



DOI: <https://doi.org/10.38035/jafm.v6i3>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Kompensasi, Peluang Karir dan Hubungan Interpersonal Terhadap Retensi Karyawan di RSUD Muhammadiyah Aghisna Kroya Cilacap

Fionny Novira Azelikha¹, Purwadhi Purwadhi², Didin Syarifuddin³

¹Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, Indonesia, fionnyazelikha@gmail.com

²Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, Indonesia, purwadhi@ars.ac.id

³Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, Indonesia, didinars123@gmail.com

Corresponding Author: fionnyazelikha@gmail.com¹

Abstract: This study aims to determine the effect of compensation, career opportunities, and interpersonal relationships on employee retention at RSUD Muhammadiyah Aghisna Kroya Cilacap. The approach used in this research is a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires and documentation. The sample in this study amounted to 167 respondents who were taken using simple random sampling technique. The data analysis techniques used include descriptive analysis, classical assumption tests (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests), multiple linear regression analysis, and hypothesis testing using the t test, F test, and coefficient of determination. The results of the study indicate that compensation, career opportunities, and interpersonal relationships have a significant impact on employee retention, both partially and simultaneously. Adequate compensation increases job satisfaction and loyalty, while clear career development prospects motivate employees to stay. Additionally, harmonious interpersonal relationships also support employees' decisions to remain in the organization. These findings underscore the importance of hospital management addressing all three aspects holistically to maintain workforce stability and loyalty.

Keywords: Compensation, Career Opportunities, Employee Retention

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, peluang karir, dan hubungan interpersonal terhadap retensi karyawan di RSUD Muhammadiyah Aghisna Kroya Cilacap. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 167 responden yang diambil menggunakan teknik simple random sampling. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis menggunakan uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, peluang karir, dan hubungan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Kompensasi yang memadai meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas, sedangkan prospek pengembangan karir yang jelas memotivasi karyawan untuk tetap bertahan. Selain itu, hubungan interpersonal yang harmonis turut mendukung keputusan karyawan untuk tetap berada di organisasi. Temuan ini

menegaskan pentingnya manajemen rumah sakit untuk mengelola ketiga aspek tersebut secara holistik guna menjaga stabilitas dan loyalitas tenaga kerja.

Kata Kunci: Kompensasi, Peluang Karir, Retensi Karyawan

PENDAHULUAN

Undang-Undang Kesehatan Tahun 2023 menyatakan bahwa kesehatan adalah hak dasar warga negara yang menjadi tanggung jawab bersama pemerintah, masyarakat, dan dunia usaha. Permenkes memperjelas bahwa pelayanan kesehatan harus memenuhi standar mutu untuk menjamin layanan yang aman, efektif, dan efisien. Pelayanan yang berkelanjutan bergantung pada tenaga kerja yang kompeten dan loyal. Dalam suatu organisasi faktor Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan yang penting dibandingkan dengan faktor lain (Martina & Syarifuddin, 2024). Adapun pada manajemen rumah sakit, karyawan dianggap sebagai aset strategis. Robbins & Judge (2017) menegaskan bahwa karyawan adalah tenaga profesional yang memiliki kemampuan, pengetahuan, dan sikap pendukung tujuan organisasi, sedangkan Mathis & Jackson (2018) menekankan bahwa pengelolaan SDM yang efektif dibutuhkan untuk mencapai kinerja optimal.

Kompensasi merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan. Kompensasi mencakup gaji pokok, tunjangan, serta penghargaan non-finansial (Ratnasari et al., 2024). Bahrin & Yusuf (2022) dan Dewi & Riana (2018) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Ketika sistem kompensasi dianggap adil dan kompetitif, kepuasan dan loyalitas kerja meningkat. Sebaliknya, jika karyawan merasa kompensasi tidak setara dengan beban kerja, mereka cenderung mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih menguntungkan.

Peluang karir juga menjadi elemen yang menentukan loyalitas karyawan terhadap organisasi (Purwadhi et al., 2024). Wakhinuddin (2020) menyatakan bahwa pengembangan karir yang baik mendorong motivasi dan keterikatan emosional karyawan terhadap institusi. Ketika pelatihan dan promosi tersedia secara jelas, karyawan merasa memiliki masa depan dalam organisasi. Sebaliknya, stagnasi karir dapat menurunkan semangat dan menumbuhkan keinginan pindah kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan karir berperan besar dalam mempertahankan tenaga kerja profesional.

Hubungan interpersonal turut membentuk iklim kerja yang mendukung atau sebaliknya. Arfiyany et al. (2021) menunjukkan bahwa interaksi positif antarkaryawan dan antara atasan-bawahan meningkatkan kenyamanan kerja. Ananto et al. (2023) menambahkan bahwa kerja sama tim, komunikasi terbuka, dan rasa saling percaya memperkuat keterikatan terhadap organisasi. Ketika relasi kerja harmonis, beban psikologis berkurang, dan retensi karyawan meningkat. Sebaliknya, konflik atau komunikasi buruk dalam tim mendorong keinginan untuk keluar dari pekerjaan.

RSU PKU Muhammadiyah Aghisna Kroya sebagai penyedia layanan kesehatan di Cilacap mengalami tantangan dalam menjaga retensi karyawan, terutama di bidang keperawatan dan administrasi. Data tahun 2019–2024 menunjukkan fluktuasi dalam jumlah karyawan keluar-masuk, meskipun tren perbaikannya terlihat pada tahun-tahun terakhir. Beberapa laporan menyebutkan kompensasi yang belum sesuai ekspektasi, jalur karir yang kurang jelas, serta hubungan kerja yang belum sepenuhnya harmonis. Penelitian sebelumnya oleh Bahrin & Yusuf (2022) dan Violetta & Edalmen (2020) belum secara khusus mengkaji pengaruh faktor-faktor tersebut di rumah sakit. Penelitian ini hadir untuk menelaah lebih dalam pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan di lingkungan rumah sakit sebagai upaya menjaga keberlangsungan layanan kesehatan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menguji pengaruh variabel kompensasi, peluang karir, dan hubungan interpersonal terhadap retensi karyawan di RSUD Muhammadiyah Aghisna Kroya Cilacap. Menurut Sugiyono (2019), pendekatan kuantitatif cocok digunakan ketika penelitian bertujuan untuk menguji hipotesis berdasarkan data numerik yang dianalisis secara statistik. Metode ini memungkinkan peneliti mengukur sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan maupun parsial. Pendekatan ini dipilih agar hasilnya dapat digeneralisasi dan menjadi dasar pertimbangan pengambilan keputusan manajerial.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup yang dibagikan kepada responden, serta dokumentasi dari rumah sakit. Instrumen kuesioner dirancang berdasarkan indikator yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, sesuai dengan panduan dari Sekaran & Bougie (2016) yang menyatakan bahwa instrumen penelitian harus melewati uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan akurasi pengukuran variabel. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 167 orang, yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling, yaitu pengambilan sampel secara acak dari populasi karyawan tetap rumah sakit, sesuai dengan prinsip probabilitas sampling (Sugiyono, 2019).

Penelitian ini melibatkan empat variabel, yaitu kompensasi, peluang karir, hubungan interpersonal sebagai variabel independen, dan retensi karyawan sebagai variabel dependen. Instrumen pengukuran dirancang dalam bentuk skala Likert 1–5, yang menyebut skala Likert sebagai metode efektif untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi. Sebelum dilakukan analisis utama, data diuji dengan uji asumsi klasik untuk memastikan kelayakan model regresi. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui distribusi data, sedangkan uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antarvariabel independen yang dapat memengaruhi hasil estimasi (Ghozali, 2018). Setelah uji asumsi klasik terpenuhi, analisis data dilanjutkan dengan analisis regresi linear berganda, yang digunakan untuk mengukur pengaruh simultan dan parsial antarvariabel. Hasil analisis regresi ini diuji menggunakan uji t, F, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kekuatan hubungan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Deskriptif

