

## **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, STRES KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP RETENSI PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM SINAR HUSNI MEDAN**

**<sup>1</sup>Indah kristia Nduru\*, <sup>2</sup> Yuli Arnida Pohan<sup>2</sup>,**

<sup>1,2</sup>Prodi Manajemen , Fakultas Ekonomi & Bisnis , Universitas Potensi Utama Medan

Jl. KL. Yos Sudarso Km. 6,5 No. 3-A Tanjung Mulia Kec. Medan Deli, Kota Medan, 20241

e-mail: indahnduru6@gmail.com<sup>1</sup>, kotaksuratuli23@gmail.com<sup>2</sup>

### **Abstrak**

Retensi Perawat merupakan kemampuan perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang memiliki potensi agar tetap loyal terhadap perusahaan dalam jangka waktu yang lebih lama. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional, stres kerja dan kompensasi terhadap retensi perawat yang ada dirumah sakit. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi Penelitian ini berjumlah 80 perawat pada RSU Sinar Husni Medan. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Pada penelitian ini sampel yang diambil adalah semua perawat yang menjadi sasaran penelitian berjumlah 80 Perawat. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda dilengkapi dengan uji asumsi klasik. Hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa komitmen organisasional, stress kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap retensi perawat. Hasil secara simultan dimana komitmen organisasional, stres kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap retensi perawat.

**Kata kunci: Komitmen Organisasional, Stres Kerja, Kompensasi dan Retensi Perawat**

### **Abstract**

*Nurse retention is the company's ability to retain employees who have the potential to remain loyal to the company for a longer period of time. This research aims to determine the influence of organizational commitment, work stress and compensation on the retention of nurses in hospitals. This research is quantitative research with an associative approach. The population of this study consisted of 80 nurses at RSU Sinar Husni Medan. Saturated sampling is a sampling technique when all members of the population are sampled. In this study, the samples taken were all nurses who were the target of the research, totaling 80 nurses. This research uses multiple linear regression analysis tools equipped with classical assumption tests. The partial analysis results show that organizational commitment, work stress and compensation have a significant effect on nurse retention. Simultaneous results show that organizational commitment, work stress, and compensation have a significant effect on nurse retention.*

**Keywords: Organizational Commitment, Job Stress, Compensation and Nurse Retention**

## **1 Pendahuluan**

Sumber Daya Manusia adalah suatu komponen paling penting dalam menggerakkan perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan, karena sumber daya manusia menjadi salah



**JURNAL WIDYA** This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



satu pelaksana utama dalam aktivitas manajerial dan operasional didalam sebuah perusahaan atau organisasi, oleh sebab itu perusahaan harus mendayagunakan sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar sumber daya manusia memiliki kinerja yang baik bagi perusahaan dan tetap bertahan didalam perusahaan tersebut.

Perusahaan telah mengalami pertumbuhan pesat di era globalisasi dan persaingan ketat, dengan itu manajemen perusahaan harus mampu memperdayakan sumber daya manusia guna mencapai visi dan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan bisnis karena, Menurut Saifudin (et al., 2020) perusahaan tidaklah tumbuh dan berkembang kecuali dengan unsur campur tangan manusia.

Peran SDM yang berharga untuk merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan. Dengan demikian, dibutuhkan tanggung jawab dari pihak manajemen untuk dapat mengelola dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan guna meningkatkan kemajuan perusahaan itu sendiri.

Berbagai macam cara dilakukan perusahaan untuk mempertahankan karyawannya yang berkualitas agar tetap loyal terhadap perusahaan sebagai tuntutan pekerjaan dalam menghadapi persaingan antar perusahaan. Beberapa diantaranya seperti seperti kelayakan dan kebijakan SDM, keadilan dari tindakan disipliner, dan cara yang digunakan untuk memutuskan pemberian kerja dan peluang kerja, semuanya mempengaruhi retensi karyawan.

Menurut Susilo dkk (2019) retensi karyawan merupakan kemampuan yang dimiliki perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki potensi untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Retensi karyawan (*employee retention*) juga merupakan keinginan karyawan untuk bertahan di dalam suatu perusahaan dalam jangka waktu yang lama Karyawan harus diperhatikan dan dikelola secara baik oleh manejer untuk menghindari hal seperti, turnover, menurunnya semangat kerja, loyalitas, sikap dan disiplin karyawan

Rumah Sakit Umum Sinar Husni adalah salah satu rumah sakit swasta yang berada di kabupaten deli Serdang yang berdiri pada tanggal 24 desember 2014. Rumah sakit sinar husni merupakan rumah sakit swasta yang bertugas menyelenggarakan pelayanan Kesehatan dengan upaya penyembuhan, pemulihan, peningkatan, pencegahan, pelayanan, rujukan, serta pengabdian kepada masyarakat. RSU Sinar Husni berusaha meningkatkan kualitas pelayanannya terhadap masyarakat terutama pada pelayanan keperawatan di RSU Sinar Husni Medan. Oleh karena itu, retensi karyawan merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen sumber daya manusia yang ada di RSU Sinar Husni Medan. Bagaimana pihak RSU Sinar Husni Medan dalam mempertahankan karyawannya dapat dilihat dalam table 1.1 berikut :

