

Pengaruh Retensi Dan Status Karyawan Terhadap Turnover Intention Di Klinik Pratama Tabita Gunungsitoli

Elfi Hasrat Wati Laoli¹ *, Eliagus Telaumbanua², Delipiter Lase³, Heseziduhu Lase⁴
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi intensi turnover di kalangan karyawan Klinik Pratama Tabita di Kota Gunungsitoli. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh dengan melibatkan seluruh populasi yang terdiri dari 40 orang responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang mencakup pertanyaan tertutup, observasi langsung, dan dokumentasi yang mendukung. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan program SPSS, dengan penerapan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov untuk memastikan distribusi data yang normal, dan uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha untuk menilai konsistensi internal alat ukur. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, lebih besar dari 0,05, yang menandakan tidak adanya penyimpangan signifikan dari distribusi normal. Sementara itu, hasil analisis korelasi menunjukkan hubungan yang cukup antara status karyawan dan intensi turnover, dengan koefisien korelasi sebesar 0,483, berada pada rentang 0,40-0,599. Temuan ini menekankan pentingnya peran status karyawan dalam mempengaruhi keputusan mereka untuk tetap atau meninggalkan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian ini, manajemen diharapkan dapat menerapkan kebijakan yang berfokus pada peningkatan status karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sebagai upaya untuk mengurangi intensi turnover dan meningkatkan retensi karyawan di Klinik Pratama Tabita.

Kata Kunci: *Retensi, Status Karyawan, Intensi Turnover, Kebijakan Manajemen.*

Abstract

This study aims to identify factors that affect turnover intention among employees of Tabita Pratama Clinic in Gunungsitoli City. This study uses a saturated sampling method involving the entire population consisting of 40 respondents. The data collection technique was carried out through questionnaires that included closed-ended questions, direct observations, and supporting documentation. The collected data was analyzed using the SPSS program, with the application of the Kolmogorov-Smirnov normality test to ensure normal data distribution, and the reliability test using Cronbach's Alpha method to assess the internal consistency of the measuring instrument. The results of the normality test showed that the residual data was normally distributed with Asymp values. Sig. (2-tailed) is 0.200, greater than 0.05, which indicates no significant deviation from the normal distribution. Meanwhile, the results of the correlation analysis showed a sufficient relationship between employee status and turnover intention, with a correlation coefficient of 0.483, in the range of 0.40-0.599. These findings emphasize the importance of the role of employee status in influencing their decision to stay or leave the organization. Based on the results of this study, management is expected to implement policies that focus on improving employee status and creating a supportive work environment, as an effort to reduce turnover intentions and increase employee retention at Tabita Pratama Clinic.

Keywords: *Retention, Employee Status, Turnover Importance, Management Policies.*

PENDAHULUAN

Pentingnya retensi, mencatat bahwa organisasi perlu fokus pada memberikan kepuasan kerja untuk menjaga loyalitas dan produktivitas karyawan. Suwaji (2019) menyarankan bahwa perusahaan harus menerapkan strategi yang memotivasi karyawan, seperti sistem self-reward yang inovatif, untuk meningkatkan moral, disiplin, dan kreativitas. Perusahaan harus memastikan bahwa hak-hak karyawan dihormati untuk meminimalkan risiko pengunduran diri. Strategi retensi yang efektif ditandai dengan komitmen organisasi dan loyalitas karyawan, yang mendukung kinerja perusahaan, meskipun studi oleh Cahyani et al. (2020) dan Novita et al. (2016) menunjukkan hasil yang beragam pada dampak loyalitas terhadap kinerja.

Praktik terbaik untuk meningkatkan retensi karyawan di bidang manufaktur, yang dapat disesuaikan dengan sektor lain. Ini termasuk menciptakan proses orientasi yang menyambut karyawan baru dan menumbuhkan budaya pengakuan dan peluang pengembangan (Agyeman & Ponniah, 2014; Khalid & Nawab, 2018; Awolusi & Jayakody, 2021). Mengakui upaya karyawan dapat berkisar dari umpan balik positif sederhana hingga program penghargaan yang komprehensif. Peluang pelatihan berkelanjutan sangat penting, karena membantu karyawan baru berintegrasi dan tampil percaya diri dalam peran mereka (Aini et al., 2022).

