



MANIS: JURNAL MANAJEMEN, INOVASI BISNIS DAN STRATEGI

Homepage: www.jurnal.usk.ac.id/manis

Vol. 2 No. 1, Juni (2024)

Pengaruh Sistem Penghargaan dan Kondisi Kerja terhadap Retensi Karyawan dengan Keterikatan Karyawan sebagai Variabel Mediasi

¹Syarifah Mita Nurdiani, ²Megawati

^{1,2} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala

e-mail: syarifah.mita205@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Sistem Penghargaan dan Kondisi Kerja terhadap Retensi Karyawan dengan Keterikatan Karyawan sebagai variabel mediasi pada Staf Perawat RSUD Aceh Tamiang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 133 responden dengan menggunakan metode penarikan sampel menggunakan metode sensus, dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Staf Perawat PNS RSUD Aceh Tamiang. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Statistical Program and Social Science* (SPSS) untuk mengetahui pengaruh antara variabel yang terlibat. Berdasarkan hasil penelitian menemukan bahwa Sistem Penghargaan dan Kondisi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan. Sistem Penghargaan dan Kondisi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan. Keterikatan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan. Keterikatan karyawan memediasi pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Retensi Karyawan. Keterikatan karyawan memediasi pengaruh Kondisi Kerja terhadap Retensi Karyawan.

Kata Kunci: Retensi Karyawan; Sistem Penghargaan; Kondisi Kerja; Keterikatan Karyawan

The Influence of Reward System and Job Condition on Employee Retention with Employee Engagement as a Mediating Variable in Nursing Staff at Aceh Tamiang Regional Hospital

ABSTRACT

The aim of this research is to analyze the influence of the Reward System and Job Condition on Employee Retention with Employee Engagement as a mediating variable in the Nursing Staff of Aceh Tamiang Regional Hospital. The sample used in this research was 133 respondents using a sampling method using the census method, and the sample used in this research was Civil Servant Nursing Staff at Aceh Tamiang Regional Hospital. The data analysis method in this research uses *Statistical Program and Social Science* (SPSS) to determine the influence between the variables involved. Based on the research results, it was found that the Rewards System and Job Condition have a significant effect on Employee Retention. Reward Systems and Job Condition have a significant effect on Employee Engagement. Employee Engagement has a significant effect on Employee Retention. Employee engagement mediates the effect of the Rewards System on Employee Retention. Employee engagement mediates the effect of Job Condition on Employee Retention.

Keywords: Employee Retention; Reward System; Job Condition; Employee Engagement

PENDAHULUAN

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) adalah institusi pelayanan kesehatan yang dimiliki oleh pemerintah daerah. Pelayanan yang diberikan rumah sakit dituntut untuk selalu melakukan perubahan, agar pelayanan itu dapat sesuai dengan harapan dan kebutuhan pelanggan yaitu masyarakat. Perawat PNS yang bekerja di RSUD Aceh Tamiang berjumlah

133 orang, sedangkan perawat Non PNS yang bekerja di RSUD Aceh Tamiang Berjumlah 226 orang. Dan Jumlah dari keseluruhan staff perawat di Aceh Tamiang yaitu 359 orang. Dalam melaksanakan profesinya sebagai perawat dibutuhkan sistem penghargaan. Salah satu isu utama dalam konteks perusahaan saat ini adalah retensi karyawan. Salah satu masalah tersulit yang dihadapi perusahaan saat ini adalah mengelola retensi karyawan dan mempertahankan tingkat perputaran yang rendah dibandingkan dengan standar industri. Personil yang berkualitas, termotivasi dan berpengalaman merupakan aset penting dan signifikan bagi kelangsungan hidup, pertumbuhan dan perkembangan organisasi (Schuler & Jackson, 2016). Dalam mempertahankan karyawan dibutuhkan dukungan berupa sistem penghargaan yang terdiri atas semua komponen organisasi, termasuk orang-orang, proses, aturan dan prosedur serta kegiatan pengambilan keputusan, yang terlibat dalam mengalokasikan kompensasi dan tunjangan kepada pegawai sebagai imbalan atas kontribusi mereka demi kemajuan Instansi RSUD Aceh Tamiang. Selain daripada itu, untuk menunjang aktivitas Perawat dalam melayani pasien RSUD Aceh Tamiang maka dibutuhkan kondisi kerja yang baik. Ialah semua Aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja (Mangkunegara, 2005:105).

