

---

**KONTRIBUSI REKRUTMEN SERTA GAJI TERHADAP RETENSI PEGAWAI RSU  
NURHAYATI GARUT****Oleh****Avicena Farhan Ramadhan<sup>1</sup>, Acep Rohendi<sup>2</sup>, Yani Restiani Widjaja<sup>3</sup>****<sup>1,2,3</sup>Universitas Adhirajasa Reswara****Email: <sup>1</sup>[avicena.farhan03@gmail.com](mailto:avicena.farhan03@gmail.com), <sup>2</sup>[arohendi@ars.ac.id](mailto:arohendi@ars.ac.id), <sup>3</sup>[yani.yrw@ars.ac.id](mailto:yani.yrw@ars.ac.id),**

---

**Article History:***Received: 03-05-2026**Revised: 20-05-2026**Accepted: 06-06-2026***Keywords:***Recruitment, Salary  
and Employee  
Retention*

**Abstract:** *This study aims to determine and analyze the influence of recruitment and salary on employee retention at Nurhayati Garut General Hospital. The high employee turnover rate and salary discrepancy are the main reasons for this study. The research method used is descriptive quantitative. The population in this study amounted to 300 people with a sample of 172 respondents taken using a simple random sampling technique. Data analysis was carried out using multiple linear regression with the help of SPSS 24. The results showed that partially recruitment and salary have a significant effect on employee retention. Simultaneously, recruitment and salary contribute an influence of 87.4% to employee retention, while the rest is influenced by other factors*

---

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi. Perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki kemampuan, keahlian, loyalitas, dan kinerja tinggi agar tujuan organisasi dapat tercapai. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik menjadi faktor utama dalam meningkatkan produktivitas dan mempertahankan keberlangsungan perusahaan.

Salah satu aspek penting dalam manajemen SDM adalah proses rekrutmen. Rekrutmen merupakan kegiatan mencari, menarik, dan memilih calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses rekrutmen yang efektif akan menghasilkan tenaga kerja yang kompeten, meningkatkan kualitas pelayanan, serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, rekrutmen yang tidak sesuai dapat menyebabkan rendahnya kinerja, tingginya tingkat absensi, keterlambatan, dan meningkatnya angka pengunduran diri karyawan.

Selain rekrutmen, kompensasi atau gaji juga menjadi faktor penting dalam menarik, memotivasi, dan mempertahankan karyawan. Gaji merupakan imbalan yang diberikan perusahaan atas kontribusi karyawan dalam bentuk upah, insentif, bonus, maupun tunjangan. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, serta retensi karyawan. Sebaliknya, gaji yang tidak sesuai sering menjadi alasan utama karyawan meninggalkan perusahaan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

Retensi karyawan adalah kemampuan perusahaan dalam mempertahankan tenaga kerja potensial agar tetap bekerja dan loyal terhadap organisasi. Retensi menjadi tantangan penting di tengah persaingan dunia kerja yang semakin tinggi. Organisasi yang mampu

mempertahankan karyawan berkualitas akan memperoleh keuntungan karena biaya mempertahankan karyawan umumnya lebih rendah dibandingkan merekrut dan melatih tenaga kerja baru.

