



Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada Rumah Sakit Pertamina Jaya Jakarta Pusat

¹Endang Herawan

Universitas Pamulang Tangerang Selatan

²Indri Indirasari

Universitas Pamulang Tangerang Selatan

Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417

E-mail: ¹endangherawan95@gmail.com , ²dosen02358@unpam.ac.id

Abstract - This study aims to determine the Effect of Work Motivation and Workload on Employee Retention at Pertamina Jaya Hospital, Central Jakarta. This study uses an associative quantitative research type. The quantitative approach emphasizes objective measurement of social phenomena using numerical data which is then analyzed statistically. The results of a simple regression show the equation: $Y=34.517+0.186X_1$ The regression coefficient is 0.186 with Sig. 0.009 0.05 means that work motivation has a positive and significant effect on employee retention. The Pearson correlation value of 0.193 indicates a very weak but significant relationship. This means that the higher the work motivation, the employee retention tends to increase. The results of a simple regression produce: $Y=46.079+0.122X_2$ The regression coefficient is 0.122 with Sig. 0.006 >0.05 indicates that workload has a negative and significant effect on employee retention. The correlation value of 0.202 indicates a strong but significant relationship. The results of multiple regression show: $Y=38.556+0.172$ The F test produces F count of 7.016 with Sig. 0.001<0.05, meaning that work motivation and workload simultaneously have a significant effect on employee retention. Motivation increases retention, while workload decreases it.

Keywords: Work motivation, Workload, Employee retention

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Retensi Karyawan pada Rumah Sakit Pertamina Jaya Jakarta Pusat. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif asosiatif Pendekatan kuantitatif menekankan pada pengukuran objektif terhadap fenomena sosial menggunakan data numerik yang kemudian dianalisis secara statistik. Hasil regresi sederhana menunjukkan persamaan: $Y=34,517+0,186X_1$ Koefisien regresi 0,186 dengan Sig. 0,009 0,05 berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Nilai korelasi Pearson sebesar 0,193 menunjukkan hubungan sangat lemah namun signifikan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja, maka retensi karyawan cenderung meningkat. Hasil regresi sederhana menghasilkan: $Y=46,079+0,122X_2$ Koefisien regresi 0,122 dengan Sig. 0,006 >0,05 menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Nilai korelasi 0,202 menunjukkan hubungan kuat namun signifikan. Hasil regresi berganda menunjukkan: $Y=38,556+0,172$ Uji F menghasilkan Fhitung 7,016 dengan Sig. 0,001<0,05, artinya motivasi kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Motivasi meningkatkan retensi, sedangkan beban kerja menurunkannya.

Kata kunci : Motivasi kerja, Beban kerja, Retensi karyawan

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang semakin maju, perekonomian global telah berkembang menjadi suatu sistem yang saling terhubung secara kompleks dan dinamis. Interaksi antarnegara kini tidak lagi terbatas pada pertukaran barang dan jasa, melainkan juga melibatkan aliran investasi asing langsung, modal portofolio, migrasi tenaga kerja, serta transfer teknologi dan informasi. Globalisasi ekonomi mendorong terjadinya interdependensi antarnegara, yang pada akhirnya mempercepat pertumbuhan ekonomi global dan memacu integrasi ekonomi regional maupun multilateral. Negara-negara berupaya memperkuat daya saing nasional melalui peningkatan produktivitas, efisiensi pasar, dan adopsi teknologi baru agar mampu bersaing dalam jaringan ekonomi internasional.

Transformasi ini menghasilkan peluang besar, seperti peningkatan akses pasar, efisiensi produksi global melalui rantai pasok internasional, serta diversifikasi sumber pendapatan negara.

