



## Pengaruh Retensi Karyawan, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Perawat RSUD Dr. M. Ashari Pemalang

Febi Nur Risa<sup>1</sup>, Hermin Endratno<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Muhammadiyah Purwokerto

febinurrisa@gmail.com<sup>1</sup>

### ARTICLE INFO

#### Article History:

Received: August 30<sup>th</sup> 2022

Accepted: December 12<sup>th</sup> 2022

Published: March 3<sup>rd</sup> 2023

#### Keywords:

*Retensi Karyawan, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Keinginan Berpindah Kerja*

### ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh retensi karyawan, gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap keinginan berpindah kerja. Penelitian ini dilakukan di RSUD Dr. M. Ashari Pemalang. Jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 135 orang perawat. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan data pada penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data diperoleh dari penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa retensi karyawan, gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah kerja.

### Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen organisasi yang sangat penting. Sumber daya manusia merupakan kekuatan dan motor penggerak terpenting dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi. Oleh karena itu, penting untuk mengelola sumber daya tersebut semaksimal mungkin untuk memberikan kontribusi yang terbaik. Manajemen yang sistematis dibutuhkan untuk mencapai tujuan saat ini dan masa depan. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengelola atau mengembangkan keterampilan individu untuk membantu organisasi mencapai misinya dan mencapai visinya (Purnama & Mayliza, 2019). Berdasarkan survei yang dilakukan ICN Policy Brief (International Council Of Nurses Policy Brief) pada bulan Desember 2020 ada sekitar 20% dari National Nurses Associations (NNAs) yang di laporkan ICN terdapat peningkatan jumlah perawat yang meninggalkan pekerjaannya pada tahun 2020 dan studi dari asosiasi di seluruh dunia secara konsisten menyoroti peningkatan keinginan untuk keluar dari pekerjaan (<https://www.icn.ch>, 2020). Pergantian tenaga kerja menjadi sumber kekhawatiran ketika terjadi pada tingkat tinggi di lingkungan yang sudah kekurangan tenaga kerja tersebut (Zaheer dkk, 2019).

Peran perawat di rumah sakit sangat didukung oleh keahliannya. Sedangkan keahlian dari tenaga kerja membutuhkan pelatihan yang berkelanjutan, karena dengan keahlian yang baik, seorang perawat dapat memberikan pelayanan yang tepat dengan mengedepankan keselamatan pasien (Christiani & Ilyas, 2020). Rumah Sakit Umum Daerah Dr. M. Ashari Pemalang merupakan rumah sakit pemerintah dan badan layanan umum yang dituntut untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat (<https://rsudashari.pemalangkab.go.id>). Berdasarkan data dari RSUD Dr. M. Ashari Pemalang pada tahun 2019 hingga tahun 2021 terjadi perputaran perawat yang cukup tinggi antara perawat yang masuk ke dalam Rumah Sakit maupun perawat yang keluar dari Rumah sakit. Disebabkan karena perawat merasa tidak diberikan pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan keahlian mereka dalam menangani pasien dan perawat juga merasa kurangnya fleksibilitas waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Perawat sebagai pelaku pemberi pelayanan secara langsung kepada pasien selalu memiliki tanggungjawab untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan pasien. Perawat juga dituntut untuk mengembangkan kemampuan dan peran kepemimpinan mereka dalam melayani pasien, sehingga perawat merasa harus mengikuti pelatihan untuk dapat melayani pasien sesuai SOP (*Standar Operational Prosedur*). Selain itu, perawat mengeluhkan ketidaksesuaian kompensasi yang diberikan rumah sakit sehingga menyebabkan perawat memiliki keinginan untuk berpindah atau berhenti bekerja.

Menurut Mathis & Jackson (2011) dalam Uktutias, dkk (2021) keinginan berpindah kerja atau *turnover intention* merupakan proses pergantian karyawan yang keluar dari organisasi dengan karyawan baru. Keinginan berpindah kerja adalah kecenderungan karyawan yang secara sukarela memlih dan berhenti dari pekerjaannya (Pratiwi dkk, 2020). Meskipun baru sekedar keinginan tetapi hal ini merupakan ancaman karena kalau tidak dikelola, kepindahan karyawan dapat benar-benar terwujud (Ardianto & Bukhori 2021).

Menurut Mathis & Jackson (2011) dalam Darmika & Sriathi (2019) retensi karyawan merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang perusahaan miliki untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Tujuan retensi karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan yang dianggap memiliki kualitas tinggi oleh perusahaan selama mungkin, karena bagi perusahaan karyawan yang berkualitas merupakan aset tak berwujud yang tidak tergantikan. Apabila penerapan retensi karyawan masih buruk, maka keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan akan meningkat yang akan berdampak negatif terhadap pelayanan terhadap pelanggan, standar produksi kerja dan keuntungan organisasi (Purnama & Mayliza, 2019). Penelitian terdahulu juga menjelaskan adanya *research gap* yang mengungkapkan bahwa retensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah kerja (Purnama & Mayliza, 2019; Pratiwi dkk, 2020). Namun ada beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan retensi karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah kerja (Wulansari dkk, 2020). Faktor selanjutnya yang menyebabkan keinginan berpindah kerja adalah gaya kepemimpinan transformasional dimana pemimpin dapat memotivasi karyawan untuk bekerja secara optimal.

Menurut Yukl & Gardner (2020) Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dapat menarik moral pengikut sebagai upaya meningkatkan kesadaran mereka tentang moral dan menggerakkan sumber daya mereka untuk perubahan organisasi. Jika gaya kepemimpinan dilakukan dengan benar, maka karyawan akan merasa nyaman

dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara optimal (Irma, 2019). Penelitian terdahulu juga menjelaskan adanya *research gap* yang mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah kerja (Yani & Putri, 2017; Masta & Riyanto, 2020). Namun ada beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah kerja (Suhakim & Badrianto, 2021; Widodo & Hajar, 2021; Nurfadilah dkk, 2018) . selain retensi karyawan dan gaya kepemimpinan transformasional faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah kerja adalah kompensasi.

Kompensasi menurut Dessler (2016) termasuk segala bentuk pembayaran, berupa imbalan atau upah yang diberikan kepada karyawan sebagai hasil kerja karyawan tersebut. Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi mengapa orang bekerja pada organisasi tersebut daripada organisasi lain (Rohmawati, dkk (2017). Penelitian terdahulu juga menjelaskan adanya *research gap* yang mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah kerja (Yadewani & Wijaya, 2021; Asih, 2021; Laraswani & Lubis, 2020). Namun ada beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah kerja (Nurfadilah dkk, 2018; Ariyanti & Suartina, 2021; Rahayu & Riani, 2017; Purba & Ruslan, 2020; Zakaria & Astuty 2017). Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Purnama & Mayliza (2019) tentang “Pengaruh Employee Retention Terhadap Turnover Intention dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Lubuk Buaya Cabang Padang” dengan menghilangkan variabel Kinerja Karyawan dan digantikan dengan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi yang di ambil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rohmawati, dkk (2017) tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Intensitas Turnover Yang Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Sewing PT Maxmoda Indo Global)”.

## **Kajian Teori**

### **Keinginan Berpindah Kerja**

Menurut Mobley (2011) dalam Risambessy (2021) menyatakan keinginan bahwa berpindah kerja (*turnover intention*) adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata. Indikator keinginan berpindah kerja menurut Mobley (2011) dalam Risambessy (2021) yaitu:

- a. Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*)
- b. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)
- c. Niat untuk keluar (*intention to quit*)

### **Retensi Karyawan**

Mathis dan Jackson (2011) dalam Darmika & Sriathi (2019) menyatakan bahwa retensi karyawan adalah kemampuan yang dimiliki perusahaan dalam upaya mempertahankan karyawan potensial untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Indikator retensi karyawan menurut Mathis & Jackson (2011) dalam Purnama & Mayliza (2019) yaitu:

- a. Komponen Organisasi
- b. Peluang Karier

- c. Penghargaan
- d. Rancangan Tugas dan Pekerja
- e. Hubungan Karyawan

### Gaya Kepemimpinan Transformasional

Robbins dan Judge (2016) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk dapat melampaui kepentingan diri mereka sendiri dan pemimpin yang mampu mempengaruhi pengikutnya secara mendalam dan luar biasa. Kepemimpinan transformasional dianggap lebih efektif karena mereka dapat berperilaku kreatif. Indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Robbins (2010) dalam Senny, dkk (2018) yaitu:

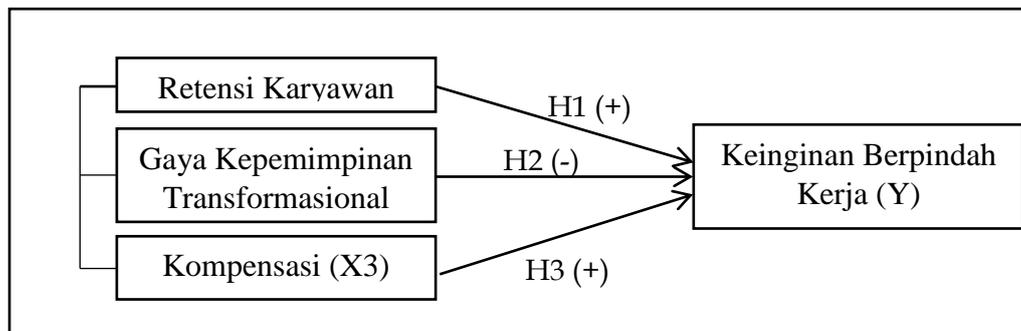
- a. Kharisma
- b. Motivasi Inspiratif
- c. Stimulasi Intelektual
- d. Perhatian yang Individual

### Kompensasi

Dessler (2016) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala bentuk pembayaran, berupa imbalan atau upah yang diberikan kepada karyawan sebagai hasil kerja karyawan tersebut. Indikator kompensasi menurut Hasibuan (2016) dalam Tamali & Munasip (2019) yaitu:

- a. Gaji
- b. Upah
- c. Insentif
- d. Tunjangan
- e. Fasilitas

Kerangka pemikirn dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada RSUD Dr. M. Ashari Pematang. Populasi penelitian ini adalah 193 perawat RSUD Dr. M. Ashari Pematang yang terdiri dari perawat PNS dan BLUD (Badan Layanan Umum Daerah). Sampel yang digunakan adalah perawat RSUD Dr. M. Ashari Pematang yang berjumlah 135 perawat (metode *purposive sampling*).

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Sumber data penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari responden melalui kuesioner yang dititipkan kepada Kepala Ruang di RSUD Dr. M. ashari Pemalang serta menggunakan skala Likert.

## Hasil dan Pembahasan

Semua data dalam penelitian ini telah valid, reliabel serta lolos uji asumsi klasik.

**Tabel 1. Response Rate**

Keterangan	Jumlah	Presentase
Jumlah kuesioner yang dibagikan	135	100%
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	-	-
Jumlah kuesioner yang kembali	135	100%
Jumlah kuesioner yang rusak	-	-
Jumah kuesioner yang masuk sampel untuk diteliti	135	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa dari 135 kuesioner yang dibagikan kepada responden, kuesioner yang kembali sebanyak 135 kuesioner (100%). Kuesioner kembali dengan keadaan baik sehingga jumlah sampel yang dapat digunakan untuk analisis adalah 135responden.

## Uji Kelayakan Model

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear beganda digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas yaitu Retensi Karyawan ( $X_1$ ), Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat Keinginan Berpindah Kerja ( $Y$ ). dengan menggunakan SPSS for windows version 20.0 didapat model regresi seperti pada Tabel 2 berikut ini:

**Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.112	.358		-3.105	.002
1 Retensi Karyawan	.488	.114	.337	4.276	.000
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.220	.101	.151	2.165	.032
Kompensasi	.476	.077	.428	6.208	.000

a. Dependent Variable: Keinginan Berpindah Kerja

Sumber: Data diolah (2022)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

$$= -1,112 + 0,488 X_1 + 0,220 X_2 + 0,476 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- $\alpha$  Nilai konstanta ( $\alpha$ ) menunjukkan nilai negatif sebesar -1,112 menyatakan bahwa apabila retensi karyawan, gaya kepemimpinan transformasional, dan kompensasi bernilai nol maka keinginan berpindah kerja tetap sebesar -1,112 satuan.
- $\beta_1$  Nilai koefisien regresi variabel retensi karyawan menunjukkan nilai positif sebesar 0,488 menyatakan bahwa setiap peningkatan retensi karyawan sebesar satu satuan maka menyebabkan retensi karyawan meningkat sebesar 0,488 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
- $\beta_2$  Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan nilai positif sebesar 0,220 menyatakan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan transformasional sebesar satu satuan maka menyebabkan gaya kepemimpinan transformasional meningkat sebesar 0,220 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
- $\beta_3$  Nilai koefisien regresi variabel kompensasi menunjukkan nilai positif sebesar 0,476 menyatakan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar satu satuan maka menyebabkan kompensasi meningkat sebesar 0,476 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
- e Standar kesalahan (error)

Dari hasil diatas pengaruh yang paling dominan yaitu variabel retensi karyawan dengan nilai 0,488, berikutnya variabel kompensasi dengan nilai 0,476, berikutnya variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan nilai 0,220.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model untuk menerangkan perubahan variabel dependen. Berikut ini hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 <sup>a</sup>	.623	.614	.34544

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Retensi Karyawan

Sumber: Data diolah (2022)

Dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square dari model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini adalah sebesar 0,614 yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (retensi karyawan, gaya kepemimpinan transformasional, dan kompensasi) dalam menjelaskan variabel dependen (keinginan berpindah kerja) adalah sebesar 61,4%, sisanya sebesar 38,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Uji F (*Goodness Of Fit*)

Uji F digunakan untuk menguji ketepatan atau kecocokan model. Uji F disebut sebagai uji yang digunakan untuk menguji apakah variabel bebas mampu menjelaskan perubahan nilai variabel terikat. Berikut ini hasil uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji F (*Goodness of Fit*)**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.792	3	8.597	72.046	.000 <sup>b</sup>
	Residual	15.632	131	.119		
	Total	41.424	134			

a. Dependent Variable: Keinginan Berpindah Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Retensi Karyawan

Sumber: Data diolah (2022)

Dari tabel 4 ANOVA dapat dilihat nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  adalah  $72,046 > 2,67$  dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansinya adalah  $0,000 < 0,05$  maka model regresi dapat dinyatakan telah memenuhi uji kelayakan model (*goodness of fit*).

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 5. Hasil Uji t**

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.
Retensi Karyawan (X1)	4,276	1,656	0,000
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)	2,165	1,656	0,032
Kompensasi (X3)	6,208	1,656	0,000

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji t, variabel retensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah kerja atau dapat diartikan bahwa hipotesis (H1) diterima. Variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah kerja atau dapat diartikan bahwa hipotesis (H2) ditolak. Dan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah kerja atau dapat diartikan bahwa hipotesis (H3) diterima.

### Pembahasan

#### Pengaruh Retensi Karyawan Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Perawat

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama secara parsial diperoleh hasil bahwa retensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah kerja perawat. Hasil ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Hasil ini menunjukkan bahwa retensi karyawan yang ada di RSUD Dr. M. Ashari Pematang sudah baik dan perawat memiliki keterikatan terhadap rumah sakit dengan segala bentuk pemeliharaan karyawan yang telah diberikan oleh rumah sakit, maka retensi karyawan dapat menurunkan tingkat keinginan berpindah kerja perawat. Sejalan dengan teori *job embeddedness* yang menjelaskan bahwa hubungan antara karyawan dan organisasi menentukan apakah karyawan akan meninggalkan posisinya atau tetap di organisasi. Teori ini juga telah diperkenalkan sebagai teori yang menjelaskan mengapa karyawan bertahan

dalam organisasi karena dipengaruhi oleh faktor-faktor dalam organisasi sehingga mengakibatkan individu tetap loyal dan tetap bekerja dalam organisasi. (Holtom & Darabi, 2018 dalam Vera Violetta, 2020)

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan berpindah Kerja Perawat**

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua secara parsial diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah kerja perawat. Hasil ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung  $2,165 > 1,656$  dan nilai signifikan  $0,032 < 0,05$ .

Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang ada di RSUD Dr. M. ashari Pemalang sudah baik dan perawat merasa didukung dan termotivasi dengan gaya kepemimpinan dari pemimpinnya, maka gaya kepemimpinan transformasional dapat menurunkan tingkat keinginan berpindah kerja perawat. Sejalan dengan teori LMX (*Leader-Member Exchange*) yang menyatakan bahwa sikap dan perilaku karyawan dalam konteks pekerjaan tergantung baik buruknya hubungan yang terjalin antara pemimpin dan bawahan. Hubungan pemimpin dan bawahan yang berkualitas tinggi atau *in-group* akan menimbulkan rasa percaya, dukungan dan rasa hormat serta motivasi. (Robbins dan Judge, 2016).

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Perawat**

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga secara parsial diperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah kerja perawat. Hasil ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung  $6,208 > 1,656$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .

Hasil ini menunjukkan bahwa apabila kompensasi yang ada di RSUD Dr. M. Ashari Pemalang sudah diterapkan dengan baik, dan perawat merasa puas dengan kompensasi yang diberikan sebagai imbalan atas kinerjanya, maka kompensasi dapat menurunkan keinginan perawat untuk meninggalkan rumah sakit, sehingga dapat disimpulkan kompensasi berperan dalam menentukan keinginan berpindah perawat. Sejalan teori *vroom's expectancy* atau teori kompensasi model ekspektasi vroom, yang didasarkan pada asumsi bahwa manusia merupakan makhluk rasional dan berusaha untuk memaksimalkan gajinya, pendekatan ini mengarah pada motivasi untuk bekerja sangat dipengaruhi oleh persepsi individu, bahwa perilaku tertentu pasti akan mengarah pada hasil dari perilaku tersebut. Oleh karena itu, penting untuk dicatat bahwa karyawan yang merasa di beri kompensasi dengan baik akan bekerja dengan keras untuk menerima kompensasi yang lebih tinggi lagi. (Odunlami, I. B., & Matthew, A. O. (2014) dalam Vera Violetta, (2020)).

## **Penutup dan Saran**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian, pembahasan dan analisa data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1.)Retensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah kerja perawat RSUD Dr. M. Ashari Pemalang; 2.) Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah kerja perawat RSUD Dr. M. Ashari Pemalang; 3.)Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah kerja perawat RSUD Dr. M. Ashari Pemalang.

### **Keterbatasan**

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 135 responden, sehingga tidak menutup kemungkinan akan diperoleh hasil berbeda jika menggunakan sampel yang lebih banyak.

Kuesioner tidak bisa dibagikan secara langsung kepada responden. Dikarenakan sibuknya pekerjaan perawat pada rumah sakit, sehingga peneliti tidak bisa mengeksplor lebih jauh tentang pendapat responden terhadap setiap jawaban dari pernyataan kuesioner yang dibagikan.

### **Saran Penelitian**

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian yang telah dibahas diatas maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: 1). Diharapkan bagi RSUD Dr. M. Ashari Pemalang dalam mempertahankan perawatnya untuk tidak meninggalkan rumah sakit dapat memberikan pemeliharaan yang tepat, gaya kepemimpinan yang baik serta kompensasi yang sesuai. 2). Penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan variabel lain yang dianggap dapat mempengaruhi keinginan berpindah kerja perawat.

### **Referensi**

- Ardianto, R., & Bukhori, M. (2021). Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(01), 89-98.
- Christiani, L., & Ilyas, J. (2020). Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Turnover Perawat di Rumah Sakit Awal Bros Batam Tahun 2017. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 4(3).
- Darmika, N. K. A. P., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier, Komitmen Organisasional dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4153-4182.
- Dessler, G., & Chhinzer, N. (2016). *Human Resources Management in Canada*, (13th edition). Canda: Pearson.
- Irma, S. O. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Pertama Logistics Service. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 7(2).
- Pratiwi, W. N., Komariah, K., & Jhoansyah, D. (2020). Turnover Intention Berdasarkan Retensi Karyawan dan Insentif. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 2(1), 313-324.
- Purnama, D. R., & Mayliza, R. (2019). Pengaruh Employee Retention Terhadap Turnover Intention dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Lubuk Buaya Cabang Padang. OSF Preprints. <https://doi.org/10.31219/osf.io/h2jqp>
- Risambessy, A. (2021). Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi: Studi Kasus pada Alfa Midi di Kota Ambon. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(10), 66-83.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi*, (Edisi 16). Jakarta : Salemba Empat.

- Rohmawati, I., Yulianeu, Y., Wulan, H. S., & Paramita, P. D. (2017). pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap intensitas turnover yang dimediasi kepuasan kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Sewing PT Maxmoda Indo Global). *Journal of Management*, 3(3).
- Senny, M., Wijayaningsih, L., & Kurniawan, M. (2018). Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen PAUD di Kecamatan Sidorejo Salatiga. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 8(2), 197-209.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55-68.
- Uktutias, S. A. M., Masyfufah, L., & Iswati, S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. *Jurnal Kesehatan*, 9(1), 15-20.
- Violetta, V., & Edalmen, E. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(4), 1086-1095.
- Yukl, G. A., & Gardner, W. L. (2020). *Leadership In Organization*, (9th edition). USA: Pearson.
- Zaheer, S., Ginsburg, L., Wong, H. J., Thomson, K., Bain, L., & Wulffhart, Z. (2019). Turnover intention of hospital staff in Ontario, Canada: Exploring the role of frontline supervisors, teamwork, and mindful organizing. *Human resources for health*, 17(1), 1-9.