Fenomena tingginya tingkat pengunduran diri karyawan juga terjadi di RSUD Nur Hayati Garut. Data menunjukkan jumlah karyawan yang resign pada periode 2021–2024 berkisar antara 24 hingga 28 orang setiap tahun. Kondisi ini diduga dipengaruhi oleh proses rekrutmen yang belum optimal, negosiasi gaji yang kurang sesuai, serta belum adanya kebijakan retensi karyawan yang efektif. RSUD Nurhayati Garut menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawannya. Berdasarkan data internal, terjadi regenerasi karyawan yang cukup tinggi di mana karyawan terlama bekerja kurang dari 1 tahun. Data turnover menunjukkan jumlah karyawan yang resign cukup stabil tinggi: 26 orang (2021), 24 orang (2022), 27 orang (2023), dan 28 orang (2024). Fenomena ini sering terjadi karena karyawan baru menjadikan rumah sakit sebagai batu loncatan untuk menambah pengalaman. Masalah utama yang diidentifikasi adalah tidak sedikit karyawan memilih keluar dikarenakan gaji yang dirasa tidak sesuai. Permasalahan ini berulang karena proses rekrutmen yang belum sepenuhnya standar, seperti negosiasi gaji saat rekrutmen dan kebijakan kontrak yang tidak terlalu mengikat. Selain itu, mekanisme rekrutmen yang baik sangat krusial karena seleksi yang salah dapat berakibat fatal bagi kelangsungan pelayanan. Gaji atau kompensasi juga memainkan peran penting dalam menarik dan mempertahankan karyawan berbakat.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh rekrutmen dan gaji, baik secara parsial maupun simultan terhadap retensi karyawan di RSUD Nur Hayati Garut. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi rumah sakit dalam memperbaiki sistem rekrutmen dan penggajian guna meningkatkan loyalitas serta mempertahankan karyawan yang berkualitas.

## **KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS**

### **Rekrutmen, Gaji, dan Retensi Karyawan**

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan sistem rekrutmen yang efektif, memberikan kompensasi yang adil, serta membangun strategi retensi karyawan yang baik agar mampu mempertahankan tenaga kerja berkualitas. Ketiga aspek tersebut saling berkaitan dan berpengaruh terhadap kinerja maupun keberlangsungan organisasi.

#### **Rekrutmen**

Rekrutmen adalah proses mencari, menarik, dan memperoleh calon tenaga kerja yang memenuhi persyaratan tertentu untuk mengisi posisi yang tersedia dalam organisasi. Menurut Suparyadi (2015), rekrutmen merupakan proses memperoleh sejumlah tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Gomes dalam Hamali (2018) menjelaskan bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam organisasi. Sementara itu, Sangeetha dalam Aziz, Maarif, dan Sukmawati (2017) mendefinisikan rekrutmen sebagai proses mengidentifikasi dan merekrut kandidat terbaik, baik dari dalam maupun luar organisasi, secara tepat waktu dan efisien.

Tujuan utama rekrutmen adalah memperoleh tenaga kerja dalam jumlah yang cukup, memiliki karakteristik yang sesuai dengan spesifikasi pekerjaan, memastikan setiap posisi

kosong dapat diisi oleh orang yang tepat, serta menjamin organisasi tetap mampu mencapai tujuannya di tengah persaingan yang semakin ketat.

Dalam pelaksanaannya, rekrutmen dapat dilakukan melalui berbagai metode. Metode tradisional menggunakan media seperti koran, majalah, radio, televisi, dan papan iklan. Media ini memiliki jangkauan luas, meskipun sasaran pelamar sering kali kurang spesifik. Seiring perkembangan teknologi, perusahaan semakin banyak menggunakan rekrutmen online melalui internet karena lebih cepat, murah, dan mampu menjangkau kandidat yang lebih luas. Selain itu, terdapat metode perekrutan tertutup yang hanya diinformasikan kepada kelompok tertentu dan metode terbuka yang diumumkan secara luas kepada masyarakat melalui berbagai media.

Menurut Armstrong (2014), proses rekrutmen terdiri dari tiga tahap utama. Pertama, menentukan persyaratan pekerjaan yang meliputi jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, profil peran, serta spesifikasi pekerjaan. Kedua, menarik kandidat melalui penciptaan citra perusahaan yang baik, pemilihan sumber kandidat yang tepat, dan pemanfaatan media rekrutmen. Ketiga, mengelola lamaran dengan melakukan penyaringan, seleksi, dan penyusunan daftar kandidat yang layak untuk diwawancarai.

Pelaksanaan rekrutmen tidak terlepas dari berbagai hambatan. Simamora dalam Sinambela (2016) menyebutkan bahwa kendala rekrutmen dapat berasal dari karakteristik organisasi, citra organisasi, maupun kebijakan perusahaan. Organisasi yang memiliki citra negatif akan lebih sulit menarik pelamar berkualitas dibandingkan organisasi yang memiliki reputasi baik. Selain itu, kebijakan internal perusahaan juga dapat memengaruhi efektivitas proses rekrutmen.

### **Gaji atau Upah**

Gaji atau upah merupakan hak pekerja yang diterima sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja yang dinyatakan dalam bentuk uang dan diberikan sesuai perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk berbagai tunjangan yang menyertainya.

Dalam perspektif ekonomi Islam, upah merupakan bentuk penghargaan atas jasa atau manfaat yang telah diberikan seseorang. Upah tidak hanya berfungsi sebagai sumber penghasilan, tetapi juga sebagai bentuk pengakuan terhadap kontribusi pekerja.

Terdapat beberapa jenis upah yang umum dikenal. Pertama, upah nominal, yaitu sejumlah uang yang diterima pekerja tanpa memperhitungkan fasilitas tambahan. Kedua, upah nyata atau real wages, yaitu upah yang mempertimbangkan daya beli dan biaya hidup. Ketiga, upah hidup, yaitu upah yang mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara lebih luas, termasuk kebutuhan sosial seperti pendidikan dan asuransi. Keempat, upah minimum, yaitu tingkat upah minimum yang ditetapkan agar pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidup dasar. Kelima, upah wajar, yaitu tingkat upah yang dianggap adil oleh perusahaan maupun pekerja berdasarkan kontribusi dan kondisi ekonomi yang berlaku.

Pemberian upah yang sesuai sangat penting karena berpengaruh terhadap motivasi, kepuasan kerja, produktivitas, dan loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa mendapatkan kompensasi yang adil cenderung memiliki semangat kerja lebih tinggi dan lebih bertahan dalam organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap gaji sering menjadi alasan utama karyawan mencari pekerjaan lain.

## Retensi Karyawan

Retensi karyawan adalah kemampuan organisasi untuk mempertahankan tenaga kerja yang kompeten agar tetap bekerja dalam perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Retensi merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena tingginya tingkat pergantian karyawan dapat menimbulkan biaya besar dan mengganggu produktivitas organisasi.

Menurut Mbugua dkk. (2015), retensi karyawan yang baik tercipta ketika terdapat kesesuaian antara budaya organisasi, sistem kerja perusahaan, dan kebutuhan individu. Sementara itu, Motlou dkk. (2016) menjelaskan bahwa program retensi yang dirancang dengan baik mampu meningkatkan produktivitas sekaligus mengurangi biaya akibat pergantian tenaga kerja.

Beberapa faktor yang memengaruhi retensi karyawan antara lain gaya kepemimpinan, manajemen kinerja, faktor organisasi dan manajemen, serta hubungan kerja antar karyawan. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung perkembangan karyawan. Sistem penilaian kinerja yang adil juga membantu meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, organisasi yang memberikan peluang karier, keamanan kerja, dan hubungan kerja yang harmonis cenderung memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi.

Menurut Mathis dan Jackson (2004), retensi karyawan dapat diukur melalui lima indikator utama, yaitu komponen organisasional, peluang karier, penghargaan atau kompensasi, rancangan tugas dan pekerjaan, serta hubungan antar karyawan. Budaya organisasi yang positif, kesempatan pengembangan karier, sistem penghargaan yang kompetitif, pekerjaan yang menantang, dan hubungan kerja yang baik menjadi faktor penting yang mendorong karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

## Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja maupun retensi karyawan. Surya Akbar (2018) menyatakan bahwa rekrutmen yang direncanakan dengan baik dan sesuai kompetensi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Edi dkk. (2022) menemukan bahwa rekrutmen dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Marsinah dan Hatidah (2022) menunjukkan bahwa upah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik sistem pengupahan yang diterapkan perusahaan, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Hasil serupa ditemukan oleh Billy Renaldo, Viktor Lengkong, dan Silcyljeova (2016) yang menyatakan bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Mela Rosi Pertiwi (2020) menemukan bahwa rekrutmen berpengaruh sebesar 55,6% terhadap kinerja tenaga pendidik, sedangkan kompensasi berpengaruh sebesar 57,3%. Secara bersama-sama, rekrutmen, seleksi, dan kompensasi memberikan pengaruh sebesar 64% terhadap kinerja tenaga pendidik.