Namun globalisasi ekonomi juga membawa tantangan struktural dan sistemik. Ketergantungan yang tinggi antarnegara menjadikan perekonomian global sangat rentan terhadap gangguan eksternal. Krisis keuangan global tahun 2008 misalnya, memperlihatkan bagaimana kegagalan sistem keuangan di satu wilayah dapat menjalar cepat ke seluruh dunia melalui jaringan pasar dan lembaga keuangan internasional. Demikian pula, pandemi COVID-19 yang melanda sejak 2020 telah mengguncang stabilitas ekonomi global dengan menghentikan aktivitas produksi, menurunkan permintaan agregat, serta menimbulkan krisis tenaga kerja dan logistik, Konflik geopolitik yang masih berlangsung di berbagai kawasan, seperti di Eropa Timur, turut menambah ketidakpastian global, memengaruhi harga energi, pasokan pangan, dan stabilitas makroekonomi negara-negara yang terintegrasi dalam sistem global. Negara-negara berkembang dengan sistem ekonomi terbuka seperti Indonesia tidak luput dari dampak tersebut.

Perekonomian Indonesia adalah representasi dari negara berkembang yang dinamis dengan fondasi sumber daya alam yang melimpah dan potensi pasar domestik yang besar. Sebagai negara dengan jumlah penduduk keempat terbesar di dunia, Indonesia memainkan peran penting dalam stabilitas ekonomi kawasan Asia Tenggara dan menjadi anggota aktif dalam berbagai forum ekonomi global, seperti G20 dan *ASEAN Economic Community* (AEC). Struktur ekonomi Indonesia telah mengalami transformasi signifikan dalam dua dekade terakhir. Dari ekonomi yang dahulu didominasi oleh sektor pertanian, kini bergeser ke sektor industri pengolahan dan jasa sebagai penggerak utama pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB). Pemerintah juga secara aktif mendorong pembangunan infrastruktur, integrasi digital, dan penguatan sektor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) sebagai pilar utama ketahanan ekonomi nasional.

**Tabel 1 Data Retensi Karyawan Rumah Sakit Pertamina Jaya Jakarta Pusat Tahun
(2020- 2024)**

Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir	Persentase (%)
2020	350	45	305	87%
2021	360	50	310	86%
2022	370	67	303	81%
2023	380	60	320	84%
2024	390	55	335	85%

Sumber: Rumah Sakit Pertamina Jaya Jakarta Pusat (2025)

Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel diatas, dapat diamati tren retensi karyawan pada perusahaan selama lima tahun terakhir, yaitu dari tahun 2020 hingga 2024. Tabel 1.1 ini mencantumkan jumlah karyawan pada awal tahun, jumlah karyawan yang keluar, jumlah karyawan akhir, serta persentase retensi setiap tahunnya. Penjelasan rinci dari masing-masing tahun disajikan sebagai berikut:

**Tabel 2 Data Prasurvei Motivasi Kerja Pada Karyawan Rumah Sakit Pertamina Jaya
Jakarta Pusat**

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Setuju	Tidak Setuju
1	Mendapatkan gaji dan tunjangan yang sesuai	20	4	16
2	Mendapatkan penghargaan sesuai dengan kinerja yang di berikan	20	8	12
3	Lingkungan kerja yang mendukung untuk tetap bersemangat.	20	7	13
4	Memberikan pengembangan karir ke jenjang yang lebih baik	20	5	15
5	Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan .	20	7	13

Sumber: Diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan data prasurvei pada tabel diatas ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana karyawan merasakan kepuasan terhadap beberapa aspek penting dalam pekerjaan, seperti kompensasi, penghargaan, lingkungan kerja, peluang pengembangan karier, dan tanggung jawab individu. Hasil pra-survei tersebut disajikan dalam tabel 1.2 berikut, yang menunjukkan jumlah responden yang menyatakan setuju dan tidak setuju terhadap masing-masing pernyataan. Penjelasan lebih lanjut dari tiap item survei disampaikan di bawah ini:

Tabel 1 Data beban kerja karyawan Rumah Sakit Pertamina Jaya Jakarta Pusat

No	Unit Kerja	Rata-rata Jam Kerja/Minggu	Jumlah Pasien per Hari	Kategori Beban Kerja
1	IGD (Instalasi Gawat Darurat)	52 jam	80 pasien	Tinggi
2	Rawat Inap (Perawat)	48 jam	40 pasien	Tinggi
3	Rawat Jalan	45 jam	30 pasien	Sedang
4	ICU	50 jam	10 pasien (intensif)	Tinggi
5	Farmasi	40 jam	150 resep/hari	Sedang
6	Laboratorium	40 jam	100 sampel/hari	Sedang
7	Administrasi	38 jam	- (berbasis dokumen)	Rendah
8	Radiologi	42 jam	60 pasien/hari	Sedang
9	Kebersihan dan Pemeliharaan	44 jam	-	Sedang
10	Gizi	40 jam	3 kali pelayanan makan/hari	Rendah

Sumber: Rumah Sakit Pertamina Jaya Jakarta Pusat (2025)

Tabel diatas bertujuan untuk menggambarkan secara kuantitatif tingkat beban kerja yang dihadapi oleh tenaga kesehatan di setiap unit pelayanan. Klasifikasi beban kerja ditentukan berdasarkan kombinasi antara rata-rata jam kerja per minggu dan jumlah pasien yang ditangani per hari, dengan acuan pada standar pelayanan rumah sakit.

KAJIAN TEORI

Motivasi

Menurut Harsibulan (2020: 95) “motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegaliran kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Menurut Walhyudi (2020: 9) menjelaskan bahwa motivasi adalah salah satu faktor utama yang memengaruhi perilaku individu. Ia menyebut motivasi sebagai pendorong, keinginan, atau kebutuhan yang memicu semangat dan dorongan dalam diri seseorang untuk bertindak secara optimal. Sehingga berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan atau daya penggerak, baik yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang, yang menciptakan semangat dan kemauan untuk bertindak serta bekerja secara efektif dan optimal guna mencapai tujuan tertentu.

Beban kerja

Menurut Nalbalwi (2020: 175), “beban kerja adalah besarnya pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu.” Dengan demikian, beban kerja tidak hanya sekedar banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, tetapi juga mempertimbangkan efisiensi waktu kerja berdasarkan standar penyelesaian tugas. Artinya, semakin besar volume pekerjaan dan semakin ketat batas waktu yang ditentukan, maka semakin tinggi pula tingkat beban kerja yang ditanggung oleh individu atau kelompok kerja.

Retensi Karyawan

Retensi karyawan adalah kemampuan organisasi dalam mempertahankan tenaga kerjanya agar tetap bertahan dan berkontribusi secara produktif dalam jangka waktu yang panjang. Menurut Dewi dan Permatahari (2021: 133), retensi karyawan adalah upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawan berkinerja tinggi agar tidak berpindah ke organisasi lain. Retensi tidak hanya mengacu pada keberadaan karyawan, namun juga mencakup keterikatan emosional, komitmen terhadap organisasi, dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan. Selain itu, Pratiwi dan Fauzan (2022: 126) menyatakan bahwa retensi karyawan sangat bergantung pada tingkat kepuasan kerja, kejelasan jenjang karier, kualifikasi kepemimpinan, serta budaya organisasi yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif asosiatif dengan pendekatan survei. Jenis penelitian kuantitatif asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara pengaruh antara dua atau lebih variabel, dalam hal ini antara motivasi kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan retensi karyawan (Y). Pendekatan kuantitatif menekankan pada pengumpulan objektif terhadap fenomena sosial menggunakan data numerik yang kemudian dianalisis secara statistik. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis secara terstruktur dan menghasilkan temuan yang dapat digeneralisasikan ke populasi yang lebih luas. Metode survei dipilih karena efisien dalam mengumpulkan data primer dari responden dalam jumlah besar. Instrumen utama yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan skala Likert, yang memudahkan pengumpulan persepsi karyawan terhadap motivasi kerja, beban kerja, dan keinginan mereka untuk bertahan di rumah sakit.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Analisis Regresi Linear

Tabel 4 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja X_1 dan Variabel Retensi Karyawan Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.517	2.977		11.593	.000
Motivasi	.186	.070	.193	2.644	.009

a. Dependent Variable: YT

Sumber: Diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi $Y = 34.517 + 0.186 X_1$. Nilai konstanta sebesar 34.517 menunjukkan bahwa apabila variabel X_1 bernilai nol, maka variabel Y akan memiliki nilai sebesar 34.517. Koefisien regresi X_1 sebesar 0.186 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada x_1 akan meningkatkan nilai Y sebesar 0.186 satuan.

Tabel 5 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel beban Kerja X_2 dan Variabel Retensi Karyawan Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	46.079	1.374		33.530	.000
Beban kerja	-.122	.044	-.202	-2.761	.006

a. Dependent Variable: YT

Sumber: Diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada tabel di atas pada variabel beban kerja terhadap retensi karyawan di peroleh nilai koefisien regresi sebesar -0.122 dengan nilai t hitung sebesar -2.761 dan nilai signifikansi sebesar $0.006 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

**Tabel 6 Regresi Linear berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.556	3.314		11.635	.000
	X1T	.172	.069	.180	2.488	.014
	X2T	.114	.044	-.188	2.610	.010

a. Dependent Variable: YT

Sumber: Diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan tabel di atas analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis menghasilkan persamaan regresi: $Y = 38.556 + 0.172X_1 + 0.114X_2 + \varepsilon$. Dari persamaan ini, terlihat jelas bahwa ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan retensi karyawan, di mana setiap kenaikan 1 unit motivasi akan meningkatkan retensi karyawan sebesar 0.172. Sebaliknya, terdapat hubungan negatif antara beban kerja dengan retensi karyawan, di mana setiap kenaikan 1 unit beban kerja akan menurunkan retensi karyawan sebesar 0.114.

2. Analisis Koefisien Korelasi (r)

**Tabel 7 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Motivasi kerja (X1)
Terhadap Retensi karyawan (Y)**

		Correlations	
		X1T	YT
X1T	Pearson Correlation	1	.193**
	Sig. (2-tailed)		.009
	N	182	182
YT	Pearson Correlation	.193**	1
	Sig. (2-tailed)	.009	
	N	182	182

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan hasil uji korelasi pearson pada tabel di atas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.193, hubungan antara motivasi kerja dan retensi karyawan termasuk dalam kategori sangat lemah, namun tetap signifikan pada taraf signifikansi 0,01. Hal ini berarti peningkatan motivasi kerja berhubungan dengan peningkatan retensi karyawan namun pengaruhnya tidak terlalu kuat.

**Tabel 8 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial
Antara Beban kerja (X1) Terhadap Retensi karyawan (Y)**

		Correlations	
		Beban Kerja	Retensi Karyawan
X2T	Pearson Correlation	1	.202**
	Sig. (2-tailed)		.006
	N	182	12
YT	Pearson Correlation	.202**	1

Sig. (2-tailed)	.006	
N	182	182

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji korelasi pearson antara beban kerja dan retensi karyawan menunjukkan nilai $r=0,202$ dengan sig. $0,006 < 0,01$. Hal ini mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja (X2) dan retensi karyawan (Y).

Tabel 9 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Motivasi kerja (X1) dan Beban kerja (X2) Retensi karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.270 ^a	.073	.062	3.54789

a. Predictors: (Constant), X2T, X1T

Sumber: Diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai R sebesar 0,270 yang menunjukkan hubungannya lemah antara motivasi kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap retensi karyawan (Y). Nilai R Square sebesar 0,073 berarti 7,3% variasi retensi karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan beban kerja, sedangkan 92,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,062 menunjukkan kontribusi model setelah penyesuaian, dan Std. Error of the Estimate sebesar 3,54789 menunjukkan adanya penyimpangan hasil prediksi terhadap data aktual.

3. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 10 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Motivasi Kerja (X1) Terhadap Retensi Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.193 ^a	.037	.032	3.605

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji regresi, diperoleh nilai $R = 0.193$ yang menunjukkan hubungan positif namun lemah antara motivasi kerja dan retensi karyawan. Nilai $R^2 = 0.037$ berarti 3,7% variasi retensi karyawan dijelaskan oleh motivasi kerja, sedangkan 96,3% dipengaruhi faktor lain. Nilai Adjusted $R^2 = 0.032$ memperkirakan bahwa pengaruh motivasi kerja tergolong rendah.

Tabel 11 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Beban Kerja (X2) Terhadap Retensi Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.202 ^a	.041	.035	3.599

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Sumber: Diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai R sebesar 0,202, yang menunjukkan bahwa hubungannya antara variabel Beban Kerja (X) dengan Retensi Karyawan (Y) berada pada kategori lemah, karena nilai koefisien korelasi berada di rentang 0,20–0,399. Hal ini berarti peningkatan atau penurunan beban kerja hanya memiliki hubungan yang kecil terhadap retensi karyawan.

Tabel 12 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Motivasi Kerja (X1) Dan Beban Kerja (X2) Terhadap Retensi Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.270 ^a	.073	.062	3.548

a. Predictors: (Constant), X2T, X1T

Sumber: Diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,073 atau setara dengan 7,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan mampu menjelaskan 7,3% variasi perubahan pada variabel retensi karyawan (Y).

Uji Hipotesis

1. Uji T (uji parsial)

- Jika nilai signifikansi (sig) $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
- Jika nilai signifikansi (sig) $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya variabel independent tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 12 Hasil Uji Hipotesis(Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X1)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.517	2.977	11.593	.001
	Motivasi Kerja	.186	.070	.193	.009

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,644 dengan nilai signifikansi 0,009. Nilai ini lebih besar dari t tabel ($2,644 > 1,973$) dan lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,009 < 0,05$). Dengan demikian, variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungannya mereka untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Tabel 13 Hasil Uji Hipotesis(Uji t) Variabel Beban Kerja (X2)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.079	1.374	33.530	.000
	Beban Kerja	.122	.044	.202	.006

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan hasil uji t parsial pada tabel 4.26, diketahui bahwa variabel Beban Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,761, sedangkan t tabel sebesar 1,973. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,761 > 1,973$) dan nilai signifikansi sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05 ($0,006 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan.

2. Uji F (simultan)

Tabel 14 Hasil Uji Hipotesis(Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	176.621	2	88.311	7.016	.001 ^b

Residual	2253.165	179	12.588		
Total	2429.786	181			

a. Dependent Variable: YT

b. Predictors: (Constant), X2T, X1T

Sumber: Diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai Fhitung sebesar 7,016 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,001. Karena nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan Fhitung $7,016 > F_{tabel} 3,05$ (F_{tabel} dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 179$ pada $\alpha = 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa:

- H_0 ditolak : artinya tidak benar bahwa secara simultan variabel motivasi kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan (Y).
- Hal diterima: artinya benar bahwa secara simultan variabel motivasi kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan (Y).

Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Retensi Karyawan

Hasil regresi sederhana menunjukkan persamaan: $Y = 34,517 + 0,186X_1$. Koefisien regresi 0,186 dengan Sig. $0,009 < 0,05$ berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Retensi Karyawan

Hasil regresi sederhana menghasilkan: $Y = 46,079 + 0,122X_2$. Koefisien regresi 0,122 dengan Sig. $0,006 < 0,05$ menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Secara Simultan

Hasil regresi berganda menunjukkan: $Y = 38,556 + 0,172X_1 + 0,114X_2$. Uji F menghasilkan Fhitung $7,016 > F_{tabel} 3,05$ dengan Sig. $0,001 < 0,05$, artinya motivasi kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

4. Kekuatan Hubungan dan Kontribusi Variabel

Nilai $R = 0,270$ dan $R^2 = 0,073$ menunjukkan hubungan lemah. Hanya 7,3% variasi retensi karyawan dijelaskan oleh motivasi dan beban kerja, sementara 92,7% dipengaruhi faktor lain seperti kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

- Pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap retensi (Y) karyawan di RS Pertamina Jaya Jakarta Pusat secara parsial. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan secara parsial. Artinya, peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan retensi karyawan.
- Pengaruh beban kerja (X_2) terhadap retensi (Y) karyawan di RS Pertamina Jaya Jakarta Pusat secara parsial. Hasil analisis membuktikan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap retensi karyawan secara parsial. Ini berarti, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin rendah tingkat retensi karyawan di rumah sakit. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya manajemen beban kerja yang efektif untuk mencegah kelelahan dan niat untuk pindah kerja.
- Pengaruh motivasi kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap retensi karyawan di RS Pertamina Jaya Jakarta Pusat secara simultan.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap Retensi Karyawan (Y) secara Simultan. Secara simultan, motivasi kerja dan beban kerja secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa retensi karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja.

Keterbatasan Penelitian

- Lingkup Geografis dan Organisasi.

Penelitian ini hanya dilakukan pada satu rumah sakit, yaitu Rumah Sakit Pertamina Jaya Jakarta Pusat, dengan sampel yang spesifik. Oleh karena itu, hasil penelitian ini mungkin tidak dapat digeneralisasi secara luas pada seluruh rumah sakit atau organisasi lain yang memiliki karakteristik berbeda.

2. **Faktor Variabel Independen.**

Penelitian ini hanya memfokuskan pada dua variabel independen, yaitu motivasi kerja dan beban kerja. Padahal, ada banyak faktor lain yang dapat memengaruhi retensi karyawan, seperti kompensasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan hubungan dengan rekan kerja.

3. **Metodologi Penelitian.**

Penggunaan metode survei dengan kuesioner dapat memunculkan risiko bias dari responden dalam memberikan jawabannya. Selain itu, penelitian ini bersifat *cross-sectional* yang hanya menggambarkan kondisi pada satu periode waktu, sehingga tidak dapat mengungkap perubahan retensi dari waktu ke waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, S., & Permatasari, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Sektor Kesehatan*. PT. Rajawali Pers.
- Fayol, H. (1918). *Administration Industrielle et Générale: Prévoyance, Organisation, Commandement, Coordination, Contrôle*. H. Dunod et E. Pinat.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 26 Multivariete dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, M. I. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Analisis Data Kualitatif dengan Program NVIVO 12*. Alfabeta University Press.
- Griffin, R. W. (2021). *Management*. Cengage Learning.
- Habsibulan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Habsibulan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heriyanti, S. S., & Nalim, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Pelita Manajemen*, 2(1), 54–83.
- Koesmono, H. (2023). *Manajemen Stres Kerja*. PT. Grafindo Pustaka Utama.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2021). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Rineka Cipta.
- Munandar, A. S. (2021). *Psikologi Industri dan Organisasi*. ULI Press.
- Nabawi, A. (2020). *Beban Kerja dan Produktivitas Karyawan*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Pettinger, R. (2020). *Introduction to Management*. Bloomsbury Publishing.
- Pratiwi, N., & Fauzan, A. (2022). *Loyalitas Karyawan: Teori dan Aplikasi*. PT. Grafindo Widiasarana Indonesia.
- Rachmawati, D., & Harahap, A. (2022). *Retensi Karyawan: Strategi dan Praktik*. PT. Elex Media Komputindo.
- Santosa, B., & Hidayati, N. (2023). *Turnover Intention: Faktor dan Pencegahannya*. Andi Offset.
- Stoner, J. A. F., Freeman, R. E., & Gilbert, D. R. (2022). *Management*. Prentice Hall.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif dan R&D (Cet.1)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif, R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta*.
- Suryani, T. (2021). *Pengantar Manajemen*. Universitas Indonesia Press.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Tamsah, H., & Nurul, J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center for Open Science.
- Tarwaka, I. (2020). *Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Harapah Press.
- Wahyudi, A. (2020). *Motivasi Kerja: Teori dan Aplikasi*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Yuliana, R., & Sari, D. P. (2021). *Work-Life Balance dan Retensi Karyawan*. PT. Remaja Rosdakarya.