

PENGARUH EMPLOYE RETENSIO TERHADAP TERNOVER DI RUMAH SAKIT

by Najmah Najmah

Submission date: 07-May-2023 10:14AM (UTC+0700)

Submission ID: 2086203059

File name: 3_PENGARUH_EMPLOYE_RETENSIO_TERHADAP_TERNOVER_DI_RUMAH_SAKIT.pdf (358.73K)

Word count: 3052

Character count: 20159



Literature Review



PENGARUH EMPLOYEE RETENSIO TERHADAP TERNOVER DI RUMAH SAKIT

²⁴yanto¹, Najmah², Rizma Adlia Syakurah³

^{1,2,3} Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya Palembang, Sumatera Selatan Indonesia

ARTICLE INFORMATION

Received: Februari 01, 2023
 Revised: Maret 17, 2023
 Accepted: April 10, 2023
 Available online: Mei 05, 2023

KEYWORDS

Retensi Karyawan; Turnover; Rumah Sakit

CORRESPONDING AUTHOR

Iswanto

E-mail: isbaharu@gmail.com

ABSTRAK

Retensi karyawan merupakan proses dimana karyawan terdorong ¹²ik tetap bersama organisasi. Retensi karyawan menjadi komponen penting bagi rumah sakit, dim ¹¹ retensi karyawan yang buruk akan meningkatkan turnover karyawan. Penelitian ini menggunakan Systematic Literature Review (SLR), sebuah sintesa dari yang sistemik./jelas, komprehensif, studi literatur, dengan mengidentifikasi, menganalisis, mengevaluasi melalui metode eksplisit/pencarian. Data yang digunakan oleh beberapa jurnal nasional/dan internasional/diperoleh dari/screening dari beberapa jurnal internasional dan nasional, google scholar. Adanya pengaruh antara retensi karyawan dengan keinginan pindah di rumah sakit seperti penerapan sistem kebijakan dan peraturan di Rumah Sakit, kesempatan berprestasi serta gaji dan insentif yang diterima dan faktor-faktor yang mempengaruhi retensi kerja adalah lingkungan kerja, keamanan kerja dan organisasi tempat kerja. Peneliti memberi saran kepada rumah sakit agar memepererat hubungan antar karyawan dengan mengadakan kegiatan pertemuan secara rutin dan Meninjau kembali sistem penghargaan yang ada, dimana sistem penghargaan harus menerapkan sistem keadilan yang didasarkan atas beban kerja, pendidikan, pengalaman kerja dan prestasi karyawan.

⁹
Employee retention is a process by which employees are encouraged to remain with the organization. Employee retention is an important component for hospitals, where poor employee retention will increase employee turnover. This study uses a Systematic Literature Review (SLR), a synthesis of systemic./clear, comprehensive, literature studies, by identifying, analyzing, evaluating through explicit/search methods. The data used by several national/international journals/obtained from/screening from several international and national journals, Google Scholar. There is an influence between employee retention and the desire to move to the hospital such as the application of a system of policies and regulations at the hospital, opportunities for achievement as well as salary and incentives received and the factors that influence job retention are the work environment, job security and workplace organization. The researcher advises the hospital to strengthen relations between employees by holding regular meeting activities and reviewing the existing reward system, where the reward system must implement a fairness system based on workload, education, work experience and employee performance.

PENDAHULUAN

Unsur utama dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan untuk pencapaian tujuan berbagai sasaran organisasi ialah sumber daya manusia. Keberhasilan suatu kegiatan dalam suatu organisasi ditentukan bagaimana manusia dalam mengelolanya. Pada dasarnya tujuan setiap organisasi adalah mencapai keberhasilan dalam meningkatkan kinerja manusia/karyawan.

DOI: <http://dx.doi.org/10.35730/jk.v14i0.948>

Dengan mempertahankan kinerja manusia/karyawan yang baik maka suatu organisasi dapat mempertahankan kelangsungan perusahaan (mahardika putra dan wibawa, 2015)

Sumber daya manusia merupakan pilar utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam upaya mewujudkan visi dan misinya. Karenanya harus dipastikan sumber daya ini dikelola dengan sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal. Maka diperlukanlah sebuah pengelolaan secara sistematis

[Jurnal Kesehatan](http://dx.doi.org/10.35730/jk.v14i0.948) is licensed under [CC BY-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

© [Jurnal Kesehatan](http://dx.doi.org/10.35730/jk.v14i0.948)

31 dan terencana agar tujuan yang diinginkan dimasa sekarang dan masa depan bisa tercapai yang sering disebut sebagai manajemen sumber daya manusia. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah mengelola atau mengembangkan kompetensi personil agar mampu merealisasikan misi organisasi dalam rangka mewujudkan visi.

8 Rumah Sakit adalah salah satu dari sarana kesehatan tempat menyelenggarakan upaya kesehatan. Upaya kesehatan adalah setiap kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, bertujuan untuk mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi masyarakat (Siregar, 2003). Manajemen rumah sakit telah lama memahami bahwa para profesional di rumah sakit adalah asset utama sekaligus berpotensi menjadi masalah utama yang harus dikelola secara arif dan bijaksana. Oleh karena itu, peranan manajemen sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan rumah sakit untuk mencapai tujuannya (Soeroso, 2003).

Salah satu permasalahan bagi manajemen sumber daya manusia atau yang hampir ditemui oleh semua organisasi adalah turnover. Turnover merupakan 2 suatu kejadian di mana berpindahnya karyawan dari suatu organisasi dan biasanya merupakan pilihan terakhir. Turnover seringkali digunakan oleh karyawan untuk mendapatkan atau mencari keadaan yang lebih baik, namun hal ini dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi yang ditinggalkannya (Prihanjana, 2019).

Turnover intention atau keinginan pindah tempat kerja merupakan keinginan seseorang untuk mencari pekerja lebih baik dan meninggalkan pekerjaannya saat ini. Keinginan berpindah kerja berbeda dengan turnover akan tetapi memiliki arti yang hampir sama. Karyawan yang ingin keluar dari pekerjaannya, biasanya tidak selalu dapat terlaksana karena tidak memiliki kemampuan untuk dapat keluar dari pekerjaannya atau takut mendapatkan pekerjaan yang lebih buruk dari sebelumnya (Amelia, 2021).

Turnover intention merupakan masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan atau organisasi hal itu disebabkan oleh beberapa faktor seperti : kondisi lingkungan pekerjaan yang tidak mendukung, pelanggaran terhadap kontrak psikologis, beban kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan, dan stress kerja yang merupakan stimulan atau pendorong seorang individu untuk keluar dari perusahaan (Amri et al, 2017). Turnover atau pergantian tenaga kerja merupakan wujud nyata dari turnover intention yang memberikan dampak bagi perusahaan atau organisasi. Tingkat turnover yang tinggi merupakan salah satu ukuran yang mengindikasikan adanya masalah yang terjadi di perusahaan. Turnover intention merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari

pekerjaan lain sebagai alternative di organisasi yang berbeda (Abdullah et al, 2020).

Retensi karyawan merupakan proses dimana karyawan terdorong untuk tetap bersama organisasi (Mathis dan Jackson, 2009). Pengembangan program employee retention haruslah merupakan komponen penting bagi rumah sakit. Jika employee retention buruk, maka akan meningkatkan employee turnover yang secara negatif mempunyai dampak terhadap pelayanan kepada pelanggan, standar produksi kerja dan profitability (Dessler, 2015).

