

# Analisis Hubungan Determinan Faktor Retensi Karyawan dengan Intensi Voluntary Turnover Karyawan di Rumah Sakit Hermina Ciputat Tahun 2019 = Analysis of the Determinant Relationship of Employee Retention Factors with Employee Voluntary Turnover Intention at Hermina Ciputat Hospital in 2019

Mila Alfina, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20489407&lokasi=lokal>

---

## Abstrak

Tahun 2018 tingginya karyawan yang mengundurkan diri dari pekerjaannya sebesar 15,3% tidak sesuai dengan standar yang harus dicapai oleh Rumah Sakit Hermina Ciputat yaitu untuk turnover karyawan tetap standarnya 1% sedangkan drop out karyawan kontrak standarnya 1,5%. Hal ini dapat berdampak pada buruknya efektivitas dan efisiensi rumah sakit. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara determinan faktor retensi karyawan dengan intensi voluntary turnover karyawan di Rumah Sakit Hermina Ciputat tahun 2019. Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain desain cross sectional yang menggunakan uji chi-square dengan pengambilan data melalui penyebaran kuesioner skala likert kepada 180 orang responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Simple Random sampling terhadap seluruh karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan tingginya yang memiliki intensi voluntary turnover sebesar 55,0%, determinan faktor retensi karyawan yang berhubungan signifikan dengan intensi voluntary turnover karyawan adalah karakteristik individu, komponen organisasional, kepemimpinan, kompensasi, rancangan tugas, peluang karier, dan hubungan karyawan. Rancangan tugas merupakan faktor yang paling dominan untuk menyebabkan intensi voluntary turnover. Disarankan untuk membangun employee engagement, melakukan audit manajemen SDM, membuat early warning system, dan meninjau kembali opsi kerja yang lebih fleksibel.

*In 2018 the high number of employees who resigned from their jobs by 15.3% did not comply with the standards that must be achieved by Hermina Ciputat Hospital, namely for standard employee permanent turnover of 1% while the standard contract drop out employees were 1.5%. This can have an impact on the poor effectiveness and efficiency of the hospital. The purpose of this study was to analyze the relationship between the determinants of employee retention factors and employee voluntary turnover intentions at Hermina Ciputat Hospital in 2019. The method of this study was quantitative research with cross sectional design using chi-square test with data collection through the distribution of Likert scale questionnaires to 180 respondents. The sampling technique used is Simple Random sampling of all employees.*

*The results of this study indicate a high which has a voluntary turnover intention of 55.0%, the determinant of employee retention factors that are significantly associated with employee voluntary turnover intentions are individual characteristics, organizational components, leadership, compensation, job design, career opportunities, and employee relations. Job design is the most dominant factor to cause voluntary turnover intentions. It is recommended to build employee engagement, conduct HR management audits, create an early warning system, and review more flexible work options.*