

COMMITMENT TERHADAP EMPLOYEE RETENTION
(Studi pada Pegawai Rumah Sakit Al Arif Ciamis)

DRAF SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Oleh,

SITI NURIFAH
3402180239



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS GALUH

2022

ABSTRAK

Siti Nurifah. NIM. 3402180239. “Pengaruh Career Development dan Organizational Commitment terhadap Employee Retention (Studi Pada RSUD Al-Arif Ciamis)”. Dibawah bimbingan **Dr. Nana Darna S.E., M.M (Pembimbing I)** dan **Ali Muhidin S.Pd., M.M (Pembimbing II)**. Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Career Development dan Adapun yang menjadi latar belakang penelitian ini ialah tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi pegawai. *Turnover* yang tinggi juga mengakibatkan perusahaan tidak efektif karena dapat kehilangan pegawai yang berpengalaman dan menghambat kinerja dari suatu perusahaan. Adapun permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi : 1. Bagaimana pengaruh *career development* terhadap *employee retention* pada pegawai di RSUD Al-Arif Ciamis, 2. Bagaimana pengaruh *organizational commitment* terhadap *employee retention* pada pegawai di RSUD Al-Arif Ciamis, 3. Bagaimana pengaruh *career development* dan *organizational commitment* terhadap *employee retention* pada pegawai di RSUD Al-Arif Ciamis. Adapun tujuan penelitian ini ialah : 1. Pengaruh *career development* terhadap *employee retention* pada pegawai di RSUD Al-Arif Ciamis, 2. Pengaruh *organizational commitment* terhadap *employee retention* pada pegawai di RSUD Al-Arif Ciamis, 3. Pengaruh *career development* dan komitmen organisasi terhadap *employee retention* pada pegawai di RSUD Al-Arif Ciamis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif dan analisis deskriptif, analisis data kuantitatif,. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi sederhana, analisis koefisien determinasi, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi berganda, Uji hipotesis (Uji t), Uji f. Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa pengembangan karir dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi pegawai di RSUD Al-Arif Ciamis dengan besarnya pengaruh 62,25% dan sisanya 37.75 % dipengaruhi oleh faktor lain. Diharapkan RSUD Al-Arif Ciamis bisa lebih baik dalam meningkatkan pengembangan karir dan komitmen organisasi sehingga retensi pegawai di RSUD Al-Arif Ciamis akan semakin baik.

Kata Kunci : Career Development, Organizational Commitment, Employee Retention

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	
LEMBAR PENGESAHAN	
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	Error! Bookmark not defined.
1.1 Latar Belakang Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah	Error! Bookmark not defined.
1.2.1 Identifikasi Masalah	Error! Bookmark not defined.
1.2.2 Rumusan Masalah.....	Error! Bookmark not defined.
1.3. Tujuan Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1.4. Manfaat Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1.4.1. Manfaat Teoritis	Error! Bookmark not defined.
1.4.2. Manfaat Praktis.....	Error! Bookmark not defined.
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	Error!
Bookmark not defined.	
2.1 Kajian Pustaka.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.1 Teori Ilmu Manajemen	Error! Bookmark not defined.
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.3 <i>Career Development</i> (Pengembangan Karir)	Error! Bookmark not defined.
2.1.4 <i>Organizational Commitment</i> (Komitmen Organisasi)	Error! Bookmark not defined.
2.1.5 <i>Employee Retention</i> (Retensi Pegawai).	Error! Bookmark not defined.
2.1.6 Penelitian Terdahulu Yang Relevan	Error! Bookmark not defined.
2.2. Kerangka Pemikiran.....	Error! Bookmark not defined.
2.3 Hipotesis Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.