**Tabel 1.1**

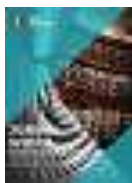
**Data Retensi Perawat RSU Sinar Husni Medan Dalam 4 tahun terakhir**

Tahun	Jumlah Perawat	Jumlah Perawat Yang Masuk	Jumlah Perawat yang Keluar
2020	72	7	23
2021	73	17	12
2022	76	15	17
2023	80	21	11

Sumber : RS Sinar Husni Medan



**JURNAL WIDYA** This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwasannya persentase perawat yang keluar dari RSUD Sinar Husni Medan pada tahun 2020-2023 mengalami perubahan setiap tahunnya. Data menunjukkan bahwa perawat di RSUD Sinar Husni mengalami keluar dan masuk dengan tingkat tertinggi pada tahun 2020 sebesar 23 orang dan 2022 sebesar 17 orang. Hasil wawancara dengan pihak bahwasannya kekurangan perawat di rumah sakit sering kali terjadi khususnya di ruangan OK (Kamar Bedah), ICU (*intensive care unit*), dan Hemodialisis di karenakan tidak sembarangan perawat yang diperkerjakan didalam ruangan tersebut dan adanya kriteria perawat yang khusus untuk diruangan OK (kamar bedah), ICU (*intensive care unit*), dan Hemodialisis dengan adanya kriteria yang khusus sehingga ketika perawat yang keluar dan posisinya berada di ruangan OK (kamar bedah), ICU (*intensive care unit*), dan Hemodialisis pihak rumah sakit akan membuka perekrutan 4 sampai 5 kali dalam setahun dengan sekali perekrutan 2 sampai 5 orang dikarenakan sulitnya mencari perawat yang sesuai kriteria yang telah ditentukan dengan kompensasi yang masih dibawa UMR, jika perekrutan perawat belum sesuai dengan kriteria yang diperlukan tugas atau beban yang ada diruangan tersebut akan dibebani kepada perawat yang masih bekerja diruangan tersebut, sehingga menyebabkan terjadinya keterhambatan dalam melakukan pekerjaan dikarenakan perawat diruangan OK (kamar bedah), ICU, Hemodialisis terbebani oleh pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh 3 sampai 4 perawat dalam tiap shifnya menjadi beberapa perawat saja, tidak di ruangan itu saja tentunya disetiap ruangan didalam rumah sakit jika kekurangan perawat tugas atau beban yang ada disetiap ruangan akan terbebani kepada perawat yang masih bekerja didalamnya.

Hal tersebut dapat diartikan bahwasannya RSUD Sinar Husni Medan kurang mampu mempertahankan karyawannya agar tetap bekerja dan melayani secara loyalitas dalam menghadapi pasien yang berbeda emosional dan karakter tiap harinya di RSUD Sinar Husni Medan dalam kurun waktu yang lama. Rendahnya retensi dalam RSUD Sinar Husni Medan dapat menyebabkan tingkat perputaran perawat yang tinggi yang berpengaruh terhadap kegiatan pelayanan yang sedang berjalan dirumah sakit tiap harinya dan, oleh sebab itu perlu adanya retensi karyawan untuk mempermudah rumah sakit mencapai tujuannya dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

Komitmen organisasional merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap retensi karyawan, dapat kita ketahui tanggung jawab perawat didalam organisasi dapat diukur bagaimana perawat menjalankan tugasnya sesuai SOP yang ada didalam rumah sakit.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi retensi karyawan dalam sebuah organisasi adalah stres kerja. Menurut Khalimah (2021) Stres kerja ialah adanya kondisi ketidakseimbangan yang timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu yang dalam menyikapinya berbeda dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

Kompensasi merupakan imbalan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan sebagai bentuk balas jasa, terdapat bentuk kompensasi seperti: tunjangan, insentif, fasilitas, ataupun berupa upah. Selain untuk balas jasa tujuan perusahaan memberikan kompensasi juga agar membentuk lingkungan kerja yang kompetitif dan suportif demi kenyamanan para pekerja didalamnya dan dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya.





Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasional, Stres Kerja, dan Kompensasi Terhadap Retensi Perawat Di Rumah Sakit Umum Sinar Husni”**

Tinjauan Literatur

## A. Pengertian Retensi

### 1) Pengertian Retensi

Menurut Mathis dkk (dalam kutipan putu 2019) Retensi merupakan kemampuan perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang memiliki potensi agar tetap loyal terhadap perusahaan tersebut. Retensi karyawan merupakan langkah atau kebijakan yang tepat untuk diterapkan oleh perusahaan karena dapat meningkatkan perkembangan organisasi Sawaneh (2019).

Hasibuan (2019) menyatakan retensi karyawan adalah suatu proses di mana sebuah perusahaan mampu mempertahankan karyawannya yang potensial agar tetap loyal terhadap perusahaan dalam jangka waktu yang lebih lama

### 2) Indikator Retensi

Menurut Mathis dkk (dalam kutipan putu 2019) indikator retensi yaitu :

1. Kepuasan kerja
2. Kompensasi
3. Lingkungan kerja
4. Stres Kerja
5. Hubungan karyawan Lingkungan Kerja

## B. Komitmen Organisasi

### 1) Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Wibawa dkk (2019) Komitmen organisasional adalah suatu nilai orientasi terhadap organisasi yang menunjukkan pemikiran individu yang mengutamakan pekerjaan dan organisasinya.

Menurut Trang dkk (2020) mengemukakan bahwa komitmen organisasional adalah suatu perasaan akan pengenalan, loyalitas, dan keterlibatan yang diperhatikan terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah hubungan yang aktif dan kuat antar individu dengan kesediaan mengusahakan tingkat kualitas yang tinggi dalam organisasi

### 2) Indikator Komitemn Organisasi

Indikator Menurut Hasibuan (2019) adalah

1. Kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai-nilai, tujuan organisasi dan kemampuan dalam bekerjasama.
2. Ketaatan untuk tetap bekeja didalam organisasi
3. Bertanggung jawab untuk memajukan organisasi
4. Kepuasan kerja dalam organisasi
5. investasi dalam organisasi Beban Kerja

## C. Stress Kerja

### 1) Pengertian Stress Kerja

Menurut setot (2019:138) stres kerja adalah kondisi ketengangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres kerja merupakan suatu bentuk interaksi individu terhadap lingkungannya, stres ditempat kerja juga dapat





mengakibatkan pengaruh yang merusak kesehatan, dan kesejahteraan karyawan seperti halnya dapat berpengaruh negatif terhadap bertahan karyawan dalam posisi pekerjaannya.

Menurut suryono (2022) stres kerja adalah sesuatu kondisi ketengangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi karyawan

## 2) Indikator Stress Kerja

Indikator menurut Sentot (2019:138) adalah

1. Tuntutan tugas
  2. Tuntutan peran
  3. Tuntutan antar pribadi
  4. Struktur organisasi
- Kepemimpinan organisasi

## D. Kompensasi

### 1) Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah suatu balas jasa berupa upah atau gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas apa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan seperti hasil kerja yang baik.

Menurut Ijjan Poltak Sinambela (2019:448) kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan kepada karyawan terhadap imbalan jasa kepada perusahaan.

Menurut Hasibuan (dalam Dewi & Riana, 2019) menjelaskan bahwa, "Kompensasi adalah suatu pendapatan berupa gaji atau uang, dan lain sebagainya yang akan diperoleh oleh karyawan sebagai suatu imbalan."

### 2) Indikator Kompensasi

Indikator menurut Lijan 2019 adalah

1. Gaji yang adil dan sesuai dengan pekerjaan
  2. Insetif yang sesuai dengan pegorbanan
  3. Tunjangan yang sesuai dengan harapan
  4. Fasilitas yang sesuai
- Asuransi tenaga kerja yang sesuai

## 2 Metode Penelitian

### 1) Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa penjelasan atas pertanyaan yang berbentuk angka. Adapun metode yang digunakan yaitu metode asosiatif, pengertian pendekatan asosiatif menurut Sugiyono (2019) strategi penelitian asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang memiliki bertujuan untuk menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

### 2) Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Sumber data primer dalam penelitian ini data diperoleh melalui kuesioner dari perawat rumah sakit umum sinar husni. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber laporan historis yang telah tersusun rapi dalam arsip yang sudah dipublikasikan maupun tidak dipublikasikan seperti jurnal, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi serta dokumen lainnya





yang relevan digunakan sebagai data pendukung penelitian, terkait dengan variabel yang akan diteliti di rumah sakit Sinar Husni.

### 3) Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini Rumah Sakit Sinar Husni Medan yang bergerak di bidang menyelenggarakan pelayanan kesehatan dengan upaya penyembuhan, pemulihan, peningkatan, pencegahan, pelayanan rujukan, serta pengabdian masyarakat. Rumah Sakit ini berdiri pada lokasi Jl Veteran Gg Utama Pasar V Helvetia Deli Serdang Dan penulis melakukan penelitian ini mulai pada Tanggal 30 Maret 2024 – September 2024

### 4) Populasi Dan Sampel

#### 1) Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah perawat di RSUD Sinar Husni Medan sejumlah 80 orang

#### 2) Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Ghozali, 2018). Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh. Jumlah sampel yang diambil dari Rumah Sakit Sinar Husni Medan Adalah sebanyak 80 orang.

## 3 Hasil dan Pembahasan

### A. Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. dengan dasar pengambilan keputusannilai sig > 0.05 (Ghozali 2016). yang dihasilkan sebagai berikut.

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.66030187
Most Extreme Differences	Absolute	.043
	Positive	.043
	Negative	-.038
Test Statistic		.043
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Output SPSS 26



JURNAL WIDYA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).





Berdasarkan tabel 4.8 uji normalitas diatas, diketahui nilai signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Dengan demikian maka asumsi dan pernyataan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

### 2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Hasil uji multikolinieritas berdasarkan pada *tolerance value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Model regresi yang bebas multikolinieritas yaitu apabila nilai VIF < 10 dan mempunyai *tolerance value* > 0,10. Tabel berikut menunjukkan hasil pengujian multikolinieritas.

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.024	1.245		.822	.413		
	KOMITMEN ORGANISASIONAL	.195	.050	.196	3.889	.000	.240	4.159
	STRES KERJA	-.086	.040	-.075	-2.124	.037	.488	2.051
	KOMPENSASI	.888	.053	.855	16.778	.000	.234	4.268

a. Dependent Variable: RETENSI PERAWAT

Sumber : Output SPSS 26

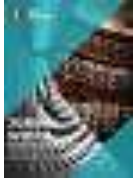
Dari tabel 4.9 uji multikolinearitas diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Dengan nilai tolerance > 0,10 yaitu variabel komitmen organisasional 0.240 yang artinya 0,240 > 0,10 variabel stres kerja 0.488 yang artinya 0,488 > 0,10 dan variabel kompensasi 0.234 yang artinya 0,234 > 0,10 Maka dapat disimpulkan model regresi penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.
2. Dengan nilai VIF < 10 untuk Komitmen organisasional sebesar 4,159 artinya 4.159 < 10, variabel stres kerja sebesar 2.051 artinya 2.051 < 10, dan variabel Kompensasi sebesar 4.268 artinya 4.268 < 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam regresi sehingga data dikatakan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

### 3) Uji Heterokedastisitas



**JURNAL WIDYA** This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



**Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.343	.724		1.856	.067
	KOMITMEN ORGANISASIONAL	.057	.029	.443	1.942	.056
	STRES KERJA	.011	.023	.074	.462	.645
	KOMPENSASI	.044	.031	.330	1.427	.158

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan hasil uji glejser pada tabel 4.10 diatas maka dapat dilihat bahwa nilai signifikan pada variabel komitmen organisasional adalah  $0,056 > 0,05$  yang menunjukkan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas, nilai signifikan pada variabel stress kerja adalah  $0,645 > 0,05$  yang menunjukkan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas, kemudian pada variabel kompensasi adalah  $0,158 > 0,05$  yang menunjukkan tidak terjadinya heteroskedastisitas. Maka dapat disimpulkan dari setiap variabel tidak terjadi heteroskedastisitas.

## B. Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.024	1.245		.822	.413		
	KOMITMEN ORGANISASIONAL	.195	.050	.196	3.889	.000	.240	4.159
	STRES KERJA	-.086	.040	-.075	-2.124	.037	.488	2.051
	KOMPENSASI	.888	.053	.855	16.778	.000	.234	4.268

a. Dependent Variable: RETENSI PERAWAT

Sumber : Data diolah SPSS 26.0

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1.024 + 0,195 (X1) + 0,086 (X2) + 0,888 (X3) + e$$







Koefisien-koefisien persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut :

- 1) Konstanta (a) sebesar 1.024 menunjukkan bahwa jika variabel Komitmen Organisasional (X1), Stres Kerja (X2) dan Kompensasi dalam keadaan konstan maka Retensi Perawat (Y) akan dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 1.024
- 2) Komitmen organisasional (X1) sebesar 0,195 menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap Retensi Perawat, artinya setiap terjadi peningkatan variabel Komitmen organisasional maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Retensi Perawat sebesar 19,5%.
- 3) Stres Kerja (X2) sebesar 0,086 menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Retensi Perawat, artinya setiap terjadi peningkatan variabel Stres Kerja maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Retensi Perawat sebesar 0,86%.
- 4) Kompensasi (X3) sebesar 0,888 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif terhadap Retensi Perawat, artinya setiap terjadi peningkatan variabel Kompensasi maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Retensi Perawat sebesar 88,8%.
- 5) Berdasarkan nilai-nilai regresi untuk variabel bebas disimpulkan bahwa yang paling besar pengaruhnya terhadap Retensi Perawat adalah nilai Motivasi (X2) sebesar 88,8%. Berdasarkan keterangan tersebut diketahui bahwa peningkatan tersebut diketahui bahwa peningkatan terhadap Retensi Perawat lebih cenderung dipengaruhi oleh Variabel Kompensasi.

### C. Uji Hipotesis

- 1) Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.024	1.245		.822	.413		
	KOMITMEN ORGANISASIONAL	.195	.050	.196	3.889	.000	.240	4.159
	STRES KERJA	-.086	.040	-.075	-2.124	.037	.488	2.051
	KOMPENSASI	.888	.053	.855	16.778	.000	.234	4.268

a. Dependent Variable: RETENSI PERAWAT

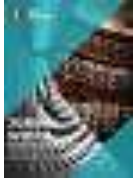
Sumber : Data diolah SPSS 26.0

Hasil uji t pada tabel diatas dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat dari tabel diatas diperoleh thitung untuk variabel komitmen organisasional sebesar 3,889 , untuk kesalahan 5% uji dua pihak dan df (80-6=76), diperoleh tabel 1,668. Didalam hal ini thitung 3,889 > tabel 1,668. Selanjutnya dilihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan



**JURNAL WIDYA** This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



a yang ditetapkan sebelumnya 0,05 maka nilai sig 0,000 < 0,05 sehingga H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh dan signifikan terhadap retensi perawat.

- 2) Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat dari tabel diatas diperoleh thitung untuk variabel Stres Kerja sebesar 2.124, untuk kesalahan 5% uji dua pihak dan df (80-4=76 ), diperoleh tabel 1,668. Didalam hal ini thitung 2.124 > ttabel 1,668. Selanjutnya dilihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan a yang ditetapkan sebelumnya 0,05 maka nilai sig 0,037 < 0,05 sehingga H2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap retensi perawat.
- 3) Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat dari tabel diatas diperoleh thitung untuk variabel Kompensasi sebesar 16,778, untuk kesalahan 5% uji dua pihak dan df (80-4=76), diperoleh tabel 1,668. Didalam hal ini thitung 16,778 > ttabel 1,668. Selanjutnya dilihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan a yang ditetapkan sebelumnya 0,05 maka nilai sig 0.000 < 0,05 sehingga H3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap retensi perawat

## 2) Uji Simultan (uji f)

**Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji f)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4494.716	3	1498.239	522.870	.000 <sup>b</sup>
	Residual	217.772	76	2.865		
	Total	4712.487	79			
a. Dependent Variable: RETENSI PERAWAT						
b. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASIONAL, STRES KERJA, dan KOMPENSASI						

Sumber : Data diolah SPSS 26.0

Berdasarkan tabel 4.13 diatas diketahui bahwa nilai f hitung sebesar 522.870 sedangkan nilai pada alpha = 0, 5 dengan n = 77 diperoleh nilai ftabel 3.12 dari hasil ini diketahui yaitu 522.870 > 3.12 maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional (X1), Stres Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap Retensi Perawat di RSUD Sinar Husni Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig 0.000, sedangkan taraf signifikan a yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000<0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional, Stres Kerja, dan Kompensasi secara simultan memiliki berpengaruh signifikan terhadap Retensi Perawat di RSUD Sinar Husni Medan.





### 3) Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>	
Adjusted R Square	
	.952
a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASIONAL, STRES KERJA, Kompensasi	
b. Dependent Variable: RETENSI PERAWAT	

Sumber : Data diolah SPSS 26.0

Berdasarkan hasil pengujian determinasi pada tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa : *Adjusted Square* 0,952 yang berarti 95,2% faktor faktor yang mempengaruhi retensi perawat di RSUD Sinar Husni medan dapat dijelaskan oleh komitmen organisasional, stres kerja, kompensasi dan faktor faktor lain dalam penelitian ini

## D. Pembahasan

### 1) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Retensi Perawat

Diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel komitmen organisasional sebesar 3,889 , untuk kesalahan 5% uji dua pihak dan  $df (80-4=76)$ , diperoleh tabel 1,668. Didalam hal ini  $t_{hitung} 3,889 > t_{tabel} 1,668$ . Selanjutnya dilihat pula nilai probabilitas  $t$  yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya 0,05 maka nilai sig 0,000 < 0,05 sehingga  $H_0$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh dan signifikan terhadap retensi perawat.

Temuan penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Komang (2022) tentang Pengaruh kompensasi, Komitmen Organisasional, terhadap Retensi karyawan RSUD Bhakti Rahayu Denpasar. Dari temuan penelitian menunjukkan bahwa faktor komitmen organisasional mempengaruhi retensi perawat.

### 2) Pengaruh Stress Kerja terhadap Retensi Perawat

Diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel Stres Kerja sebesar 2.124, untuk kesalahan 5% uji dua pihak dan  $df (80-4=76)$  , diperoleh  $t_{tabel} 1,668$ . Didalam hal ini  $t_{hitung} 2.124 > t_{tabel} 1,668$ . Selanjutnya dilihat pula nilai probabilitas  $t$  yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya 0,05 maka nilai sig 0,037 < 0,05 sehingga  $H_0$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap retensi perawat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi retensi, temuan penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Elyza Meynasari Purba (2024) Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap retensi karyawan pada PT berlian eka sakti tangguh (PT Best). Dari temuan penelitian menunjukkan bahwa faktor stress kerja mempengaruhi retensi perawat.

