

The Effect of Career Development and Non-Physical Work Environment on Employee Retention Mediated Job Satisfaction in Employee of Mary Cileungsi Hospital, Bogor Regency

Pengaruh Career Development Dan Non-Physical Work Environment Terhadap Employee Retention Dimediasi Job Satisfaction Pada Karyawan RS Mary Cileungsi Kab.Bogor

Cecep Enday Hidayat^{1*}, Retno Purwani Setyaningrum²

Universitas Pelita Bangsa¹²

hidayatenday09@gmail.com¹, retno.purwani.setyaningrum@pelitabangsa.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

Abstracts Employee retention is one of the company's ability activities to retain employees who have the potential to remain loyal to the company in the long term. The aim of employee retention is to retain employees who are considered to have quality as long as possible, because employees who have the best quality are one of the supporting factors in advancing the organization in the future company. The aim of this research is to determine the effect of career development and non-physical work environment on employee retention with job satisfaction as an intervening variable. This research used quantitative methods with a sample of 105 employees at Mary Cileungsi Hospital. This research was processed using SmartPLS data processing software and data collection was carried out via Google forms. This research shows that career development has a significant influence on employee retention, the non-physical work environment has a positive and significant influence on employee retention, and there is no influence between job satisfaction and employee retention, there is a significant influence between career development on job satisfaction, the non-physical work environment has an influence positive and significant on job satisfaction, career development has a significant effect on employee retention mediating job satisfaction and job satisfaction can mediate the non-physical work environment on employee retention.

Keywords: Career Development, Non Physical Work Environment, Employee Retention, Job Satisfaction.

1. Pendahuluan

Perkembangan perusahaan pada era globalisasi dan pertumbuhan bisnis mengalami persaingan yang sangat ketat untuk mencapai tujuan setiap perusahaan harus bisa memperkuat dan mempertahankan talentanya. Perusahaan diharuskan dalam melihat seluruh hal yang berkaitan terhadap apa saja jadi hak karyawannya. Sehingga mereka akan merasa diberi perhatian perusahaannya agar resiko untuk mengundurkan diri di perusahaannya akan rendah (Suwaji dan Sabella, 2019). Menurut Lestari et al. (2021), kualitas perusahaan benar-benar ditentukan oleh kualitas SDM dan manajemen kendalikan. Salah satu pengelolaan SDM yang perlu dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja terbiasa agar perusahaan tetap memiliki suatu nilai untuk bertahan di tengah persaingan bisnis yang ketat.

Retensi karyawan menjadi sebuah prioritas utama organisasi karena meningkatkan persaingan, retensi karyawan dijadikan sebagai bentuk kemajuan yang efisien dan produktif pada manajemen SDM yang dianggap sebagai asset terbesar perusahaan Jelita, (2022). Retensi karyawan salah satu kegiatan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berpotensi untuk tetap setia pada perusahaan dalam jangka Panjang. Tujuan

dari retensi karyawan sebagaimana untuk mempertahankan karyawan yang dianggap memiliki kualitas selama mungkin, karena karyawan yang memiliki kualitas terbaik salah satu faktor pendukung dalam memajukan organisasi (Suwandana, 2019). Retensi karyawan yaitu untuk mempertahankan karyawan yang memiliki kualitas yang baik, karena karyawan yang memiliki kualitas terbaik merupakan suatu faktor pendukung dalam memajukan organisasi (Pradipta, 2019).

Tahun	Jumlah karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Masuk %	Karyawan Keluar	Karyawan Keluar %
2020	108	5	4,62	11	10,18
2021	102	7	6,86	12	12,76
2022	97	2	5,15	10	10,30

Tabel 1. 1 Data Jumlah Perputaran Karyawan Pada Tahun 2020-2022

Sumber: HRD RS Mary Cileungsi 2023

Berdasarkan tabel 1.1 banyak karyawan seringkali keluar masuk perusahaan disebabkan kurangnya perhatian, ketidakpuasan terhadap tingkat gaji dan ketidaksetaraan dalam kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Fenomena yang dapat kita lihat ini bahwa atasan harus memperhatikan pengembangan karir pada karyawan supaya karyawan memiliki potensi yang sangat tinggi dalam bekerja, dalam hal ini dapat kita lihat pengembangan karir sangat perlu di perlukan baik karyawan maupun atasan bagaimanapun juga. Retensi karyawan yakni untuk mempertahankan karyawan yang memiliki kualitas selama mungkin, karena karyawan yang memiliki kualitas terbaik merupakan suatu faktor pendukung dalam memajukan organisasi (Pradipta, 2019).

Pengembangan karir merupakan aktivitas karyawan yang membantu mereka merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan dan memberi mereka kesempatan untuk mengembangkan diri secara maksimal, menurut Setyaningrum et al., (2021) karyawan sebagai asset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Menurut Saputra (2019), proses pengembangan karir merupakan suatu peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Program pengembangan karir di perusahaan melalui peningkatan pengalaman kerja dan peningkatan jabatan secara terstruktur akan berpengaruh terhadap masa depan karyawan (Handayani, 2023).

Pengembangan karir yaitu suatu aspek untuk karyawan berubah dan berkembang menjadi lebih baik di masa yang akan datang, serta adanya pengembangan karir tersebut karyawan bisa mengembangkan skill serta kemampuan pada karyawan itu sendiri. Menurut Siregar (2022), pengembangan karir merupakan upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan karir pegawainya, terdiri dari manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir. Pengembangan karir merupakan kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan agar semakin mampu memberikan hasil terbaik dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Pengembangan karir dapat dilakukan jika perusahaan secara terbuka memberikan kesempatan kepada karyawan untu mengembangkan karirnya (Handayani, 2023).

Lingkungan kerja non fisik (Non-Physical Work Environment) merupakan sebuah keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan (Supriyadi, 2021). Lingkungan kerja non fisik yang berada di sekitar karyawan perlu diperhatikan agar membawa dampak yang baik bagi kinerja seseorang.

Pada suatu perusahaan harus menciptakan sebuah aturan yang dimana atasan dapat berkontribusi lebih terhadap bawahan bagaimanapun atasan menjadi suatu panutan terhadap

karyawan tersebut, serta atasan harus memiliki sikap dan tanggung jawab secara bijak terhadap karyawan itu sendiri. Maka dari itu terciptalah lingkungan kerja yang kondusif agar terciptanya kepuasan kerja pada karyawan. Kepuasan kerja seseorang karyawan dapat dilihat bukan hanya saat melakukan aktivitas di dalam perusahaan akan tetapi dapat dilihat dari beberapa aspek salah satunya dengan melihat lingkungan kerja.

2. Tinjauan Pustaka

Retensi Karyawan

Retensi karyawan menjadi sebuah prioritas utama organisasi karena meningkatkan persaingan, retensi karyawan dijadikan sebagai bentuk kemajuan yang efisien dan produktif pada manajemen SDM yang dianggap sebagai asset terbesar perusahaan Jelita, (2022). Retensi karyawan salah satu kegiatan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berpotensi untuk tetap setia pada perusahaan dalam jangka Panjang. Tujuan dari retensi karyawan sebagaimana untuk mempertahankan karyawan yang dianggap memiliki kualitas selama mungkin, karena karyawan yang memiliki kualitas terbaik salah satu faktor pendukung dalam memajukan organisasi (Suwandana, 2019).

Pengembangan Karir

Menurut Saputra (2019), proses pengembangan karir merupakan suatu peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Program pengembangan karir di perusahaan melalui peningkatan pengalaman kerja dan peningkatan jabatan secara terstruktur akan berpengaruh terhadap masa depan karyawan (Handayani, 2023).

Menurut Nagarathanam (2018), menemukan bahwa pengembangan karir meningkatkan retensi karyawan terhadap perusahaan. Pada penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara langsung terhadap retensi karyawan, hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Riana, (2018), dimana semakin terbuka kesempatan pengembangan karir seseorang karyawan pada perusahaan tempatnya bekerja, maka semakin tinggi retensi karyawan pada perusahaan tempatnya bekerja.

Pada penelitian oleh Sharafi, (2018), ditemukan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh secara langsung terhadap retensi karyawan. Selain harus memperhatikan pengembangan karir pada karyawan, perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja disekitar perusahaan.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu hal yang penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan sebab lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan mendorong seseorang untuk melakukan tugasnya dengan baik dan juga dapat memicu ketenangan saat melakukan tugas yang telah diberikan kepada mereka (Budiarti, 2023). Lingkungan kerja non fisik merupakan sebuah keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan (Supriyadi, 2021). Lingkungan kerja non fisik yang berada di sekitar karyawan perlu diperhatikan agar membawa dampak yang baik bagi kinerja seseorang.

Menurut wursanto (2009) dalam Putranti (2022), lingkungan non fisik dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan. Menurut Kartini, (2020), Lingkungan kerja non fisik yang dirancang dengan baik, termasuk lingkungan kerja yang nyaman, aman dan komunikasi terbuka, dapat membantu meningkatkan retensi karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2019), menemukan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, hal ini bahwa semakin kondusif lingkungan kerja maka semakin meningkat retensi karyawan, namun, penelitian yang dilakukan oleh Anshori (2018) dalam jurnal Honorata Ratnawati, (2022) bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

Kepuasan Kerja

Kemampuan SDM untuk mendorong hasil kerja yang efektif tidak hanya ditentukan oleh sikap profesional, tetapi juga disertai dengan kepuasan kerja yang tinggi dan untuk mendorong hasil kerja yang memuaskan. Dapat kita ketahui bahwa adanya suatu kepuasan pada karyawan merupakan salah satu yang disebabkan oleh adanya program pengembangan karir yang dimana karyawan dapat mengembangkan skill pada karyawan tersebut.

Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang terlihat mulai dalam kegiatan perencanaan dan pencapaian susunan. Karyawan menganggap bahwa perusahaan yang memberikan pengembangan karir berarti bertanggung jawab terhadap proses seorang karyawan dalam merencanakan masa depan pekerjaannya, sehingga karyawan akan merasa nyaman untuk berada di perusahaan sehingga memilih untuk tetap bertahan (Nurmalitasari, 2021). Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Riana, (2019) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap retensi karyawan, hal ini semakin baik perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir maka semakin tinggi pula tingkat keterlibatan karyawan untuk perusahaan dengan memberikan kemampuan terbaiknya dan berkomitmen penuh untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan.

H1 : pengaruh pengembangan karir berdampak positif dan signifikan terhadap retensi karyawan

Hubungan Lingkungan Non Fisik Terhadap Retensi Karyawan

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat seseorang bekerja dan melakukan pekerjaannya, lingkungan kerja non fisik adalah sebuah keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan menjadi motivasi bagi seseorang dalam menjalankan tugasnya dengan baik (Ratnawati, 2022). Perusahaan yang menciptakan lingkungan kerja non fisik yang baik, kenyamanan dan keamanan ruang kerja yang efektif dapat meningkatkan retensi karyawan, dengan demikian bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap retensi karyawan (Astuti, 2019).

H2 : pengaruh lingkungan kerja non fisik berdampak positif dan signifikan terhadap retensi karyawan

Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan para karyawan memandang pekerjaan mereka, ketika karyawan memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya maka timbul rasa untuk tetap tinggal lebih lama di dalam perusahaan. Karyawan yang puas dengan kebijakan perusahaan maka akan membuat karyawan senang dan betah bekerja pada perusahaan Bahrin, (2022), bahwa peningkatan kepuasan kerja akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan, serta akan memiliki pengaruh yang baik terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan semakin puas karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan maka semakin tinggi tingkat retensi karyawannya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Heriyanti, (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, karyawan akan lebih tetap tinggal dalam organisasi.

H3 : Pengaruh Kepuasan Kerja Berdampak Positif Dan Signifikan Terhadap Retensi Karyawan.

Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Pengembangan karir menurut Handoko (2014) dalam Isnowati, (2022) pengembangan karir merupakan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan. Menurut Aritonang *et al.*, (2019), melindungi kebutuhan karyawan serta pemberian kesempatan pengembangan karir yang dilakukan secara jelas, terbuka dan objektif dapat meningkatkan kepuasan kinerja karyawan, hal ini dapat diketahui

dalam penelitian terdahulu bahwa pengembangan karir berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan (Akmal 2019).

H4 : Pengaruh Pengembangan Karir Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut wursanto (2009) dalam Putranti (2022), lingkungan non fisik dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan. Menurut Kartini, (2020), Lingkungan kerja non fisik yang dirancang dengan baik, termasuk lingkungan kerja yang nyaman, aman dan komunikasi terbuka, dapat membantu meningkatkan retensi karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2019), menemukan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, hal ini bahwa semakin kondusif lingkungan kerja maka semakin meningkat retensi karyawan.

H5 : Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Berdampak Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja.

Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Penelitian ini sejalan dengan Safira Nurmalitasari dan Andriyani (2021) yang menghasilkan penelitian bahwa pengembangan karir terhadap retensi karyawan melalui kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga karyawan memiliki keinginan yang lebih besar untuk tetap bertahan di suatu perusahaan.

H6 : Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Berdampak Signifikan Melalui Kepuasan Kerja.

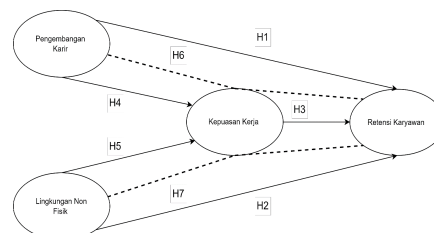
Hubungan lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan melalui kepuasan kerja

Penelitian ini sejalan dengan Anis Fitri Riyani dan Siti Nur Azizah (2022) hasil penelitian ini yaitu retensi karyawan dapat ditingkatkan ketika organisasi memberi dukungan dan siap untuk menghargai usaha karyawan, memenuhi kebutuhan sosial dan emosional karyawan dan merawat partisipasi serta kesejahteraan karyawan, adanya lingkungan kerja non fisik yang aman, nyaman dan menyenangkan dalam tempat kerja, dan menjaga loyalitas karyawan untuk tetap berada pada organisasi, maka hasil penelitian ini menunjukkan penelitian bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara langsung terhadap retensi karyawan.

H7 : Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Retensi Karyawan Berdampak Signifikan Melalui Kepuasan Kerja

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menganalisa terkait pengaruh variable independent yaitu pengembangan karir (X1), dan lingkungan kerja non fisik (X2), yaitu retensi karyawan (Y), serta kepuasan kerja (Z).

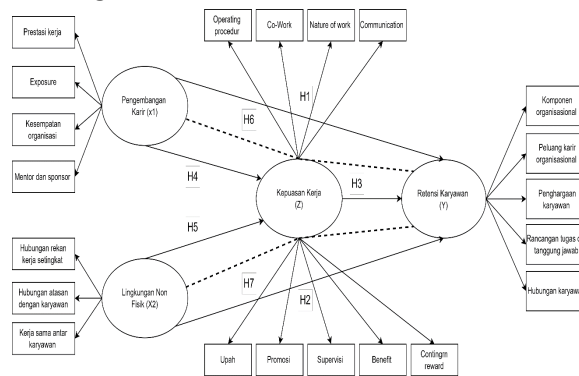


Sumber: Data Penelitian Diolah, 2023

Penelitian ini di lakukan di Rumah Sakit Mary Cileungsi, yang berlokasi Jl. Raya Narogong Cileungsi, Kabupaten Bogor, 16820. Populasi pada penelitian ini pada Rumah sakit Mary Cileungsi sebanyak 105 karyawan. Penelitian ini menggunakan rumus sampel jenuh sebagai metode penentuan jumlah sampel yang dibutuhkan.

Jenis Penelitian

Desain penelitian ini merupakan gambaran alur dari penelitian yang dilakukan. Adapun desain penelitian sebagaimana tergambar dibawah ini :



Sumber: Data Penelitian Diolah, 2023

4. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini, jumlah populasi diketahui sebanyak 105 karyawan, maka teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel untuk penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sampel penelitian (Sugiyono, 2022).

Composite Reliability

Composite Reliability atau Cronbach's Alpha. Suatu variabel bisa dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik apabila nilai Composite Reliability memiliki nilai > 0,7 dan Cronbach's Alpha > (Sugiyono, 2022).

Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Pengembangan Karir	0,841	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,903	Reliabel
Retensi Karyawan	0,885	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,931	Reliabel

Sumber: Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai composite reliability semua konstruk > 0,7 yang berarti semua konstruk memenuhi kriteria composite reliability dan setiap konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang tinggi

Uji reliabilitas juga diperkuat dengan nilai Cronbach's Alpha. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha:

Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengembangan Karir	0,746	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,878	Reliabel
Retensi Karyawan	0,852	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,914	Reliabel

Sumber: Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai *cronbach's alpha* semua konstruk > 0,6 yang berarti semua konstruk memenuhi kriteria *cronbach's alpha* dan setiap konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.

Average Variance (AVE)

Nilai *Discriminant Validity* merupakan nilai *cross loading* yang berfungsi untuk mengetahui apakah suatu konstruksi memiliki diskriminan yang memadai. *Discriminant Validity* dapat dilihat pada nilai *square of Average Variance Extracted (AVE)*. *Discriminant Validity* atau nilai korelasi dikatakan dapat tercapai atau valid apabila nilai *AVE* >0,5 dan korelasi dinyatakan tidak valid apabila nilai *AVE* < 0,5 (Sugiyono, 2022).

Average Variance (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Pengembangan karir	0,570
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,610
Retensi Karyawan	0,562
Kepuasan Kerja	0,693

Sumber: Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2023)

Analisa Inner Model

Setelah melakukan uji validitas dan uji reliabilitas, maka dapat dilanjutkan dengan melakukan pengujian model *structural* atau *inner model*. Analisa inner model dapat dinilai melalui uji R-Square. Berikut merupakan nilai R-Square penelitian ini:

R Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Retensi Karyawan (Y)	0,482	0,472

Sumber: Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, dihasilkan nilai R-Square sebesar 0,482, dapat dijelaskan bahwa pengaruh pengembangan karir (X1), lingkungan kerja non fisik (X2), dan kepuasan kerja (Z) terhadap retensi karyawan (Y) memberi nilai sebesar 0,482, dengan interpretasi bahwa variabel konstruk retensi karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir, lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara pengembangan karir dan lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan dengan presentase yaitu sebesar 48,2%, sedangkan sisanya yaitu 51,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Analisis Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel Path Coefficient yang berfungsi untuk menguji apakah suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak. Kriteria Path Coefficient yaitu sebesar 5%, $t=1,96$. Apabila nilai t-statistik lebih besar (>1,96), maka hipotesis tersebut signifikan atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Tabel Path Coefficient penelitian ini adalah sebagai berikut.

Path Coefficient

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Value
Pengembangan karir -> Retensi karyawan	0,390	0,494	0,122	4,014	0,000
Lingkungan kerja non fisik -> Retensi karyawan	0,268	0,271	0,137	1,961	0,050
Retensi karyawan-> kepuasan kerja	0,107	0,110	0,119	0,900	0,369
Pengembangan karir -> Kepuasan kerja	0,384	0,386	0,107	3,588	0,000
Lingkungan kerja non fisik -> kepuasan kerja	0,345	0,348	0,113	3,044	0,002

Sumber: Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2023)

Special Indirect Effects

Variabel	Original sampel (O)	Sampel mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (O/STDEV)	P Values
Pengembangan karir -> retensi karyawan -> kepuasan kerja	0,052	0,053	0,062	0,849	0,396
Lingkungan kerja non fisik -> retensi karyawan -> kepuasan kerja	0,029	0,032	0,041	0,705	0,481

Sumber: Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2023)