Tabel 1. Hasil Uji Deskriptif

	Statistics			
	Retensi Karyawan	Kompensasi	Peluang Karir	Hubungan Interpersonal
N	167	167	167	167
	0	0	0	0
Mean	47,91	48,12	56,28	48,30
Std. Error of Mean	,205	,209	,226	,202
Median	48,00	48,00	56,00	48,00
Std. Deviation	2,643	2,695	2,927	2,606
Minimum	39	39	48	39
Maximum	60	59	67	56

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai mean retensi karyawan 47,91, standar deviasi 2,643, nilai retensi karyawan minimal yaitu 39 dan maksimal 60. Nilai mean kompensasi 48,12, standar deviasi 2,695, nilai kompensasi minimal yaitu 39 dan maksimal 59. Nilai mean peluang kerja 56,28, standar deviasi 2,927, nilai peluang kerja minimal yaitu 48 dan maksimal 67. Nilai mean hubungan interpersonal 48,30, standar deviasi 2,606, nilai hubungan interpersonal minimal yaitu 39 dan maksimal 56.

Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		167
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,00419374
Most Extreme Differences	Absolute	,059
	Positive	,059
	Negative	-,038
Test Statistic		,059
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	50,449	4,020		12,550	,000		
Kompensasi	-1,052	,096	-,172	-10,944	,000	,308	3,249
Peluang Karir	,840	,097	,930	8,670	,000	,307	3,260
Hubungan Interpersonal	,017	,061	,017	,288	,774	,992	1,008

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas, nilai tolerance untuk variabel Kompensasi, Peluang Karir, dan Hubungan Interpersonal masing-masing sebesar 0,308; 0,307; dan 0,992, yang seluruhnya lebih besar dari 0,1. Nilai VIF-nya pun berada di bawah angka 10, yaitu 3,249; 3,260; dan 1,008. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

c) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,374	2,590		,530	,597
Kompensasi	,012	,062	,028	,200	,842
Peluang Karir	-,025	,062	-,057	-,407	,685
Hubungan Interpersonal	,020	,039	,041	,523	,602

a. Dependent Variable: Abs RES

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Kompensasi sebesar 0,842, Peluang Karir sebesar 0,685, dan Hubungan Interpersonal sebesar 0,602, yang semuanya lebih besar dari 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi yang digunakan sudah memenuhi asumsi klasik yang diperlukan, sehingga dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.774	3.418		2.859	.005
X1	.238	.072	.257	3.314	.001
X2	.298	.069	.295	4.350	.000
X3	.255	.061	.294	4.163	.000

Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti, 2025

$$Y = 9.774 + 0.238X_1 + 0.298X_2 + 0.255X_3$$

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa:

- 1) Nilai konstanta sebesar 9.774 menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh dari kompensasi, peluang karir, maupun hubungan interpersonal (ketiganya bernilai nol), maka retensi karyawan berada pada nilai dasar 9.774.
- 2) Koefisien regresi X1 (kompensasi) sebesar 0.238 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam pemberian kompensasi akan meningkatkan retensi karyawan sebesar 0.238 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- 3) Koefisien X2 (peluang karir) sebesar 0.298 berarti bahwa peningkatan satu satuan dalam peluang karir dapat meningkatkan retensi karyawan sebesar 0.298 satuan.
- 4) Sementara itu, koefisien X3 (hubungan interpersonal) sebesar 0.255 menunjukkan bahwa semakin baik hubungan interpersonal antar karyawan, maka retensi juga akan meningkat sebesar 0.255 satuan.
- 5) Ketiga variabel ini memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 ($X_1 = 0.001$, $X_2 = 0.000$, $X_3 = 0.000$), yang berarti bahwa kompensasi, peluang karir, dan hubungan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan di RSUD Muhammadiyah Aghisna Kroya Cilacap, baik secara parsial maupun simultan.