### 3) Pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Perawat

Diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel Kompensasi sebesar 16,778, untuk kesalahan 5% uji dua pihak dan  $df (80-4=76)$  , diperoleh tabel 1,668. Didalam hal ini  $t_{hitung} 16,778 > t_{tabel} 1,668$ . Selanjutnya dilihat pula nilai probabilitas  $t$  yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya 0,05 maka nilai sig 0.000 < 0,05 sehingga  $H_0$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap retensi perawat.





Temuan penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Mardhani Dewi (2022) Pengaruh Kompensasi, Komitmen organisasional terhadap retensi karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja RSUD Bhakti Denpasar. Dari temuan penelitian menunjukkan bahwa faktor Kompensasi kerja mempengaruhi retensi perawat.

#### 4) Pengaruh Komitmen Organisasi, Stress Kerja, dan Kompensasi terhadap Retensi Perawat

Diketahui bahwa nilai  $f$  hitung sebesar 522.870 sedangkan nilai pada  $\alpha = 0,5$  dengan  $n = 77$  diperoleh nilai  $f_{tabel}$  3.12 dari hasil ini diketahui yaitu  $522.870 > 3.12$  maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional (X1), Stres Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) secara sama berpengaruh signifikan terhadap Retensi Perawat di RSUD Sinar Husni Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas  $f$  yakni  $\text{sig } 0.000$ , sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah  $0,05$ , maka nilai  $\text{sig } 0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional, Stres Kerja, dan Kompensasi secara simultan memiliki berpengaruh signifikan terhadap Retensi Perawat di RSUD Sinar Husni Medan..

Salah satu faktor yang mempengaruhi retensi perawat yaitu Komitmen Organisasional yang dimana masih kurangnya rasa komitmen terhadap perawat untuk tetap bekerja dan melayani di rumah sakit dikarenakan ketidak nyamanan yang didapatkan dari pekerjaan yang mereka jalankan, tidak itu saja stres kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi retensi perawat dikarenakan semakin besar stres kerja yang dialami perawat maka semakin besar rasa untuk tidak bertahan dalam melakukan pekerjaannya yang menyebabkan perawat lebih memilih untuk resign tidak itu saja kompensasi juga menjadi faktor yang mempengaruhi retensi pada perawat yang dimana semakin besar tuntutan pekerjaan yang dilakukan dan semakin kecil kompensasi yang diberikan maka semakin besar rasa untuk resign dan semakin berkurangnya pelayanan yang akan diberikan pihak rumah sakit nantinya, oleh sebab itu pihak rumah sakit harus memikirkan bagaimana cara untuk mempertahankan perawat agar dapat bekerja dan melayani pasien sesuai dengan peraturan rumah sakit.

Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mardhani & Dewi,(2022) Pengaruh Kompensasi, Komitmen organisasional terhadap retensi karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja RSUD Bhakti Denpasar, dan Yulian et al., (2020)Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Retensi Karyawan SunCity Festival Madiun. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Organisasional, Stres Kerja, Kompensasi terhadap Retensi Perawat di RSUD Sinar Husni Medan.

## E. Kesimpulan

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil tabel penelitian variabel Komitmen Organisasional berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Retensi Perawat di RSUD Sinar Husni Medan, dalam hal mencapai tujuan dan mengikuti nilai organisasi yang ada didalam rumah sakit
2. Berdasarkan hasil tabel penelitian variabel Stres Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Retensi Perawat di RSUD Sinar Husni Medan dalam hal meningkatkan semangat kerja dan untuk tetap bertahan dalam menyelesaikan pekerjaannya.



**JURNAL WIDYA** This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



3. Berdasarkan hasil tabel penelitian variabel Kompensasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Retensi Perawat di RSUD Sinar Husni Medan dalam hal semangat dalam melaksanakan tugas, meningkatkan prestasi kerja, produktif dalam bekerja dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan
4. Berdasarkan hasil analisis data uji hipotesis secara simultan pengaruh Komitmen Organisasional, Stres Kerja, dan Kompensasi berpengaruh Positif Dan Signifikan terhadap Retensi Perawat di RSUD Sinar Husni Medan dalam hal kualitas serta kuantitas dalam bekerja, disiplin kerja, inisiatif, dan kepuasan dalam melakukan pekerjaan.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan maka selanjutnya peneliti memberikan saran agar kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait. Berikut merupakan saran yang diberikan oleh peneliti sebagai berikut :