Pihak RSUD Aceh Tamiang berusaha untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit agar optimal dan mengusahakan yang terbaik demi kemajuan instansi melalui perawat dalam melayani pasiennya. RSUD Aceh Tamiang mempunyai beberapa SOP yang diperlukan sebagai panduan agar seluruh kegiatan berjalan dengan baik. SOP yang di terapkan pada perawat RSUD Aceh Tamiang diantaranya yaitu 5S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Santun), 6 tepat (Tepat pasien, Tepat obat, Tepat dosis, Tepat waktu, Tepat cara, dan tepat dokumentasi), 6 Langkah mencuci tangan, dan juga SOP lainnya. Terkadang dalam kondisi tertentu SOP terlewatkan dikarenakan kondisi di lapangan yang tidak sesuai dengan apa yang tertera di SOP. Misalnya, pasien *emergency* atau darurat harus masuk ICU dan pada saat itu dokter penanggung jawab tidak ada ditempat dan susah dihubungi sehingga satu SOP terlewatkan. Tapi jika perawat tidak bisa mengambil keputusan tersebut secara tepat maka akan berakibat fatal dan beresiko mengancam nyawa pasien.

Sistem penghargaan adalah imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik jangka pendek maupun jangka panjang (Layaman, 2018). Sistem penghargaan diberikan kepada karyawan di berbagai golongan dan disesuaikan dengan hasil kerja dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Berdasarkan hasil observasi awal, mewawancarai beberapa perawat RSUD Aceh Tamiang, dari hasil wawancara diperoleh informasi mengenai sistem penghargaan yang diterapkan oleh Instansi RSUD Aceh Tamiang pada perawat yang bekerja di RSUD yaitu hanya pemberian gaji pokok dan tunjangan Jasa Medis pada perawat yang berstatus PNS, sementara gaji perawat Non PNS yang diperoleh hanya berupa tunjangan jasa medis saja yang diberikan setiap bulannya tanpa ada gaji pokok dari pemerintah. Sistem penghargaan diterapkan secara maksimal guna sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan, selain itu juga mereka merasa puas atas imbalan yang mereka peroleh sehingga perusahaan dapat mempertahankan perawat yang potensial.

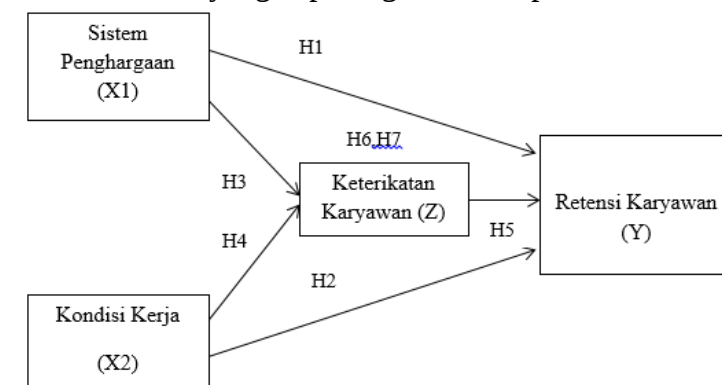
Selain sistem penghargaan, kondisi kerja juga berpengaruh dalam mempertahankan pegawai yang berkualitas. Manusia akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik,

sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang suatu kondisi kerja yang sesuai. Kondisi kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Sedarmayanti, 2001). Sedangkan menurut (Wibisono:2007) kondisi kerja yaitu kondisi yang ada di dalam organisasi meliputi lingkungan kerja, tantangan pekerjaan, dan resiko pekerjaan.

Menurut Penelitian Macey & Schneider (2008) mengatakan keterikatan karyawan merupakan penghayatan seorang karyawan terhadap tujuan dan pemusatan energi, yang muncul dalam bentuk antusiasme, inisiatif, usaha, dan kegigihan yang mengarah pada tujuan organisasi. Hasil dari analisis dalam penelitian terdahulu mengidentifikasi sistem penghargaan secara positif dan signifikan terkait dengan retensi di rumah sakit umum Nigeria. Studi tersebut menyimpulkan bahwa personel keperawatan sangat menghargai penghargaan yang mereka terima, yang membantu mereka mempertahankan pekerjaan mereka. Ketika penghargaan ini tidak diberikan, mayoritas perawat menunjukkan ketidakpuasan mereka dengan meninggalkan posisi mereka. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa sistem penghargaan memiliki hubungan yang signifikan dengan keterikatan karyawan. dimana sistem penghargaan berhubungan langsung dengan retensi karyawan dan keterikatan karyawan memediasi sebagian hubungan antara sistem penghargaan dan retensi karyawan.

