

## **Pengaruh *Self Motivation* dan Lingkungan Kerja terhadap Retensi Perawat Siloam Hospital Tb Simatupang**

*Benedikta Rina Pratiwi\**, *Supriyantoro\**, *Hasyim\**

*\*Program Magister Manajemen Administrasi Rumah Sakit, Universitas Esa Unggul*

*Email: benedikta.pratiwi@gmail.com*

### **ABSTRACT**

*The high turnover of nurses related to management practices that do not run optimally causes a nursing shortages crisis. Anticipatory efforts are critical to increase nurse retention by increasing self-motivation and work environment to increase job satisfaction on nurses. This study aimed to provide empirical evidence of the effect of self-motivation and work environment on nurse retention with job satisfaction as an intervening variable. This research used survey methods using questionnaires. The unit of analysis was a group of nurses PK 1 of Siloam Hospital TB Simatupang as many as 61 people. Data analysis used multiple linear regression. The results showed that self-motivation and work environment had a significant effect on nurse retention. These two variables each had a significant impact on job satisfaction. The variables of self-motivation, work environment, and job satisfaction had a significant effect on nurse retention. We suggest that the hospital give awards in the form of bonuses or incentives to nurses by work assessments. We also suggest further research to examine more deeply the four variables in this study with other research subjects to compare with the research results.*

**Keywords :** *job satisfaction, nurse retention, self motivation, work environment*

### **PENDAHULUAN**

Kekurangan tenaga perawat sudah menjadi *issue* global saat ini. *American Association of College of nursing* menyebutkan di Amerika Serikat diperkirakan akan mengalami kekurangan perawat sebanyak 260.000 orang pada tahun 2025.<sup>1</sup> Tren serupa juga terjadi di Australia yang melaporkan bahwa tanpa strategi intervensi yang tepat, organisasi pelayanan perawatan kesehatan akan menghadapi krisis kekurangan perawat pada tahun 2025 sebanyak 110.000 orang (2). Hal ini dikaitkan dengan praktik manajemen yang tidak berjalan secara optimal dimana mengakibatkan tingginya *turnover* perawat terutama keinginan individu meninggalkan tempat kerjanya.<sup>2,3</sup> Di Indonesia jumlah perawat yang berkeinginan meninggalkan pekerjaannya lebih tinggi terjadi di rumah sakit swasta dibandingkan rumah sakit pemerintah.<sup>4</sup>

Perawat merupakan karyawan terbanyak diantara semua tenaga kesehatan yang ada di rumah sakit dan memegang peranan penting dalam proses pemberian layanan di rumah sakit karena terlibat langsung dengan pasien selama 24 jam.<sup>5</sup> Praktek manajemen rumah sakit yang tidak optimal, serta kurangnya komunikasi antara manajemen dan perawat dapat menyebabkan perawat ingin meninggalkan pekerjaannya. Keinginan perawat untuk keluar dari rumah sakit secara sukarela bertentangan dengan harapan manajemen dalam mempertahankan

karyawannya. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen kurang mampu dalam meningkatkan retensi perawat. Retensi perawat adalah kapasitas rumah sakit untuk mempertahankan tenaga perawat terampil dan berkualitas secara berkelanjutan agar tidak berniat meninggalkan perusahaan sehingga stabilitas sumber daya manusia (SDM) terjaga dan produktivitas kerja meningkat. Kegagalan meretensi perawat akan membuat rumah sakit kehilangan karyawan sehingga beban kerja akan semakin tinggi bagi perawat yang masih bekerja. Selain itu, rumah sakit juga kehilangan perawat yang berpengalaman sehingga perlu adanya perekrutan perawat baru. Masalah-masalah ini dapat menurunkan mutu pelayanan keperawatan yang dapat merugikan rumah sakit.

Rumah Sakit Siloam TB Simatupang selanjutnya disingkat menjadi SHTB (Siloam *Hospital* TB Simatupang) merupakan rumah sakit tipe B yang berada di wilayah Jakarta Selatan. Berdasarkan data kepegawaian, pada tahun 2017 dan 2018 rumah sakit ini, mengalami peningkatan jumlah perawat yang mengundurkan diri. Sehingga hal ini menjadi masalah bagi rumah sakit dalam melakukan pelayanan kesehatan. Jumlah perawat yang masih bekerja pada tahun 2017 adalah rata-rata sebesar 87,9% dari jumlah total perawat. Pada tahun 2018 jumlah perawat yang masih bekerja menurun menjadi 77,4 % dari total jumlah perawat. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi penurunan retensi sebesar 10,5%, dan angka ini melebihi standar angka *turnover* menurut Gillies yaitu 5-10%.<sup>6</sup>

Menurut Mosadeghrad, *et al.* (2008)<sup>7</sup> titik kritis dari retensi adalah kepuasan kerja. Hal ini terbukti pada hasil penelitian Ripaldi, dimana kepuasan kerja seperti kondisi dan rekan kerja yang baik, mendapat imbalan yang pantas, serta kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan berpengaruh terhadap retensi pegawai.<sup>8</sup> Hal serupa juga terjadi pada sebuah instansi swasta yang dilaporkan oleh Arifin bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai dan membuat pegawai dapat bertahan di instansi tersebut.<sup>9</sup> Oleh karena itu, pihak manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja para

pegawainya. Retensi karyawan (*employee retention*) yang buruk dan tidak tepat sasaran akan memperburuk keadaan para karyawan sehingga menyebabkan penurunan kepuasan kerja.

Motivasi kerja dan lingkungan pekerjaan merupakan faktor yang diperlukan untuk mempertahankan tingkat kepuasan kerja dalam diri pegawai. Menurut Hanafi dan Yohana (2017)<sup>10</sup> motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, semakin tinggi pegawai termotivasi maka semakin tinggi kepuasan kerja dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Seseorang yang termotivasi biasanya akan menunjukkan aktivitas yang terus menerus meningkat dan sesuai tujuan. Menurut Saputra dan Sudharma lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya lingkungan kerja sangat mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja sehingga para pekerja merasa puas dengan pekerjaannya.<sup>11</sup>

Motivasi penulis melakukan penelitian ini yaitu tingginya persentase *turnover* berbanding terbalik dengan retensi perawat, sehingga tujuan dari penelitian ini adalah memberikan bukti empiris pengaruh motivasi diri dan lingkungan kerja terhadap retensi perawat di Siloam *Hospital* TB Simatupang dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi solusi untuk memperbaiki dan meningkatkan program *employee retention* sehingga retensi perawat dapat meningkat khususnya perawat klinis (PK) 1 di area rawat inap RS SHTB.

## METODE PENELITIAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada perawat PK 1 (Perawat Klinis 1) di rumah sakit Siloam TB Simatupang (SHTB). Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sampling jenuh, yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yang dalam hal ini sampelnya adalah keseluruhan perawat pelaksana PK1 SHTB yang berjumlah 61 orang. Kuesioner yang didistribusikan berupa

kuesioner tertutup (*closed ended*) berupa pertanyaan atau pernyataan yang disertai pilihan jawaban tertutup berupa *rating scale* menggunakan skala likert 1-5. Pengembangan kuisisioner dilakukan berdasarkan 4 variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja dan *self motivation* sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, dan retensi perawat sebagai variabel terikat (dependen). Sebelum kuesioner digunakan, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Suatu variabel dikatakan valid jika nilai  $p < 0,05$ , dan hasil pengujian dikatakan *reliable* apabila *chronbach alpha*  $> 0,6$ .

Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda menggunakan software SPSS 23.0. Karena variabel kepuasan kerja juga sebagai variabel intervening maka pemodelannya dapat menggunakan path analysis. Dimana path analysis ini menggunakan perkalian koefisien dari hasil regresi linier berganda. Jika hasil perkalian dari pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung maka variabel kepuasan kerja menjadi variabel intervening. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah (H1) *self motivation* dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap retensi perawat dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada perawat SHTB Jakarta; (H2) *self motivation* berpengaruh terhadap kepuasan kerja; (H3) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja; (H4) kepuasan kerja berpengaruh terhadap retensi perawat; (H5) *self motivation* berpengaruh terhadap retensi perawat; dan (H6) lingkungan kerja berpengaruh terhadap retensi perawat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data kuesioner yang disebar kepada perawat PK 1 SHTB didapatkan kuesioner sebanyak 61 responden dengan karakteristik usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja. Distribusi sampel berdasarkan karakteristik responden disajikan pada Tabel 1.

Berdasarkan Tabel 1, menurut jenis kelamin proporsi perempuan mendominasi

dengan persentase 90%. Sebagian besar responden berusia 25–30 tahun (54%), sedangkan berusia 20–24 tahun sebanyak 39% dan usia 31–35 tahun sejumlah 7%. Tingkat pendidikan bervariasi, terbanyak adalah lulusan S1 keperawatan 77%, diikuti lulusan D3 sebanyak 23%. Responden merupakan perawat dengan masa kerja dibawah 1 tahun 39%, dengan masa kerja antara 1-3 tahun 41%, dan responden dengan masa kerja  $>3$  tahun sebanyak 20%.

**Tabel 1. Distribusi sampel berdasarkan karakteristik responden SHTB 2019**

No	Faktor		n	%
1	Jenis kelamin	Laki-laki	6	10
		Perempuan	55	90
	<b>Jumlah</b>		<b>61</b>	<b>100</b>
2	Usia	20 – 24 tahun	24	39
		25 – 30 tahun	33	54
		31 – 35 tahun	4	7
		<b>Jumlah</b>	<b>61</b>	<b>100</b>
3	Pendidikan terakhir	D3	14	23
		S1	47	77
	<b>Jumlah</b>	<b>61</b>	<b>100</b>	
5	Masa kerja	< 1 tahun	24	39
		1 – 3 tahun	25	41
		> 3 tahun	12	20
		<b>Jumlah</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Tabel 2 menunjukkan hasil statistik uji hipotesis variabel. Berdasarkan Tabel 2, secara simultan diketahui bahwa *self motivation* dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap retensi perawat dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi sig 0,000 ( $p < 0,05$ ) dan t-hitung  $> t$ -tabel. Sementara secara parsial, variabel *self motivation*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap retensi perawat yang ditunjukkan oleh nilai t-hitung  $> t$ -tabel dan nilai signifikansi  $< 0,05$ . Dengan demikian hipotesis pertama (H1) diterima. Berdasarkan hasil uji *adjusted R Square*, diperoleh nilai 0,904 atau 90,4%. Hal ini menunjukkan

bahwa variabel *self motivation* dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap retensi perawat dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* sebanyak 90,4%. Artinya variabel independen memberikan

pengaruh sebesar 90,4% terhadap variabel dependen, sedangkan sisanya 8,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

**Tabel 2. Uji Hipotesis Variabel**

Hipotesis	Uji Simultan			Uji Parsial			Adjusted R Square
	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	Sig	T <sub>hitung</sub>	T <sub>tabel</sub>	Sig	
Pengaruh <i>self motivation</i> dan lingkungan kerja terhadap retensi perawat dengan <i>intervening</i> kepuasan kerja	189,068	2,77	0,000	6,644	1,672	0,000	0,904
Pengaruh <i>self motivation</i> terhadap kepuasan kerja				11,384	1,672	0,000	0,682
Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja				7,762	1,672	0,000	0,497
Pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi perawat				15,358	1,672	0,000	0,797
Pengaruh <i>self motivation</i> terhadap retensi perawat				17,382	1,672	0,000	0,834
Pengaruh lingkungan kerja terhadap retensi perawat				9,357	1,672	0,000	0,591

Variabel *self-motivation* dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan nilai t-hitung > t-tabel dan nilai signifikansi < 0,05. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) dan hipotesis ketiga (H3) diterima. Selanjutnya, variabel *self motivation*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja masing-masing berpengaruh secara signifikan terhadap retensi perawat yang ditunjukkan dengan nilai t-hitung > t-tabel dan nilai signifikansi < 0,05. Dengan demikian hipotesis keempat (H4), hipotesis kelima (H5), dan hipotesis keenam (H6) diterima.

#### **Pengaruh Self Motivation dan Lingkungan Kerja terhadap Retensi Perawat dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening**

Berdasarkan hasil uji statistik, variabel *self motivation* dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap retensi perawat dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. *Self motivation* dan

lingkungan kerja akan memberikan pengaruh terhadap retensi karyawan dengan didukung oleh kepuasan kerja, dimana perawat yang memiliki motivasi tinggi dalam menjalankan pekerjaan didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif akan memberi dampak kepuasan pada perawat tersebut, kepuasan kerja akan membawa perawat untuk bertahan bekerja di rumah sakit. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hanafi dan Yohana 2017.<sup>10</sup> Hasil penelitian tersebut menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian tersebut pengaruh motivasi dan lingkungan kerja dilihat terhadap kinerja dengan kepuasan sebagai *intervening*, sedangkan pada penelitian ini pengaruh motivasi dan lingkungan kerja dilihat pengaruhnya terhadap retensi dengan kepuasan kerja sebagai *intervening*.

### **Pengaruh *Self Motivation* terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji statistik, variabel *self motivation* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi *self motivation* terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 68,2%. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hanafi dan Yohana 2017<sup>10</sup>. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Perbedaan pada penelitian terdahulu adalah pengaruh motivasi dan lingkungan kerja dilihat terhadap kinerja dengan kepuasan sebagai *intervening*, sedangkan pada penelitian ini pengaruh motivasi dan lingkungan kerja dilihat pengaruhnya terhadap retensi dengan kepuasan kerja sebagai *intervening*.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji statistik, variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 49,7%. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saputra dan Sudharma 2017.<sup>11</sup> Hasil penelitian tersebut menunjukkan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang sesuai dan memenuhi kebutuhan yang diinginkan perawat seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan rasa memiliki dan kasih sayang, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan yang terpenuhi akan memberikan kepuasan kepada perawat sehingga dapat dikatakan lingkungan kerja memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Retensi Perawat**

Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji regresi berganda, didapatkan hasil variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap retensi perawat. Nilai kontribusi variabel berdasarkan angka *adjusted R Square* yaitu sebesar 79,7%. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ripaldi<sup>8</sup>. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan. Menurut Das dan Baruah, sumber daya manusia kompleks dan tidak mudah dipahami.<sup>12</sup> Tugas yang paling sulit yang dihadapi oleh sebuah organisasi saat ini adalah mempertahankan sekaligus memuaskan sumber daya ini.

### **Pengaruh *Self Motivation* terhadap Retensi Perawat**

Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji regresi berganda, didapatkan hasil variabel *self motivation* berpengaruh secara signifikan terhadap retensi perawat. Motivasi diri (*self motivation*) merupakan faktor penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu merubah tingkah laku manusia atau individu untuk menuju pada hal yang lebih baik untuk dirinya sendiri. Motivasi diri (*self motivation*) memegang peranan penting, orang yang berhasil cenderung untuk terus berhasil. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suwaji dan Sabella yang menyimpulkan bahwa variabel motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.<sup>13</sup>

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Retensi Perawat**

Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji regresi berganda, didapatkan hasil variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap retensi perawat. Variabel lingkungan kerja terhadap variabel retensi perawat memiliki pengaruh, artinya perlakuan yang didapat dari rekan kerja, hubungan antara atasan dan bawahan,

keamanan kerja dan penghargaan dapat membuat perawat bertahan bekerja di dalam rumah sakit. Pada penelitian ini variabel yang diteliti lebih banyak yaitu lingkungan kerja baik fisik dan non fisik, motivasi diri dengan indikator prestasi, tanggung jawab, otoritas dan penghormatan terhadap retensi dengan kepuasan kerja sebagai intervening.

### Temuan Penelitian dan Implikasi

Temuan dalam penelitian ini yaitu *self motivation* dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang berhubungan langsung dengan retensi perawat tanpa dimediasi oleh kepuasan kerja. Selain itu adanya ketidakpuasan karyawan terhadap lingkungan kerja baik lingkungan fisik dan nonfisik serta terhadap kompensasi dan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan. Implikasi teoritis dalam kajian ini terdiri dari beberapa teori antara lain. Menurut Robbins 2002<sup>14</sup> lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stres kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah rancangan ruang kerja. Rancangan ruang kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan bagi pegawai di tempat kerjanya. Menurut Robbins *et al.* 1996 kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima.<sup>15</sup>

Implikasi manajerial dalam penelitian ini yaitu perlu dibuat suatu strategi untuk meningkatkan retensi perawat yaitu dengan: (1) Melakukan perencanaan strategi tenaga kerja dengan melakukan identifikasi dan evaluasi terhadap *turnover* dan retensi pada tenaga perawat; (2) Melakukan evaluasi dan penyesuaian kompensasi atau bonus atau insentif terhadap kinerja perawat; (3) Meningkatkan kepuasan karyawan dengan memperhatikan kesejahteraan berupa gaji yang memadai, tunjangan kinerja dan insentif yang transparan; (4) Membuat siklus manajemen kinerja yang merupakan proses yang berkesinambungan yang dimulai dari perencanaan, pemantauan dan penilaian kinerja perawat yang dapat memotivasi staf

untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kompetensi melalui pendidikan formal dan pelatihan-pelatihan; (5) Meningkatkan kepuasan kerja dengan meningkatkan hubungan antar sesama karyawan dengan pimpinan untuk meningkatkan komitmen organisasi dengan memberi kesadaran bahwa karyawan memiliki peran penting dalam memajukan perusahaan / rumah sakit.

### KESIMPULAN

*Self-motivation* dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap retensi perawat serta kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Motivasi diri yang tinggi dari perawat didukung oleh lingkungan kerja yang mendukung kinerja perawat baik secara fisik maupun nonfisik akan memberikan efek kepuasan kerja bagi perawat sehingga retensi perawat akan meningkat. *Self-motivation* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. *Self-motivation* yang tinggi dari perawat akan memberikan dampak positif bagi perawat dalam bekerja yaitu dengan tetap semangat dan terus belajar serta memiliki tanggung jawab penuh untuk bekerja dan patuh terhadap SOP, dengan demikian perawat akan memiliki prestasi yang baik dalam pekerjaan. Prestasi yang didapatkan akan memberikan tingkat kepuasan kerja bagi perawat. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan hubungan kerjasama baik atasan dan bawahan ataupun sesama rekan kerja yang mendukung perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan baik akan memberikan aspek kognitif kepuasan kerja yaitu kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan.

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi perawat. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat merupakan bentuk sikap emosional yang menyenangkan terhadap pekerjaan akan memberikan sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Sikap positif yang dimiliki oleh perawat akan membuat perawat bertahan bekerja di rumah sakit tersebut. *Self-motivation* berpengaruh signifikan terhadap retensi perawat. *Self-*

*motivation* memegang peranan penting untuk dapat memicu timbulnya semangat untuk terus berhasil. Keberhasilan yang lalu, sasaran karier yang menantang, ahli di salah satu atau lebih bidang tertentu, bangga akan kemampuannya dan percaya diri akan turut mendorong motivasi diri perawat dan akan berdampak pada angka retensi perawat di rumah sakit. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi perawat. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Kenyamanan yang dirasakan dalam bekerja oleh perawat dapat meningkatkan retensi perawat.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada Rumah Sakit Siloam TB Simatupang yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian ini serta kepada seluruh responden yang berpartisipasi pada penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

1. Nursing AA of C of. The recent surge in nurse employment: cause and implication. *American Associations of Colleges of Nursing*.
2. Burnetto Y, Farr-Wharton R, Shacklock K. The impact of supervisor-subordinate relationships on morale: Implications for public and private sector nurses' commitment. *Hum Resour Manag J* 2010; 20: 206–225.
3. Newman K, Maylor U, Chansarkar B. The nurse satisfaction, service quality and nurse retention chain”: Implications for management of recruitment and retention. *J Manag Med* 2002; 16: 271–291.
4. Langitan R elleke. *aktor-Faktor yang Mempengaruhi Kejadian Turnover Perawat Pelaksana Tahun 2009 di Rumah Sakit Bhakti Yudha Depok*. Universitas Indonesia, 2010.
5. Suroso J. Penataan sistem jenjang karir berdasar kompetensi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja perawat di rumah sakit. *Ekplanasi* 2011; 6: 123–131.
6. Gillies DA. *Nursing management: a systems approach*. Philadelphia: W.B. Saunders, 1994.
7. Mosadeghrad AM, Farlie E, Rosenberg D. A study of the relationship between job satisfaction, organizational commitment and turnover intention among hospital employees. *Heal Serv Manag Researh* 2008; 21: 211–227.
8. Ripaldi A. Pengaruh kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior terhadap stres kerja dan retensi karyawan di PT Multi Auto Intrawahana Pekanbaru. *J Online Mhs Fak Ekon* 2017; 4: 518–532.
9. Arifin M. *Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan diversity terhadap kinerja karyawan melalui ritensi karyawan*. Universitas Pembangunan Nasional Veteran, 2017.
10. Hanafi BDL, Yohana C. Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *J Pendidik Ekon dan Bisnis* 2017; 5: 73–89.
11. Saputra IDGA, Sudharma IN. Pengaruh promosi jabatan pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-Jurnal Manaj Unud* 2017; 6: 1030–1054.
12. Das BL, Baruah M. Employee retention: a review of literature. *IOSR J Bus Manag* 2013; 14: 8–16.
13. Suwaji R, Sabella RI. No Title. *J Mitra Manaj* 2019; 3: 976–990.
14. Setphen P. Robbins. *Prinsip prinsip perilaku organisasi*. Jakarta: Erlangga, 2002.
15. Robbins SP, Iskandarsyah T, Pujaatmaka H. *Perilaku organisasi: konsep, kontroversi, aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo, 1996.