1. Komitmen Organisasional mempengaruhi Retensi Perawat di RSUD Sinar Husni Medan pihak rumah sakit dapat memperhatikan setiap organisasi yang ada di RSUD Sinar Husni Medan agar perawat yang bekerja didalamnya tidak cenderung dan retan untuk keluar dan tetap bertahan dan memeberikan pelayanan yang terbaik dan sesuai dengan tujuan rumah sakit.
2. Stres Kerja mempengaruhi Retensi Perawat di RSUD Sinar Husni Medan pihak rumah sakit harus mengatasi stres kerja yang dialami perawat dengan cara penting untuk mengelola waktu dengan efektif, membangun komunikasi yang baik dengan rekan kerja, menjaga pola hidup sehat, dan mencari dukungan dari lingkungan sekitar, baik dari rekan kerja maupun profesional, agar perawat dirumah sakit mampu bertahan dalam meyelesaikan pekerjaanya.
3. Kompensasi mempengaruhi Retensi Perawat di RSUD Sinar Husni Medan
4. Pihak rumah sakit harus melakukan evaluasi terhadap struktur Kompensasi yang ada dan menyesuaikannya dengan beban kerja, tanggung jawab, dan kualifikasi tenaga kesehatan. Gaji yang kompetitif akan menarik dan mempertahankan retensi tenaga kesehatan yang berkualitas.
5. Retensi perawat merupakan hal yang krusial bagi keberlangsungan pelayanan kesehatan di rumah sakit. Perawat yang merasa dihargai, didukung, dan memiliki kesempatan untuk berkembang akan lebih cenderung bertahan bekerja di rumah sakit. Oleh sebab itu retensi dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasional, stres kerja dan kompensasi yang ada di rumah sakit.
6. Bagi pihak rumah sakit, untuk kedepannya agar lebih memperhatikan para perawat didalam organisasi, pemberian pekerjaan yang akan dilakukan dan kompensasi yang diberikan agar perawat dapat tetap bertahan bekerja didalam rumah sakit.
7. Bagi pihak universitas, adalah sebagai bahan untuk mempertimbangkan segala kemungkinan dalam mencari beberapa perbandingan dalam menggolongkan serta membuat pola rata-rata dalam pembagian setiap individu dalam kriteria setiap mahasiswa.
8. Bagi peneliti yang akan datang untuk dapat mengidentifikasi variabel-variabel lain untuk memperkuat variabel yang mempengaruhi retensi yang dialami di rumah sakit.

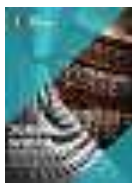
## Ucapan Terima Kasih

Saya Mengucapkan terima kasih kepada Universitas Potensi Utama yang telah menerima saya menjadi mahasiswa sehingga saya dapat menyelesaikan pendidikan saya sampai selesai. Saya Juga



**JURNAL WIDYA** This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).





mengucapkan terima kasih kepada seluruh dosen yang mengajar di Universitas Potensi Utama yang telah bersedia membimbing dan mengajar saya sampai saya menggapai gelar sarjana. Dan Saya Juga berterima kasih kepada staff staff Universitas Potensi Utama yang telah bersedia memberi arahan dan segala informasi yang ada di Universitas Potensi Utama.

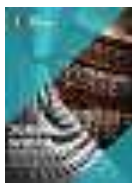
## Referensi

- [1] Bahrun, K., & Yusuf, M. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Interaktif Media Siber). (JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 3(2), 260–271. <https://doi.org/10.36085/jems.v3i2.3399>
- [2] Dewi, K. O. E., & Riana, I. G. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Pada Bintang Kuta Hotel. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(2), 876. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p11>
- [3] Elyza Meynasari Purba, Y. A. P. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PT. BERLIAN EKA SAKTI TANGGUH (PT. BEST. Jurnal Widya, 5(1), 120–134.
- [4] FEB-UPU,(2023), Buku Panduan Skripsi , Medan : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Potensi Utama.
- [5] Giovanni, F. N., Survival, S., & Wulandari, W. (2023). Peran Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi: Organizational Citizenship Behavior Dan Kompetensi Terhadap Retensi Guru Sman 1 Lawang. Jurnal Economina, 2(2), 380–396. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i2.289>
- [6] Hanifa, S., & Oktafani, F. (2019). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK CENTRAL ASIA Tbk. KANTOR CABANG SUBANG. Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis, 4(2), 139–150. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v4i2.12905>
- [7] Khalimah, N., & Amruloh, D. A. G. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Karakteristik Individu Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Eins Trend Factory 2. Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen, 2(1), 38–48. <https://doi.org/10.15575/jim.v2i1.12477>
- [8] Khan, M. A., Farooqi, M. R., Ahmad, M. F., Haque, S., & Alkhuraydili, A. (2024). Influence of Compensation, Performance Feedback on Employee Retention in Indian Retail Sector. SAGE Open, 14(2), 1–15. <https://doi.org/10.1177/21582440241236615>
- [9] Komang, N., PertAngelina, C., Sharon, S., Lim, S., Lombogia, J. Y. R., & Aruan, D. A. (2020). Pengaruh Current Ratio, Debt to Equity, Perputaran Kas dan Total Asset TurnOver (TATO) Terhadap Profitabilitas pada Perusahaan Food & Beverages yang terdaftar di Bursa Efek, A. Y., Wayan, I., & Supartha, G. (2021). The effect of compensation and organizational commitment on employee satisfaction and retention. American Journal of Humanities and Social Sciences Research, 5, 333–342. [www.ajhssr.com](http://www.ajhssr.com)
- [10] Komang, N., Pramita, A., Agung, A., & Sriathi, A. (2019). ORGANISASIONAL DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP RETENSI KARYAWAN Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia Pulau Bali merupakan salah satu destinasi wisata yang ada di Indonesia . Bali yang memiliki keragaman . 8(7), 4153–4182.
- [11] lijan poltak sinambela. (2019). manajemen kinerja. pt rajagrafindo persada, depok.
- [12] Lintang, M. I. G., Lengkong, V. P. K., Walangitan, M. D. B., Sam, U., & Manado, R. (2024). M. I. G. Lintang ., V. P. K. Lengkong ., M. D. B. Walangitan PENGARUH Talent Management



**JURNAL WIDYA** This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).





- dan Organizational Comitment Terhadap Retensi Karyawan Pada PT . BUMI KARSA WILAYAH TONDANO THE INFLUENCE OF TALENT MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT. Jurnal EMBA, 12(01), 397–405.
- [13] Mardhani, K. K., & Dewi, A. S. K. (2022). Pengaruh Kompensasi komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja RSUD Bhakti Rahayu Denpasar. E-Jurnal Manajemen, 11(1), 150–169.
- [14] Murtiningsih, R. S. (2020). The Impact of Compensation, Training & Development, and Organizational Culture on Job Satisfaction and employee Retention. Indonesian Management and Accounting Research, 19(1), 33–50. <https://doi.org/10.25105/imar.v19i1.6969>.
- [15] Pandiangan, S. M. T., Sintesa, N., MM, C. P., Tarmin Abdulghani, S. T., MT, C., Ayi Muhiban, S. E., ... & Ak, M. (2024). PENGANTAR BISNIS DIGITAL. Cendikia Mulia Mandiri.
- [16] Pohan, Y. A. (2018). Pengaruh Budaya Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).
- [17] Prawira, M. F., & Marinda, V. S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Demokrasi Terhadap Retensi Karyawan. Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan, 5(7), 3102–3110.
- [18] Priyani Ani, Maryam siti, B. (2020). Edunomika – Vol. 04, No. 02, Tahun 2020. Edunomika, 04(02), 357–368.
- [19] Purba, E. M., & Pohan, Y. A. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PT. BERLIAN EKA SAKTI TANGGUH (PT. BEST). JURNAL WIDYA, 5(1), 120-134.
- [20] Saifudin, A. B., Fatihudin, D., & Mochklas, M. (2020). Dampak Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Perusahaan Logistik. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, July, 509. <https://doi.org/10.24843/eeb.2020.v09.i06.p02>
- [21] Setiawan, R., Sukri, & Latif, D. (2023). The Effect of Work Design, Work Goals, and Organizational Commitment on Employee Retention. Management Studies and Entrepreneurship Journal, 4(4), 3543–3550. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- [22] Sinaga, T. E. P., & Pohan, Y. A. (2023). PENGARUH MOTIVASI, LOYALITAS DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM MITRA MEDIKA MEDAN. JURNAL WIDYA, 4(2), 546-558.
- [23] Soenanta, A., Maruf, A., & Sariwulan, R. T. (2020). The effect of job satisfaction and organizational commitment to employee retention in a lighting company. Issues in Business Management and Economics, 8(4), 97–103.
- [24] Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif.
- [25] Sukron Djazilan, M., & Darmawan, D. (2020). The Role of Brand Image and Brand Communications on Brand Trust. Journal of Science, Technology and Society, 1(2), 1–8.
- [26] Suwaji, R., & Sabella, R. I. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Pt. Aerofood Acs Kota Surabaya. Jurnal Mitra Manajemen, 3(10), 976–990. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v3i10.290>
- [27] Tambak, S. R., Elvina, & Prayoga, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Retensi Pegawai dan Lingkungan Kerja PT. Marbau Jaya Indah Raya. Jurnal Pendidikan Tambusai, 6(2), 10484–10501.





- [28] Tambunan, L. T. (2020). Pengaruh Pengembalian Kredit Nasabah Terhadap Kinerja Keuangan Pada Koperasi Serba Usaha Soraya Kota Pakpakbarat Tahun 2014-2018. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 5(3), 116–130.
- [29] Yulian, K. D., Pardiman, & Milaningtyas, R. (2016). Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Retensi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan SunCity Festival Madiun). *Jurnal Riset Manajemen*, 13–23.
- [30] Yusuf, D. H. F. A. (2021). *Manajemen SDM*