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

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

Salah satu indikator yang berperan penting untuk mengukur retensi karyawan dan stabilitas organisasi ialah turnover intention atau yang biasa disebut dengan niat berpindah kerja. Tingkat turnover intention yang tinggi dapat menyebabkan berbagai dampak negatif bagi organisasi, seperti biaya pelatihan dan penggantian karyawan baru, penurunan produktivitas, penurunan kepuasan pelanggan, dan hilangnya pengetahuan dan pengalaman karyawan yang meninggalkan organisasi. Selain itu, kepuasan kerja karyawan dapat diukur dengan tingkat turnover intention. Perasaan tidak puas karyawan terhadap pekerjaan atau lingkungan kerja memunculkan tingginya turnover intention. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat turnover intention dapat membantu organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Perhatian pada turnover intention juga sangat penting dalam konteks persaingan global saat ini (Arifin et al., 2022). Organisasi yang berhasil menarik dan mempertahankan karyawan berkualitas

Pengaruh Retensi Dan Status Karyawan Terhadap Turnover Intention.....

cenderung lebih sukses dalam mencapai tujuan bisnis dan memenuhi tuntutan pelanggan.

Pengamatan awal di Klinik Pratama Tabita mengungkapkan seringnya pergantian karyawan, seringkali karena karyawan pergi untuk posisi tetap atau setelah menikah. Wawasan ini mengarah pada penelitian yang berfokus pada pengaruh retensi dan status karyawan terhadap niat pergantian karyawan. Studi ini bertujuan untuk membahas apakah strategi retensi dan status karyawan memengaruhi niat pergantian secara individu atau bersamaan di klinik.

Ruang lingkup penelitian ini terbatas pada memeriksa pengaruh retensi dan status karyawan terhadap niat turnover di Klinik Pratama Tabita. Ini membahas pertanyaan penelitian spesifik tentang dampak faktor-faktor ini pada niat pergantian, baik secara individu maupun dalam kombinasi. Tujuan penelitian selaras dengan pertanyaan-pertanyaan ini, berusaha untuk memahami efek retensi dan status karyawan pada niat pergantian di klinik.

Gambaran komprehensif tentang pergantian dan retensi karyawan, dengan fokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi fenomena ini dalam organisasi. Pergantian didefinisikan sebagai keluarnya karyawan dari suatu organisasi, yang dapat mengganggu operasi dan meningkatkan biaya. Hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk ketidakpuasan kerja, kurangnya pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang buruk. Tingkat pergantian yang tinggi dapat menyebabkan ketidakstabilan dan peningkatan biaya sumber daya manusia, sehingga penting bagi organisasi untuk memahami dan mengelola niat pergantian secara efektif.

Niat pergantian mengacu pada keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini, seringkali karena ketidakpuasan atau mengejar peluang yang lebih baik. Niat ini dapat didorong oleh faktor-faktor seperti kompensasi yang tidak memadai, kurangnya kemajuan karir, dan budaya organisasi yang buruk. Niat pergantian yang tinggi dapat berdampak negatif pada organisasi dengan meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan serta mengurangi produktivitas. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap niat turnover sangat penting untuk meningkatkan retensi karyawan dan stabilitas organisasi.

Status karyawan, yang dikategorikan sebagai kontrak atau permanen, memainkan peran penting dalam niat pergantian karyawan. Karyawan kontrak sering menghadapi ketidakamanan kerja dan kurangnya tunjangan, yang mengarah pada niat turnover yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan tetap yang menikmati stabilitas pekerjaan dan tunjangan komprehensif. Organisasi harus mempertimbangkan status karyawan saat mengembangkan strategi retensi untuk memastikan kepuasan kerja dan loyalitas di antara semua karyawan.

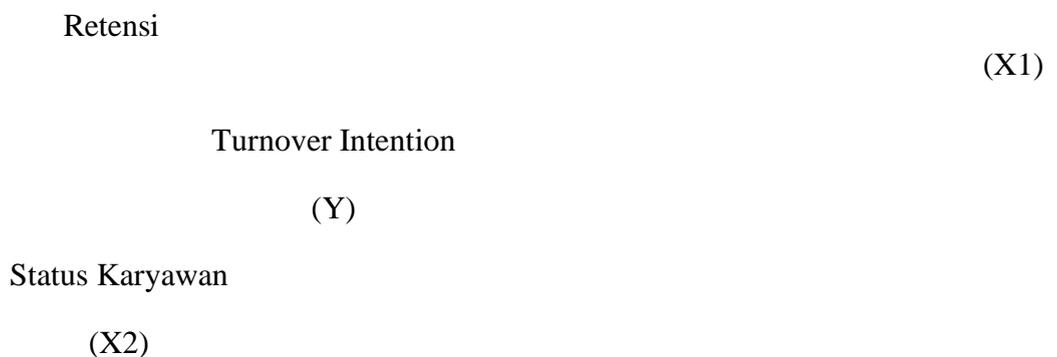
Strategi retensi sangat penting untuk mempertahankan tenaga kerja yang stabil dan mencapai tujuan organisasi. Retensi yang efektif melibatkan penawaran gaji yang kompetitif, peluang pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang mendukung. Organisasi yang berinvestasi di bidang ini lebih mungkin untuk mempertahankan talenta terbaik dan mendapatkan keunggulan kompetitif. Retensi terkait erat dengan omset, dengan tingkat retensi yang tinggi menunjukkan omset yang rendah dan sebaliknya.

Literatur mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi retensi karyawan, termasuk budaya organisasi, peluang karir, dan penghargaan. Budaya organisasi positif yang menghargai kontribusi karyawan dapat meningkatkan retensi secara signifikan. Menyediakan jalur karier yang jelas dan kompensasi yang kompetitif adalah komponen

Pengaruh Retensi Dan Status Karyawan Terhadap Turnover Intention.....

penting dari strategi retensi yang efektif. Organisasi yang berhasil menerapkan strategi ini dapat mempertahankan tenaga kerja yang termotivasi dan produktif.

Pentingnya menyelaraskan strategi retensi dengan tujuan organisasi dan kebutuhan karyawan. Mempertahankan karyawan berkinerja tinggi membantu organisasi mencapai tujuan mereka, mengurangi biaya rekrutmen, dan menumbuhkan lingkungan kerja yang positif. Dengan memahami dan mengatasi faktor-faktor yang memengaruhi pergantian dan retensi, organisasi dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya mengarah pada kesuksesan jangka panjang.



Sumber : Olahan Peneliti (2024).

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

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

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

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

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

METODOLOGI

Menurut Sugiyono (2019:2), metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode Penelitian berhubungan erat dengan procedure, teknik, alat serta desain penelitian yang digunakan. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

1. Variabel bebas/independent: Retensi (X1) dan status karyawan (X2) Variabel bebas adalah variabel yang bisa memberikan pengaruh atau perubahan sehingga menimbulkan variabel terikat, baik yang berpengaruh positif atau negatif.

2. Variabel terikat/dependent: Variabel terikat atau dependent variable merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah turnover intention (Y).

Dalam penelitian ini, populasi didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari. Populasi yang menjadi fokus penelitian adalah karyawan Klinik Pratama Tabita di Kota Gunungsitoli, yang berjumlah 40 orang.

Untuk menentukan sampel, peneliti menggunakan metode sampling jenuh atau total sampling, di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode ini sering diterapkan ketika jumlah populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 100 orang. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, seluruh karyawan Klinik Pratama Tabita yang berjumlah 40 orang dijadikan sebagai responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

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

Rangkuman Karakteristik Responden

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin dari total 40 responden, 14 orang (35%) adalah laki-laki dan 26 orang (65%) adalah perempuan. Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan, yang dapat mempengaruhi perspektif dalam penelitian. Karakteristik Berdasarkan Usia responden berusia antara 20 hingga 50 tahun. Kelompok usia 36-40 tahun merupakan yang terbesar dengan 10 orang (25%), diikuti oleh usia 26-30 tahun (20%) dan 31-35 tahun (17,5%). Usia 41-45 tahun menyumbang 15%, sedangkan usia 20-25 tahun dan 46-50 tahun masing-masing memiliki 12,5% dan 10%. Distribusi ini menunjukkan variasi usia yang relatif merata.

Karakteristik Berdasarkan Status Karyawan 36 orang (90%) dari responden adalah karyawan kontrak, sedangkan hanya 4 orang (10%) yang merupakan karyawan tetap. Ini mencerminkan dominasi karyawan kontrak dalam populasi yang diteliti.

Karakteristik Berdasarkan Pendidikan mayoritas responden memiliki pendidikan D-3 (30%), diikuti oleh Dokter Umum (27,5%) dan S-1 (25%). Pendidikan SMA merupakan yang terendah dengan 7 orang (17,5%). Distribusi ini memberikan gambaran tentang latar belakang pendidikan responden.

Karakteristik Berdasarkan Jabatan terbanyak diisi oleh Dokter Jaga (27,5%) dan Perawat (25%). Jabatan lainnya seperti Farmasi (12,5%) dan Rekam Medik (10%) juga terwakili,

Pengaruh Retensi Dan Status Karyawan Terhadap Turnover Intention.....

sementara jabatan seperti Pimpinan, Sekretaris, dan lainnya masing-masing memiliki jumlah yang lebih sedikit. Total responden mencapai 40 orang, mencerminkan variasi peran dalam lingkungan kerja.

Rangkuman ini memberikan gambaran menyeluruh tentang karakteristik responden dalam penelitian, mencakup aspek jenis kelamin, usia, status karyawan, pendidikan, dan jabatan.

Tabel 1 Validitas Variabel Retensi

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,788	0,312	Valid
2	0,757	0,312	Valid
3	0,847	0,312	Valid
4	0,796	0,312	Valid
5	0,742	0,312	Valid
6	0,781	0,312	Valid
7	0,725	0,312	Valid
8	0,781	0,312	Valid
9	0,741	0,312	Valid

Sumber: diolah dari data primer melalui spss satatistic26, 2024

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam kuisiонер untuk variabel Retensi dinyatakan valid, karena dari semua item pertanyaan mempunyai nilai *Pearson Correlation* (rhitung) lebih besar dari rtabel (0,312).

Tabel 2 Validitas Variabel Status Karyawan

Item	r hitung	r table	Keterangan
1	0,717	0,312	Valid
2	0,830	0,312	Valid
3	0,755	0,312	Valid
4	0,657	0,312	Valid
5	0,902	0,312	Valid
6	0,493	0,312	Valid
7	0,715	0,312	Valid
8	0,771	0,312	Valid
9	0,636	0,312	Valid
10	0,689	0,312	Valid
11	0,733	0,312	Valid
12	0,406	0,312	Valid

Sumber: diolah dari data primer melalui spss satatistic26, 2024

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam kuisioner untuk variabel Status Karyawan dinyatakan valid, karena dari semua item pertanyaan mempunyai nilai *Pearson Correlation* (rhitung) lebih besar dari rtabel (0,312).

Tabel 3 Validitas Variabel Turnover Intention

Pengaruh Retensi Dan Status Karyawan Terhadap Turnover Intention.....

Item	r hitung	r table	Keterangan
1	0,842	0,312	Valid
2	0,824	0,312	Valid
3	0,793	0,312	Valid
4	0,846	0,312	Valid
5	0,906	0,312	Valid
6	0,660	0,312	Valid
7	0,787	0,312	Valid
8	0,836	0,312	Valid
9	0,592	0,312	Valid

Sumber: diolah dari data primer melalui spss satatistic26, 2024

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam kuisioner untuk variabel Turnover Intention dinyatakan valid, karena dari semua item pertanyaan mempunyai nilai *Pearson Correlation* (rhitung) lebih besar dari rtabel (0,312).

Tabel 4, Reliabilitas Variabel Retensi, Status Karyawan dan Turnover Intention

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item
Retensi	0,914	9
Status Karyawan	0,895	12
Turnover Intention	0,916	9

Sumber: diolah dari data primer melalui spss satatistic26, 2024

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

Tabel 5, Retensi (Variabel X₁) terhadap Turnover Intension (Variabel Y)

		Correlations	
		Turnover Intension	Status Karyawan
Retensi	Pearson Correlation	1	.534**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	40	40

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

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

Sumber: diolah dari data primer melalui spss satatistic26, 2024

Berdasarkan tabel 5 nilai koefisien kolerasi Retensi sebesar 0.534 berdasarkan pedoman nilai interpretasi kolerasi nilai berada pada rentang 0,40-0,599 yang berarti

Pengaruh Retensi Dan Status Karyawan Terhadap Turnover Intention.....

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

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

Tabel 6. Status Karyawan (Variabel X₂) terhadap *Turnover Intention* (Variabel Y)
Correlations

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

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

Sumber: diolah dari data primer melalui spss satatistic26, 2024

Berdasarkan tabel 6 nilai koefisien kolerasi Status Karyawan sebesar 0.483 berdasarkan pedoman nilai interpretasi kolerasi nilai berada pada rentang 0,40-0,599 yang berarti tingkat hubungan Status Karyawan terhadap *Turnover Intention* termasuk pada tingkat hubungan yang cukup.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

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

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

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: diolah dari data primer melalui spss satatistic26, 2024

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

Tabel 8. Uji Linear Berganda

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

YUME : Journal of Management, 7(3), 2024 | 956

Pengaruh Retensi Dan Status Karyawan Terhadap Turnover Intention.....

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: diolah dari data primer melalui spss satatistic26, 2024

Berdasarkan tabel diatas maka dapa di simpulakn bahwa:

$$Y = a + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot X_2$$

$$= 15.311 + 0.410 \cdot x_1 + 0.426 \cdot X_2$$

Interprestasinya adalah:

Nilai a Sebesar 15.311 merupakan Konstanta atau keadaan saat variabel Retensi belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel Retensi (x_1) dan Variabel Status Karyawan (X_2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel *Turnover Intention* tidak mengalami perubahan. $-b_1$ (nilai regresi linear x_1) sebesar 0.410, menunjukkan bahwa variabel Retensi mempunyai pengaruh yang positif terhadap *Tunover Intention* yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Retensi maka akan mempengaruhi *Tunover Intention* sebesar 0,0410, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini. $-b_2$ (Nilai Regerse Linear x_2) sebesar 0.426 menunjukkan bahwa variabel Status Karyawan mempunyai berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Status Karyawan maka akan mempengaruhi *Turnover Intention* Sebesar 0.426 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 9. Pengaruh Retensi terhadap Turnovet Intention

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

a. Predictors: (Constant), Retensi

Sumber: diolah dari data primer melalui spss satatistic26, 2024

Diketahui bahwa nilai R Square sebesar, 0,044 atau 44% yang mana menunjukkan bahwa variabel Retensi atau X_1 mempunyai pengaruh kuat terhadap *Tunover Intention* atau Y sebesar 0,44 atau 44 %.

Tabel 10. Pengaruh Status Karyawan Terhadap Turnover Intention

Model Summary

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

a. Predictors: (Constant), Status Karyawan

Sumber: diolah dari data primer melalui spss satatistic26, 2024

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

Tabel 11. Uji T

Coefficients^a

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

a.

Dependent Variable: Status Karyawan

Sumber: diolah dari data primer melalui spss satatistic26, 2024

Berdasarkan tabel diatas maka interprestasinya adalah:

1. Pengaruh variabel Retensi X1 terhadap variabel Turnover Intention Y

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

2. Pengaruh variabel Status Karyawan X2 terhadap variabel *Turnover Intention* Y

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

Tebel 12. Uji F

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

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

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

Sumber: diolah dari data primer melalui *spss satatistic26*, 2024

Berdasarkan tabel diatas maka dapat di simpulkan bahwa :

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

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

Pembahsannya Pengaruh Retensi terhadap Turnover Intention di Klinik Pratama Tabita Gunungsitoli.

Dalam manajemen sumber daya manusia, retensi pegawai merupakan salah satu aspek penting yang mempengaruhi turnover intention atau niat untuk berpindah kerja.

YUME : Journal of Management, 7(3), 2024 | 958

Pengaruh Retensi Dan Status Karyawan Terhadap Turnover Intention.....

Di Klinik Pratama Tabita Kota Gunungsitoli, upaya retensi yang efektif dapat memainkan peran kunci dalam mengurangi turnover intention di kalangan pegawai. Retensi pegawai mencakup berbagai strategi dan kebijakan yang dirancang untuk mempertahankan tenaga kerja berkualitas dengan cara meningkatkan kepuasan dan komitmen mereka terhadap organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang merasa dihargai dan mendapatkan dukungan yang memadai cenderung memiliki niat yang lebih rendah untuk meninggalkan pekerjaan mereka (Huselid, 2019).

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

Sebaliknya, kurangnya perhatian terhadap kebutuhan pegawai dan absennya kesempatan untuk pengembangan dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, yang merupakan faktor utama penyebab turnover intention. Klinik Pratama Tabita perlu mengidentifikasi dan mengatasi isu-isu ini dengan serius untuk mencegah terjadinya

perputaran pegawai yang tinggi. Penelitian oleh Mobley (2017) mengungkapkan bahwa ketidakpuasan kerja dan kurangnya dukungan dari manajemen adalah prediktor utama dari niat untuk berpindah kerja. Dengan memperbaiki faktor-faktor ini dan menerapkan strategi retensi yang tepat, klinik dapat memperkecil kemungkinan pegawainya untuk meninggalkan organisasi.

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

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

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

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

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

terikat karena mereka memiliki peluang lebih besar untuk pengembangan karier dan kestabilan pekerjaan, yang dapat mengurangi turnover intention.

Sebaliknya, karyawan dengan status kontrak sering kali menghadapi ketidakpastian terkait masa depan pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan rasa tidak aman dan niat untuk mencari peluang lain. Teori Social Exchange yang dikembangkan oleh Blau (2016) menjelaskan bahwa hubungan timbal balik antara karyawan dan organisasi mempengaruhi tingkat kepuasan dan komitmen. Karyawan yang merasa bahwa mereka tidak mendapatkan imbalan yang sepadan dengan usaha mereka atau yang menghadapi ketidakstabilan pekerjaan cenderung memiliki niat yang lebih tinggi untuk meninggalkan organisasi.

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

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

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

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

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

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

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

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

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di Klinik Pratama Gunungsitoli, beberapa hal dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Retensi, Status Karyawan, dan Turnover Intention terbukti valid dan reliabel, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai Pearson Correlation dan Cronbach's Alpha yang memenuhi kriteria. Analisis menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara retensi pegawai dan niat untuk berpindah kerja, dengan koefisien korelasi yang menunjukkan bahwa semakin tinggi retensi, semakin rendah kecenderungan pegawai untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Demikian pula, status karyawan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention, di mana karyawan dengan status yang lebih jelas dan stabil menunjukkan niat berpindah kerja yang lebih rendah.
2. Selain pengaruh individual, variabel Retensi dan Status Karyawan secara bersama-sama juga mempengaruhi Turnover Intention. Hal ini diperkuat oleh hasil uji F yang menunjukkan bahwa kombinasi kedua variabel ini dapat menjelaskan 39,9% variasi dalam Turnover Intention, yang menunjukkan pentingnya kedua variabel ini dalam mempengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan mereka. Sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, menunjukkan kompleksitas faktor-faktor yang memengaruhi Turnover Intention.
3. Dari perspektif manajerial, hasil ini mengimplikasikan bahwa Klinik Pratama Tabita perlu mengembangkan strategi retensi yang lebih efektif dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan kesempatan pengembangan karier yang jelas. Selain itu, kejelasan status karyawan dan kebijakan yang inklusif perlu diimplementasikan untuk meningkatkan stabilitas dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan mengurangi Turnover Intention. Dengan demikian, upaya ini diharapkan dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan mengurangi tingkat pergantian karyawan yang merugikan.

Referensi :

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

- Herlambang, M. R. (2022). Turnover Karyawan Ditinjau Dari Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Di Pt Eco Smart Garment Indonesia. *Turnover Karyawan Ditinjau Dari Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Di Pt Eco Smart Garment Indonesia*.
- Imran, B., Mariam, S., Aryani, F., & Ramli, A. H. (2020). Job Stress, Job Satisfaction and Turnover Intention In International Conference on Management, Accounting, and Economy (ICMAE). 290-292.
- Joiwi, J. (2021). Pengaruh Gaji Dan Status Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Citra Buana Batam Industri (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Kasmir. (2018). Pengaruh dan Jenis-jenis Turnover Intention. *Jurnal Progresif Manajemen Bisnis (Jipmb)*, 3(2013), 82-94.
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 213.
- Mathis, R. & Jackson, J. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Salemba Utama.
- Melayu SP, Hasibuan.2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Novita, Sunuharjo, B. S., & Ika Ruhana. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 34(1), 38-46.
- Nurhidayati. (2016). Faktor-faktor yang Berhubungan Dengan Retensi Karyawan Di Rumah Sakit Prikasih Jakarta.
- Rita, P. (2018). Pengaruh Persepsi Tentang Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Honorer Di Rumah Sakit Tk. Iv Madiun.
- Siregar, Syofian. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif: dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia - Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: ANDI
- Suswati, E. (2020). the Influence of Work Stress on Turnover Intention: Employee Performance As Mediator in Casual-Dining Restaurant. *J. Apl. Manaj.* 18, 391-399. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.02.20>
- Suwaji, R. &. (2019). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap Retensi karyawan PT. Aerofood ACS Kota Surabaya. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(10),976.

Pengaruh Retensi Dan Status Karyawan Terhadap Turnover Intention.....

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