Di sisi lain, beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda. Elsa dkk. (2024) menemukan bahwa kompensasi tidak selalu meningkatkan loyalitas karyawan. Penelitian Jessica dan Shierli (2024) juga menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan karena setiap individu memiliki persepsi yang berbeda mengenai nilai kompensasi yang diterima.

Secara keseluruhan, sebagian besar penelitian menyimpulkan bahwa proses rekrutmen yang baik, pemberian kompensasi yang adil, motivasi kerja yang tinggi, serta lingkungan organisasi yang mendukung memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja dan mempertahankan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola ketiga aspek tersebut secara terpadu agar mampu menciptakan sumber daya manusia yang produktif, loyal, dan berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi dalam jangka panjang.

## METODE PENELITIAN

**Desain Penelitian.** Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Desain waktu penelitian adalah *cross-section*, di mana data diambil dalam satu waktu tertentu.

**Populasi dan Sampel.** Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan RSU Nurhayati yang berjumlah 300 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus *Slovin* dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 172 orang. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *simple random sampling*.

Variabel dan Instrumen

- Variabel Bebas (X1): Rekrutmen, diukur dengan indikator penentuan persyaratan, menarik kandidat, dan penanganan lamaran.
- Variabel Bebas (X2): Gaji, diukur dengan indikator keadilan gaji, kenaikan berkala, dan kelayakan.
- Variabel Terikat (Y): Retensi Karyawan, diukur dengan indikator komponen organisasional, peluang karir, penghargaan, rancangan tugas, dan hubungan karyawan.

**Pengumpulan data** dilakukan melalui kuesioner dengan skala *Likert* dan wawancara. Data dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis *regresi linier* berganda menggunakan perangkat lunak SPSS 24.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Profil Responden.** Mayoritas responden adalah perempuan (75,58%) dengan pendidikan terakhir Diploma (D3) sebanyak 34,88% dan Profesi sebanyak 34,30%. Masa kerja responden didominasi oleh rentang 3-5 tahun (35,47%), dan mayoritas memiliki gaji pokok antara Rp. 1.510.000 s/d Rp. 2.500.000 (59,30%).

**Uji Validitas dan Reliabilitas.** Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item pernyataan untuk variabel Rekrutmen, Gaji, dan Retensi Karyawan memiliki nilai signifikansi 0,000 (< 0,05), sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk seluruh variabel berada di atas 0,60, sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

- Normalitas: Data berdistribusi normal dengan nilai p 0,058 (> 0,05).
- Multikolinieritas: Tidak terjadi multikolinieritas, nilai Tolerance 0,440 (> 0,1) dan VIF 2,272 (< 10).
- Autokorelasi: Tidak terjadi autokorelasi dengan nilai Durbin-Watson 2,376.

**Analisis Regresi Linier Berganda** Berdasarkan pengolahan data, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10,981 + 0,594X_1 + 3,369X_2.$$

- Konstanta (10,981): Jika rekrutmen dan gaji bernilai nol, maka retensi karyawan bernilai 10,981.
- Koefisien Rekrutmen (0,594): Setiap kenaikan satu satuan rekrutmen akan meningkatkan retensi sebesar 0,594.
- Koefisien Gaji (3,369): Setiap kenaikan satu satuan gaji akan meningkatkan retensi sebesar 3,369.