Oleh karena itu, berdasarkan penjelasan diatas maka tujuan dari penelitian ini yaitu : 1) Untuk menganalisis pengaruh sistem penghargaan terhadap retensi karyawan pada staff perawat di RSUD Aceh Tamiang, 2) Untuk menganalisis pengaruh kondisi kerja terhadap retensi karyawan pada staff perawat di RSUD Aceh Tamiang, 3) Untuk menganalisis pengaruh sistem penghargaan terhadap keterikatan karyawan pada staff perawat di RSUD Aceh Tamiang, 4) Untuk menganalisis pengaruh kondisi kerja terhadap keterikatan karyawan pada staff perawat di RSUD Aceh Tamiang, 5) Untuk menganalisis pengaruh keterikatan karyawan terhadap retensi karyawan pada staff perawat di RSUD Aceh Tamiang, 6) Untuk menganalisis keterikatan karyawan memediasi pengaruh sistem penghargaan terhadap retensi karyawan pada staff perawat di RSUD Aceh Tamiang dan 7) Untuk menganalisis keterikatan karyawan memediasi pengaruh kondisi kerja terhadap retensi karyawan pada staff perawat di RSUD Aceh Tamiang.

Adapun Kerangka konseptual dalam penelitian ini akan menjelaskan hubungan antara variabel sistem penghargaan dan kondisi kerja terhadap retensi karyawan dengan keterikatan karyawan sebagai variabel mediasi yang dapat digambarkan pada Gambar 1 sebagai berikut:



Sumber : Peneliti, (2023)

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah staff perawat RSUD Aceh Tamiang yang berstatus sebagai Perawat PNS di RSUD Aceh Tamiang yang berjumlah 133 orang. Berdasarkan teknik sampling jenuh (sensus) maka dalam penelitian ini seluruh populasi yang berupa seluruh Staff perawat PNS di RSUD Aceh Tamiang yang berjumlah 133 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini didapat dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner. Pada penelitian ini, peneliti menyebarkan kuesioner secara pribadi kepada responden, di mana peneliti menyebarkan *print out* kuisisioner kepada responden dan diminta untuk menentukan tingkat kesetujuan mereka pada masing-masing pernyataan yang terkait.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS untuk menganalisis data. Penelitian ini juga akan dilakukan pengujian instrument penelitian yaitu uji validitas dan reliabilitas lalu dilakukan uji asumsi klasik terhadap model regresi yang telah diolah yaitu dengan melakukan uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Kemudian dilakukan uji koefisien deeterminasi (R^2) yang digunakan untuk mengetahui berapa proses variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Penelitian ini juga melakukan uji statistik t dengan menggunakan *significance level* 0.05 (=5%) serta dilakukan uji sobel untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi pada penelitian ini.

Variabel Operasional

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel terikat (*dependent variable*).
 - Retensi Karyawan (Y). Menurut Mathis & Jackson (2006) menyatakan terdapat tiga indikator di dalam retensi karyawan yaitu: 1) Peluang karir organisasi; 2) Penghargaan yang diberikan; dan 3) Hubungan karyawan.
2. Variabel bebas (*independent variable*).
 - Sistem Penghargaan (X1). Menurut Kadarisman (2012:43) indikator-indikator untuk mengukur variabel penghargaan, yaitu: 1) Gaji; 2) Insentif; 3) Pujian; 4) Cuti dan 5) Tunjangan.
 - Kondisi Kerja (X2). Menurut Wibisono (2007:6-7) indikator kondisi kerja adalah sebagai berikut: 1) Lingkungan Kerja; 2) Tantangan Pekerjaan; dan 3) Resiko Pekerjaan.
3. Variabel Mediasi (Z).
 - Keterikatan Karyawan (Z). Menurut Macey (2008) indikator dalam membentuk keterikatan karyawan adalah sebagai berikut: 1) Keterikatan; 2) Keinginan; dan 3) Perasaan Sukarela.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden pada penelitian ini adalah berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa bekerja dan pendapatan yang dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Pria	43	32,1%
Wanita	90	67,2%
Total	133	100,0%
Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
Diploma 3 (D3)	62	46,3%
Strata 1 (S1)	69	51,5%
Strata 2 (S2)	2	1,5%
Total	133	100,0%
Masa bekerja	Jumlah Responden	Persentase
1 tahun	5	3,7%
2-3 tahun	12	9,0%
3-4 tahun	20	14,9%
4-5 tahun	14	10,4%
>5 tahun	82	61,2%
Total	133	100,0%
Jumlah Pendapatan	Jumlah Responden	Persentase
Rp.1.000.000,- s/d Rp.2.500.000,-	23	17,2%
Rp.2.500.000,- s/d Rp.3.500.000,-	51	38,1%
Rp.3.500.000,- s/d Rp.5.000.000,-	58	43,3%
>Rp.5.000.000,-	1	0,7%
Total	133	100,0%

