

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Retensi Karyawan di Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap

Lufieana Dona Phambelia¹, Herwiek Diyah Lestari², Nirmala³

^{1,2,3} Manajemen, Universitas Wijayakusuma Purwokerto, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received May 10, 2026

Revised May 17, 2026

Accepted May 21, 2026

Keywords:

Retensi Karyawan
Kompensasi
Lingkungan Kerja
Pengembangan Karir
Kepemimpinan Transformasional

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, pengembangan karir, dan kepemimpinan transformasional terhadap retensi karyawan di Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap. Populasi penelitian berjumlah 174 karyawan, dengan sampel sebanyak 123 responden yang ditentukan melalui teknik proportionate random sampling. Hasil uji t menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, ditunjukkan oleh nilai t hitung masing-masing variabel (4,636; 2,576; 2,913; 8,119) yang lebih besar dari t tabel (1,98045). Selain itu, uji F menghasilkan nilai F hitung sebesar 105,743 yang juga lebih besar dari F tabel 2,45, sehingga model regresi dinyatakan layak digunakan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 78,2% menunjukkan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja, pengembangan karir, dan kepemimpinan transformasional mampu menjelaskan sebagian besar variasi retensi karyawan, sedangkan sisanya 21,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, penelitian ini mengimplikasikan bahwa manajemen Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap perlu meningkatkan retensi karyawan melalui pemberian kompensasi yang adil, penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, penyediaan kesempatan pengembangan karir yang lebih baik, serta penerapan kepemimpinan transformasional yang mampu memberikan perhatian dan motivasi kepada karyawan.

This is an open access article under the [CC BY-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license.



Corresponding Author:

Lufieana Dona Phambelia,
Fakultas Ekonomika dan Bisnis,
Universitas Wijayakusuma Purwokerto,
Jl. Raya Beji Karangsalam Kidul, Purwokerto, Jawa Tengah
Email: lufienadp14@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam organisasi karena berperan dalam mengelola tenaga kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien (Chagelishvili *et al.*, 2022). Salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam persaingan global yang semakin ketat adalah sumber daya manusia (Wulandari, Arinastuti, & Lestari, 2024). Dalam organisasi pelayanan kesehatan seperti rumah sakit, pengelolaan SDM tidak hanya berkaitan dengan fungsi administratif, tetapi juga berhubungan dengan upaya menjaga kualitas pelayanan kesehatan melalui tenaga kerja yang profesional dan kompeten (Georgescu *et al.*, 2024). Keberhasilan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas, sehingga retensi karyawan menjadi faktor penting dalam menjaga keberlanjutan pelayanan (Urme, 2023).

Retensi karyawan merupakan kemampuan organisasi dalam mempertahankan tenaga kerja agar tetap bekerja dalam jangka panjang melalui berbagai strategi yang mendukung kepuasan, loyalitas, dan komitmen karyawan terhadap organisasi (Feungarrom & Tantasanee, 2025; Sija, 2022). Retensi karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kompensasi, lingkungan kerja, pengembangan karir, dan kepemimpinan transformasional (Armstrong, 2021; Feungarrom & Tantasanee, 2025). Dengan merujuk pada penelitian sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menelaah pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, pengembangan karir, dan kepemimpinan transformasional terhadap retensi karyawan.

Kompensasi menurut Nirmala, & Agustinah (2023) adalah segala bentuk balas jasa atau imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi dan pekerjaannya, baik berupa finansial maupun nonfinansial. Penelitian Azelikha *et al.* (2025) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Namun, penelitian Nathania & Wijaya (2024) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

Lingkungan kerja menurut Ayunintyas, Lestari, & Nirmala (2024) adalah lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan, baik berupa kondisi fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan serta kinerja karyawan. Penelitian Alzahrani (2022), Nyagoa *et al.* (2024), dan Sija (2022) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, sedangkan Habibah (2025) menunjukkan hasil yang tidak signifikan.

Pengembangan karir menurut Sumantri, Nugroho, & Masita (2023) adalah pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan individu maupun organisasi untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengalaman kerja karyawan sehingga dapat mencapai jenjang karir yang lebih baik di masa depan. Penelitian Nyukuri & Muli (2025), Has (2026), serta Prajodi & Amalya (2024) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Namun, penelitian Sofianti & Susanto (2024) menemukan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

Kepemimpinan transformasional menurut Apriyanto, Zuhaena, Lestari, Sundari & Setiawan (2023) adalah kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, serta mendorong karyawan untuk berkembang dan bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi bersama. Penelitian Gupta *et al.* (2024) dan Risa & Endratno (2023) membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, sedangkan Kendrani & Adawiyah (2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian dengan sumber data berupa data primer yang diperoleh langsung dari responden. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan rumah sakit yang terdiri dari tenaga medis, penunjang medis, dan nonmedis dengan jumlah 174 orang. Dalam penelitian ini, penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin untuk memperoleh ukuran sampel yang representatif (Sugiyono, 2017), dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan yang dapat ditolerir (5%)

Berdasarkan rumus tersebut, selanjutnya dapat ditentukan jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{174}{1 + 174 (0,05)^2} = 121,35 \approx 122$$

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus Slovin, diperoleh bahwa jumlah sampel minimal yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebanyak 122 responden sehingga jumlah

tersebut dianggap mampu mewakili populasi secara memadai. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan metode proportionate random sampling, diperoleh jumlah sampel sebanyak 123 responden yang mewakili tiga bidang pekerjaan, yaitu tenaga medis, penunjang medis, dan nonmedis di Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap.

Retensi Karyawan

Retensi karyawan adalah upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawan agar tetap bekerja dalam organisasi dalam jangka waktu tertentu guna mencapai tujuan perusahaan (Hasibuan, 2019). Indikator variabel retensi karyawan menurut Hasibuan (2019) adalah sebagai berikut:

- a) Keinginan untuk tetap bekerja.
- b) Komitmen terhadap perusahaan.
- c) Loyalitas karyawan.
- d) Tingkat kehadiran karyawan.
- e) Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan.

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang maupun barang, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada organisasi (Hasibuan, 2019). Indikator variabel kompensasi menurut Hasibuan (2019) adalah sebagai berikut:

- a) Kesesuaian gaji.
- b) Keadilan upah.
- c) Pemberian insentif.
- d) Kelengkapan tunjangan.
- e) Ketersediaan fasilitas kerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat, bahan, lingkungan sekitar, serta metode kerja yang memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga dapat mendukung kenyamanan dan efektivitas kerja karyawan (Sedarmayanti, 2018). Indikator variabel lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2018) adalah sebagai berikut:

- a) Penerangan di tempat kerja.
- b) Suhu udara di tempat kerja.
- c) Kebisingan di lingkungan kerja.
- d) Tata warna.
- e) Tata ruang kerja.
- f) Hubungan kerja antarpegawai.
- g) Hubungan pegawai dengan atasan.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan melalui pelatihan, serta untuk meningkatkan kompetensi karyawan bekerja (Hasibuan, 2019). Indikator variabel pengembangan karir menurut Hasibuan (2019) adalah sebagai berikut:

- a) Prestasi kerja.
- b) Pendidikan.
- c) Pengalaman kerja.
- d) Kesempatan promosi.
- e) Loyalitas terhadap perusahaan.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi melebihi kepentingan pribadi (Robbins,

2019). Indikator variabel kepemimpinan transformasional menurut Robbins (2019) adalah sebagai berikut:

- a) Pengaruh ideal.
- b) Motivasi inspiratif.
- c) Stimulasi intelektual.
- d) Perhatian individual.

Analisis data akan dilakukan dengan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e \quad (2)$$

Sebelum dilakukan analisis data perlu melakukan uji instrumen dengan validitas dan reliabilitas. Uji Validitas daftar pertanyaan dilakukan dengan tujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk mengetahui hubungan antar variabel (uji validitas) digunakan rumus korelasi pearson product moment, dengan kriteria df (*degree of freedom*) = $(n-2)$ tingkat kepercayaan 95% dan nilai α (α) 5%, n = jumlah sampel. Uji reliabilitas adalah proses untuk mengukur konsistensi atau keandalan suatu instrumen pengukuran. Ghazali, (2018) menyatakan bahwa kuesioner dari suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,7.