3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan	Error! Bookmark not defined.
3.2 Definisi dan Operasional Variabel	Error! Bookmark not defined.
3.2.1 Definisi Variabel.....	Error! Bookmark not defined.
3.2.2 Operasionalisasi variabel.....	Error! Bookmark not defined.
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.3.1 Populasi	Error! Bookmark not defined.
3.3.2 Sampel	Error! Bookmark not defined.
3.4 Sumber Teknik dan Pengumpulan Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.4.1 Sumber Data	Error! Bookmark not defined.
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
3.5 Teknik Analisis Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.6 Tempat dan Waktu Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.6.1 Tempat Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.6.2 Waktu Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.
4.1 Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.1.1 Gambaran Umum Rumah Sakit Al-Arif Ciamis	Error! Bookmark not defined.
4.1.2 Karakteristik Responden.....	Error! Bookmark not defined.
4.1.3 Deskripsi Variabel yang Diteliti	Error! Bookmark not defined.
4.1.4 Hasil Pengujian Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.
4.2 Pembahasan.....	Error! Bookmark not defined.
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	Error! Bookmark not defined.
5.1 Simpulan.....	Error! Bookmark not defined.
5.2 Saran.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA	9
LAMPIRAN - LAMPIRAN	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data <i>Turnover</i> Pegawai RSUD Al-Arif Tahun 2021	
Tabel 1.2 Pengembangan Karir RSUD Al-Arif	
Tabel 1.3 Data Hasil Prasurvey Komitmen Organisasi	
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan	45
Tabel 3.1 Operasional Variabel	56
Tabel 3.2 Pembobotan Nilai Jawaban.....	63
Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi X2 Terhadap Y	67
Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi X1, X2 Terhadap Y	71
Tabel 3.5 Jadwal Penelitian	73
Tabel 4.1 Tenaga Medis Di RSUD Al-Arif.....	86
Tabel 4.2 Daftar Tenaga Medis	87
Tabel 4.3 Daftar Ruang Perawat Pasien	89
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	92
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	93
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	94
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan lama Kerja	95
Tabel 4.8 Pedoman Interpretasi Tentang <i>Caree Development</i>	96
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Pengetahuan yang semakin bertambah setelah mengikuti pendidikan.....	97
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Saya Mendapatkan Fasilitas Yang Memadai Dalam Mengikuti Pendidikan	98
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan Dapat Memberi Kesempatan Untuk Mengembangkan Bakat Mengenai Pekerjaan.....	99
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan dapat membangkitkan rasa ingin tahu terhadap masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.....	100
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Memiliki Kemampuan Yang Meningkatkan Setelah Mengikuti Pelatihan.....	101
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Dengan Adanya Mutasi Kesempatan Mendapatkan Promosi Lebih Terbuka.....	102
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai Dengan adanya Mutasi Dapat Meningkatkan Semangat Kerja Saya	103

Tabel 4.16	Tanggapan Responden Mengenai Saya Memiliki Kinerja Yang Dalam Menjalankan Tugas Dan Tanggung Jawab Dalam Pekerjaan.....	104
Tabel 4.17	Tanggapan Responden Mengenai Saya Memiliki Tingkat kreatifitas Yang Baik Dan Selalu Inovatif Dalam Melaksanakan Perkerjaan	105
Tabel 4.18	Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Mempromosikan Karyawan yang Berprstasi	106
Tabel 4.19	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Rsponden Mengenai <i>Cariet Development</i> Pada Pegawai RSUD Al-Arif Ciamis.....	107
Tabel 4.20	Pedoman Interpretasi Tentang <i>Caree Development</i>	108
Tabel 4.21	Pedoman Interpretasi tentang <i>Organizational Commitment</i>	109
Tabel 4.22	Tanggapan Responden Mengenai Sebagai Pegawai Saya Merasa Nyaman Bekerja Di Rsu Al-Arif	110
Tabel 4.23	Tanggapan Responden Mengenai Saya Menjadi Bagian Keluarga saat Bekerja di RSUD Al-Arif	111
Tabel 4.24	Tanggapan Responden Mengenai Saya Pegawai Al Arif Merasa Bangga Dengan Pekerjaan Yang Menjadi Tanggung Jawab Saya.....	112
Tabel 4.25	Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Berat Jika Meninggalkan Perusahaan Meski Sangat Ingin Sekali	113
Tabel 4.26	Tanggapan Responden Mengenai Merasa Bahwa Akan Merugi Untuk Meninggalkan Perusahaan	114
Tabel 4.27	Tanggapan Responden Mengenai Kesadaran Bahwa Komitmen Merupakan Hal Yang Harus Saya Dilakukan.....	115
Tabel 4.28	Tanggapan Responden Mengenai Saya Memiliki Keinginan Sisa Karir di RSUD Al-Arif.....	116
Tabel 4.29	Tanggapan Responden Mengenai Sebagai Pegawai Al Arif Merasa Loyal Kepada Perusahaan Karena Gaji Yang Diterima Telah Sesuai Yang Diharapkan	117
Tabel 4.30	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Mengenai <i>Organizational Commitment</i> pada Pegawai RSUD Al-Arif Ciamis.....	118
Tabel 4.31	Pedoman Interpretasi Tentang variabel <i>Organizational Commitment</i>	119
Tabel 4.32	Pedoman Interpretasi tentang <i>Employee Retention</i>	120
Tabel 4.33	Tanggapan Responden Mengenai Memiliki peluang karir yang sama untuk mengembangkan karirnya.....	121
Tabel 4.34	Tanggapan Responden Mengenai Keyakinan peluang karir akan mampu meningkatkan perkembangan diri untuk masa depan pegawai.....	122
Tabel 4.35	Tanggapan Responden Mengenai Mendapatkan penghargaan berwujud pujian dan bonus serta tunjangan dari perusahaan	123

Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai Penghargaan yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja	124
Tabel 4.37 Tanggapan Responden Mengenai Hubungan pegawai di perusahaan sangat baik dan akrab.....	125
Tabel 4.38 Tanggapan Responden Mengenai hubungan saya dan rekan kerja terjalin dengan baik seperti keluarga	126
Tabel 4.39 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Mengenai <i>Empolyee Retention</i> pada pegawai RSU Al-Arif	127
Tabel 4.40 Pedoman Interpretasi Tentang variabel <i>Employee Retention</i>	128
Tabel 4.41 Rekapitulasi Tanggapan Responden Carier Development (X_1) terhadap Employee Retention (Y)	129
Tabel 4.42 Interpretasi Koefisien Korelasi X_1 terhadap Y	133
Tabel 4.43 Rekapitulasi Tanggapan Responden <i>Organzational Commitment</i> (X_2) terhadap <i>Employee Retention</i> (Y).....	136
Tabel 4.44 Interpretasi Koefisien Korelasi X_2 terhadap Y	139
Tabel 4.45 Rekapitulasi Tanggapan Responden <i>Carier Development</i> (X_1) <i>Organzational Commitment</i> (X_2) terhadap <i>Employee Retention</i> (Y)	143
Tabel 4.46 Interpretasi Koefisien Korelasi X_1 dan X_2 terhadap Y	149

DAFTAR GAMBAR

<u>Gambar 1.1 Paradigma Penelitian</u>	51
<u>Gambar 4.1 Struktur Organisasi RSU Al-Arif Ciamis</u>	78
<u>Gambar 4.2 Denah Lokasi RSU Al-Arif Ciamis</u>	92

DAFTAR PUSTAKA

- Aditeresna, K. A. R., & Mujiati, N. W. (2018). *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Di Kutabex Hotel*. E-Jurnal Manajemen Unud, 7(11), 5814-5845.
- Dewi, K. E. O., & Riana, I. G. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Pada Bintang Kuta Hotel*. E-Jurnal Manajemen Unud, 8(2), 7836-7862.
- Putra, I. P. A. P. A., & Utama, I. W. M. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Komitmen Organisasional dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan*. E-Jurnal Manajemen Unud, 7(11), 5930-5954.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama, ALFABETA. Bandung
- Purnama, A. N. C. (2020). *Pengaruh Persepsi Pengembangan Karir dan Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi*. Jurnal Psikoborneo, 8(2), 216-328
- Ike Kusdyah Rachmawati. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*
Yogyakarta: Andi Offest
- Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali. Vol 5 No 2.
Tersedia: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/16054>
- Hasibuan, Malayu S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi.
PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Ramli, A. H., & Yudhistira, R. (2018, October). *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta*. In Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan (pp. 811-816).
- Rose, Swapna and Raja, K. G. (2016). Role of HR Practices, Job Satisfaction, and

Organization Commitment in Employee Retention. *CLEAR International Journal of Research in Commerce and Management*. 7(10): 1-3.

Silalahi (2011:40) . *Asas Asas Manajemen*. Bandung: Refika Aditama

Silva, M. R. A., de Amorim Carvalho, J. C., & Dias, A. L. (2019). Determinants of employee retention: A study of reality in brazil. In *Strategy and Superior Performance of Micro and Small Businesses in Volatile Economies* (pp. 44-56). IGI Global.

Simajuntak, M. A. P. (2018). Pengaruh Pengembangan karir, Motivasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Plaza Hotel Medan

Solihin, (2009). *Corporate Social Responsibility from Charity to Sustainability*. Jakarta.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta