

FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI RETENSI KARYAWAN DI RUMAH SAKIT DI KOTA BATAM

Alden Nelson^{1*}, Tirani Apriyana²

Universitas Internasional Batam

alden.nelson@uib.ac.id^{1*}, 2041076.tirani@uib.edu²

ABSTRAK

Penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk melihat pengaruh retensi karyawan terhadap karyawan rumah sakit di Kota Batam. Pada saat ini persaingan sumber daya manusia semakin ketat sehingga organisasi memerlukan perkembangan sumber daya manusia guna mencapai tujuan organisasi yang optimal. Organisasi dapat mengelola sumber daya manusia yang baik untuk memastikan kelangsungan hidup organisasi dalam konteks keseimbangan ekonomi dalam jangka panjang, karena bagi organisasi yang terus beroperasi sumber daya manusia adalah fondasi. Penelitian ini membahas mengenai faktor - faktor pengaruh dari usaha peningkatan retensi karyawan pada rumah sakit tipe B di Kota Batam. Metode pengumpulan data, metode pengolahan data, dan analisis data adalah método pengolahan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian ini memperlihatkan bahwa variabel kompensasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan terbukti memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap retensi karyawan. Berbeda dengan itu variabel keseimbangan kehidupan kerja dan manajemen bakat tidak terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

Kata Kunci: Perusahaan, Sumber Daya Manusia, Retensi Karyawan

ABSTRACT

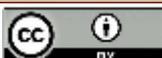
This research was conducted with the aim of seeing the effect of employee retention on hospital employees in Batam City. At this time, competition for human resources is increasingly fierce, so organizations need the development of human resources to achieve optimal organizational goals. Thus, organizations can manage human resources well to ensure the survival of the organization in the context of long-term economic balance, because for organizations that continue to operate human resources are the foundation. This research discusses the influencing factors of efforts to increase employee retention at type B hospitals in Batam City. Data collection methods, data processing methods, and data analysis are the data processing methods used by the author in this research. The results of this research show that the variables compensation, job satisfaction, and employee involvement are proven to have a significant positive influence on employee retention. In contrast, the work-life balance and talent management variables were not proven to have a significant influence on employee retention.

Keywords: Company, Human Resources, Employee Retention

PENDAHULUAN

Di masa globalisasi saat ini, persaingan sumber daya manusia semakin terasa ketat, oleh sebab itu sumber daya manusia diharapkan dapat berkembang lebih efektif guna mencapai tujuan perusahaan yang optimal (Hermawati et al., 2021). Dalam keadaan ini, sumber daya manusia wajib bisa diatur dengan baik oleh suatu organisasi untuk memastikan kelangsungan hidup organisasi dalam konteks keseimbangan ekonomi dalam jangka panjang, hal itu wajib dilakukan sebab sumber daya manusia merupakan fondasi utama bagi perusahaan yang terus beroperasi (Hassan et al., 2022).

Pengelolaan karyawan yang tidak tepat bisa menyebabkan karyawan merasa ingin berhenti atau keluar dari tempat kerja, hal ini bisa menyebabkan peningkatan angka keluarnya karyawan dip perusahaan, hal ini tentu saja juga bisa merugikan perusahaan karena perusahaan bisa saja kehilangan karyawan yang memiliki bakat yang bagus dan sudah berkontribusi besar terhadap keberhasilan perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus bisa mengatur retensi karyawan dengan baik dan benar, agar bisa mencegah karyawan memiliki perasaan ingin keluar dari perusahaan (Afiani & Mulyana, 2022).



Sumber daya manusia merupakan aset yang begitu penting bagi seluruh organisasi contohnya seperti rumah sakit. Staf yang berkualitas di rumah sakit adalah hal yang harus diatur dengan benar, dan manajemen rumah sakit harus menyadari hal ini. Karyawan akan lebih mampu memecahkan masalah, memunculkan ide-ide baru, dan menjalankan program kegiatan rumah sakit dengan lebih efektif dan efisien di bawah manajemen SDM yang efektif dan tepat. Rumah sakit dapat mengalami kerugian akibat dari manajemen sumber daya manusia yang tidak baik, seperti peningkatan niat karyawan merasa untuk meninggalkan pekerjaannya, yang dikenal sebagai *turnover intention* (Muslim & Sutinah, 2020).

Retensi karyawan merupakan upaya organisasi demi mempertahankan karyawan terutama untuk karyawan yang mempunyai potensial yang berkualitas. Retensi karyawan juga dianggap sebagai fondasi kesuksesan organisasi karena mampu mengatasi hambatan yang signifikan bagi manajer sumber daya manusia dan memastikan kelangsungan hidup perusahaan (Nurmalitasari & Andriyani, 2021).

Menurut Hassan et al., (2022) salah satu faktor retensi karyawan yaitu keseimbangan kehidupan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja adalah fleksibilitas dalam jam kerja, waktu pribadi, dan pertimbangan untuk kebutuhan sendiri. Kompensasi adalah keseluruhan dari seluruh upah yang ditawarkan terhadap pekerja sebagai imbalan untuk pekerjaan yang mereka lakukan. Kompensasi sendiri memiliki tujuan untuk menarik, memotivasi, dan mempertahankan pekerja (Violetta & Edalmen, 2020). Penelitian Ekhsan & Taopik (2020) menjelaskan bahwa mempertahankan pekerja berbakat dalam suatu organisasi adalah langkah paling penting dalam manajemen bakat. Karyawan berbakat dianggap sebagai investasi yang signifikan dalam organisasi, oleh karena itu penting bagi bisnis untuk mempertahankan mereka tetap bekerja.

Kepuasan kerja merupakan anggapan karyawan tentang seberapa baik kontribusi pekerjaan mereka terhadap hasil yang berharga dan dukungan dari luar untuk kondisi kerja, hasil, dan pekerjaan itu sendiri. Ketika karyawan merasa nyaman secara fisik dan psikologis, mereka lebih cenderung puas dengan pekerjaan mereka, hal tersebut merupakan kunci utama dalam retensi karyawan (Hernawan & Srimulyani, 2021).

Menurut Srimulyani (2020) keterlibatan

karyawan adalah ketika karyawan secara emosional berinvestasi dalam pekerjaan mereka dan antusias tentang hal itu dan memiliki sikap positif serta keyakinan pada organisasi dan nilai-nilainya. Dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa keterlibatan karyawan yang tinggi dapat mencegah rasa ingin pindah pada karyawan dan secara langsung mengurangi tingkat *turnover*, oleh karena itu keterlibatan karyawan jelas dapat mempengaruhi retensi karyawan.

Berdasarkan dari Undang - Undang NO. 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, rumah sakit didefinisikan menjadi organisasi pelayanan kesehatan berbasis masyarakat yang harus selalu meningkatkan pelayanan yang lebih baik dan bisa di capai oleh masyarakat untuk mencapai standar kesehatan yang tinggi. Hal tersebut didukung oleh peningkatan ilmu kesehatan, peningkatan teknologi, kehidupan sosial ekonomi masyarakat, dan yang paling penting adalah karyawan di rumah sakit itu sendiri. Berdasarkan kategori yang diberikan oleh berbagai layanan, rumah sakit digabung menjadi rumah sakit khusus dan rumah sakit umum. Rumah sakit yang memberikan layanan kesehatan untuk berbagai macam penyakit disebut rumah sakit umum. Rumah sakit ada empat macam, yaitu kelas A, kelas B, kelas C, dan kelas D.

Rumah Sakit di Kota Batam Kepulauan Riau yang telah terdaftar di Kementerian Kesehatan Republik Indonesia dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1
Daftar Rumah Sakit di Kota Batam

No	Nama Rumah Sakit (RS)	Tipe RS
1	RSUD Embung Fatimah	B
2	RS Awal Bros Batam	B
3	RS Badan Pengusahaan Batam	B
4	RS Budi Kemuliaan	B
5	RSIA Nuruddiniyah	B

Sumber: (<https://www.kemendes.go.id>)

Walaupun rumah sakit berjanji untuk memastikan kesejahteraan karyawannya dan membina suasana kerja yang positif, tidak menutup kemungkinan akan tetap ada karyawan yang merasa ingin keluar atau pindah ke rumah sakit yang lain dan fenomena ini tidak bisa dihindari. Ketika seorang pegawai pergi, itu menandakan bahwa perusahaan telah kehilangan seorang pekerja yang harus diganti. Proses rekrutmen, seleksi, orientasi, dan pelatihan tentu memakan biaya dan harus dibiayai oleh rumah sakit dan juga karyawan baru memerlukan waktu



tambahan untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi. Oleh karena itu untuk menghemat uang dan waktu, manajemen rumah sakit harus mampu mengendalikan dan mengatur rasa ingin pindah pada karyawan. Salah satu cara manajemen rumah sakit agar dapat menekan *turnover* karyawan adalah melalui penerapan program retensi karyawan (Muslim & Sutinah, 2020).

Penelitian ini mencoba meneliti unsur-unsur yang berdampak pada retensi karyawan pada karyawan rumah sakit tipe B di Kota Batam. Sesuai informasi yang dikemukakan oleh Christiani dan Ilyas (2020) dalam jurnalnya selama periode 2015 - 2017, tingkat *turnover* tenaga medis yang rela meninggalkan rumah sakit Awal Bros Batam adalah sebesar 15,4%, 14,3% dan 18,9%. Dari hasil penelusuran informasi tahun 2015 - 2017, ditemukan bahwa selama tiga tahun berturut-turut, Rumah sakit Awal Bros Batam mengalami tingkat *turnover* yang tinggi yaitu di atas 10%. Apalagi mengingat kondisi sebelum penelitian, sosialisasi yang representatif ke beberapa klinik tipe B sangat tinggi, pengumuman ini dikuatkan oleh salah satu pekerja HRD yang dipercaya untuk memantau aktivitas pekerja. Keseimbangan antara kegiatan yang menyenangkan dan serius, gaji, kemampuan para eksekutif dan komitmen yang dibebankan oleh karyawan akan mempengaruhi organisasi. Karyawan yang merasa kecewa dan merasakan kehidupan kerja yang tidak seimbang pada umumnya akan mempunyai tujuan untuk pindah dari organisasi tempat mereka bekerja. Organisasi akan menghadapi nasib buruk jika sejumlah besar karyawannya bermaksud melakukan pergantian. Untuk mencapai tujuan organisasi, pemenuhan pekerjaan yang representatif harus terus dipikirkan, serta gaji, kemampuan para pengurus dan kontribusi pekerja dapat diawasi oleh organisasi dengan baik. Oleh karena itu, berdasarkan uraian permasalahan di atas penting untuk dilakukan penelitian guna menganalisis faktor-faktor pengaruh dari upaya peningkatan retensi karyawan pada beberapa rumah sakit di Kota Batam. Sehingga penulis akan mengangkat sebuah judul "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Retensi Karyawan Pada Karyawan Rumah Sakit di Kota Batam".

TINJAUAN PUSTAKA

Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut (Hassan et al., 2022) keseimbangan kehidupan kerja merupakan cara paling efektif untuk menyeimbangkan kegiatan pekerjaan,

keluarga, dan kegiatan individu yang lain. Hal ini selaras dengan penelitian (Aliya & Saragih, 2020) Keseimbangan yang tidak menguntungkan antara kegiatan pekerjaan dan individu diperkirakan akan menyebabkan hilangnya keselarasan antara pekerjaan dan kehidupan, stres dan menurunnya kesejahteraan, yang juga dapat mengurangi sifat dan perilaku baik dari karyawan. Sehingga sulit bagi mereka untuk menghargai kehidupan, yang dapat mengakibatkan hilangnya energi ekstra dalam diri. Oleh sebab itu organisasi wajib dapat memberikan keseimbangan kehidupan kerja yang sangat baik terhadap karyawan

Kompensasi

Agmasari & Septyarini, (2022) dalam penelitiannya menyatakan Kompensasi merupakan hal yang penting bagi para pekerja sebagai tolak ukur bagi para pekerja untuk menilai nilai dari usaha keras mereka sendiri. Menurut (Suryaningrum, 2022) Dengan kompensasi, karyawan akan lebih enerjik ketika bekerja. Kompensasi merupakan variabel penting yang bisa mempengaruhi individu memutuskan untuk bekerja pada suatu organisasi dibandingkan dengan perusahaan lainnya. Dengan cara ini, mereka terdorong untuk menawarkan lebih banyak kelebihan yang mereka punya atau memperbaiki situasi bagi organisasi lebih baik lagi. Kompensasi yang baik akan membuat mereka bertahan di organisasi karena mereka merasa dihargai.

Manajemen Bakat

Menurut Khasanah & Wulandari (2022) manajemen bakat adalah kemampuan perusahaan yang dapat dianggap sebagai suatu gagasan yang bermula dari bagaimana merancang, memperoleh, menciptakan dan mempertahankan kemampuan karyawan. Prasetyo et al., (2023) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa faktor lain yang mempengaruhi retensi karyawan adalah manajemen bakat. Variabel ini diperkirakan berpengaruh pada tingkat retensi karyawan karena upaya untuk mempertahankan bakat dilakukan ketika bakat terstruktur dan dikelola dengan baik, dimulai dengan rekrutmen, organisasi, pelatihan, dan pengembangan.

Kepuasan Kerja

Dalam penelitian Millena & Donal Mon (2022) dijelaskan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat positif dari reaksi representatif terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun di organisasi serupa dapat dianggap puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini jelas tidak lepas dari kerangka kerja organisasi



yang disepakati dan terkoordinasi. Kepuasan kerja sangat berarti untuk meningkatkan pemeliharaan yang representatif. Karyawan yang merasa di apresiasi oleh organisasi pasti sama sekali tidak mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Keterlibatan Karyawan

Menurut (Sudibjo & Sutarji, 2020) keterlibatan karyawan merupakan gagasan ketika pekerja tertarik, merasa dilibatkan, mampu menyumbangkan waktu dan berupaya memberikan kapasitas terbaiknya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga outcome yang dihasilkan dapat melampaui asumsi. Keterlibatan karyawan dicirikan sebagai tujuan dan sorotan tunggal terhadap organisasi, dengan cara yang tulus dan jelas, dalam menunjukkan dorongan yang representatif, keserbagunaan, dan tidak kenal lelah yang kemudian mendorong tercapainya tujuan organisasi. Kehadiran keterlibatan karyawan juga mampu berdampak pada penurunan kinerja pekerja yang kemudian akan meningkat (Prasetyo et al., 2023).

Retensi Karyawan

Srimulyani (2020) mendefinisikan retensi karyawan dalam banyak kasus diartikan sebagai usaha organisasi dalam mempertahankan karyawan sebuah organisasi, dilihat pada beberapa strategi dan uji coba yang membuat karyawan bertahan di organisasi untuk periode yang terbilang lebih lama. Hidayat et al., (2020) mendefinisikan retensi karyawan adalah upaya sebuah organisasi untuk menjaga dan/atau menaikkan kesejahteraan fisik, batin, dan emosional karyawan supaya mereka tetap setia dan berkontribusi secara baik terhadap tujuan organisasi. Menurut (Hassan et al., 2022) praktik memastikan bahwa karyawan tetap berada di organisasi selama mungkin dikenal sebagai retensi karyawan.

Berdasarkan hasil dari refrensi artikel yang terkumpul, maka penulis berminat melakukan penelitian mengenai variabel keseimbangan kehidupan kerja, kompensasi, manajemen bakat dengan mediasi kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan terhadap retensi karyawan dengan hasil memodifikasi jurnal penelitian dari (Ekhsan & Taopik, 2020), (Srimulyani, 2020), (Sinaga & Sijabat, 2022), (Hernawan & Srimulyani, 2021), (Violetta & Edalmen, 2020), (Nurmalitasari & Andriyani, 2021).

METODE PENELITIAN

Alasan dilakukannya penelitian ini untuk lebih mengenal variable apa saja yang berdampak

pada retensi karyawan, termasuk keseimbangan kehidupan kerja, kompensasi, manajemen bakat, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan. Metode penelitian kuantitatif merupakan strategi pemeriksaan yang melibatkan penulis dalam penelitian ini. Metode kuantitatif sendiri merupakan strategi penelitian berdasarkan cara berpikir positivisme, yang digunakan sepenuhnya dengan tujuan untuk mengeksplorasi contoh-contoh tertentu atau masyarakat yang sepenuhnya bermaksud untuk memverifikasi spekulasi yang telah dibuat. Penelitian ini berfokus pada pegawai rumah sakit di kota Batam. Populasi meliputi seluruh pekerja rumah sakit dengan berbagai jabatan dan pangkat. Sampel penelitian ini diambil dari RS Embung Fatimah, RS Awal Bros Batam, dan RS Badan Pengusahaan Batam, rumah sakit tersebut merupakan rumah sakit tipe B di kota Batam. Penyebaran kuisisioner diambil sebagai metode pengumpulan data dalam penelitian ini. Jenis data primer dan sekunder digunakan oleh penulis untuk penelitian ini. Data primer adalah data yang disatukan pertama kali melalui pengalaman atau bukti pribadi, Sementara data sekunder berasal dari sumber lain yang telah ada atau biasa kita sebut dengan penelitian terdahulu. Untuk menguji hipotesis, data primer penelitian ini dikumpulkan melalui survei berbasis kuesioner. Jenis data kedua yang digunakan merupakan data sekunder eksternal, yaitu referensi dari buku dan jurnal yang berbicara tentang bagaimana variabel bebas, variabe pengantar, dan variabel terikat mempengaruhi kerangka kerja penelitian. Smart PLS (Partial Least Square) adalah software yang digunakan untuk pengolahan data dalam penelitian ini. Peneliti menguji outlier, validitas, reliabilitas, *Average variance extracted (AVE)*, *Path coefficients*, *Indirect effect*, dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyebaran kuisisioner dilakukan dengan membagikan sebanyak 300 kuisisioner kepada populasi penelitian yaitu karyawan yang bekerja pada 3 rumah sakit jenis B di kota Batam. Adapun dari 300 kuisisioner telah dibagikan, terdapat kuisisioner yang tidak kembali sebanyak 28 kuisisioner, oleh karena itu jumlah kuisisioner yang bisa digunakan untuk pengolahan data menggunakan aplikasi *smart PLS (Partial Least Square)* adalah sebanyak 272 kuisisioner.

Berdasarkan orientasi responden, terdapat 140 responden (51,5%) berjenis kelamin laki-laki, dan 132 responden (48,5%) berjenis



kelamin perempuan, sehingga cenderung beralasan sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki - laki. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2
Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	140	51.5%
Perempuan	132	48.5%
Total	272	100.0%

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan hasil pemeriksaan segmen responden dengan melihat penyebaran usia, diketahui bahwa responden berusia 18 - 27 tahun berjumlah 80 responden (29,4%), responden berusia 28 - 37 tahun berjumlah 130 responden (47,8%), responden dengan usia lebih dari 47 tahun sebanyak 43 responden (15,8%), dan responden dengan usia lebih dari 47 tahun sebanyak 19 responden (7,0%). Umumnya responden didominasi oleh responden yang berusia antara 28 – 37 tahun. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
18 – 27 tahun	80	29.4%
28 – 37 tahun	130	47.8%
38-47 tahun	43	15.8%
>47 tahun	19	7.0%
Total	272	100.0%

Sumber: Data primer diolah (2023)

Dilihat dari tingkat pendidikannya, ditunjukkan bahwa responden yang berpendidikan tingkat SMA/SMK/Sederajat berjumlah sebanyak 15 responden (5.5%), responden yang berpendidikan tingkat D3 berjumlah sebanyak 87 responden (32.0%), responden yang berpendidikan tingkat S1 berjumlah sebanyak 154 responden (56.6%), dan responden yang berpendidikan tingkat S2 ada sebanyak 16 responden (5.9%). Responden didominasi oleh pendidikan S1. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMA/SMK/Se derajat	15	5.5%
D3	87	32.0%
S1	154	56.6%

S2	16	5.9%
Total	272	100.0%

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan jangka waktu kerja responden, diketahui bahwa responden dengan masa kerja 1-3 tahun berjumlah 57 responden (21,0%), responden dengan masa kerja 4-6 tahun bertambah sebanyak 105 responden (38,6%), responden dengan masa kerja 7-10 tahun sebanyak 70 responden (25,7%), masa kerja 11-15 tahun sebanyak 30 responden (11,0%), dan masa kerja di atas 16 tahun sebanyak 10 responden. (3,7%). Oleh karena itu, sebagian besar responden yang dituju adalah karyawan yang telah bekerja selama 4-6 tahun. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
1 – 3 tahun	57	21.0%
4-6 tahun	105	38.6%
7-10 tahun	70	25.7%
11-15 tahun	30	11.0%
>16	10	3.7%
Total	272	100.0%

Sumber: Data primer diolah (2023)

Dilihat dari rumah sakit tempat karyawan bekerja rumah sakit jenis B di kota Batam, maka diketahui bahwa responden yang bekerja di RSUD Embung Fatimah berjumlah sebanyak 92 responden (33.8%), responden yang bekerja di RS Badan Pengusahaan Batam berjumlah sebanyak 114 responden (41.9%), dan responden yang bekerja di RS Awal Bros berjumlah sebanyak 66 responden (24.3%). Berdasarkan data tersebut maka diketahui bahwa responden penelitian didominasi oleh karyawan yang bekerja pada RS Badan Pengusahaan Batam. Hal ini dapat dilihat dari Tabel 6 berikut:

Tabel 6
Responden Berdasarkan Rumah Sakit Tempat Bekerja

Rumah Sakit Tempat Bekerja	Jumlah Kuisisioner	Persentase
RSUD Embung Fatimah	92	33.8%
RS Badan Pengusahaan Batam	114	41.9%
RS Awal Bros	66	24.3%
Total	272	100.0%

Sumber: Data primer diolah (2023)



Berdasarkan jabatan responden, maka diketahui bahwa responden yang menjabat sebagai direktur berjumlah sebanyak 2 responden (0.74%), responden yang menjabat sebagai manajer medis berjumlah sebanyak 8 responden (2.94%), responden yang menjabat sebagai manajer keperawatan berjumlah sebanyak 3 responden (1.10%), responden yang menjabat sebagai asisten manajer berjumlah sebanyak 11 responden (4.04%), responden yang menjabat sebagai kepala bagian berjumlah sebanyak 13 responden (4.78%), responden yang menjabat sebagai koordinator berjumlah sebanyak 12 responden (4.41%), responden yang menjabat sebagai supervisor berjumlah sebanyak 17 responden (6.25%), dan responden yang menjabat sebagai staf berjumlah sebanyak 198 responden (72.79%). Berdasarkan data diatas, maka mayoritas jabatan karyawan yang mengisi kuisisioner adalah staff rumah sakit. Hal ini dapat dilihat dari Tabel 7 berikut:

Tabel 7

Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah Kuisisioner	Persentase
Direktur	2	0.74%
Manajer Medis	8	2.94%
Manajer Keperawatan	3	1.10%
Manajer Diklat	8	2.94%
Asisten Manajer	11	4.04%
Kepala Bagian	13	4.78%
Koordinator	12	4.41%
Supervisor	17	6.25%
Staf	198	72.79%
Total	272	100.0%

Sumber: Data primer diolah (2023)

Hasil uji validitas yang dilakukan kepada 41 pernyataan dari variabel keseimbangan kehidupan kerja, kompensasi, manajemen bakat,, kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, dan retensi karyawan tidak ditemukannya pernyataan yang tidak valid, oleh karena itu semua responden yang berjumlah 272 bisa diikuti sertakan dalam proses pengolahan data selanjutnya. Item pertanyaan dianggap valid jika nilai loading factor-nya lebih besar dari 0,5 (Hair et al., 2010). Hasil uji ditampilkan pada Tabel 8

Tabel 8
Hasil uji validitas

Pernyataan	Muatan Faktor	Kesimpulan
Keseimbangan Kehidupan Kerja 1	0,968	valid
Keseimbangan Kehidupan Kerja 2	0,952	valid
Keseimbangan Kehidupan Kerja 3	0,957	valid
Keseimbangan Kehidupan Kerja 4	0,958	valid
Keseimbangan Kehidupan Kerja 5	0,957	valid
Kompensasi 1	0,979	valid
Kompensasi 2	0,963	valid
Kompensasi 3	0,967	valid
Kompensasi 4	0,969	valid
Kompensasi 5	0,961	valid
Kompensasi 6	0,982	valid
Manajemen Bakat 1	0,977	valid
Manajemen Bakat 2	0,983	valid
Manajemen Bakat 3	0,970	valid
Manajemen Bakat 4	0,988	valid
Manajemen Bakat 5	0,965	valid
Manajemen Bakat 6	0,989	valid
Manajemen Bakat 7	0,985	valid
Manajemen Bakat 8	0,988	valid
Retensi Karyawan 1	0,980	valid
Retensi Karyawan 2	0,959	valid
Retensi Karyawan 3	0,948	valid
Retensi Karyawan 4	0,921	valid
Retensi Karyawan 5	0,961	valid
Retensi Karyawan 6	0,989	valid
Retensi Karyawan 7	0,944	valid



Kepuasan Kerja 1	0,976	valid
Kepuasan Kerja 2	0,957	valid
Kepuasan Kerja 3	0,954	valid
Kepuasan Kerja 4	0,931	valid
Kepuasan Kerja 5	0,963	valid
Kepuasan Kerja 6	0,897	valid
Kepuasan Kerja 7	0,938	valid
Kepuasan Kerja 8	0,928	valid
Keterlibatan Karyawan 1	0,984	valid
Keterlibatan Karyawan 2	0,962	valid
Keterlibatan Karyawan 3	0,968	valid
Keterlibatan Karyawan 4	0,973	valid
Keterlibatan Karyawan 5	0,960	valid
Keterlibatan Karyawan 6	0,991	valid
Keterlibatan Karyawan 7	0,950	valid

Sumber : Data primer diolah (2023)

Syarat untuk mengetahui bahwa seluruh variabel valid salah satunya dengan mendapatkan nilai AVE setiap variabel lebih dari 0,5. Pada penelitian ini didapatkan hasil seluruh variabel

valid dikarenakan nilai AVE setiap variabel sudah melebihi 0,5 (Millena & Donal Mon, 2022). Hasil uji ditampilkan pada Tabel 9

Tabel 9
Hasil uji Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Kesimpulan
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0,919	Valid
Kompensasi	0,941	Valid
Manajemen Bakat	0,962	Valid
Kepuasan Kerja	0,890	Valid
Keterlibatan Karyawan	0,917	Valid
Retensi Karyawan	0,940	Valid

Sumber: Data primer diolah (2023)

Dilihat dari hasil uji Realiabilitas, nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh dari variabel independent dan mediasi terhadap retensi karyawan di table 10 diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai yang lebih besar dari 0,6, artinya semua variabel bernilai Reliabel. Instrumen yang reliabel adalah instrumen dengan koefisien reliabilitas/Alpha lebih besar dari 0,6. Instrumen dianggap tidak reliabel jika nilai Alpha kurang dari 0,6 (Ghozali, 2011).

Tabel 10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0,978	reliabel
Kompensasi	0,987	reliabel
Manajemen Bakat	0,994	reliabel
Kepuasan Kerja	0,982	reliabel
Keterlibatan Karyawan	0,985	reliabel
Retensi	0.989	reliabel

Karyawan		
----------	--	--

Sumber: Data primer diolah (2023)

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Retensi Karyawan

Hipotesis 1 menghasilkan hasil uji path analysis yang menunjukkan bahwa dampak keseimbangan kehidupan kerja terhadap retensi karyawan memiliki t-pengukuran 1,393 < 1,96 dan p-worth 0,164 > 0,05, akibatnya dampak keseimbangan kehidupan kerja dengan retensi karyawan dinyatakan tidak berhubungan. Disimpulkan bahwa H1 diabaikan, menyiratkan bahwa peningkatan keseimbangan kehidupan kerja umumnya tidak disertai dengan perluasan sifat retensi karyawan.

Penelitian ini memiliki hasil penelitian yang sebanding dengan yang dilakukan oleh (Afiani & Mulyana, 2022) dan (Nasir et al., 2022) yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak selalu mempengaruhi retensi karyawan.

H1: Keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi



karyawan.

Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Retensi Karyawan

Hipotesis 2 menghasilkan hasil pengujian uji path yang menunjukkan bahwa dampak kompensasi terhadap retensi karyawan mempunyai t-hitung sebesar $3,332 > 1,96$ dan p-worth sebesar $0,001 < 0,05$, maka dampak kompensasi terhadap retensi karyawan terbukti secara fundamental yakin. Diasumsikan bahwa H2 diakui, yang menyiratkan bahwa kompensasi diperluas sesuai dengan perluasan sifat retensi karyawan.

Penelitian ini memiliki hasil serupa dengan penelitian yang dilakukan (Hernawan dan Srimulyani, 2021) dan (Violetta & Edalmen, 2020), yang menyatakan bahwa kompensasi pada dasarnya mempengaruhi retensi karyawan.

H2: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

Pengaruh Manajemen Bakat terhadap Retensi Karyawan

Hipotesis 3 menghasilkan hasil uji path analysis menyatakan bahwa pengaruh manajemen bakat terhadap retensi karyawan memiliki t-statistic $1.162 < 1.96$ dan p-value $0.245 > 0.05$, dengan demikian pengaruh manajemen bakat kepada retensi karyawan terbukti tidak signifikan. Disimpulkan bahwa H3 ditolak, artinya kemampuan perusahaan melakukan manajemen bakat yang meningkat tidak selalu diikuti kualitas retensi karyawan yang meningkat pula.

Penelitian ini mempunyai hasil yang sebanding dengan penelitian (Raharja & Suwandana, 2018), yang menyatakan bahwa manajemen bakat tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

H3: Manajemen bakat tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis 4 menghasilkan hasil uji path analysis menyatakan bahwa pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki t-statistic $4.136 > 1.96$ dan p-value $0.000 < 0.05$ dengan demikian pengaruh keseimbangan kehidupan kerja kepada kepuasan kerja terbukti signifikan positif. Disimpulkan bahwa H4 diterima, artinya keseimbangan kehidupan kerja yang meningkat sejalan dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini mempunyai hasil yang sebanding dengan penelitian (Faridl, 2022) dan

(Aliya & Saragih 2020), yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

H4: Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis 5 menghasilkan hasil uji path analysis menyatakan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja memiliki t-statistic $2.117 > 1.96$ dan p-value $0.034 < 0.05$ dengan demikian pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja terbukti signifikan positif. Disimpulkan bahwa H5 diterima, artinya pemberian kompensasi yang meningkat sejalan dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini mempunyai hasil yang sebanding dengan penelitian (Fauzan, 2022) dan (Puspita & Atmaja 2020), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H5: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Manajemen Bakat terhadap Keterlibatan Karyawan

Hipotesis 6 menghasilkan hasil uji path analysis menunjukkan bahwa pengaruh manajemen bakat terhadap keterlibatan karyawan memiliki t-statistic $4.617 > 1.96$ dan p-value $0.000 < 0.05$ dengan demikian pengaruh keseimbangan manajemen bakat terhadap keterlibatan karyawan terbukti signifikan positif. Disimpulkan bahwa H6 diterima, artinya kemampuan perusahaan melakukan manajemen bakat yang meningkat sejalan dengan peningkatan keterlibatan karyawan.

Penelitian ini mempunyai hasil yang sebanding dengan penelitian (Srimulyani, 2020) dan (Azmy, 2021), yang menyatakan bahwa manajemen bakat berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan karyawan.

H6: Manajemen bakat berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan

Hipotesis 7 menghasilkan hasil uji path analisis yang menyatakan pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan memiliki t-statistic $2.633 > 1.96$ dan p-value $0.008 < 0.05$ dengan demikian pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan terbukti signifikan positif. Disimpulkan bahwa H7 diterima, artinya kepuasan kerja yang meningkat sejalan dengan peningkatan kualitas retensi



karyawan.

Penelitian ini mempunyai hasil yang sebanding dengan penelitian (Sinaga & Sijabat 2022) dan (Violetta, 2020), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan.

H7: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Retensi Karyawan

Hipotesis 8 menghasilkan hasil uji path analysis yang menyatakan bahwa pengaruh keterlibatan karyawan terhadap retensi karyawan memiliki t-statistic $2.265 > 1.96$ dan p-value $0.024 < 0.05$ dengan demikian pengaruh keterlibatan karyawan kepada retensi karyawan terbukti signifikan positif. Disimpulkan bahwa H8 diterima, artinya keterlibatan karyawan yang meningkat sejalan dengan peningkatan kualitas retensi karyawan.

Penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian (Handoyo, 2020) dan (Veronika, 2020), yang menyatakan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh positif terhadap retensi karyawan.

H8: Keterlibatan karyawan berpengaruh positif terhadap retensi karyawan.

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Retensi Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Hipotesis 9 menghasilkan hasil uji path analysis menunjukkan bahwa pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap retensi karyawan dengan mediasi kepuasan kerja menunjukkan nilai signifikan atau t-statistic $2.215 > 1.96$ dan p-value $0.027 < 0.05$, dengan demikian pengaruh pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap retensi karyawan dengan moderasi kepuasan kerja terbukti signifikan positif. Disimpulkan bahwa H9 diterima, artinya keseimbangan kehidupan kerja yang baik akan menyebabkan kepuasan kerja yang turut meningkat sehingga terjadi peningkatan kualitas retensi karyawan.

Penelitian ini mempunyai hasil yang sebanding dengan penelitian (Yutini & Yuliza, 2021) dan (Silaban & Margaretha, 2021), yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

H9: Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Retensi

Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Hipotesis 10 menghasilkan hasil uji path analysis menyatakan bahwa Pengaruh kompensasi kerja terhadap retensi karyawan dengan mediasi kepuasan kerja menunjukkan nilai signifikan atau t-statistic $1.506 < 1.96$ dan p-value $0.132 > 0.05$ dengan demikian pengaruh pengaruh kompensasi kerja terhadap retensi karyawan dengan moderasi kepuasan kerja terbukti tidak signifikan. Disimpulkan bahwa H10 ditolak, artinya pemberian kompensasi yang meningkat tidak selalu menyebabkan kepuasan kerja yang turut meningkat sehingga terjadi tidak signifikan berdampak pada peningkatan kualitas retensi karyawan.

Penelitian ini mempunyai hasil yang sebanding dengan penelitian (Tegar & Pragalata, 2019), yang menyatakan bahwa kompensasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

H10: Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja.

Pengaruh Manajemen Bakat terhadap Retensi Karyawan yang dimediasi oleh Keterlibatan Karyawan

Hipotesis 11 menghasilkan hasil uji path analysis yang menyatakan pengaruh manajemen bakat terhadap retensi karyawan dengan mediasi keterlibatan karyawan menunjukkan nilai signifikan atau t-statistic $1.842 < 1.96$ dan p-value $0.066 > 0.05$, dengan demikian pengaruh pengaruh manajemen bakat terhadap retensi karyawan dengan moderasi keterlibatan karyawan terbukti tidak signifikan. Disimpulkan bahwa H11 ditolak, artinya kemampuan perusahaan dalam melakukan manajemen bakat yang meningkat tidak selalu menyebabkan keterlibatan karyawan yang turut meningkat sehingga terjadi tidak signifikan berdampak pada peningkatan kualitas retensi karyawan.

Penelitian ini mempunyai hasil yang sebanding dengan penelitian (Violetta & Edalmen, 2020) yang menyatakan bahwa manajemen bakat yang dimediasi oleh keterlibatan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

H11: Manajemen bakat tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan dengan dimediasi oleh keterlibatan karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk dapat mengetahui apakah ada pengaruh



signifikan antara faktor keseimbangan kehidupan kerja, kompensasi, manajemen bakat, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan pada retensi karyawan Berdasarkan analisis dari penelitian ini, didapati bahwa variabel kompensasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap retensi karyawan. Berbeda dengan itu variabel keseimbangan kehidupan kerja dan manajemen bakat tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

Kemudian, hasil pengujian terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja ditemukan adanya pengaruh signifikan positif, begitu pula hasil pengujian manajemen bakat terhadap keterlibatan karyawan juga ditemukan adanya pengaruh signifikan positif. Lebih lanjut hasil temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa pengaruh pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap retensi karyawan dengan moderasi kepuasan kerja terbukti signifikan positif. Berbeda hasil dengan itu, pengaruh pengaruh kompensasi kerja terhadap retensi karyawan dengan moderasi kepuasan kerja terbukti tidak signifikan. Terakhir, pengaruh manajemen bakat terhadap retensi karyawan dengan moderasi keterlibatan karyawan juga terbukti tidak signifikan.

Berdasarkan penelitian dan pembahasan, penulis menyarankan apa saja yang bisa dibuat demi meningkatkan tingkat retensi karyawan pada perusahaan pelayanan kesehatan di Batam. Agar karyawan tetap bersama perusahaan dan mendukung kemajuan perusahaan maka diperlukan kebijakan dan tindakan manajemen.

Beberapa saran yang direkomendasikan oleh penulis yaitu;

1. Pihak manajemen rumah sakit harus bisa mengatur waktu kerja dan istirahat untuk para karyawan, hal ini penting untuk dilakukan demi menjaga keseimbangan kehidupan kerja para karyawan. Karyawan yang merasa waktu pribadi dan waktu kerja yang cukup akan merasa senang dan bersemangat untuk kerja dan tidak merasa tertekan.
2. Sistem kompensasi rumah sakit harus bisa dikomunikasikan secara terbuka dan efektif dengan karyawan. Organisasi juga bisa memberikan upah di atas UMK biasa di Kota Batam dan dapat mengusahakan memberi gaji yang lebih baik dari organisasi lain di bidang industri yang setara dan sebanding sehingga lebih mampu mengembangkan kinerja karyawan. Insentif dan bonus non finansial

juga dapat ditambahkan oleh rumah sakit untuk memberi semangat kerja kepada karyawan.

3. Program manajemen bakat yang baik dan terencana dengan baik dan disesuaikan dengan keterampilan yang dibutuhkan pekerja rumah sakit dapat diterapkan oleh pihak manajemen rumah sakit untuk mengembangkan bakat mereka. Para karyawan juga harus diberi kesempatan untuk mengembangkan bakat dengan cara yang adil dan tidak memihak,
4. Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh retensi karyawan. Oleh karena itu, penulis merekomendasikan agar pihak rumah sakit harus lebih fokus untuk mengembangkan lebih lanjut kerangka pengembangan karyawan untuk kepuasan kerja dan pengawasan retensi karyawan yang efektif. Hal ini dibuat untuk memastikan retensi karyawan yang maksimal. Selanjutnya untuk para karyawan agar dapat lebih berperan serta dalam menyampaikan aspirasi kepada organisasi sehingga pertimbangan organisasi dalam melakukan pengaturan semakin sesuai dengan apa yang diharapkan bersama.
5. Pihak rumah sakit harus memberikan dukungan penuh kepada karyawan untuk meningkatkan keterlibatan kerja antara pihak perusahaan dengan karyawan, dengan cara membuka kesempatan kepada karyawan untuk memberikan rencana - rencana yang positif kepada organisasi

DAFTAR PUSTAKA

- Afiani, S. I., & Mulyana, A. E. (2022). Analisis Faktor Dominan yang Mempengaruhi Retensi Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 10(1), 15–23. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v10i1.4250>
- Banuari, N., Absah, Y., & Siahaan, E. (2021). Analyze the Influence of Talent Management and Knowledge Management on Employee Performance through Employee Retention as Intervening Variable at PT Bhandha Ghara Reksa Divre I Medan. *International Journal of Research and Review*, 8(9), 189–204. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20210926>
- Budun, M., Amberi, M., & Rahmawati, E. (2021). Turnover Pada Pt. Jasapower Indonesia. *Jurnal Bisnis Dan*



- Pembangunan, 10(2), 38.
<https://doi.org/10.20527/jbp.v10i2.10958>
- Ekhsan, M., & Taopik, M. (2020). Peran Mediasi Employee Engagement pada Pengaruh Talent Management Terhadap Employee Retention. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 22(3), 163.
<https://doi.org/10.33370/jpw.v22i3.484>
- Eseferuo, M. O., Jimoh, N., & ... (2022). Talent Management and Organizational Performance in Nigeria Public Service. ... *Management*, 196–211.
<https://doi.org/10.55573/IJAFB.074019>
- Faridl, M. (2022). Pengaruh work life balance terhadap job satisfaction dimediasi oleh affective commitment
<https://doi.org/10.22219/pjsp.v2i1.19953>
- Fauzan, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi)*, 6(2), 1860–1880.
- Hassan, A., Donianto, C., Kiolol, T., & Abdullah, T. (2022). Pengaruh Talent Management Dan Work Life Balance Terhadap Retensi Karyawan Dengan Mediasi Dukungan Organisasi. *Modus*, 34(2), 158–183.
<https://doi.org/10.24002/modus.v34i2.5966>
- Hermawati, A., Rizka, A. S., Bahri, S., Djawoto, D., & Hendarto, T. (2021). Based on Talent Management As Employee Performance Optimization By Strengthening Employee Retention Aspect. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(4), 849–857.
<https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.04.13>
- Hernawan, B. D., & Srimulyani, V. A. (2021). Dampak Kompensasi terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi. *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(2), 115–125.
<https://doi.org/10.35912/rambis.v1i2.888>
- Hidayat, M., Hadi, P., & Ishaq, R. M. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Performance Pada Pegawai Ditjen Pajak Di Jakarta. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2704.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i07.p12>
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(2), 90–99.
<https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223>
- Isni, S. N. F., Amalia, L., & Anindita, R. (2022). Pengaruh Pembagian Waktu Kerja Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Retensi Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 19(2), 68–83.
<https://doi.org/10.21831/jim.v19i2.52563>
- Kalista Sabbatho Tetra Hidayati, S. M. (2020). Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi Antara Talent Management, Knowledge Sharing Dan Employee Capability Setiap organisasi baik swasta maupun publik selalu dituntut untuk mampu melayani stakeholdernya dengan baik. Oleh karena itu, organisasi se. *Jurnal Manajemen*, 14(2), 151–167.
- Mardhani, K. K., & Dewi, A. S. K. (2022). Pengaruh Kompensasi Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Rsubhakti Rahayu Denpasar. *E-Jurnal Manajeme*, 11(1), 150–169.
- Muslim, A., & Sutinah, S. (2020). Program Retensi Perawat untuk Mengurangi Turnover Perawat Non PNS di Rumah Sakit X. *Jurnal Ners Dan Kebidanan (Journal of Ners and Midwifery)*, 7(2), 162–169.
<https://doi.org/10.26699/jnk.v7i2.art.p162-169>
- Nico Ari Kristianto, S. H. (2020). Pengaruh Employer Branding Terhadap Employee Retention Dengan Employee Engagement Sebagai Mediator Pada Generasi Milenial Di Industri E-Commerce. *Jurnal Psikologi*, 18, 1–19.
- Nuridin, S., & Rohaeni, H. (2020). Work-Life Balance dan Dampaknya terhadap Intention Turnover pada Generasi Millennial: Peran Mediasi Job Satisfaction Work-Life Balance and its Impact on Turnover Intention in the Millennium: the Mediation Role of. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 121–132.
- Nurmalitasari, S., & Andriyani, A. (2021). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada Karyawan Tetap



- PT. BPR Restu Artha Makmur Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 10(3), 1–15.
- Permatasari, N., & Asri Zona, M. (2021). Human Resources Management Studies The Effect of financial compensation and career development on employee retention with non-physical work environments as moderating variables. *Human Resources Management Studies*, 1(2), 131–140. <https://doi.org/10.24036/jkmb.xxxxxxx>
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 25–39. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6602>
- Puspita, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Stres kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati*, 9(2), 112–119.
- Ramadhani, F. E., Harsono, H., & Sunardi, S. (2020). Talent Management dan Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Retention Sebagai Variabel Moderator. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 126–132. <https://doi.org/10.26905/jbm.v7i2.4648>
- Rodhiyatu Aliya, G., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 84–95.
- Sinaga, O., & Sijabat, D. (2022). Analisis Pengaruh Employee Motivation, Employee Empowerment, Work Life Balance Terhadap Employee Retention Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi pada PT XYZ. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1), 87–96.
- Srimulyani, V. A. (2020). Talent Management dan Konsekuensinya terhadap Employee Engagement dan Employee Retention. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(4), 538–552. <https://doi.org/10.31842/journalinobis.v3i4.157>
- Sumantri, L. D., & Bahrin, K. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Selamat Group Kota Bengkulu). *(JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 3(1), 11–21. <https://doi.org/10.36085/jems.v3i1.1943>
- Sumarto, L., & Rumaningsih, M. (2021). the Impact of Employee Engagement on Talent Management and Knowledge Management on Employee Performance in the Social Security Administration for Employment At the Main Branch Office Surakarta. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 2021(1990), 5–24.
- Suryaningrum, at all. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi, Kepuasan. 1(February), 11–29.
- Susilo, H., & Hikmah, K. (2022). The Effect of Talent Management and Knowledge Management on Employee Performance with Job Satisfaction as Mediation in the Yogyakarta Special Region Government. *JuBIR: Journal of Business Innovation and Research*, 1(1), 11–26.
- Suwarno, E., Susita, D., & Wolor, C. W. (2022). The International Journal of Social Sciences World The Influence of Talent Management and Transformational Leadership: A Study on Work Effectiveness as Mediated by Employee Engagement. *The International Journal of Social Sciences World TIJOSSW*, 4(1), 281–296
- Violetta, V., & Edalmen, E. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(4), 1086. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i4.9894>