Sumber : Data diolah, (2024)

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan hasil dari indikator-indikator yang telah diperoleh hasilnya dari pembagian kuesioner, sehingga data yang diperoleh tersebut dilakukan untuk pengujian validitas adalah *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*. Pada model pengujian ini, setiap item pertanyaan harus mempunyai factor loading lebih dari 0,40 oleh Hair, 2006 (dalam Ghazali 2016). Dalam *CFA* perlu diperhatikan output dari *rotated component matrix* secara ekstrak atau sempurna, maka proses pengujian validitas menggunakan analisis faktor harus dilakukan pengulangan dengan menghilangkan item pertanyaan yang memiliki ganda. Selain itu untuk menguji hubungan antar variabel harus diperhatikan nilai determinasi (R) yang mendekati 0, nilai *KMO* (Keiser-Meyer-Olkin) harus lebih besar dari 0,5, serta uji Bartlett. Hasil uji validitas dan uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

No	Item	Loading Factor	Cronbach's Alpha (a)
Retensi Karyawan (Y)			
1	Secara berkala RSUD ini memberikan pelatihan yang berguna untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan saya.	0,739	0,880
2	RSUD ini memberikan peluang dan pengembangan karir bagi setiap perawat.	0,828	
3	Gaji yang diterima perawat sesuai dengan beban kerja saya.	0,783	
4	Menurut saya tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, cuti dan lainnya yang diberikan oleh RSUD ini sudah memadai	0,762	
5	Atasan memperlakukan saya dengan rekan kerja lainnya secara adil dan tidak memihak.	0,815	
6	Atasan saya peduli terhadap kesulitan yang dihadapi bawahannya dalam hal pekerjaan.	0,816	
Nilai Eigen			3,757
Varians yang dapat dijelaskan			62,618
Nilai Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy			0,850

<i>Bartlett's Test of Sphericity</i>			0,000
Sistem Penghargaan (X₁)			
1	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan apa yang sudah anda lakukan untuk keberhasilan instansi.	0,795	
2	RSUD memberikan insentif berupa bonus spesial kepada perawat yang memiliki kinerja tinggi.	0,569	
3	Penghargaan secara psikologis sosial (pujian dan pengakuan diri) sebagai perawat berprestasi meningkatkan motivasi saya dalam bekerja.	0,844	0,852
4	Cuti yang diberikan instansi kepada perawat sudah cukup.	0,870	
5	Tunjangan yang diberikan merata kepada seluruh perawat.	0,921	
Nilai Eigen			3,271
Varians yang dapat dijelaskan			65,427
Nilai Kaiser-Meyer-Olkin <i>Measure of Sampling Adequacy</i>			0,786
<i>Bartlett's Test of Sphericity</i>			0,000
Kondisi Kerja (X₂)			
1	Lingkungan kerja RSUD merupakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.	0,785	
2	Hubungan kerja yang terjalin di RSUD telah terjalin dengan baik.	0,771	
3	Tantangan yang dihadapi di lingkungan kerja saat ini sudah sesuai dengan kapasitas perawat.	0,781	0,858
4	Tidak terlalu banyak tuntutan pekerjaan di RSUD.	0,732	
5	Kebersihan lingkungan kerja di RSUD memberikan kenyamanan perawat dalam bekerja.	0,831	
6	Lingkungan kerja di RSUD telah sesuai dengan kondisi perawat untuk menjalankan aktivitas.	0,784	
Nilai Eigen			3,662
Varians yang dapat dijelaskan			61,037
Nilai Kaiser-Meyer-Olkin <i>Measure of Sampling Adequacy</i>			0,842
<i>Bartlett's Test of Sphericity</i>			0,000
Keterikatan Karyawan (Z)			
1	Saya sulit untuk meninggalkan pekerjaan saya.	0,765	
2	Saya sangat terlibat dalam pekerjaan saya.	0,765	
3	Saya sangat antusias dengan pekerjaan saya.	0,944	
4	Saya ingin tetap bertahan pada pekerjaan saya.	0,952	0,929
5	Saya merasa bahagia ketika bekerja dengan bersungguh-sungguh.	0,944	
6	Saya tetap bangga dan tidak ingin melepaskan pekerjaan saya saat ini meskipun mendapatkan gaji yang kecil.	0,952	
Nilai Eigen			4,474
Varians yang dapat dijelaskan			74,567
Nilai Kaiser-Meyer-Olkin <i>Measure of Sampling Adequacy</i>			0,842
<i>Bartlett's Test of Sphericity</i>			0,000

Sumber : Hasil Olah Data Primer, (2024)

Berdasarkan Tabel 2 di atas, semua item pernyataan yang terlibat dalam penelitian dinyatakan valid karena memiliki nilai *loading factor* (muatan faktor) lebih dari 0,50 yang artinya memiliki korelasi yang baik menurut Hair *et al.* (2006). Dari tabel 2 di atas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing sebesar 0,880, 0,852, 0,858 dan 0,929. Dengan demikian, seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam variabel penelitian dikatakan *reliable* (handal) karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis regresi yang di dapat maka dapat ditemukan hasil analisis regresi hipotesis adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Hasil	Sig. (<0,05)	Kesimpulan
H ₁	Sistem Penghargaan berpengaruh terhadap Retensi Karyawan.	0,741	0,000	Diterima
H ₂	Kondisi Kerja berpengaruh terhadap Retensi Karyawan.	0,898	0,000	Diterima
H ₃	Sistem Penghargaan berpengaruh terhadap	0,614	0,000	Diterima

Keterikatan Karyawan.					
H ₄	Kondisi Kerja berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan.	0,715	0,000	Diterima	
H ₅	Keterikatan Karyawan berpengaruh terhadap Retensi Karyawan.	0,762	0,000	Diterima	

Sumber: Hasil Olah Data Primer, (2024)

Selanjutnya hipotesis 6 dan 7 memprediksi efek mediasi menggunakan analisis regresi dapat dilihat pada Tabel 4 dan Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Sobel Test Sistem Penghargaan Terhadap Retensi Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.803	Sobel test: 5.98909938	0.05416708	0
b	0.404	Aroian test: 5.96853835	0.05435368	0
s _a	0.090	Goodman test: 6.00987437	0.05397983	0
s _b	0.050	Reset all	Calculate	

Sumber: Output Sobel Test, 2024

Tabel 5. Hasil Pengujian Sobel Test Kondisi Kerja Terhadap Retensi Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.781	Sobel test: 4.42712953	0.03545887	0.00000955
b	0.201	Aroian test: 4.41325414	0.03557035	0.00001018
s _a	0.067	Goodman test: 4.44113662	0.03534703	0.00000895
s _b	0.042	Reset all	Calculate	

Sumber: Output Sobel Test, 2024

Pembahasan

Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Retensi Karyawan

Berdasarkan analisis regresi yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa sistem penghargaan berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan pada Staff Perawat di RSUD Aceh Tamiang dengan nilai koefisien regresi 0,741 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sesuai pengujian secara parsial (Uji t) apabila $\text{sig} < 0,05$ maka pengaruh bebas terhadap variabel terikat adalah signifikan, maka H_{a1} diterima dan H₀₁ ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wickramasinghe dan Sajeevani (2018) yang menetapkan bahwa ketika sistem penghargaan memadai, pemerataan dan retensi karyawan akan meningkat. Beberapa penelitian telah merekomendasikan penggunaan sistem penghargaan untuk menjawab kebutuhan personel dari berbagai latar belakang yang berbeda (Martono *et al.*, 2018). Aktar, Sachu dan Ali (2015) menunjukkan hubungan yang kuat antara *total reward* dan retensi karyawan. Ditemukan juga bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan (Banerjee, 2019). Wijesiri *et al.* (2019) temuan mengungkapkan bahwa ada sedikit dampak praktik SDM pada retensi karyawan. Studi lain menunjukkan bahwa kompensasi berhubungan signifikan dengan retensi karyawan (Rono & Kiptum, 2017).

Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Retensi Karyawan

Berdasarkan analisis regresi yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan pada Staff Perawat di RSUD Aceh Tamiang dengan nilai koefisien regresi 0,898 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sesuai pengujian secara parsial (Uji t) apabila $\text{sig} < 0,05$ maka pengaruh bebas terhadap variabel terikat adalah signifikan, maka H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Stradinger (2015) menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara kreativitas di tempat kerja dan retensi karyawan. Beberapa penelitian juga telah menemukan hubungan yang positif antara lingkungan kerja dan keterlibatan, keterlibatan dan retensi karyawan (Altunel, Kocak, & Cankir, 2015). Lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan merupakan salah satu perhatian utama dalam teori motivasi Maslow. Kondisi kerja tidak hanya mencakup karakteristik fisik lingkungan kerja perawat, tetapi juga semua aspek budaya organisasi dan partisipasi perawat dalam pekerjaan itu sendiri (Wickramasinghe & Sajeevani, 2018). Perawat telah terbukti merasa lebih baik untuk datang bekerja ketika mereka memiliki lingkungan kerja yang menyenangkan, yang memberikan dorongan yang diperlukan untuk membuat mereka terus bekerja sepanjang hari (Hanai, 2021). Lingkungan kerja yang menghasilkan rasa memiliki memotivasi perawat dan memberikan kebijakan personel yang murah hati dan manajemen tempat kerja yang efektif, yang meningkatkan insentif perawat untuk terus bekerja dengan organisasi dalam jangka waktu yang lebih lama (Zhijian & Tianshu, 2013)

Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Keterikatan Karyawan

Berdasarkan analisis regresi yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa sistem penghargaan berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan pada Staff Perawat di RSUD Aceh Tamiang dengan nilai koefisien regresi 0,614 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sesuai pengujian secara parsial (Uji t) apabila $\text{sig} < 0,05$ maka pengaruh bebas terhadap variabel terikat adalah signifikan, maka H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak. Dalam lingkungan kerja saat ini, sistem penghargaan dan keterikatan karyawan adalah konsep perilaku yang penting (Mabaso & Dlamini, 2018); (Bussin & Toerien, 2015). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya telah menemukan hubungan positif antara sistem penghargaan dan keterikatan karyawan (Kimutai & Sakataka, 2015); (Gill *et al.*, 2014). Penelitian tersebut menyatakan bahwa ketika karyawan diakui dan dihargai atas prestasi mereka di tempat kerja, mereka akan merespon peningkatan keterikatan karyawan (Hulkko-Nyman, Sarti, Hakonen, & Sweins, 2014); (Waqas & Saleem, 2014). Penghargaan dan pengakuan yang efektif membantu mempromosikan dan mempertahankan tindakan karyawan yang positif, yang mengarah pada kesuksesan jangka panjang dan keunggulan keterlibatan (Rita, Madhu, & Adeline, 2018); (Victor & Hoole, 2017).

Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan

Berdasarkan analisis regresi yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan pada Staff Perawat di RSUD Aceh Tamiang dengan nilai koefisien regresi 0,715 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sesuai pengujian secara parsial (Uji t) apabila $\text{sig} < 0,05$ maka pengaruh bebas terhadap variabel terikat adalah signifikan, maka H_{a4} diterima dan H_{04} ditolak. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian

Sembiring (2017) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kondisi kerja dan keterikatan kerja. Hal tersebut berarti apabila kondisi kerja baik dan kondusif maka akan meningkatkan keterikatan karyawan atau *employee engagement*. Variabel kondisi kerja terhadap keterikatan karyawan adalah positif artinya jika faktor lingkungan kerja ditingkatkan menjadi semakin baik maka akan meningkatkan keterikatan karyawan dan sebaliknya jika terjadi penurunan faktor kondisi kerja maka akan terjadi penurunan terhadap keterikatan kerja. Banyak penelitian sebelumnya telah menemukan hubungan positif antara kondisi kerja dengan keterikatan karyawan (Jacobs *et al.*, 2014); (Masvaure, Ruggunan, & Maharaj, 2014); (Zhijian & Tianshu, 2013).

Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Retensi Karyawan

Berdasarkan analisis regresi yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa keterikatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan pada Staff Perawat di RSUD Aceh Tamiang dengan nilai koefisien regresi 0,762 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sesuai pengujian secara parsial (Uji t) apabila $\text{sig} < 0,05$ maka pengaruh bebas terhadap variabel terikat adalah signifikan, maka H_{a5} diterima dan H_{05} ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan Dash (2013) dalam penelitiannya membuktikan bahwa keterikatan karyawan memiliki pengaruh positif pada Retensi Karyawan. Dan penelitian Tangthong (2014) menemukan bahwa, keterikatan karyawan memiliki hubungan signifikan dan korelasi positif dengan Retensi Karyawan. Hal yang sama dinyatakan oleh Oladapo (2014), terciptanya hubungan positif antara variabel Keterikatan Karyawan dengan Retensi karyawan.

Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Retensi Karyawan dengan Variabel Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa setelah dimediasi oleh keterikatan karyawan, besar pengaruh sistem penghargaan terhadap retensi karyawan turun dari 0,741 menjadi 0,438. Dengan tidak terjadinya perubahan nilai signifikan menjadi tidak signifikan setelah variabel mediasi dimasukkan, maka dapat dikatakan telah terjadi mediasi parsial antara sistem penghargaan terhadap retensi karyawan yang dimediasi oleh keterikatan karyawan. Dari hasil perhitungan *sobel test* mendapatkan nilai Z atau t hitung sebesar $5,989 > 1,65$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka membuktikan bahwa keterikatan karyawan memediasi pengaruh sistem penghargaan terhadap retensi karyawan pada Staff Perawat di RSUD Aceh Tamiang, maka H_{a6} diterima dan H_{06} ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Albrecht *et al.* (2015) hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan karyawan mampu mempengaruhi sistem penghargaan terhadap Retensi karyawan dan menganggap keterlibatan karyawan sebagai upaya yang dilakukan seseorang dalam tanggung jawabnya terhadap pekerjaan. Keterikatan karyawan juga dipandang sebagai tingkat energy yang tinggi, kemampuan untuk berusaha dalam pekerjaan, ketahanan mental dan tekad dalam menghadapi kesulitan dalam pekerjaan (Altunel *et al.*, 2015). Hayes (2009) juga mengukur keterikatan karyawan sebagai variabel yang mampu memediasi langsung pengaruh antara sistem penghargaan terhadap retensi karyawan.

Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Retensi Karyawan dengan Variabel Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa setelah dimediasi oleh keterikatan karyawan, besar pengaruh kondisi kerja terhadap retensi karyawan turun dari 0,898 menjadi 0,728. Dengan tidak terjadinya perubahan nilai signifikan menjadi tidak signifikan setelah variabel mediasi dimasukkan, maka dapat dikatakan telah terjadi mediasi parsial antara kondisi kerja terhadap retensi karyawan yang dimediasi oleh keterikatan karyawan. Dari hasil perhitungan *sobel test* mendapatkan nilai Z atau t hitung sebesar $4,427 > 1,65$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka membuktikan bahwa keterikatan karyawan memediasi pengaruh kondisi kerja terhadap retensi karyawan pada Staff Perawat di RSUD Aceh Tamiang, maka H_{a7} diterima dan H_{07} ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian Bedarkar & Pandita (2014) yang mengemukakan bahwa keterikatan karyawan mampu memediasi dengan baik pengaruh antara kondisi kerja terhadap retensi karyawan. Gangwani & Dubey (2016) menunjukkan bahwa kondisi kerja yang menyenangkan juga dapat mengurangi sikap kurang baik di kalangan karyawan. Efisiensi karyawan akan meningkat jika keterikatan karyawan diberikan instrumen fisik dan psikologis yang lebih baik. Penelitian sebelumnya oleh Sanhari (2014) mengemukakan bahwa jika pekerja didukung secara memadai mereka akan merasa puas, yang akan berdampak baik pada kinerja dan tingkat komitmen mereka. Mereka mengklaim bahwa pekerja akan lebih bahagia dan berkinerja lebih baik jika mereka yakin lingkungan kerja mereka memenuhi kebutuhan intrinsik, ekstrinsik, dan sosial mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Sistem penghargaan berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan pada Staff Perawat di RSUD Aceh Tamiang. Kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan pada Staff Perawat di RSUD Aceh Tamiang. Sistem penghargaan berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan pada Staff Perawat di RSUD Aceh Tamiang. Kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan pada Staff Perawat di RSUD Aceh Tamiang. Keterikatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan pada Staff Perawat di RSUD Aceh Tamiang. Keterikatan karyawan memediasi pengaruh sistem penghargaan terhadap retensi karyawan pada Staff Perawat di RSUD Aceh Tamiang. Keterikatan karyawan memediasi pengaruh kondisi kerja terhadap retensi karyawan pada Staff Perawat di RSUD Aceh Tamiang. Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian ini maka penulis memberikan saran yaitu diharapkan kepada pihak pimpinan RSUD Aceh Tamiang agar dapat memperhatikan penuh keadaan setiap staf sehingga rasa keterikatan staf perawat terhadap pekerjaannya bisa maksimal. Untuk pemimpin RSUD Aceh Tamiang agar dapat meningkatkan nilai sistem penghargaan dan meningkatkan kondisi kerja yang semakin baik agar terciptanya keterikatan kerja yang semakin tinggi sehingga dapat meningkatkan nilai retensi pada Staff Perawat pada RSUD Aceh Tamiang. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya menambahkan variabel yang belum diteliti pada penelitian ini dan diharap dapat menambah jumlah sampel serta memperluas ruang lingkup populasi guna mendapatkan hasil yang lebih baik serta dapat memperbaiki keterbatasan yang ada di dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Aktar, S., Sachu, M. K., & Ali, E. (2015). The impact of rewards on employee performance in commercial banks of Bangladesh: An empirical study. *Journal of Business and Management*, 6(2), 9–15.
- Altunel, M. C., Kocak, O. E., & Cankir, B. (2015). The effect of job resources on work engagement: A study on academicians in Turkey. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 15(2), 409–417.
- Banerjee, A. (2019). Failure of employee retention and its consequences on organisation through content analysis. *International Journal of Research – Granthaalayah*, 7(3), 200–207.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanai, A. M. (2021). The influence of work environment on employee retention: Empirical evidence from banking institutions in Dar Es Salaam, Tanzania. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 9(1), 42–54.
- Jackson, L. T. B., & Fransman, E. I. (2018). Flexi work, financial well-being, work–life balance and their effects on subjective experiences of productivity and job satisfaction of females in an institution of higher learning. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 21(1), 1–13.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kimutai, K. A., & Sakataka, W. (2015). Effect of reward on employee engagement and commitment at rift valley bottlers company. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration*, 1(5), 36–54.
- Layaman. (2018). Pengaruh Penerapan Total Quality Manajemen dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan, *Al-Amwal*, 10(2), 283-294.
- Mabaso, C. M., & Dlamini, B. I. (2018). Total rewards and its effects on organizational commitment in higher education institutions. *Journal of Human Resource Management*, 16(1), 19–28.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Society for Industrial and Organizational Psychology*. 1, 3-30.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martono, S., Khoiruddin, M., & Wulansari, N. A. (2018). Remuneration reward management system as a driven factor of employee performance. *International Journal of Business and Society*, 19(4), 535–545.
- Mathis, R. L., dan Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat : Jakarta.
- Rita, R. T., Madhu, A., & Adeline, J. (2018). The practice of rewards and recognition system is the key to employee motivation and improved efficiency. *International Journal of Latest Engineering and Management Research*, 3(2), 52–60.
- Rono, E. J., & Kiptum, J. K. (2017). Factors affecting employee retention at the University of Eldoret, Kenya. *Journal of Business and Management*, 19(3), 109–115.
- Sanhari, M. S. (2014). Relationship between employee engagement and performance: A case study of health workers in Tanzania. *International Journal of Engineering and Management Science*, 5(3), 215–219.
- Schuler, S. R., & Jackson, S. C. (2016). *Managing human resources*. California: Cengage Learning.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Mandar Maju.

- Stradinger, H. J. (2015). Creativity in the workplace and its effect on faculty retention. Research report, Department of Management, Texas Christian University, Fort Worth, TX.
- Victor, J., & Hoole, C. (2017). The influence of organisational rewards on workplace trust and work engagement. *SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif Vir Menslikehulpbronbestuur*, 15(1), 853.
- Wibisono, Jenny. 2007. Analisis Faktor-Faktor Kondisi Kerja Dan Beban Kerja Yang Menyebabkan Stres Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Mitra Binamandiri Makmur 2 Di Pasuruan. Universitas Kristen Petra.
- Wickramasinghe, M. D. N., & Sajeevani, T. L. (2018). The Impact of rewards on retention of operational level employees in three apparel sector companies in export processing zone in Biyagama, Sri Lanka. *Human Resource Management Journal*, 6(2), 23–34.
- Wijesiri, N. R. A. S., Paranagama, G. S., Sirirwardhana, M. A. S., Thilakarathna, D. L. N. C., Weerarathna, R. S., & Pathirana, U. P. G. (2019). The impact of HR practices on employee retention; a case of BPO sector, Sri Lanka. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(1), 1–21.