Uji Hipotesis

a) Uji T

Tabel 5. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	50,449	4,020		12,550	,000
Kompensasi	-1,052	,096	-1,172	-10,944	,000
Peluang Karir	,840	,097	,930	8,670	,000
Hubungan Interpersonal	,017	,061	,017	,288	,774

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa variabel Kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t sebesar -10,944, sehingga H_0 ditolak dan H_a

diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi terhadap Retensi Karyawan. Variabel Peluang Karir juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai t sebesar 8,670, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, menandakan adanya pengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan. Sementara itu, variabel Hubungan Interpersonal memiliki nilai signifikansi sebesar $0,774 > 0,05$ dan nilai t sebesar 0,288, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan antara Hubungan Interpersonal terhadap Retensi Karyawan.

b) Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	492,865	3	164,288	40,161	,000 ^b
	Residual	666,788	163	4,091		
	Total	1159,653	166			

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

b. Predictors: (Constant), Hubungan Interpersonal, Peluang Karir, Kompensasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai F sebesar 40,161. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Kompensasi, Peluang Karir, dan Hubungan Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan di RSUD PKU Muhammadiyah Aghisna Kroya Cilacap.

c) Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,652 ^a	,425	,414	2,023

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,425. Artinya, 42,5% variabel Retensi Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi, Peluang Karir, dan Hubungan Interpersonal, sedangkan sisanya sebesar 57,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Nilai ini menunjukkan bahwa kontribusi ketiga variabel terhadap retensi karyawan termasuk dalam kategori sedang.

Pembahasan

Pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan di RSUD PKU Muhammadiyah Aghisna Kroya Cilacap menunjukkan bahwa pemberian imbalan yang layak memainkan peran strategis dalam menjaga loyalitas tenaga kerja. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga berbagai tunjangan, bonus, dan fasilitas lain yang mencerminkan penghargaan organisasi terhadap kontribusi karyawan. Ketika imbalan yang diterima dianggap adil dan sesuai ekspektasi, karyawan cenderung merasa dihargai dan termotivasi untuk bertahan lebih lama di institusi tersebut. Hasil regresi menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi, dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0,238 dan tingkat signifikansi 0,001. Ini berarti setiap peningkatan satu satuan dalam kompensasi mampu meningkatkan retensi karyawan sebesar 0,238 satuan, asalkan variabel lainnya tetap. Hal ini memperkuat pandangan bahwa kompensasi yang kompetitif dapat mengurangi keinginan karyawan untuk berpindah kerja.

Peluang karir terbukti menjadi pendorong kuat dalam membentuk keputusan karyawan untuk tetap bertahan di tempat kerja. Ketika karyawan melihat adanya kemungkinan untuk berkembang secara profesional, baik melalui promosi jabatan maupun pelatihan peningkatan keterampilan, mereka akan lebih terdorong untuk menunjukkan komitmen jangka panjang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peluang karir berpengaruh secara signifikan terhadap retensi, ditunjukkan melalui koefisien regresi sebesar 0,840 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Angka tersebut menunjukkan kontribusi besar peluang karir dalam menciptakan loyalitas kerja. Karyawan yang merasa organisasinya memberikan arah perkembangan yang jelas akan lebih bersemangat menjalani rutinitas kerja dan melihat masa depan mereka dalam organisasi. Perasaan dihargai karena diberi kesempatan tumbuh sering kali berujung pada peningkatan kepuasan kerja dan keterikatan emosional terhadap tempat kerja.

Hubungan interpersonal yang baik di lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berpotensi menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mendukung produktivitas. Hubungan yang positif antara sesama karyawan dan antara karyawan dengan atasan diharapkan mampu meningkatkan kenyamanan kerja, kolaborasi, dan loyalitas terhadap organisasi. Hasil penelitian ini memperkuat anggapan tersebut, di mana variabel hubungan interpersonal (X3) terbukti berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan (Y), dengan nilai p-value sebesar 0.000 dan t hitung sebesar 4.163 ($> t$ tabel 1.984). Nilai koefisien regresi sebesar 0.255 juga menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam kualitas hubungan interpersonal akan meningkatkan retensi karyawan sebesar 0.255 satuan.

Hasil uji simultan melalui uji F menunjukkan bahwa ketika ketiga variabel kompensasi, peluang karir, dan hubungan interpersonal digabungkan dalam satu model, terdapat pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Nilai signifikansi sebesar 0,000 memperkuat temuan bahwa secara kolektif, ketiganya mampu menjelaskan variasi yang terjadi dalam tingkat retensi tenaga kerja. Analisis ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM tidak cukup hanya berfokus pada satu aspek saja, melainkan perlu dilakukan secara terpadu dan saling mendukung. Kombinasi dari kesejahteraan finansial, peluang pertumbuhan profesional, dan hubungan kerja yang kondusif mampu membentuk sistem kerja yang mendukung retensi jangka panjang. Strategi pengelolaan tenaga kerja yang memadukan tiga faktor ini secara holistik memungkinkan organisasi menciptakan lingkungan yang tidak hanya menarik, tetapi juga mempertahankan tenaga kerja berkualitas.

Hasil koefisien determinasi sebesar 0,425 menunjukkan bahwa 42,5% variasi dalam retensi karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel yang diteliti, sedangkan 57,5% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model. Angka ini menunjukkan bahwa pengaruh gabungan kompensasi, peluang karir, dan hubungan interpersonal bersifat substansial namun tidak tunggal. Organisasi tetap perlu memperhatikan faktor-faktor eksternal dan individual lainnya, seperti budaya organisasi, beban kerja, kepemimpinan, atau keseimbangan kehidupan kerja, yang juga berpotensi memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan. Fokus pada pendekatan menyeluruh yang mempertimbangkan berbagai aspek kesejahteraan dan motivasi karyawan akan lebih efektif dalam menciptakan strategi retensi jangka panjang yang berkelanjutan dan relevan dengan kebutuhan lapangan kerja saat ini.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Bahrin & Yusuf (2022) yang menyimpulkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Dalam penelitian mereka, kompensasi yang dianggap adil dan sesuai harapan karyawan mampu meningkatkan keinginan karyawan untuk bertahan di organisasi. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian Bella et al. (2024) yang menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, di mana kepuasan kerja menjadi variabel mediasi yang memperkuat hubungan tersebut. Artinya, ketika karyawan merasa mendapatkan kompensasi yang layak, mereka cenderung lebih puas dan loyal terhadap perusahaan, sehingga tingkat retensi pun meningkat.

Temuan bahwa peluang karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan juga didukung oleh hasil penelitian Marjuki (2024), yang menunjukkan bahwa

pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelangsungan hidup karyawan. Penelitian ini menegaskan bahwa semakin baik pengembangan karir yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat retensi karyawan. Armaniah et al. (2023) juga menyatakan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan retensi. Peluang untuk berkembang dan memperoleh promosi menjadi motivasi utama bagi karyawan untuk tetap bertahan di organisasi, sehingga perusahaan yang menyediakan jalur karir yang jelas dan mendukung pengembangan profesional akan lebih berhasil dalam mempertahankan karyawannya.

Penelitian Rahmasari et al. (2024) juga mendukung hasil bahwa peluang karir menjadi salah satu faktor utama yang mendorong karyawan untuk bertahan di organisasi. Mereka menemukan bahwa pengembangan karir, kompensasi, dan punishment secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir yang diberikan mampu meningkatkan loyalitas, dan pada akhirnya berdampak pada retensi karyawan. Karyawan yang merasa memiliki prospek pengembangan diri yang baik akan lebih termotivasi untuk berkontribusi dan bertahan dalam jangka panjang di perusahaan.

Pengaruh simultan antara kompensasi, peluang karir, dan hubungan interpersonal terhadap retensi karyawan juga sejalan dengan hasil penelitian Nelson & Apriyana (2024), yang membuktikan bahwa employee retention secara keseluruhan dipengaruhi oleh variabel kompensasi, turnover intention, dan kepuasan kerja secara signifikan. Penelitian mereka menunjukkan bahwa kombinasi beberapa faktor dalam lingkungan kerja mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam retensi karyawan, sehingga organisasi perlu memperhatikan berbagai aspek secara bersamaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan loyalitas karyawan.

Secara umum, hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menekankan perlunya perusahaan memperhatikan kompensasi yang adil, peluang karir yang jelas, serta faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan. Amna (2023) juga menegaskan bahwa beberapa faktor seperti kompensasi, komunikasi, rancangan pekerjaan, dan peluang karir perlu mendapat perhatian khusus dari manajemen agar retensi karyawan dapat optimal. Kesamaan hasil ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan retensi karyawan memang memerlukan pendekatan yang menyeluruh dan terintegrasi, bukan hanya berfokus pada satu aspek saja.

KESIMPULAN

Kesimpulannya, kompensasi, peluang karir, dan hubungan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan di RSUD Muhammadiyah Aghisna Kroya Cilacap, baik secara parsial maupun simultan. Kompensasi yang memadai meningkatkan kepuasan dan loyalitas kerja, peluang karir yang jelas mendorong motivasi untuk bertahan, dan hubungan interpersonal yang harmonis menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Ketiga faktor ini saling melengkapi dan secara bersama-sama berperan penting dalam mempertahankan karyawan, sehingga perlu dikelola secara terpadu oleh manajemen rumah sakit.

REFERENSI

- Amna, F. K. (2023). Faktor Faktor Retensi Karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Mardhatillah Pemalang pada Tahun 2022. *Indonesian Journal of Hospital Administration*, 6(2).
- Ananto, M. R., Nururrohmah, T., & Natalia, D. U. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI*, 1(2).

- Arfiany, A., Hikma, H., & Yasni, Y. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UIW Sulselrabar UP3 Makassar Selatan ULP Sungguminasa. *Jurnal Ilmiah Neraca : Ekonomi Bisnis, Manajemen, Akuntansi*, 4(2).
- Armaniah, H., Siregar, O., & Nikmah, W. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Turnover Intention Terhadap Tingkat Retensi Karyawan dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Industri di Kawasan Industri MM2100 Jawa Barat. *Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1).
- Bahrin, K., & Yusuf, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Interaktif Media Siber). *(JEMS) Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 3(2).
- Bella, N. M., Susanti, E., & Rusdi, P. H. N. (2024). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Retensi Karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2023. *MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin*, 2(2).
- Dewi, K. O. E., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Pada Bintang Kuta Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Marjuki, A. (2024). Analisis Kompensasi, Pengalaman Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(6).
- Martina, S., & Syarifuddin, D. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Motivasi dan Dampaknya terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Lokawisata Baturraden. *Jurnal Pariwisata*, 1(1).
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Nelson, A., & Apriyana, T. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan Di Rumah Sakit Di Kota Batam. *Jurnal Ekuilnomi*, 6(2).
- Purwadhi, Widjaja, Y. R., Ibliyah, K., & Pontoh, S. R. (2024). Pembangunan Strategi Pemasaran untuk Meningkatkan Daya Saing Rumah Sakit di Era Digital. *MES Management Journal*, 3(3).
- Rahmasari, H., Kosasih, K., & Yuliaty, F. (2024). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai di RS TK IV Cijantung Ksdam Jaya. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi Dan Kewirausahaan*, 15(5).
- Ratnasari, N. D., Ardanti, R. I., Purwadhi, P., & Widjaja, Y. R. (2024). Analisis Strategi Manajemen Dalam Penggunaan Sistem Informasi Kesehatan Daerah (SIKDA) Generik Di Puskesmas: Literature Review. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5(4), 10752–10761. <https://doi.org/10.31004/jkt.v5i4.34411>
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Salemba Empat.
- Sekaran, & Bougie. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building. Approach Seventh Edition*. United States of America: Wiley Silalahi.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Violetta, V., & Edalmen, E. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(4).
- Wakhinuddin. (2020). *Perkembangan Karir Konsep Dan Implikasinya*. UNP PRESS.