#### Uji Hipotesis

- Pengaruh Rekrutmen Terhadap Retensi Karyawan (H1) Hasil uji t menunjukkan nilai *t*hitung 8,229 > *t*tabel 1,985 dengan signifikansi 0,000 < 0,0535. Hal ini membuktikan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Karemu dkk (2015) yang menyatakan rekrutmen memiliki hubungan positif dengan retensi.
- Pengaruh Gaji Terhadap Retensi Karyawan (H2) Hasil uji t menunjukkan nilai *t*hitung 15,862 > *t*tabel 7,750 dengan signifikansi 0,000 < 0,0537. Hal ini membuktikan gaji berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Nilai koefisien beta gaji (0,654) lebih besar daripada rekrutmen (0,339), menunjukkan gaji memiliki dampak yang lebih dominan. Ini mendukung teori Dessler (2015) bahwa kompensasi vital untuk mempertahankan karyawan.
- Pengaruh Simultan (H3) Hasil uji F menunjukkan nilai *F*hitung 584,525 > *F*tabel 3,09 dengan signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa rekrutmen dan gaji secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

Koefisien Determinasi (*R*<sup>2</sup>) Nilai *R*<sup>2</sup> sebesar 0,874 menunjukkan bahwa variabel rekrutmen dan gaji mampu menjelaskan 87,4% variasi retensi karyawan di RSUD Nurhayati Garut, sedangkan 12,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

#### HASIL PENELITIAN

Pengaruh Rekrutmen (*X*<sub>1</sub>), Gaji (*X*<sub>2</sub>) dan Retensi karyawan (*Y*) terhadap Demografi Variabel rekrutmen memiliki skor tertinggi pada indikator penarikan tenaga kerja baru yang membawa ide baru (skor 4,12). Mengingat mayoritas responden adalah perempuan (75,58%), hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja perempuan di RSUD Nurhayati sangat terbuka terhadap inovasi dan perubahan yang dibawa oleh rekan kerja baru. Mayoritas karyawan memiliki latar belakang Pendidikan Diploma dan Profesi (gabungan 69,18%). Hal ini selaras dengan penilaian "Baik" pada indikator kesesuaian persyaratan lamaran dengan persyaratan minimum perusahaan (skor 4,01). Responden merasa proses rekrutmen telah menyaring tenaga medis dan staf sesuai dengan kualifikasi akademis mereka. Proses rekrutmen yang dinilai terbuka dan tanpa diskriminasi (skor 4,11) menjadi faktor penting bagi responden dengan masa kerja 3-10 tahun (dominan), karena mereka merasakan langsung bahwa sistem masuk ke perusahaan dilakukan secara profesional sejak awal.

Sebanyak 59,30% responden menerima gaji antara Rp 1.510.000 - Rp 2.500.000. Meskipun nominal ini merupakan yang paling dominan, responden tetap memberikan nilai "Baik" (skor 3,63) untuk persepsi keadilan gaji. Ini menunjukkan bahwa standar gaji tersebut dinilai sudah sesuai dengan beban kerja untuk level posisi mayoritas (Diploma/D3). Terdapat titik kritis pada hubungan antara masa kerja dan kebijakan gaji. Meskipun

mayoritas responden sudah bekerja cukup lama (3-10 tahun), penilaian terhadap kenaikan gaji berkala (skor 2,99) dan kelayakan kenaikan gaji (skor 2,87) hanya masuk kategori "Cukup". Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang sudah lama mengabdikan mengharapakan sistem kenaikan gaji yang lebih progresif dan kompetitif seiring bertambahnya masa kerja mereka.

Responden dengan latar belakang Sarjana dan Profesi cenderung memiliki ekspektasi tinggi terhadap pengembangan diri. Data menunjukkan indikator perencanaan karir formal dan pengelolaan SDM mendapatkan skor sangat tinggi (3,97). Ini menjelaskan mengapa tingkat retensi tetap baik; perusahaan berhasil memenuhi kebutuhan pengembangan karir bagi tenaga ahli (dokter/perawat profesi). elompok responden dengan masa kerja 5-10 tahun (30,81%) sangat menghargai kontinuitas dan keamanan kerja yang diberikan perusahaan (skor 3,91). Hal ini menunjukkan bahwa RSU Nurhayati mampu memberikan rasa aman secara profesional bagi karyawan senior, yang merupakan faktor kunci mereka tidak berpindah ke instansi lain. Sebagai lingkungan yang didominasi perempuan, hubungan dengan rekan kerja (skor 3,91) dan dukungan manajemen (skor 3,91) menjadi faktor sosial yang memperkuat retensi. Lingkungan kerja yang suportif secara psikologis sangat krusial bagi demografi perempuan dalam mempertahankan pekerjaan mereka.