Model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini telah melalui uji asumsi klasik, sehingga memenuhi kriteria sebagai estimator yang tidak bias, konsisten, dan efisien. Dengan terpenuhinya asumsi tersebut, model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut. Pengujian model penelitian dilakukan melalui *goodness of fit* menggunakan uji kelayakan model (Uji F) digunakan untuk menilai apakah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), pengembangan karir (X_3), dan kepemimpinan transformasional (X_4) terhadap variabel dependen retensi karyawan (Y), baik secara simultan maupun parsial, serta untuk mengetahui besarnya kontribusi dan arah pengaruh masing-masing variabel dalam model penelitian. Hasil regresi linier berganda dengan program SPSS 25 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien (b)	Std. Error	t-hitung	t-tabel	Sig.
1	(Constant)	2,638	1,321	1,996	1,98045	0,048
2	Kompensasi	0,271	0,058	4,636	1,98045	0,000
3	Lingkungan Kerja	0,083	0,032	2,576	1,98045	0,011
4	Pengembangan Karir	0,201	0,069	2,913	1,98045	0,004
5	Kepemimpinan Transformasional	0,701	0,086	8,119	1,98045	0,000
F hitung = 105,743				Sig = 0,000		
R² = 0,782				Adj. R² = 0,774		

Berdasarkan analisis regresi berganda dapat dibentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,638 + 0,271X_1 + 0,083X_2 + 0,201X_3 + 0,701X_4 \quad (3)$$

Penjelasan dari persamaan regresi linier berganda diatas adalah sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 2,638 menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi, lingkungan kerja, pengembangan karir, dan kepemimpinan transformasional bernilai nol, maka nilai variabel retensi karyawan adalah sebesar 2,638 satuan. Artinya, tanpa adanya pengaruh dari keempat variabel independen tersebut, retensi karyawan tetap berada pada tingkat dasar sebesar 2,638.
- b. Koefisien regresi variabel kompensasi bernilai sebesar 0,271 menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel retensi karyawan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar satu satuan akan meningkatkan retensi karyawan sebesar 0,271 satuan, dengan menganggap variabel bebas lain tetap.

- c. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai sebesar 0,083 menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel retensi karyawan. Apabila lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka retensi karyawan akan meningkat sebesar 0,083 satuan, dengan menganggap variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan transformasional bernilai tetap.
- d. Koefisien regresi variabel pengembangan karir bernilai sebesar 0,201 menunjukkan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh positif terhadap variabel retensi karyawan. Artinya, setiap peningkatan pengembangan karir sebesar satu satuan akan meningkatkan retensi karyawan sebesar 0,201 satuan, dengan menganggap variabel bebas lain bernilai tetap.
- e. Koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional bernilai sebesar 0,701 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap variabel retensi karyawan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan kepemimpinan transformasional sebesar satu satuan akan meningkatkan retensi karyawan sebesar 0,701 satuan, dengan menganggap variabel bebas lain bernilai tetap.

Mengacu pada hasil analisis regresi linier berganda yang tersaji di tabel 1, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,782. Hal ini menunjukkan bahwa 78,2% variasi variabel retensi karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, lingkungan kerja, pengembangan karir, dan kepemimpinan transformasional, sedangkan sisanya sebesar 21,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini, seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, stres kerja, dan beban kerja.

Pada penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah 123 responden dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 5, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan (df) sebesar $(k-1)$; $(n-k) = (5-1)$; $(123-5) = (4)$; (118), maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,45. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 105,743 lebih besar daripada F_{tabel} sebesar 2,45 ($105,743 > 2,45$). Hasil uji F tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk mengestimasi populasi.

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($4,636 > 1,98045$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap. Pengaruh positif ini berarti bahwa apabila kompensasi yang diukur menggunakan indikator kesesuaian gaji, keadilan upah, pemberian insentif, kelengkapan tunjangan, dan ketersediaan fasilitas kerja semakin baik, maka retensi karyawan akan meningkat. Sebaliknya, apabila kompensasi menurun, maka retensi karyawan juga akan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Armstrong (2021), Azelikha *et al.* (2025), serta Mardhani & Dewi (2022) yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Nathania & Wijaya (2024) yang membuktikan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan. Berdasarkan hasil kuesioner, pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah kesesuaian gaji dengan pekerjaan dan tanggung jawab karyawan di RSUD Santa Maria Cilacap. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab karyawan sehingga mampu meningkatkan semangat kerja dan keinginan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan.

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($2,576 > 1,98045$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,011 < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap. Pengaruh positif ini berarti bahwa apabila lingkungan kerja yang diukur menggunakan indikator penerangan, suhu udara, kebisingan, tata warna, tata ruang kerja, hubungan antarpegawai, dan hubungan dengan atasan semakin baik, maka retensi karyawan akan meningkat. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja menurun, maka retensi karyawan juga akan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Robbins *et al.* (2013), Alzahrani (2022), Nyagoa *et al.* (2024), serta Sija (2022) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Habibah (2025) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan. Berdasarkan hasil kuesioner, pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah

penerangan ruang kerja yang dinilai memadai oleh karyawan RSUD Santa Maria Cilacap. Hal tersebut menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja telah memberikan kenyamanan sehingga karyawan dapat bekerja lebih efektif dan optimal.

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($2,913 > 1,98045$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,004 < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap. Pengaruh positif ini berarti bahwa apabila pengembangan karir yang diukur menggunakan indikator prestasi kerja, pendidikan, pengalaman kerja, kesempatan promosi, dan loyalitas terhadap perusahaan semakin baik, maka retensi karyawan akan meningkat. Sebaliknya, apabila pengembangan karir menurun, maka retensi karyawan juga akan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lestari *et al.* (2023), Has (2026), serta Prajodi & Amalya (2024) yang membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Sofianti & Susanto (2024) yang membuktikan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan. Berdasarkan hasil kuesioner, pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah prestasi kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan di RSUD Santa Maria Cilacap. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki keyakinan terhadap kemampuan dan hasil kerja yang dicapai sehingga dapat mendukung peluang pengembangan karir di perusahaan.

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($8,119 > 1,98045$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap. Pengaruh positif ini berarti bahwa apabila kepemimpinan transformasional yang diukur menggunakan indikator pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual semakin baik, maka retensi karyawan akan meningkat. Sebaliknya, apabila kepemimpinan transformasional menurun, maka retensi karyawan juga akan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Northouse (2025), Gupta *et al.* (2024), serta Risa & Endratno (2023) yang membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Kendrani & Adawiyah (2025) yang membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan. Berdasarkan hasil kuesioner, pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah perhatian atasan terhadap pengembangan kemampuan karyawan di RSUD Santa Maria Cilacap. Hal tersebut menunjukkan bahwa atasan telah menerapkan gaya kepemimpinan yang mendukung perkembangan kemampuan karyawan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal.

4. KESIMPULAN

Riset ini menunjukkan bahwa retensi karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi, lingkungan kerja, pengembangan karir, dan kepemimpinan transformasional. Hasil tersebut sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya faktor organisasi dan kepemimpinan dalam meningkatkan retensi karyawan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai, lingkungan kerja yang nyaman, kesempatan pengembangan karir yang baik, serta penerapan kepemimpinan transformasional yang efektif mampu meningkatkan retensi karyawan. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa faktor-faktor tersebut berperan penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan, mengurangi keinginan untuk keluar dari perusahaan, serta mendukung keberlangsungan organisasi di Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh karyawan Rumah Sakit Umum Santa Maria Cilacap yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan informasi sebagai responden dalam penelitian ini. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada pihak manajemen serta semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan masukan selama proses penelitian berlangsung sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik dan lancar.

REFERENSI

- Alzahrani, M. (2022). Impact of work environment on nurse's retention at hospital: Scoping review. *Evidence-Based Nursing Research*, 4(2), 39–53.
- Apriyanto, K., Zuhaena, F., Lestari, H. D., Sundari, S., & Setiawan, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Objek Wisata Air Bojongsari. In *Seminar Nasional Lppm Ummat* (Vol. 2, pp. 1-12).
- Armstrong, M. (2021). *Manajemen kinerja: Handbook manajemen SDM*. Nusamedia.
- Ayunintyas, M., Lestari, H. D., & Nirmala, N. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.
- Azelikha, F. N., Purwadi, P., & Syarifuddin, D. (2025). Pengaruh kompensasi, peluang karir dan hubungan interpersonal terhadap retensi karyawan di RSUD Muhammadiyah Aghisna Kroya Cilacap. *Journal of Accounting and Finance Management*, 6(3), 1560–1568.
- Chagelishvili, A., Yessenova, G., Aitimova, S., Sukhorebra, T., Gazvinova, E., Sitchinava, N., Danelia, B., Hiep, N. T. T., Trang, N. Q., & Jalilova, R. (2022). Economic sciences. *Economic Sciences*, 33, 3.
- Feungarrom, P., & Tantasane, S. (2025). Key perspectives to enhance employee retention: A study on leadership, compensation, career development, and work environment at ABC Company. *ABAC ODI Journal Vision. Action. Outcome*, 12(2), 109.
- Georgescu, I., Bocean, C. G., Vărzaru, A. A., Rotea, C. C., Mangra, M. G., & Mangra, G. I. (2024). Enhancing organizational resilience: The transformative influence of strategic human resource management practices and organizational culture. *Sustainability*, 16(10).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gupta, M., Ahluwalia, G., Jyothi, R., Singh, S., Patel, G. M., Rout, U., & Lawand, S. (2024). Health leadership and its effect on staff retention and job satisfaction. *Health Leadership and Quality of Life*, 3, 382.
- Habibah, L. (2025). *Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap retensi karyawan pada usaha kecil suwar-suwir di Kabupaten Jember*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Has, R. Y. (2026). Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap tingkat retensi tenaga medis pada RSUD Patuh Karya Lombok Timur. *Inovasi Pembangunan: Jurnal Kelitbangan*, 14(1).
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Nathania, J. A., & Wijaya, S. (2024). Pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan motivasi terhadap retensi karyawan pada Store Maxx Coffee Tangerang. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 5(1), 43–54.
- Nirmala, N., & Agustinah, T. (2023). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Syariah Kantor Fungsional Operation Cilacap.
- Nyagao, H., Tenamberg, W., & Oluoch, M. (2024). Influence of the working environment on the retention of healthcare workers in public hospitals in Mombasa County. *Academic Journal of Health Systems and Reforms*, 12(4), 121–136.
- Nyukuri, C. M., & Muli, J. (2025). Compensation strategies and employee retention in public health sector in Nairobi City County, Kenya. *The Strategic Journal of Business & Change Management*, 12(2), 1534–1553.
- Prajodi, G., & Amalya, W. R. (2024). Pengembangan karir dan kompensasi terhadap retensi karyawan pada generasi Z di Bandar Lampung. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(2), 176–181.
- Risa, F. N., & Endratno, H. (2023). Pengaruh retensi karyawan, gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap keinginan berpindah kerja perawat RSUD Dr. M. Ashari Pemalang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 5(1), 34–43.
- Robbins, S. P. (2019). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2018). *Tata kerja dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Sija, A. (2022). Determinants of employee retention in private healthcare. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 5(4).
- Sofianti, I. D., & Susanto, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karier terhadap retensi karyawan gen Z melalui komitmen karyawan. *Assets Journal: Management, Administration, Economics, and Accounting*, 2(2), 60–67.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sumantri, E., Nugroho, K. S. L., & Masita, T. E. (2023). Pengaruh Work-Life Balance, Employee Engagement, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Jateng Kantor Cabang Purwokerto.
- Urme, U. N. (2023). The impact of talent management strategies on employee retention. *International Journal of Science and Business*, 28(1), 127–146.
- Wulandari, T. R. A., Arinastuti, & Lestari, H. D. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Manunggal Perkasa. *Prosiding Nasional Universitas Abdurachman Saleh Situbondo*, 224–234.