Tingginya turnover karyawan bisa di indikasikan pula sebagai akibat dari rendahnya komitmen organisasi, dapat diartikan sebagai keadaan dimana seseorang berpihak serta merasa jadi bagian sehingga terdapat keinginan bertahan diperusahaan. Turn over karyawan yang tinggi ialah gambaran dari rendahnya kesediaan karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Beberapa literatur membuktikan komitmen organisasi berdampak negatif dan signifikan terhadap turnover, artinya dengan semakin tingginya komitmen karyawan terhadap organisasi maka turnover intention atau keinginan pindah karyawan menjadi semakin rendah (Amri, Marzuki, & Riyanto, 2017; Sutanto & Gunawan, 2013).

6 Untuk menunjang hal tersebut, maka pelayanan kesehatan juga mengupayakan secara terpadu bagian pelayanan Pemeliharaan Karyawan atau Retensi karyawan/Employee Retention merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan 2 potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Pengembangan program Employee Retention haruslah merupakan komponen yang krusial bagi Perusahaan. Jika Employee Retention buruk, maka akan meningkatkan employee turnover yang secara negatif mempunyai dampak terhadap pelayanan terhadap pelanggan, standar produksi kerja dan profitability.

Secara umum, hubungan antara Employee Retention terhadap turnover dapat menurun jika Employee Retention karyawan buruk dan ada kemungkinan terdapat stagnasi karyawan jika turnover terlalu rendah (Abelson dan Baysinger, 1984 serta Glebbek dan Back, 2020). Menurut Frenchy dan felllenz (2019) Bahwa perawat dengan turnover membuat organisasi mengalami ketidakberdayaan Ketika mengetahui proses rekrutmen sumber daya manusia yang berkualitas menjadi sia-sia karena karyawan tersebut memilih bekerja ditempat lain. Apabila Turnover ini tidak disikapi dengan peningkatan employee retention dan manajemen rumah sakit yang baik hingga bisa berdampak keluarnya karyawan dari organisasi (Turnover). Bersumber pada penjelasan teori serta riset pendahuluan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan Literature Review mengenai " Pengaruh Employee Retention Terhadap Turnover di Rumah Sakit".

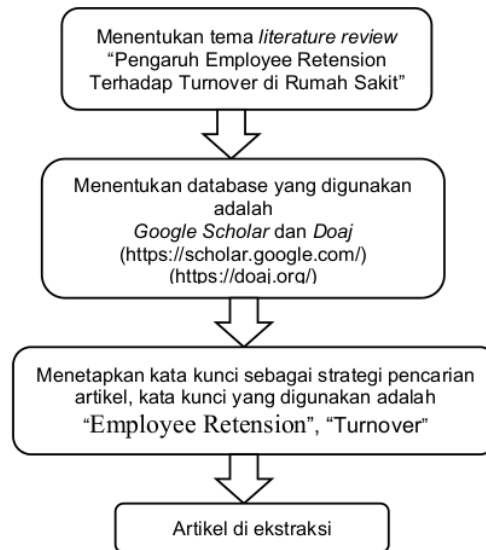
METODE

Metode yang digunakan untuk menyusun literatur review yaitu menggunakan electronic data base. Metode pencarian jurnal menggunakan google scholar. Penelitian ini ialah penelitian kepustakaan (library research), Menurut Sugiyono (2012) studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah. Penelitian literature reviews merupakan sesuatu sintesis dari studi- studi penelitian primer yang menyajikan sebuah topik tertentu dengan perumusan persoalan klinis yang khusus serta jelas, tata cara pencarian yang eksplisit serta reproduisibel, mengaitkan proses jajak kritis dalam pemilihan riset, dan mengkomunikasikan hasil serta implikasi.

Menurut Dila (2012) Kelebihan dalam menggunakan literature reviews yaitu memberikan suatu summary of evidence bagi para klinis dan pembuat keputusan yang tidak memiliki banyak waktu untuk mencari berbagai bukti primer yang jumlahnya sangat banyak dan menelaahnya satu persatu. Tujuan riset literature reviews ini adalah untuk melihat hubungan antara beban kerja terhadap keinginan pindah kerja perawat. Fokus penelitian kepustakaan adalah menemukan bermacam teori, hukum, dalil, prinsip, ataupun gagasan yang digunakan buat menganalisis serta membongkar persoalan penelitian yang diformulasikan.

Hasil penelitian memperoleh 20 artikel sumber referensi kemudian disaring dan didapatkan 12 artikel yang dianggap layak dan mewakili sebagai bahan referensi utama. Metode yang digunakan dalam pencarian yang terkait dengan Pengaruh Employee Retention Terhadap Turnover di Rumah Sakit menggunakan metode Literature Review berdasarkan artikel yang Diterbitkan dalam rentang waktu lima tahun terakhir (2017-2021), artikel menggunakan bahasa Indonesia dan bahasa Inggris serta artikel penelitian dapat diakses secara terbuka (*open access*).

Pencarian Review menggunakan metode mengumpulkan artikel, dengan cara melakukan penelusuran artikel yang telah terpublikasi pada Google Scholar dan Doaj. Penelusuran artikel yang dilakukan dengan menggunakan kata kunci "Employee Retention", "Turnover" serta juga dibandingkan dengan artikel yang berhubungan dengan topik materi dengan menganalisis dan membaca setiap sumber literatur berkenaan dengan topik materi yang sedang dibahas untuk mendapatkan berbagai informasi yang lengkap dan akurat dengan cara menyimpulkannya dari Literature Review yang ada.



18

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil jurnal yang dikumpulkan dan analisa penulis, didapatkan bahwa adanya pengaruh employee retention dengan turn over di rumah sakit. Berdasarkan data yang telah diperoleh menunjukkan bahwa kemampuan rumah sakit dalam mempertahankan karyawan untuk tidak pindah dan turnover. Hal ini berkaitan dengan tingginya kebutuhan masyarakat yang berkaitan dengan kesehatan tidak pernah terlepas dari peran tenaga medis salah satunya merupakan perawat. Untuk itu sangat penting untuk memperhatikan apakah beban kerja yang diberikan sesuai dengan jumlah tenaga yang terdapat. Berikut merupakan sebagian jurnal yang didapatkan dari hasil penelitian dapat dilihat pada halaman selanjutnya.

Menurut Mathis dan Jackson (2009), retensi karyawan merupakan proses dimana karyawan terdorong untuk tetap bersama organisasi. Retensi karyawan juga merupakan keinginan karyawan untuk bertahan pada perusahaan (Susilo, 2019). Berdasarkan penelitian Siahaan (2020), keinginan karyawan untuk tetap tinggal dalam perusahaan saat ini meliputi beberapa pernyataan yaitu karyawan yang tidak pernah berniat atau memikirkan untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini, karyawan tidak pernah memikirkan untuk mencari aktif perusahaan lain untuk pindah kerja dan karyawan merasa rugi jika berhenti dari pekerjaan saat ini.

Faktor penyebab lebih banyak karyawan yang memiliki keinginan untuk tetap bekerja kemungkinan dapat dikarenakan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan karyawan. Salah satu alasannya adalah merasa belum siap untuk meninggalkan rumah sakit karena belum adanya alternatif

2

DOI: <http://dx.doi.org/10.35730/jk.v14i0.948>

pekerjaan lain yang lebih baik dari pekerjaan saat ini. Seperti yang dikemukakan Mobley (2019), faktor ekonomi eksternal terkait ketersediaan alternatif pekerjaan mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau keluar dari pekerjaannya saat ini. Penelitian yang dilakukan oleh Suhanto (2018) juga menyebutkan bila ada kesempatan kerja di tempat lain yang lebih menarik maka karyawan akan keluar dan berpindah ke perusahaan tersebut.

Penelitian lain juga dilakukan oleh (Kwenin, 2020) pada karyawan perusahaan Vodafone Ghana yang berjudul "Relationship Between Work Environment, Career Development Opportunities and Employee Retention", menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan peluang pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap retensi karyawan. Dari hasil penelitian Hafanti dan Lubis (2019) pada karyawan Palang Merah Indonesia Provinsi Aceh dapat diketahui bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan desain tugas berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Hasil penelitian Rosalia (2018) di Rumah Sakit Ibu dan Anak Budi Kemuliaan Jakarta dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan retensi yaitu komponen organisasional dan peluang karir. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Ongalela (2017) di Rumah Sakit Santa Elisabeth Bekasi, faktor-faktor yang mempengaruhi retensi kerja adalah lingkungan kerja, keamanan kerja dan organisasi tempat kerja.

Menurut Ridlo (2019), turnover merupakan proporsi jumlah anggota organisasi yang secara sukarela dan tidak sukarela meninggalkan organisasi dalam kurun waktu tertentu dan turnover tidak boleh lebih dari 10% pertahun. Hal yang sama juga dinyatakan Roseman (1981), jika annual turnover di dalam suatu perusahaan melebihi angka 10% maka turnover di dalam perusahaan tersebut dapat dikategorikan tinggi (Widjaja, 2017). Pada tahun 2016 juga telah dilakukan penelitian di Rumah Sakit Prikasih Jakarta oleh Shefria dan Setiadi (2017) tentang kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingkat keluar masuk (turnover) karyawan yang rata-rata dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2017 adalah sebesar 30%. Dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata tingkat kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Prikasih masuk ke dalam kriteria tidak puas. Karyawan yang merasa tidak puas tersebut terkait dengan penerapan sistem kebijakan dan peraturan di Rumah Sakit Prikasih, kesempatan berprestasi serta gaji dan insentif yang diterima.

Penelitian lain yang dilakukan di Rumah Sakit Prikasih Tahun 2017 menyatakan 58,6% karyawan memiliki keinginan untuk tetap bekerja namun 41,4% karyawan menyatakan untuk tidak tetap bekerja. Hal ini dikarenakan berdasarkan hasil penelitian univariat didapatkan bahwa 29,7% karyawan menilai komponen organisasional tidak baik, 41,4% karyawan menilai tentang

rancangan pekerjaan tidak baik, 42,4% karyawan menilai tidak baik tentang penghargaan, 49,2% menilai tidak baik terhadap peluang karir, dan 68 39,1% karyawan menilai tidak baik tentang hubungan karyawan.

Hal ini sejalan dengan Mathis dan Jackson (2019) bahwa faktor-faktor yang menentukan retensi karyawan adalah komponen organisasional, rancangan pekerjaan, penghargaan, peluang karir dan hubungan karyawan. Maka dari itu, pihak manajemen Rumah Sakit Prikasih harus memperhatikan karyawan yang menyatakan tidak tetap bekerja. Dengan memiliki keinginan untuk tidak tetap bekerja maka dapat diartikan karyawan ingin keluar dari Rumah Sakit Prikasih dan hal ini tentu akan meningkatkan turnover karyawan. Dalam penelitian faktor-faktor yang berhubungan dengan retensi karyawan di Rumah Sakit Prikasih, berdasarkan hasil analisis bivariat diperoleh hasil bahwa terdapat 4 (empat) faktor yang memiliki hubungan dengan retensi karyawan di Rumah Sakit Prikasih Jakarta adalah komponen organisasional, rancangan pekerjaan, penghargaan dan hubungan karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil analisis multivariat diperoleh hasil bahwa faktor yang paling berhubungan dengan retensi karyawan adalah hubungan karyawan. Oleh karena itu, perlunya pihak manajemen Rumah Sakit Prikasih untuk lebih memperhatikan beberapa faktor yang dapat meningkatkan retensi karyawan dengan mengkaji program-program yang mendukung faktor komponen organisasional, rancangan pekerjaan, penghargaan dan terutama untuk faktor hubungan karyawan.

SIMPULAN

Adanya pengaruh antara employee retention dengan turnover di rumah sakit berdasarkan penelusuran dan *Literature Review* dari beberapa jurnal internasional dan nasional. Berdasarkan penelitian masing-masing mengatakan bahwa terdapat pengaruh antara retensi karyawan dengan keinginan pindah di rumah sakit seperti penerapan sistem kebijakan dan peraturan di Rumah Sakit, kesempatan berprestasi serta gaji dan insentif yang diterima dan faktor-faktor yang mempengaruhi retensi kerja adalah lingkungan kerja, keamanan kerja dan organisasi tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdullah R B., Musa M., Zahari H., Rahman R., Khalid. 2020, "The Effects of Teamwork towards Jobs satisfaction in Hotel Industry in Klang Valley, Malaysia", International Journal of Bussines and Behavioral Sciences, II (3), 8-19.
- [2] Abelson, M. A. 1987. Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover. Journal of Applied Psychology, 72: 382-386

- [3] Amelia, A. 2021. Pengaruh Work-to-family conflict dan familt-to-work conflict terhadap kepuasan dalam bekerja, keinginan pindah tempat kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4 No.3
- [4] Amri, U., Marzuki, A., & Riyanto, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Head Office PT. Thamrin Brothers Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 6(1), 109–128
- [5] Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- [6] Elizabeth, M. 2012. *Job Satisfaction & Employee Turnover Intention: What Does Organizational Culture have to do with It*. Columbia University.
- [7] Fendi, Z., & Susanti, F. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Belibis Pariaman. <https://doi.org/10.31227/osf.io/wumgx>
- [8] Hafanti, O., & Lubis, R. 2019. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Desain Tugas Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan Palang Merah Indonesia Provinsi Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Vol. 4, No. 1.
- [9] Kwenin, D. O. 2020. Relationship Between Work Environment, Career Development Opportunities and Employee Retention in Vodafone Ghana Limited. *Global Journal of Human Resource Management*, Vol.1, No. 4, pp. 1-9.
- [10] Mathis, R., & Jackson, J. 2019. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10)*. Jakarta: Salemba Empat.
- [11] Mobley, W. H. 2019. *Employee Turnover: Causes, Consequences and Control*. Jakarta: IPPM dan PT Pustaka Binamaan Pressindo.
- [12] Ongalela, G. 2017. *Retensi Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Bekasi Tahun 2011*. Depok: Kajian Administrasi Rumah Sakit Universitas Indonesia.
- [13] Prihanjana, I. P. 2019. Rekomendasi Menurunkan Turnover Karyawan Menggunakan Analisis Faktor Pendorong dan Penarik. *Jurnal Administrasi Kebijakan Kesehatan*, Vol. 11 No. 1.
- [14] Ridlo, I. A. 2019. *Turnover Karyawan "Kajian Literatur"*. Surabaya: PHMovement Publication
- [15] Rosad, M. N. 2018. Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Intensi Retensi Bidan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Budi Kemuliaan Tahun 2018. Depok: Kajian Administrasi Rumah Sakit Universitas Indonesia.
- [16] Shefria, A. C., & Setiadi, N. J. 2017. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Ekspektasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit Prikasih Jakarta. Jakarta: Bina Nusantara.
- [17] Siahaan, Y. F. 2020. Pengaruh Human Resources Management Practice terhadap Employee Intention to Stay pada PT Media Nusantara Informasi (SINDO). *Jurnal Manajemen*, Vol. 11, No. 2.
- [18] Siregar, J. C. 2003. *Farmasi Rumah Sakit: Teori dan Penerapan*. Jakarta: Buku Kedokteran EGC.
- [19] Soeroso, S. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit: Suatu Pendekatan Sistem*. Jakarta: EGC.
- [20] Suhanto, E. 2018. Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi di Bank Internasional Indonesia). Semarang: Universitas Diponegoro.
- [21] Susilo, A. 2019. Pengaruh Retensi Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Kinerja. *Jurnal Studia Akuntansi dan Bisnis*, 251, Vol.1, No.3.
- [22] Widjaja, D. K. 2019. Analisis Persepsi Employee Empowerment Terhadap Employee Turnover Intention di Hotel X Kupang, Nusa Tenggara. *Jurnal Manajemen Perhotelan*. Vol.4, No.2

PENGARUH EMPLOYE RETENSIO TERHADAP TERNOVER DI RUMAH SAKIT

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

13%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id Internet Source	1%
2	digilib2.unisayogya.ac.id Internet Source	1%
3	Fauziah Nurmalita Haqiqi, Okti Sri Purwanti, Arif Putra Purnama. "Pengaruh Rendam Kaki Air Hangat Dan Pemijatan Terhadap Tingkat Nyeri Tusukan Arteriovenous Fistula Pada Pasien Yang Menjalani Hemodialisa", Jurnal Kesehatan, 2020 Publication	1%
4	puslit2.petra.ac.id Internet Source	1%
5	digilib.esaunggul.ac.id Internet Source	1%
6	Murti Sumarni. "Dampak Talent Management terhadap Employee Retention pada Millenials Workforce", Akmenika: Jurnal Akuntansi dan Manajemen, 2020 Publication	1%

7	<p>Yuhendri Putra, Ega Sharifa Siregar. "PENGARUH TERAPI RENDAM AIR HANGAT TERHADAP EDEMA TUNGKAI BAWAH IBU HAMIL", Jurnal Kesehatan, 2019</p>	1 %
Publication		
8	<p>Yulia Pratiwi, Anik Swantari. "Perbandingan Penggunaan Obat Antibiotik (Amoxillin, Cefadroxil, dan Ciprofloxacin) di Puskesmas X Kabupaten Kudus", Cendekia Journal of Pharmacy, 2017</p>	1 %
Publication		
9	<p>businessdocbox.com</p>	1 %
Internet Source		
10	<p>digilib.uinkhas.ac.id</p>	1 %
Internet Source		
11	<p>journals.umkt.ac.id</p>	1 %
Internet Source		
12	<p>Ahmad Muslim, Sutinah Sutinah. "Program Retensi Perawat untuk Mengurangi Turnover Perawat Non PNS di Rumah Sakit X", Jurnal Ners dan Kebidanan (Journal of Ners and Midwifery), 2020</p>	1 %
Publication		
13	<p>Submitted to UIN Walisongo</p>	1 %
Student Paper		

14	Frederikus Feribertus Nikat, Bagoes Widjanarko, Antono Suryoputro. "IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT : LITERATUR REVIEW", Jurnal Kesmas (Kesehatan Masyarakat) Khatulistiwa, 2020 Publication	1 %
15	Submitted to Universitas Jenderal Achmad Yani Student Paper	1 %
16	prodipps.unsyiah.ac.id Internet Source	1 %
17	Submitted to Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Student Paper	1 %
18	journal.ikopin.ac.id Internet Source	1 %
19	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<1 %
20	repository.bsi.ac.id Internet Source	<1 %
21	repository.unmuha.ac.id Internet Source	<1 %
22	ar.scribd.com Internet Source	<1 %

23	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	<1 %
24	journal.aisyahuniversity.ac.id Internet Source	<1 %
25	ojs.unik-kediri.ac.id Internet Source	<1 %
26	pt.slideshare.net Internet Source	<1 %
27	repository.ung.ac.id Internet Source	<1 %
28	eprints.mercubuana-yogya.ac.id Internet Source	<1 %
29	eprints.poltekkesjogja.ac.id Internet Source	<1 %
30	jurnal.umt.ac.id Internet Source	<1 %
31	Caesya Noor Avissa, Ikhwan Hamdani, Suyud Arif. "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan di Koperasi Syariah 212 Sentul", <i>El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam</i> , 2021 Publication	<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On