Kesimpulan Hubungan: Secara statistik, baik Rekrutmen maupun Gaji memiliki pengaruh signifikan terhadap Retensi. Namun, secara demografis, RSU Nurhayati perlu memberikan perhatian khusus pada kebijakan kenaikan gaji bagi karyawan lama dan pemberian insentif guna menjaga loyalitas kelompok karyawan yang sudah berada di fase kerja 3-10 tahun.

**Pengaruh Rekrutmen (X1) terhadap Retensi karyawan (Y)** Setelah melakukan penyebaran kuesioner dan analisis data yang dilakukan, diperoleh hasil analisis pada uji t dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , variabel rekrutmen menunjukkan  $t_{hitung} = 8,150$  dengan nilai signifikansi 0,000 didapatkan hasil bahwa pengaruh rekrutmen terhadap retensi karyawan diperoleh data  $t_{hitung} 8,150$  dan  $t_{tabel} 8,229$ . Maka pengaruh rekrutmen terhadap retensi karyawan adalah ( $t_{hitung} < t_{tabel}$ ) yaitu  $8,150 < 8,229$ , nilai signifikansi ( $P\ value$ )  $> 0,05$  dihasilkan  $0,000 > 0,05$ . Dengan demikian diperoleh hipotesis bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan antara rekrutmen terhadap retensi karyawan, sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Berdasarkan data dapat dilihat bahwa pengaruh rekrutmen terhadap retensi karyawan memperoleh nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,339 artinya rekrutmen mempunyai pengaruh terhadap retensi karyawan sebesar 33%

#### **Pengaruh Gaji (X2) terhadap Retensi karyawan (Y)**

Hasil lain dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hasil penyebaran kuesioner dan analisis data yang dilakukan, diperoleh hasil analisis pada uji t dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , variabel gaji menunjukkan

#### **KESIMPULAN**

$> 0,05$ . Dengan demikian diperoleh hipotesis bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan antara gaji terhadap retensi karyawan, sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Berdasarkan data dapat dilihat bahwa pengaruh rekrutmen terhadap retensi karyawan memperoleh nilai

*Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,654 artinya gaji mempunyai pengaruh terhadap retensi karyawan sebesar 65%.

Pengaruh Rekrutmen (X1) dan Gaji (X2) terhadap Retensi karyawan (Y)

Pengaruh rekrutmen (X1) dan gaji (X2) setelah diteliti apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama atau tidak terhadap retensi karyawan (Y), Setelah dilakukan pengujian diperoleh Hasil perhitungan statistik pada table diatas menunjukkan nilai *thitung* sebesar

584.525 dengan signifikansi

sebesar 0,000 dengan menggunakan besar signifikansi 0,05 diperoleh *ftabel* yang terlebih dahulu ditentukan oleh derajat kebebasan (*dk1* dan *dk2*), dengan menggunakan signifikansi  $\alpha=5\%$   $dk1 = k-1$ ,  $dk2$

=  $n-k$  dengan  $k$  = jumlah variabel independen dan dependen lalu  $n$

= jumlah sampel, maka *ftabel* terdapat diantara *dk* pembilang

•serta *dk* penyebut 172, sehingga *ftabel* yang diperoleh adalah 3,09. Berdasarkan data diatas didapatkan hasil bahwa *thitung* > *ftabel* 584.525 > 10,981, Nilai Signifikansi (P Value) 0,000 < 0,05 Dapat disimpulkan berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian diperoleh hipotesis yang menyatakan bahwa Ada pengaruh signifikan Rekrutmen dan Gaji Terhadap Retensi Karyawan RSUD Nurhayati Garut. *thitung* 7,750 = dengan nilai signifikansi 0,000 didapatkan hasil bahwa pengaruh gaji terhadap retensi karyawan diperoleh data *thitung* 7,750 dan *ttabel* 15,862. Maka pengaruh gaji terhadap retensi karyawan adalah (*thitung* < *ttabel*) yaitu 7,750 < 15,862, nilai signifikansi (P value) > 0,05 dihasilkan 0,000 Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

- Rekrutmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan di RSUD Nurhayati Garut. Kualitas rekrutmen yang baik membantu perusahaan menyaring karyawan yang berpotensi loyal.
- Gaji memiliki pengaruh yang signifikan dan dominan terhadap retensi karyawan. Karyawan merasa gaji yang diberikan sudah cukup layak, yang mendorong motivasi dan keinginan bertahan di perusahaan.
- Secara simultan, rekrutmen dan gaji berkontribusi sangat besar (87,4%) terhadap retensi karyawan. Keduanya merupakan faktor krusial yang tidak bisa dipisahkan dalam upaya manajemen mempertahankan SDM.

Saran Manajemen RSUD Nurhayati Garut disarankan untuk terus meningkatkan efektivitas proses rekrutmen sesuai kebijakan dan undang-undang, sertmempertahankan dan meninjau skema penggajian secara berkala agar tetap kompetitif dan adil, guna meminimalkan tingkat turnover pegawai

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adzka, S. A. A., & Perdhana, M. S. (2017). Analisis faktor yang mempengaruhi retensi karyawan. *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 922-928.
- [2] Afiani, S. I., & Mulyana, A. E. (2022). Analisis Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur. *jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 10(1), 15-23.
- [3] Asri, D. H. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan Pada Perusahaan Ekspedisi Di Batam. *Journal Of Global Business And Management Review*, 3(2), 16-30.

- [4] Astuti, D. P., & Panggabean, M. S. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Dan Komitmen Afektif Pada Beberapa Rumah Sakit Di Dki Jakarta. *jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 7(1), 199-217.
- [5] Darmawan, M. L., & Santoso, W. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Faktor Lainnya Terhadap Retensi Karyawan Karyawan Pt. X.e-*Jurnal Manajemen Trisakti School Of Management (Tsm)*, 3(2), 243-252.
- [6] Farid, R., & Luvia, G. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan Pada Karyawan Bank Perkreditan Rakyat (Bpr) Di Batam. *jurnal Mirai Management*,7(3), 21-31.
- [7] Halimah, S., Purwadhi, P., Andriani, R., & Fauzzia,
- [8] W. (2023). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja.*service Management Triangle: Jurnal Manajemen Jasa*,5(2), 62-68.
- [9] Hendrarini, H. M., & Rohendi, A. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Maligi Permata Industrial Estate (Mpie) Karawang International Industrial City (Kiic) Karawang.
- [10] Hernawan, B. D., & Srimulyani, V. A. (2021). Dampak Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi. *reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(2), 115-125.
- [11] Krisetya, E. (2013).*rekrutmen, Seleksi Dan Retensi Sumber Daya Manusia Pada Usaha Kecil Menengah: Studi Kasus Pada Wafi Jati Jepara* (Doctoral Dissertation, Program Studi Manajemen Feb-Uksw).
- [12] Kumara, L. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Employee Empowerment Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Grand Inna Malioboro Di Yogyakarta.
- [13] 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.
- [14] Pratiwi, W. N., Komariah, K., & Jhoansyah, D. (2020). Turnover Intention Berdasarkan Retensi Karyawan Dan Insentif.*budgeting: Journal Of Business, Management And Accounting*,2(1), 313-324.
- [15] Putri, I. D., & Arwiyah, M. Y. (2019). Pengaruh Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kaltacitra Utama Jakarta Timur. *eproceedings Of Management*,6(2).
- [16] Rony, Z. T., Fitriadi, H., & Widjaja, W. (2023). Pengaruh Turnover Intention Dan Kompensasi Terhadap Tingkat Retensi Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Barat. *jurnal Bisnisan: Riset Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 45-54.
- [17] Rozita, Q. (2024). Pengaruh Rekrutmen, Retensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Latuindo Murni Perkasa Madiun) (Doctoral Dissertation, Universitas Pgri Madiun).
- [18] Salsabilah, S., & Syafutri, D. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan.*jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*,6(3), 12-12..

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN