABITA dengan membangun gedung sederhana sekaligus melengkapi sarana dan prasaran. bertujuan untuk meningkatkan pelayanan kesehatan bagi masyarakat sekitar. Izin Rumah Bersalin Tabita di keluarkan oleh Departemen Kesehatan Republik Indonesia pada tahun 1990 sedangkan Izin Balai Pengobatan dikeluarkan oleh Departemen Kesehatan Republik Indonesia pada tahun 1996.

Dengan berkembangnya pertumbuhan penduduk serta permintaan pelayanan yang lebih dari masyarakat maka Kongregasi SCMM dan Yayasan Kesehatan Santa Maria Bunda Pertolongan Abadi memberanikan diri untuk menaikkan status "Balai Pengobatan Tabita"

menjadi KLINIK 24 JAM dengan mengusulkan di Dinas Kesehatan Kota Gunungsitoli yang bertujuan untuk meningkatkan Mutu dan Kualitas Pelayanan kepada masyarakat. Ide ini mendapat dukungan dari masyarakat dan juga gereja. Maka pada tahun 2014, Dinas Kesehatan Kota Gunungsitoli membuat Berita Acara Pemeriksaan Izin Klinik Pratama Rawat Inap sehingga pada Tahun 2014 Izin Operasional Rawat Inap Klinik dikeluarkan oleh Dinas Pelayanan Terpadu Kota Gunungsitoli. Kegiatan Pelayanan ini berjalan dengan baik hingga pada saat ini.

Seiring perkembangan dan kemajuan teknologi dibidang kesehatan, maka sewajarnya Klinik berperan serta dalam pelayanan kesehatan masyarakat luas dalam menunjang program pemerintah, sehingga mengharuskan Klinik untuk memberikan pelayanan untuk kalangan masyarakat umum disekitarnya ataupun Perusahaan-perusahaan yang berada didalam jangkauan wilayahnya dalam hal pelaksanaan pelayanan kesehatan. Maka dengan ini Klinik Pratama Tabita Gunungsitoli melengkapi beberapa fasilitas penunjang yaitu Laboratorium serta Ambulace.

Pelayanan kesehatan kami berikan, berkaitan dengan mutu dan berorientasi pada kepuasan pasien yang berdasarkan standard kualitas pasien, sehingga pasien dapat memperoleh kepuasan yang akhirnya dapat meningkatkan mutu dan kepercayaan terhadap Klinik.

47

4.1.2 Visi dan Misi

VISI :

1. Terangkatnya martabat dan harkat manusia sebagai citra Allah yang menderita karena kemiskinan, ketidakadilan, penindasan dan kebodohan.
2. Berkat penyelenggaraan Ilahi setiap orang dipanggil menjadi abdi Allah untuk melayani dengan penuh belaskasih.

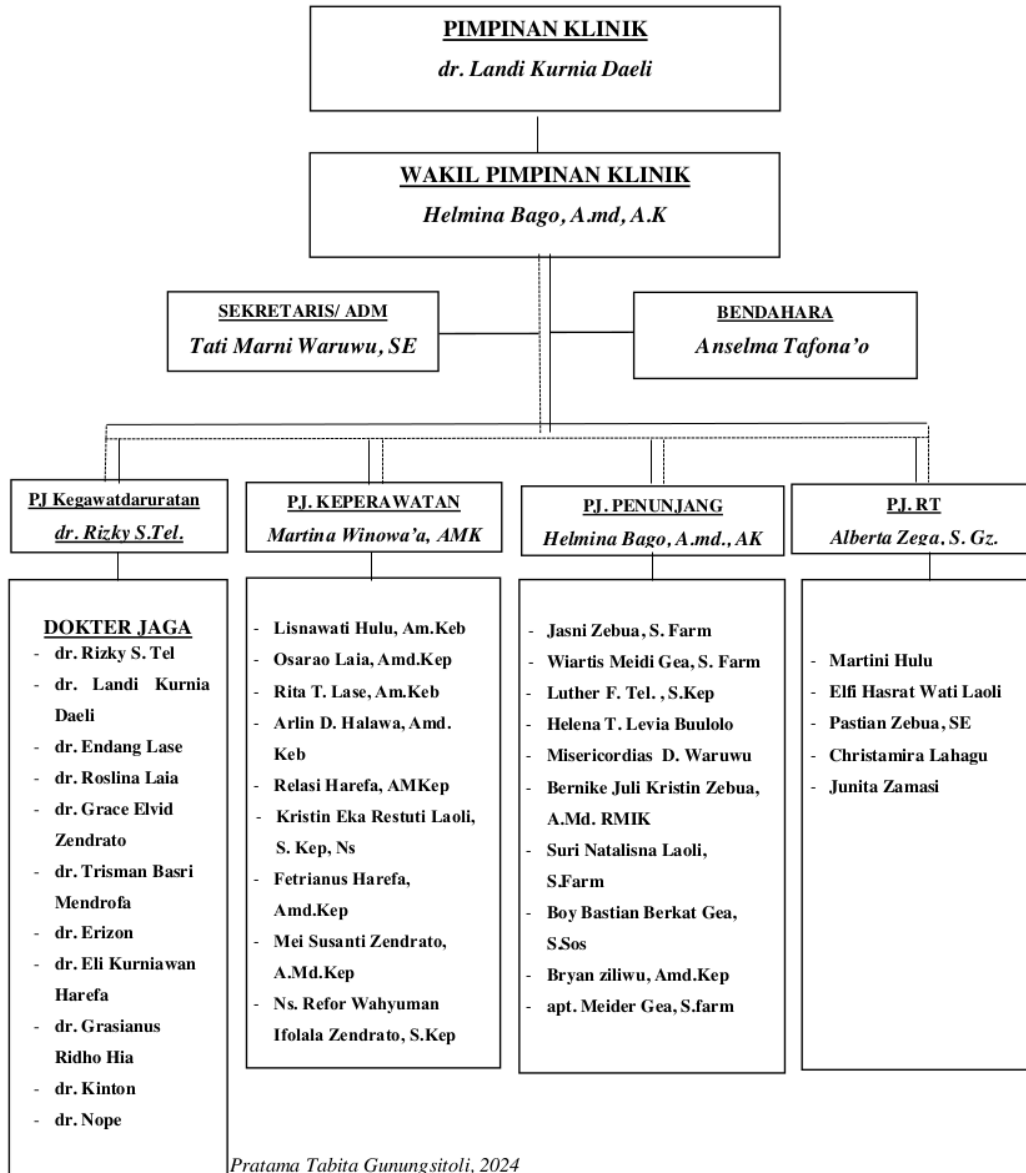
MISI:

1. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang bermutu kepada masyarakat yang menderita, miskin, diperlakukan tidak adil, tertindas dan ketidaktahuan.
2. Menyelenggarakan pembinaan SDM yang berkesinambungan
3. Mengupayakan pelayanan iman kepada mereka yang menderita dengan penuh belaskasih

4.1.3 Struktur Organisasi

Organisasi merupakan proses interaksi antara atasan dan bawahan yang mempunyai tugas dan tanggung jawab masing-masing terhadap pekerjaannya yang dibebankan kepada anggota organisasi. Organisasi ini bersifat hidup, berkembang dan bergerak. Jadi organisasi ini terus berjalan sesuai dengan tugas masing-masing dengan demikian organisasi terdiri dari sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Dalam organisasi dianggap sebagai pengelompokan aktualitas yang diperlukan untuk organisasi secara horizontal dan vertikal yang berfungsi untuk melaksanakan pembahasan tugas dan wewenang secara jelas dan tegas. Adapun Struktur Organisasi Klinik Tabita adalah sebagai berikut:



Pratama Tabita Gunungsitoli, 2024

Gambar 4.2
Struktur Organisasi Klinik Pratama Tabita

4.1.4 Data karyawan klinik Pratama Tabita Gunungsitoli

NO.	Nama-Nama Karyawan	Jenis Kelamin	Umur	JABATAN	STATUS
1	Landi Kurnia Daeli	Laki-Laki	31 Tahun	Pimp. Klinik	Dokter Kontrak
2	Helmina Bago	Perempuan	46 Tahun	Laboratorium	Karyawan Tetap
3	Tati Marni Waruwu	Perempuan	40 Tahun	Sekretaris/ Adm	Kontrak
4	Helena Trisna Levina Bu'ulolo	Perempuan	25 Tahun	Pendaftaran	Karyawan Tetap
5	Roslina Laia	Perempuan	36 Tahun	Dokter Jaga	Kontrak
6	Rizky Saputra Telaumbanua	Laki-laki	34 Tahun	Dokter Jaga	Kontrak
7	Juli Endang Yustriang Lase	Perempuan	32 Tahun	Dokter Jaga	Kontrak
8	Grace Elvid Zendrato	Perempuan	28 Tahun	Dokter Jaga	Kontrak
9	Trisman Basri Mendrofa	Laki-laki	36 Tahun	Dokter Jaga	Kontrak
10	Erizon	Laki-laki	45 Tahun	Dokter Jaga	Kontrak
11	Eli Kurniawan Harefa	Laki-laki	37 Tahun	Dokter Jaga	Kontrak
12	Grasianus Ridho Hia	Laki-laki	36 Tahun	Dokter Jaga	Kontrak
13	Harkinton Abdieli Hulu	Laki-laki	38 Tahun	Dokter Jaga	Kontrak
14	Nope Nainggolan	Perempuan	31 Tahun	Dokter Jaga	Kontrak

15	Martina Winowa'a,	Perempuan	45 Tahun	Perawat	Karyawan Tetap
16	Luther Firady Telaumbanua	Laki-laki	33 Tahun	Perawat	Kontrak
17	Lisnawati Hulu	Perempuan	36 Tahun	Perawat	Kontrak
18	Arlin Diana Halawa	Perempuan	31 Tahun	Perawat	Kontrak
19	Jasni Zebua,	Perempuan	45 Tahun	Farmasi	Kontrak
20	Rita Tiurlan Lase	Perempuan	29 Tahun	Perawat	Kontrak
21	Wiantis Meidi Gea	Perempuan	27 Tahun	Farmasi	Kontrak
22	Martini Hulu	Perempuan	46 Tahun	Kebersihan	Kontrak
23	Elfi Hasrat Wati Laoli	Perempuan	26 Tahun	Tenaga gizi	Kontrak
24	Pastian Zebua	Laki-laki	38 Tahun	Satpam	Kontrak
25	Misericordias Domini Waruwu	Perempuan	26 Tahun	Kasir	Kontrak
26	Osarao Laia	Laki-laki	36 Tahun	Perawat	Karyawan Tetap
27	Relasi Harefa	Perempuan	45 Tahun	Perawat	Kontrak
28	Bernike Juli Kristin Zebua	Perempuan	24 Tahun	Rekam Medik	Kontrak
29	Kristin Eka Restuti Laoli	Perempuan	26 Tahun	Perawat	Kontrak
30	Briyan Krisyanto Ziliwu	Laki-laki	27 Tahun	Rekam Medik	Kontrak

31	Fetrianus Harefa,	Laki-laki	26 Tahun	Perawat	Kontrak
32	Suri Natalisna Laoli	Perempuan	46 Tahun	Farmasi	Kontrak
33	Mei Susanti Zendrato	Perempuan	23 Tahun	Perawat	Kontrak
34	Meidermawani Gea	Perempuan	31 Tahun	Farmasi	Kontrak
35	Refor Wahyuman Ifolala Zendrato	Laki-laki	46 Tahun	Perawat	Kontrak
36	Alberta Dame Yanti Zega	Perempuan	24 Tahun	Ahli Gizi	Kontrak
37	Boy Bastian Berkat Gea	Laki-laki	22 Tahun	Rekam Medik	Kontrak
38	Christamirah Lahagu	Perempuan	41 Tahun	Laundry	Kontrak
39	Junita Zamasi	Perempuan	42 tahun	Kebersihan	Kontrak
40	Juni Ningsi Gea	Perempuan	36 Tahun	Farmasi	Kontrak

Sumber:Data Karyawan Klinik Pratama Tabita Gunungsitoli

4.1.5 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah karyawan di Klinik Pratama Tabita Gunungsitoli. Klinik ini memiliki beberapa karyawan yang terdiri dari tenaga medis dan non-medis. Tenaga medis mencakup dokter umum, perawat, dan bidan yang memiliki pengalaman kerja bervariasi mulai dari 1 hingga 15 tahun. Sementara itu, tenaga non-medis mencakup petugas administrasi, petugas kebersihan, dan teknisi laboratorium. Sebagian besar karyawan berusia antara 25 hingga 45 tahun dengan latar belakang pendidikan minimal Diploma III di bidang kesehatan atau administrasi. Selain itu, mayoritas

karyawan adalah penduduk lokal Gunungsitoli, yang memahami budaya dan kebutuhan masyarakat setempat.

19

4.1.5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2

Daftar Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
1	Laki-laki	14 orang	35 %
2	Perempuan	26 orang	65 %
	Total	40 orang	100 %

Sumber: Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, Dalam penelitian ini, distribusi responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa terdapat variasi yang signifikan dalam komposisi gender. Dari total 40 responden, sebanyak 14 orang atau 35% adalah laki-laki, sedangkan 26 orang atau 65% adalah perempuan. Hal ini mencerminkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan, dengan selisih yang cukup besar dibandingkan laki-laki. Perbedaan ini dapat memberikan gambaran mengenai perspektif gender dalam konteks penelitian ini, yang mungkin mempengaruhi hasil dan analisis data yang diperoleh.

11

4.1.5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1

karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1.	20 - 25 tahun	5	12.5
2.	26 - 30 tahun	8	20.0
3.	31 - 35 tahun	7	17.5
4.	36 - 40 tahun	10	25.0
5	41 - 45 tahun	6	15.0
6	46 - 50 tahun	4	10.0
Jumlah	40 Orang	100.0	

Sumber: Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 4.1. diatas, Responden dalam survei ini berusia antara 20 hingga 50 tahun. Kelompok usia 36 - 40 tahun merupakan kelompok terbesar dengan 25% dari total responden, menunjukkan bahwa usia ini memiliki frekuensi tertinggi. Kelompok usia 26 - 30 tahun menyusul dengan 20%, dan kelompok usia 31 - 35 tahun berkontribusi sebesar 17.5%. Usia 41 - 45 tahun menyumbang 15%, sementara usia 20 - 25 tahun memiliki presentase sebesar 12.5%. Terakhir, kelompok usia 46 - 50 tahun merupakan kelompok terkecil dengan hanya 10% dari total responden. Distribusi ini mencerminkan variasi usia responden yang relatif merata, dengan konsentrasi yang lebih tinggi pada kelompok usia menengah.

29

4.1.5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan

Tabel 4.3

Daftar Responden Berdasarkan status karyawan

No	Status karyawan	Jumlah	Persentase %
1	Karyawan tetap	4 orang	10 %
2	Karyawan kontrak	36 orang	90 %
	Total	40 orang	100 %

Sumber: Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas, responden dalam penelitian ini terbagi menjadi dua kelompok utama berdasarkan status karyawan mereka. Dari total 40 responden, sebagian besar, yaitu 36 orang atau 90%, adalah karyawan kontrak. Sementara itu, hanya 4 orang atau 10% yang merupakan karyawan tetap.

23

4.1.5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4

Daftar Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase %
1	Dokter Umum	11 Orang	27,5 %
2	S-1	10 Orang	25 %
3	D-3	12 Orang	30 %
4	SMA	7 Orang	17,5%
	Total	40 Orang	100 %

Sumber: Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas, Responden menurut kategori pendidikan. Dari total 40 responden, sebagian besar memiliki latar belakang pendidikan D-3, dengan jumlah mencapai 12 orang atau 30%. Pendidikan S-1 mengikuti dengan 10 orang atau 25% dari total responden. Sementara itu, 11 responden atau 27,5% memiliki kualifikasi sebagai Dokter Umum. Pendidikan SMA memiliki jumlah terendah, yakni 7 orang atau 17,5% dari total responden. Distribusi ini menggambarkan variasi tingkat pendidikan yang ada di antara responden, memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang latar belakang pendidikan.

11

4.1.5.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4.5

Daftar Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah	Persentase %
1	Pimpinan	1 Orang	2,5 %
2	Sekretaris	1 Orang	2,5 %
3	Labolatorium	1 Orang	2,5 %
4	Dokter jaga	11 orang	27,5 %
5	Perawat	10 Orang	25 %
6	Farmasi	5 orang	12,5 %
7	Rekam medik	4 Orang	10 %
8	Kasir	1 orang	2,5 %
9	Gizi	2 orang	5 %
10	cleaning service	2 orang	5 %
11	Laundry	1 orang	2,5 %
10	Satpam	1 orang	2,5 %
	Total	40 Orang	100 %

Sumber: Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan distribusi responden dalam penelitian ini berdasarkan jabatan mereka. Dari total 40 responden, jabatan yang paling banyak diisi adalah Dokter Jaga dengan 11 orang atau 27,5% dari keseluruhan. Selanjutnya, Perawat menempati posisi kedua dengan jumlah 10 orang atau 25%. Jabatan lainnya termasuk Farmasi dengan 5 orang (12,5%) dan Rekam Medik dengan 4 orang (10%). Sementara itu, jabatan seperti Pimpinan, Sekretaris, Laboratorium, Kasir, Gizi, *Cleaning Service*, *Laundry*, dan Satpam masing-masing memiliki jumlah yang sama yaitu 1 orang (2,5%) atau 2 orang (5%) untuk beberapa jabatan. Total jumlah responden mencapai

40 orang, dengan distribusi jabatan yang mencerminkan variasi peran dalam lingkungan kerja.

4.1.4 Tabulasi Data

4.1.4.1 Rekapitulasi Hasil Angket Retensi (Variabel X₁)

Tabel. 4.2
Hasil Angket Retensi (Variabel X₁)

No	Retensi (Variabel X ₁)									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	3	3	2	3	4	3	3	3	2	26
2	2	3	3	2	2	4	4	3	2	25
3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
7	2	2	2	2	2	4	2	2	2	20
8	2	4	3	3	3	2	2	3	3	25
9	4	4	4	4	3	4	4	4	2	33
10	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
11	4	4	3	3	4	4	4	4	4	34
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
13	3	2	1	1	2	2	4	1	3	19
14	3	2	2	1	3	3	2	1	3	20
15	3	3	3	2	3	3	1	2	3	23
16	2	2	3	2	4	2	2	2	3	22
17	2	4	2	3	2	2	3	3	2	23
18	2	4	3	4	3	3	2	2	2	25
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
20	3	4	3	3	3	3	2	4	3	28
21	3	2	2	3	3	2	2	2	3	22
22	3	3	3	3	3	3	1	3	3	25
23	3	3	1	2	3	2	1	3	3	21
24	3	2	2	3	3	2	1	3	4	23
25	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
26	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
27	3	2	3	2	2	4	2	3	3	24
28	2	3	3	3	2	2	3	3	2	23
29	2	3	2	1	4	3	3	3	2	23
30	3	3	4	2	2	2	2	3	2	23
31	4	3	3	4	4	4	3	3	3	31
32	2	1	3	4	3	2	3	3	2	23
33	3	4	4	4	4	4	3	4	4	34

34	3	4	4	3	4	4	3	4	4	33
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
36	3	2	2	3	2	2	1	4	2	21
37	4	3	4	4	4	4	4	3	3	33
38	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36

Sumber: Olahan Peneliti, 2024

4.1.4.2 Rekapitulasi Hasil Angket Status Karyawan (Variabel X2)

Tabel 4.3
Status Karyawan

No	Status Karyawan (Variabel X2)												Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	2	2	36
2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	35
3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	39
4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	45
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
6	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	45
7	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	38
8	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	45
9	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	43
10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
11	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	46
12	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
13	3	2	2	1	3	3	4	1	3	2	3	4	31
14	3	3	3	2	3	3	3	1	3	1	3	4	32
15	3	3	2	2	3	3	2	2	3	1	3	3	30
16	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	33
17	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	34
18	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	36
19	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
20	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	34
21	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	35
22	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	33
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	34
24	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	44
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	46
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47
27	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	43

28	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4	41
29	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	37
30	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	44
31	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	42
32	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	37
33	2	3	3	1	3	3	3	2	4	2	3	3	32
34	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	33
35	4	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	35
36	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	43
37	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	38
38	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	44
39	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
40	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47

Sumber: Olahan Peneliti, 2024

4.1.4.3 Rekapitulasi Hasil Angket *Turnover Intention* (Variabel Y)

Tabel 4.3
Variabel *Turnover Intention*

No	<i>Turnover Intention</i> (Variabel Y)									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	3	2	3	3	3	4	4	3	2	27
2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	23
3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	33
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	34
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
9	2	2	4	2	3	4	3	3	3	26
10	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
11	3	3	3	2	4	3	3	4	3	28
12	2	3	3	2	3	3	3	2	4	25
13	1	3	2	1	2	3	3	2	4	21
14	2	3	4	2	3	3	3	3	3	26
15	2	3	2	2	3	3	3	3	3	24
16	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
17	2	3	3	2	3	3	3	3	3	25
18	4	3	3	3	3	3	3	3	4	29
19	4	4	4	3	4	3	4	4	4	34
20	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
21	3	4	4	4	4	3	3	4	3	32
22	3	4	4	4	4	3	4	4	4	34
23	3	2	1	3	3	2	2	2	3	21

24	3	1	2	4	3	3	3	3	3	25
25	2	2	2	4	3	3	3	3	3	25
26	4	4	4	4	4	3	4	4	3	34
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
29	4	3	4	4	4	3	3	4	4	33
30	4	3	4	3	3	3	3	3	2	28
31	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26
32	3	3	3	4	3	4	4	3	3	30
33	2	2	3	2	3	3	2	3	3	23
34	1	2	3	2	3	3	4	3	3	24
35	1	3	3	2	3	2	2	3	3	22
36	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
37	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36

Sumber: Olahan Peneliti, 2024

22

4.2 Uji Intrumen

4.2.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019: 267), uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subjek penelitian. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner yang diperoleh oleh peneliti dari responden, uji validitas yang akan digunakan oleh peneliti yaitu dengan menggunakan bantuan SPSS, SPSS merupakan salah satu aplikasi untuk menganalisis data statistik.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*, dan melibatkan 40 responden di luar sampel penelitian.

Dalam rangka mengukur validitas, nilai Korelasi Item-Total Koreksi dibandingkan dengan nilai r_{tabel} yang sebesar 0,312. Nilai perbandingan ini digunakan untuk memeriksa apakah nilai perhitungan (r_{hitung}) dari *Corrected Item- Total Corelation* lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,312). Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari 0,312, maka pertanyaan-pertanyaan pada angket dianggap valid.

Pengujian instrumen penelitian bertujuan untuk mengukur tingkat validitas dan reliabilitas dari angket sebelum dilakukan pengumpulan data. Hasil uji validitas variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.2.1.1 Uji Validitas Retensi (Variabel X₁)

Untuk menghitung validitas variabel Retensi, peneliti mempersiapkan hasil item angket dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4

Validitas Variabel Retensi

No Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,788	0,312	Valid
2	0,757	0,312	Valid
3	0,847	0,312	Valid
4	0,796	0,312	Valid
5	0,742	0,312	Valid
6	0,781	0,312	Valid
7	0,725	0,312	Valid
8	0,781	0,312	Valid
9	0,741	0,312	Valid

Sumber: diolah dari data primer melalui spss satatistic26, 2024

Berdasarkan Tabel 4.4, diketahui bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam kuisisioner untuk variabel Retensi dinyatakan valid, karena dari semua item pertanyaan mempunyai nilai *Pearson Correlation*(r_{hitung}) lebih besar dari r_{tabel} (0,312).

4.2.1.2 Uji Validitas Status Karyawan (Variabel X2)

Tabel 4.5

Validitas Variabel Status Karyawan

No Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,717	0,312	Valid
2	0,830	0,312	Valid
3	0,755	0,312	Valid
4	0,657	0,312	Valid
5	0,902	0,312	Valid
6	0,493	0,312	Valid
7	0,715	0,312	Valid
8	0,771	0,312	Valid
9	0,636	0,312	Valid
10	0,689	0,312	Valid
11	0,733	0,312	Valid
12	0,406	0,312	Valid

Sumber: diolah dari data primer melalui spss satatistic26, 2024

Berdasarkan Tabel 4.5, diketahui bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam kuisioner untuk variabel Status Karyawan dinyatakan valid, karena dari semua item pertanyaan mempunyai nilai *Pearson Correlation*(r_{hitung}) lebih besar dari r_{tabel} (0,312).

4.2.1.3 Uji Validitas Status Turnover Intention (Variabel Y)

Tabel 4.6

Validitas Variabel Turnover Intention

No Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,842	0,312	Valid
2	0,824	0,312	Valid

3	0,793	0,312	Valid
4	0,846	0,312	Valid
5	0,906	0,312	Valid
6	0,660	0,312	Valid
7	0,787	0,312	Valid
8	0,836	0,312	Valid
9	0,592	0,312	Valid

Sumber: diolah dari data primer melalui spss satatistic26, 2024

Berdasarkan Tabel 4.7, diketahui bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam kuisioner untuk variabel *Turnover Intention* dinyatakan valid, karena dari semua item pertanyaan mempunyai nilai *Pearson Correlation*(r_{hitung}) lebih besar dari r_{tabel} (0,312).

4.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019: 130), uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid, suatu variabel dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Reliabilitas berkenan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan, untuk melihat ketepatan atau kejelasan angket. Tinggi rendahnya reliabilitas dinyatakan dengan nilai yang disebut koefisien reliabilitas, yang berkisaran antara 0-1. Dalam penelitian ini peneliti menguji reliabilitas dengan model *cronbach's alpha*, dimana peneliti menggunakan bantuan proram SPSS version 26.

Hasil pengujian reliabilitas instrumen termuat dalam Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7

Perhitungan Reliabilitas tiap Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item
Retensi	0,914	9
Status Karyawan	0,895	12

Turnover Intention	0,916	9
--------------------	-------	---

Sumber: diolah dari data primer melalui spss satatistic26, 2024

Hasil pengujian reliabilitas terhadap instrumen menghasilkan angka *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,7 yaitu sebesar 0,914 untuk variabel Retensi , 0,916 untuk variabel status karyawan 0,895 dan 0,916 untuk variabel *Turnover Intention*. Reliabilitas angket pada ketiga variabel ini dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cornbach alpha*> 0,7. Dengan merujuk pada informasi di atas, dapat dinyatakan bahwa pernyataan-pernyataan dalam angket penelitian ini memiliki reliabilitas yang cukup dan layak digunakan dalam konteks penelitian ini.

4.2.3 Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sudaryono (2016: 67), analisis korelasi merupakan salah satu teknik statistik yang sering digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel. Dimana jenis hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat dapat bersifat positif berarti memiliki hubungan searah dimana nilai variabel independen tinggi maka nilai variabel dependen tinggi. Sebaliknya bila nilai korelasi bernilai positif maka memiliki hubungan yang berlawanan dimana nilai variabel independen tinggi maka nilai variabel dependen turun atau rendah.

1. Uji Koefisien kolerasi Retensi (Variabel X_1) terhadap *Turnover Intension* (Variabel Y)

Tabel 4.8
Retensi (Variabel X_1) terhadap *Turnover Intension* (Variabel Y)

Correlations	
Turnover Intension	Status Karyawan

Retensi	Pearson Correlation	1	.534**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	40	40
Turnover Intention	Pearson Correlation	.534**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel nilai koefisien kolerasi Retensi sebesar 0.534 berdasarkan pedoman nilai interpretasi kolerasi nilai berada pada rentang 0,40-0,599 yang berarti tingkat hubungan Retensi terhadap *Turnover Intention* termasuk pada tingkat hubungan yang cukup.

- Uji Koefisien kolerasi Status Karyawan (Variabel X₂) terhadap *Turnover Intention* (Variabel Y)

Tabel 4.8
Status Karyawan (Variabel X₂) terhadap *Turnover Intention* (Variabel Y)

Correlations

		Retensi	Status Karyawan
Status Karyawan	Pearson Correlation	1	.483**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	40	40
Turnover Intention	Pearson Correlation	.483**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel nilai koefisien kolerasi Status Karyawan sebesar 0.483 berdasarkan pedoman nilai interpretasi kolerasi nilai berada pada rentang 0,40-0,599 yang berarti tingkat hubungan Status

Karyawan terhadap *Turnover Intention* termasuk pada tingkat hubungan yang cukup.

34

4.2.4 Analisis Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, normalitas data diuji menggunakan perangkat lunak *SPSS for Windows*. Uji normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria yang digunakan adalah signifikansi untuk uji dua sisi. Jika hasil perhitungannya lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Menurut Ghozali (2017: 160), uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menentukan apakah setiap variabel berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji *statistic Kolmogorov-Smirnov test*. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode uji normalitas Kolmogorov-smirnov.

Tabel 4.8

Uji Normalitas dengan uji *Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.22481948
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.056
	Negative	-.052
Test Statistic		.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

39

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

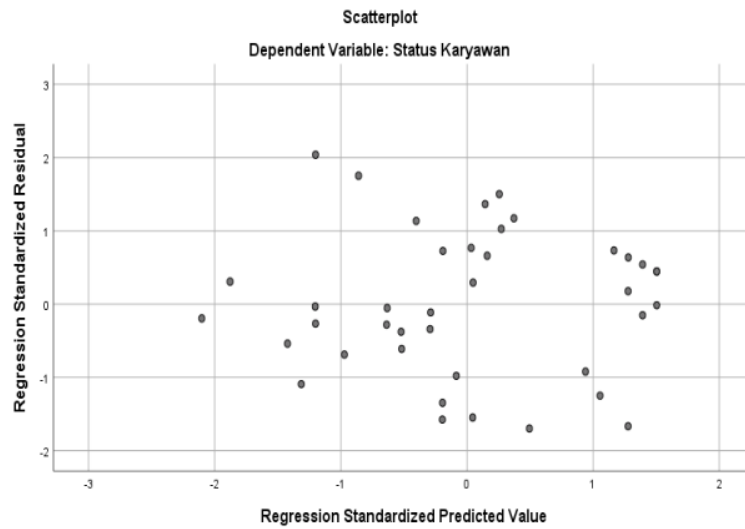
Sumber: diolah dari data primer melalui spss satatistic26, 2024

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0.200. Dalam uji Kolmogorov-Smirnov, nilai signifikansi yang lebih besar dari 0.05 menunjukkan bahwa data tidak berbeda signifikan dari distribusi normal. Dengan nilai signifikansi 0.200, yang lebih besar dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa tidak ada bukti yang cukup untuk menolak hipotesis nol. Artinya, data residual mengikuti distribusi normal dan uji normalitas tidak menunjukkan penyimpangan signifikan dari normalitas.

4.2.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017: 47), heteroskedastisitas memiliki arti bahwa terdapat varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui atau menguji apakah dalam model regresi ada atau terjadinya ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap berarti terjadi heteroskedastisitas.

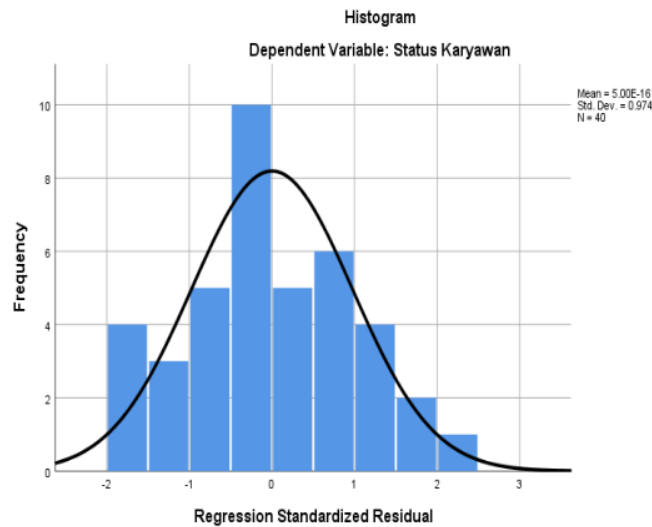
Dalam uji heteroskedastisitas peneliti menggunakan bantuan SPSS26.



Berdasarkan gambar diatas maka dapat kita simpulkan bahwa titik titik dalam gambar diatas menyebar pada setiap titik 0, maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.2.4.3 Uji Histogram

Histogram merupakan grafik batang yang berfungsi sebagai penguji (secara grafis) apakah data yang diolah berdistribusi normal atau tidak. Bila data berdistribusi normal, maka data akan membentuk seperti lonceng.



Berdasarkan Uji histogram yang ditampilkan, dapat disimpulkan bahwa data yang diolah berdistribusi normal. Bentuk histogram yang menyerupai lonceng mengindikasikan bahwa data tersebut mengikuti distribusi normal dengan nilai-nilai yang terpusat di sekitar rata-rata dan menurun frekuensinya secara bertahap ke arah kedua ekor distribusi.

10

4.2.5 Uji Hipotesis

4.2.5.1 Uji Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini menggunakan *adjusted R square*, dimana setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat. Oleh karena itu banyak peneliti yang menganjurkan menggunakan *adjusted R square* pada saat mengevaluasi model regresi. Tidak seperti R^2 , nilai *adjusted R^2* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

28

Tabel 4.9

Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.655 ^a	.429	.399	4.338

- a. Predictors: (Constant), Retensi, Status Karyawan
- b. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi di atas, nilai Adjusted R Square sebesar 0.399 menunjukkan bahwa model regresi ini dapat menjelaskan sekitar 39.9% variabilitas dari variabel dependen, yaitu Turnover Intention (Y), yang dipengaruhi oleh variabel independen Retensi (X1) dan Status Karyawan (X2). Hal ini mengindikasikan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Turnover Intention, meskipun masih terdapat 60.1% variabilitas yang mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.2.5.2 Uji Linear Berganda

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa analisis regresi linear berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variable-variabel bebas.

Tabel 4.10
Uji Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.311	4.731		3.237	.003
Retensi	.410	.115	.452	3.563	.001
Status Karyawan	.416	.136	.389	3.063	.004

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Berdasarkan tabel diatas maka dapa di simpulakn bahwa:

$$Y = a + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot X_2 \\ = 15.311 + 0.410 + 0.426$$

Interprestasinya adalah:

Nilai

a Sebesar 15.311 merupakan Konstanta atau keadaan saat variabel Retensi belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel Retensi (x_1) dan Variabel Status Karyawan (X_2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel *Turnover Intention* tidak mengalami perubahan.

- b_1 (nilai regresi linear x_1) sebesar 0.410, menunjukkan bahwa variabel Retensi mempunyai pengaruh yang positif terhadap *Turnover Intention* yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Retensi maka akan mempengaruhi *Turnover Intention* sebesar 0,0410, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

- b_2 (Nilai Regresi Linear x_2) sebesar 0.426 menunjukkan bahwa variabel Status Karyawan mempunyai berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Status Karyawan maka akan mempengaruhi *Turnover Intention* Sebesar 0.426 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2.5.3 Uji T

Uji statistik T pada dasarnya memperlihatkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara sendiri dalam menerangkan variasi variabel terikat. Dalam hal ini apakah variabel dimensi Retensi benar-benar berpengaruh terhadap variabel *Turnover Intention*. Penelitian ini dilakukan dengan melihat pada *Quick Look* dan juga membandingkan nilai statistik T dengan titik kritis menurut tabel dengan tingkat $\alpha=5\%$. Sebagai dasar pengambilan keputusan dapat digunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

3. Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< (0,05)$, maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.
4. Apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> (0,05)$, maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.

Berikut hasil pengujian secara Parsial dengan menggunakan SPSS26 sebagai berikut:

4.3 Pengaruh Retensi terhadap *Turnover Intention*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.209 ^a	.044	.018	5.182

a. Predictors: (Constant), Retensi

Diketahui bahwa nilai R Square sebesar, 0,044 atau 44% yang mana menunjukkan bahwa variabel Retensi atau X1 mempunyai pengaruh kuat terhadap *Turnover Intention* atau Y sebesar 0,44 atau 44 %.

4.4 Pengaruh Status Karyawan Terhadap *Turnover Intention*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.483 ^a	.234	.213	4.638

a. Predictors: (Constant), Status Karyawan

Diketahui bahwa nilai R Square sebesar, 0,234 atau 23,4% yang mana menunjukkan bahwa variabel Status Karyawan atau X2 mempunyai pengaruh kuat terhadap *Turnover Intention* atau Y sebesar 0,234 atau 23,4%.

22

Tabel 4.11

Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.311	4.731		3.237	.003
Turnover Intension	.410	.115	.452	3.563	.001
Retensi	.416	.136	.389	3.063	.004

a. Dependent Variable: Status Karyawan

berdasarkan tabel diatas maka interprestasinya adalah:

1. Pengaruh variabel Retensi X1 terhadap variabel Turnover Intention Y
Diketahui nilai sign 0.001 <0.05 dan nilai T hitung 3.563 > 2.024 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel Retensi X1 terhadap Turnover Intention Y.
2. Pengaruh variabel Status Karyawan X2 terhadap variabel *Turnover Intention Y*
Diketahui nilai sign 0.004 <0.05 dan nilai T hitung 3.063 > 2.024 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel Status Karyawan X2 terhadap *Turnover Intention Y*.

4.2.5.4 Uji F

Uji F adalah salah satu teknik statistik yang digunakan untuk menentukan apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara varians dua atau lebih kelompok data. Dalam konteks analisis varians (ANOVA), uji F membandingkan varians antara kelompok dengan

varians dalam kelompok untuk melihat apakah kelompok-kelompok tersebut memiliki varians yang berbeda secara signifikan. Uji ini sangat berguna dalam penelitian yang melibatkan beberapa kelompok dan bertujuan untuk menguji hipotesis bahwa semua kelompok memiliki varians yang sama.

30 Hasil pengujian uji F berdasarkan SPSS26 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12

Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	523.785	2	261.893	13.920	.000 ^b
Residual	696.115	37	18.814		
Total	1219.900	39			

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

b. Predictors: (Constant), Retensi, Status Karyawan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat di simpulkn bahwa :

a. Pengaruh Retensi (X1) dan Status Karyawan (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

7 Diketahui nilai sign $0.000 < 0.05$ dan nilai F hitung $13.920 > 340$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y.

40

4.3 Pembahasan Hasil penelitian

4.3.1 Pengaruh Retensi terhadap *Turnover Intention* di Klinik Pratama Tabita Gunungsitoli.

Dalam manajemen sumber daya manusia, retensi pegawai merupakan salah satu aspek penting yang mempengaruhi *turnover intention* atau niat untuk berpindah kerja. Di Klinik Pratama Tabita Kota Gunungsitoli, upaya retensi yang efektif dapat memainkan peran kunci dalam mengurangi *turnover intention* di kalangan pegawai.

Retensi pegawai mencakup berbagai strategi dan kebijakan yang dirancang untuk mempertahankan tenaga kerja berkualitas dengan cara meningkatkan kepuasan dan komitmen mereka terhadap organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang merasa dihargai dan mendapatkan dukungan yang memadai cenderung memiliki niat yang lebih rendah untuk meninggalkan pekerjaan mereka (Huselid, 2019).

Faktor-faktor seperti kesejahteraan pegawai, pengembangan karir, serta kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap retensi. Di Klinik Pratama Tabita, implementasi program pengembangan karir dan pelatihan yang berkelanjutan dapat meningkatkan keterampilan pegawai sekaligus memberi mereka rasa pencapaian dan pertumbuhan profesional. Selain itu, tunjangan kesehatan dan keseimbangan kerja-hidup yang baik juga dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya menurunkan *turnover intention* (Jackson & Schuler, 2019).

Sebaliknya, kurangnya perhatian terhadap kebutuhan pegawai dan absennya kesempatan untuk pengembangan dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, yang merupakan faktor utama penyebab *turnover intention*. Klinik Pratama Tabita perlu mengidentifikasi dan mengatasi isu-isu ini dengan serius untuk mencegah terjadinya perputaran pegawai yang tinggi. Penelitian oleh Mobley (2017) mengungkapkan bahwa ketidakpuasan kerja dan kurangnya dukungan dari manajemen adalah prediktor utama dari niat untuk berpindah kerja. Dengan memperbaiki faktor-faktor ini dan menerapkan strategi retensi yang tepat, klinik dapat memperkecil kemungkinan pegawainya untuk meninggalkan organisasi.

Kriteria pengujian hipotesis dalam penggunaan statistic SPSS26 adalah ketika nilai signifikansi $F < 0,05$, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa semua independen secara parsial dan signifikansi mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2018).

Berdasarkan hasil pengujian Uji T dimana interprestasinya adalah Pengaruh variabel Retensi X1 terhadap variabel *Turnover*

⁷
Intention Y Diketahui nilai sign 0.001 <0.05 dan nilai T hitung 3.563 > 2.024 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel Retensi X1 terhadap Turnover Intention Y.

Berdasarkan Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Uji koefisien menunjukkan bahwa nilai regresi linear X1 sebesar 0.410, dengan presentase 41% menunjukkan bahwa variabel Retensi mempunyai pengaruh yang positif terhadap *Turnover Intention* yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Retensi maka akan mempengaruhi *Turnover Intention* sebesar 0,0410 atau 41/% dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3.2 Pengaruh Status Karyawan terhadap *Turnover Intention* di Klinik Pratama Tabita Kota Gunungsotoli.

Turnover intention atau niat untuk pindah kerja merupakan fenomena penting yang dapat memengaruhi stabilitas dan efektivitas organisasi. Di Klinik Pratama Tabita Kota Gunungsotoli, status karyawan, yang mencakup status kontrak atau permanen, memainkan peran signifikan dalam menentukan tingkat niat pindah kerja. Menurut teori *Job Embeddedness*, faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan pada pekerjaan mereka termasuk hubungan interpersonal dan pengembangan karier yang tersedia (Mitchell et al., 2019). Karyawan dengan status permanen biasanya merasa lebih terikat karena mereka memiliki peluang lebih besar untuk pengembangan karier dan kestabilan pekerjaan, yang dapat mengurangi *turnover intention*.

Sebaliknya, karyawan dengan status kontrak sering kali menghadapi ketidakpastian terkait masa depan pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan rasa tidak aman dan niat untuk mencari peluang lain. Teori *Social Exchange* yang dikembangkan oleh Blau (2016) menjelaskan bahwa hubungan timbal balik antara karyawan dan

organisasi mempengaruhi tingkat kepuasan dan komitmen. Karyawan yang merasa bahwa mereka tidak mendapatkan imbalan yang sepadan dengan usaha mereka atau yang menghadapi ketidakstabilan pekerjaan cenderung memiliki niat yang lebih tinggi untuk meninggalkan organisasi.

Lebih jauh lagi, menurut teori *Equity Theory* oleh Adams (2017), ketidakadilan dalam perlakuan antara karyawan dengan status berbeda dapat menambah rasa ketidakpuasan. Karyawan kontrak yang merasa tidak mendapatkan kesempatan yang sama seperti karyawan permanen bisa merasa tidak dihargai, yang memicu niat untuk pindah. Di Klinik Pratama Tabita, jika tidak ada kebijakan yang adil dan transparan mengenai pengelolaan status karyawan, maka kemungkinan *turnover intention* akan meningkat

Berdasarkan hasil pengujian Uji T dimana interpretasinya adalah Pengaruh variabel Status Karyawan X2 terhadap variabel *Turnover Intention* Y Diketahui nilai sign 0.004 < 0.05 dan nilai T hitung 3.063 > 2.024 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel Status Karyawan X2 terhadap *Turnover Intention* Y.

Berdasarkan Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Uji koefisien menunjukkan bahwa nilai Nilai Regerse Linear X2 sebesar 0.426 dengan presentasi 42.6% menunjukkan bahwa variabel Status Karyawan mempunyai berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Retensi maka akan mempengaruhi Status Karyawan Sebesar 0.426 atau 42.6% dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3.3 Pengaruh Retensi dan Status Karyawan terhadap *Turnover Intention* di Klinik Pratama Tabita Gunungsitoli

Retensi karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam manajemen sumber daya manusia yang berpengaruh signifikan terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Menurut teori retensi, kepuasan kerja, kompensasi yang adil, dan peluang pengembangan karier adalah elemen-elemen penting yang dapat meningkatkan tingkat retensi karyawan (Mobley, 2018). Di Klinik Pratama Tabita Gunungsitoli, retensi karyawan yang baik dapat mengurangi *turnover intention* dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan motivasi yang tinggi. Karyawan yang merasa dihargai dan puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki niat yang lebih rendah untuk meninggalkan organisasi.

Status karyawan, apakah mereka karyawan tetap atau kontrak, juga mempengaruhi tingkat keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Menurut teori kontrak psikologis, karyawan yang memiliki status permanen cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi karena mereka merasa lebih aman secara finansial dan emosional (Rousseau, 2019). Sebaliknya, karyawan kontrak mungkin merasa kurang terikat dan lebih cenderung mencari peluang di tempat lain yang menawarkan stabilitas lebih besar. Di Klinik Pratama Tabita, perbedaan status ini dapat memengaruhi kepuasan kerja dan niat keluar karyawan, dengan karyawan kontrak mungkin menunjukkan tingkat *turnover intention* yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan tetap.

Dalam konteks Klinik Pratama Tabita Gunungsitoli, penting untuk memahami hubungan antara *turnover intention* dan retensi karyawan. Klinik tersebut harus mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen karyawan mereka. Menurut penelitian terbaru oleh Miller et al. (2020), memberikan dukungan yang memadai dalam hal kesejahteraan dan keseimbangan kerja-hidup adalah kunci dalam mengurangi *turnover intention* dan meningkatkan retensi. Implementasi kebijakan yang mendukung perkembangan karir dan memberikan penghargaan yang adil dapat

membantu Klinik Pratama Tabita dalam mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas.

Berdasarkan hasil pengujian uji F berdasarkan SPSS26 adalah dimana menunjukkan bahwa Pengaruh Retensi (X1) dan Status Karyawan (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) Diketahui nilai sign $0.000 < 0.05$ dan nilai F hitung $13.920 > 340$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H₃ diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Retensi dan satatus Karyawan terhadap *Turnover Intention* di Klinik Pratama Tabita Gunungsitoli. Berdasarkan hasil penelitian dapat di Tarik kesimpulan bahwa:

1. Pengaruh Retensi terhadap *Turnover Intention* di Klinik Pratama Tabita Gunungsitoli

Berdasarkan hasil pengujian Uji T dimana interprestasinya adalah Pengaruh variabel Retensi X1 terhadap variabel Turnover Intention Y Diketahui nilai sign 0.001 <0.05 dan nilai T hitung 3.563 > 2.024 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel Retensi X1 terhadap Turnover Intention Y.

Berdasarkan Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai regresi linear X1 sebesar 0.410, dengan presentase 41% menunjukkan bahwa variabel Retensi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Turnover Intention yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Retensi maka akan mempengaruhi Tunover Intension sebesar 0,410 atau 41% dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Pengaruh Status Karyawan terhadap terhadap *Turnover Intention* di Klinik Pratama Tabita Gunungsitoli

Berdasarkan hasil pengujian Uji T dimana interprestasinya adalah Pengaruh variabel Status Karyawan X2 terhadap variabel *Turnover Intention* Y Diketahui nilai sign 0.004 <0.05 dan nilai T hitung 3.063 > 2.024 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel Status Karyawan X2 terhadap *Turnover Intention* Y.

Berdasarkan Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai Nilai Regresi Linear X2 sebesar 0.426 dengan presentasi 42.6% menunjukkan bahwa variabel Status Karyawan mempunyai berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Retensi maka akan mempengaruhi Status Karyawan sebesar 0.426 atau 42.6% dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Pengaruh Retensi dan Status Karyawan terhadap *Turnover Intention* di Klinik Pratama Tabita Gunungsitoli

Berdasarkan hasil pengujian uji F berdasarkan SPSS26 adalah dimana menunjukkan bahwa Pengaruh Retensi (X1) dan Status Karyawan (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) Diketahui nilai sign $0.000 < 0.05$ dan nilai F hitung $13.920 > 340$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, maka dapat disimpulkan saran-saran sebagai berikut:

1. Klinik Pratama Tabita dapat mengembangkan program retensi yang dirancang khusus untuk mempertahankan karyawan. Program ini bisa mencakup berbagai insentif seperti tunjangan tambahan, peluang pengembangan karier, dan fasilitas kesejahteraan yang lebih baik.
2. Mengingat bahwa banyak karyawan meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi seperti pernikahan, Klinik Pratama Tabita dapat mempertimbangkan untuk menawarkan kebijakan kerja yang lebih fleksibel. Ini bisa termasuk opsi kerja paruh waktu atau penjadwalan yang dapat disesuaikan, yang memungkinkan karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi mereka dengan pekerjaan.

3. Untuk mengurangi dampak dari perputaran karyawan yang tinggi, Klinik Pratama Tabita dapat menerapkan program orientasi dan integrasi yang lebih komprehensif untuk karyawan baru. Program ini harus mencakup pelatihan mendalam mengenai budaya perusahaan, tugas dan tanggung jawab, serta cara-cara untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja. Dengan cara ini, karyawan baru akan merasa lebih diterima dan siap menghadapi tantangan pekerjaan, yang dapat mengurangi kemungkinan mereka meninggalkan klinik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agyeman, C. M., & Ponniah, V. M. (2014). Employee demographic characteristics and their effects on turnover and retention in MSMEs. *International Journal of Recent Advances in Organizational Behaviour and Decision Sciences*, 1(1), 12–29.
- Aini, A. Q., Febriyantoro, M. T., Zulkifli, Z., Suleman, D., Saputra, F., & Suyoto, T. (2022). The Effect Of Training And Compensation For Employee Performance With Employee Job Satisfaction As Intervening Variables On Msme In South Tangerang. *Journal Of Industrial Engineering & Management Research*, 3(6), 231–240.
- Awolusi, O. D., & Jayakody, S. S. (2021). Exploring the Impact of Human Resource Management Practices on Employee's Retention: Evidence from the Food and Beverage Industry in the State of Qatar. *Journal of Social and Development Sciences*, 12(4 (S)), 39–58
- Cahyani, A. R., Sundari, O., Dongoran, J., Ekonomika, F., Universitas, B., Satya, K., & Salatiga, W. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga). In *Jurnal Ekobis Dewantara* (Vol. 3, Issue 1).
- D. Deswarta, Masnur, and Adil Mardiansah, "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Perawat Rumah Sakit PrimaPekanbaru," *E-Bisnis J. Ilm. Ekon. dan Bisnis*, vol. 14, no. 2, pp. 58–63, 2021, doi: 10.51903/e-bisnis.v14i2.476.
- Ghozali. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herlambang, M. R. (2022). Turnover Karyawan Ditinjau Dari Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Di Pt Eco Smart Garment Indonesia. Turnover Karyawan Ditinjau Dari Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Di Pt Eco Smart Garment Indonesia.
- Imran, B., Mariam, S., Aryani, F., & Ramli, A. H. (2020). Job Stress, Job Satisfaction and

- Turnover Intention In International Conference on Management, Accounting, and Economy (ICMAE). 290-292.
- Joiwi, J. (2021). Pengaruh Gaji Dan Status Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Citra Buana Batam Industri (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Kasmir. (2018). Pengaruh dan Jenis-jenis Turnover Intention. *Jurnal Progresif Manajemen Bisnis (Jipmb)*, 3(2013), 82–94.
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 213.
- Mathis, R. & Jackson, J. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Salemba Utama.
- Melayu SP, Hasibuan. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Novita, Sunuharjo, B. S., & Ika Ruhana. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 34(1), 38–46.
- Nurhidayati. (2016). Faktor-faktor yang Berhubungan Dengan Retensi Karyawan Di Rumah Sakit Prikasih Jakarta.
- Rita, P. (2018). Pengaruh Persepsi Tentang Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Honorer Di Rumah Sakit Tk. Iv Madiun.
- Siregar, Syofian. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif: dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: ANDI
- Suswati, E. (2020). the Influence of Work Stress on Turnover Intention: Employee Performance As Mediator in Casual-Dining Restaurant. *J. Apl. Manaj.* 18, 391–399. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.02.20>

- Suwaji, R. &. (2019). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap Retensi karyawan PT. Aerofood ACS Kota Surabaya. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(10),976.
- Wahyuddin, W., Bimasari, A., Yuniar, I., & Marzuki, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Di Uin Alauddin Makassar. *Edu-Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 61–69.
- Widyawati, N., & Himawan, A. F. I. (2022). Dampak Turnover Tinggi Terhadap Kinerja Karyawan dan Produktivitas PT. XYZ Cabang Rembang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 653-659.
- Zeffane, R. M. (1994). Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach. *International Journal of Manpower*, 15, 22-38

PENGARUH RETENSI DAN STATUS KARYAWAN TERHADAP TURNOVER INTENTION DI KLINIK PRATAA TABITA GUNUNGSITOLI

ORIGINALITY REPORT

12%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	plj.ac.id Internet	336 words — 2%
2	repository.ubharajaya.ac.id Internet	181 words — 1%
3	repository.uin-suska.ac.id Internet	128 words — 1%
4	journal.paramadina.ac.id Internet	96 words — 1%
5	repository.stei.ac.id Internet	86 words — 1%
6	digilib.uinsby.ac.id Internet	82 words — 1%
7	ijler.umsida.ac.id Internet	75 words — < 1%
8	repository.stikes-bhm.ac.id Internet	56 words — < 1%
9	repository.uniba.ac.id Internet	54 words — < 1%

10	123dok.com Internet	53 words — < 1%
11	core.ac.uk Internet	45 words — < 1%
12	eprints.uad.ac.id Internet	45 words — < 1%
13	repo.jayabaya.ac.id Internet	42 words — < 1%
14	repository.widyatama.ac.id Internet	35 words — < 1%
15	id.123dok.com Internet	30 words — < 1%
16	perpus.usn.ac.id Internet	30 words — < 1%
17	yripku.com Internet	30 words — < 1%
18	eprints.uny.ac.id Internet	27 words — < 1%
19	text-id.123dok.com Internet	24 words — < 1%
20	Elda Desi Ermalia, Nedi Hendri, Elmira Febri Darmayanti. "PENGARUH ACADEMIC SELF EFFICACY, KONFORMITAS, DAN FRAUD DIAMOND TERHADAP PERILAKU KECURANGAN AKADEMIK MAHASISWA AKUNTANSI", <i>Expensive: Jurnal Akuntansi dan Keuangan</i> , 2021 Crossref	22 words — < 1%

21	repo.uinsatu.ac.id Internet	21 words — < 1%
22	eprints.undip.ac.id Internet	20 words — < 1%
23	repository.unhas.ac.id Internet	20 words — < 1%
24	blokgurubelajar.blogspot.com Internet	19 words — < 1%
25	sintama.stibsa.ac.id Internet	19 words — < 1%
26	repository.ar-raniry.ac.id Internet	18 words — < 1%
27	dspace.uui.ac.id Internet	17 words — < 1%
28	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet	17 words — < 1%
29	repo.darmajaya.ac.id Internet	15 words — < 1%
30	repository.umsu.ac.id Internet	15 words — < 1%
31	jurnal.pnj.ac.id Internet	13 words — < 1%
32	repository.upbatam.ac.id Internet	13 words — < 1%

33	Rizky Hariyadi. "Meningkatkan Kinerja Karyawan: (Studi Mengenai Partisipasi Kerja dan Motivasi Kerja Pada Karyawan Koperasi Kota Bengkulu)", Disclosure: Journal of Accounting and Finance, 2023 Crossref	12 words — < 1%
34	repository.trisakti.ac.id Internet	12 words — < 1%
35	repository.unib.ac.id Internet	12 words — < 1%
36	ejournal.widyamataram.ac.id Internet	11 words — < 1%
37	ejournals.umn.ac.id Internet	11 words — < 1%
38	eprints.universitaspurabaya.ac.id Internet	11 words — < 1%
39	etheses.uin-malang.ac.id Internet	11 words — < 1%
40	repository.ibs.ac.id Internet	11 words — < 1%
41	repository.usm.ac.id Internet	11 words — < 1%
42	Sumardin Sumardin. "Strategi manajemen sumber daya manusia dalam menghadapi pandemi covid untuk menjaga tingkat turn over karyawan", JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia), 2023 Crossref	8 words — < 1%
43	adoc.pub	

Internet

8 words — < 1%

44 docplayer.info

Internet

8 words — < 1%

45 lakonjaputraarsy.blogspot.com

Internet

8 words — < 1%

46 putraandesland.blogspot.com

Internet

8 words — < 1%

47 repository.ipb.ac.id

Internet

8 words — < 1%

48 repository.uinjkt.ac.id

Internet

8 words — < 1%

49 sailova.blogspot.com

Internet

8 words — < 1%

50 Rizka Amalia Agustin, Sri Sundari, Ratna Pujiastuti, Herwiek Diah Lestari, Dian Safitri Pantja Koesoemasari. "Beban Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention Karyawan Hotel Java Heritage Purwokerto", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024

Crossref

7 words — < 1%

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE SOURCES OFF

EXCLUDE MATCHES OFF