5. Penutup

Berdasarkan rumusan masalah, kajian pustaka, dan analisa data yang telah diinterpretasikan dalam penelitian ini, maka peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan pada Rumah sakit Mary Cileungsi, hal ini menunjukkan semakin tinggi pengembangan karir karyawan yang diberikan oleh perusahaan maka tingkat retensi juga akan meningkat.
2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan pada Rumah Sakit Mary Cileungsi, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan nyaman lingkungan kerja non fisik yang dirasakan oleh karyawan maka besar keinginan karyawan untuk bertahan pada perusahaan sehingga tingkat retensi karyawan semakin tinggi.
3. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan pada Rumah Sakit Mary Cileungsi, hal ini disebabkan oleh kurangnya lapangan pekerjaan karyawan memutuskan untuk bekerja lebih lama di perusahaan meskipun karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaannya.
4. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Rumah Sakit Mary Cileungsi, hal ini menunjukkan bahwa ketika pengembangan karir meningkat atau diperhatikan yang lebih besar maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat semakin meningkat pengembangan karir, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja.
5. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Rumah sakit mary Cileungsi, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan suasana pekerjaan yang baik sehingga memiliki tim kerja yang saling mendukung terhadap pekerjaan karyawan akan merasa puas.
6. Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi memperlemah pengaruh antara variabel pengembangan karir terhadap retensi karyawan pada Rumah Sakit Mary Cileungsi secara negative dengan adanya kepuasan kerja nilai signifikan berkurang.
7. Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi memperlemah pengaruh antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan pada Rumah Sakit Mary Cileungsi secara negative dengan adanya kepuasan kerja nilai signifikan berkurang.

Daftar Pustaka

- Akmal, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 8(1). <https://doi.org/10.21009/jbmk.0303.22>
- Al-Sharafi, H. (2018). The Effect Of Training And Career Development On Employees Retention –A Study On The Telecommunication Organizations In Yemen. *The Journal Of Social Sciences Research*, 2, 420–430. <https://doi.org/10.32861/jssr.Spi2.420.430>
- Aritonang, K. L., Fadilah, N., Aritonang, T. A., & Saragih, O. V. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sinar Sosro. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 53–60.
- Astuti, D. M. Y., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Keterlibatan Organisasional Terhadap Retensi Karyawan. *E- Jurnal Manajemen*, 8(7), 4384–4413.
- Bahrin, K., & Yusuf, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Interaktif Media Siber). (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 3(2), 260–271. <https://doi.org/10.36085/jems.V3i2.3399>
- Dewi, K. O. E., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Pada Bintang Kuta Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 876. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I02.P11>
- Disa Zhafira, L., & Djastuti, I. (2019). Analisis Pengaruh Penghargaan Dan Pengembangan Karier Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal Of Management*, 8(1), 81–95. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom>
- Fatmala, K., Yani, P., & Nasution, Z. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 3(2), 52–57. <https://doi.org/10.47065/jbe.v3i2.1661>
- Heriyanti, S., & Nasim, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Pelita Manajemen*, 2(1), 22–33.
- Hernawan, B. D., & Srimulyani, V. A. (2021). Dampak Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemeditasi. *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(2), 115–125. <https://doi.org/10.35912/Rambis.V1i2.888>
- Honorata Ratnawati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Di Pt Kharisma Asia Makmur. *Jurnal Riset Sosial Humaniora, Dan Pendidikan*, 1(2), 11–29. <https://doi.org/10.56444/Soshumdik.V1i2.21>
- Imelda, D. Q., & Budiarti, I. N. (2023). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Retensi Karyawan*. 6(1), 21–28.
- Jessica Gilda Alvina. (2022). Perkembangan Karir Karyawan (Studi Kasus Di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Journal Of Management & Business*, 5(C), 274–288. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/download/2213/1467>
- Kurniawati, S. D., & Abadiyah, R. (2023). Keadilan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Intrinsik Pada PT Tunggal Djaja Indah Sidoarjo. *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, 2(3), 1–13. <https://doi.org/10.47134/Innovative.V2i3.4>
- Lestari, U. P., Darmawan, D., Putra, A. R., Karyawan Yang Ditinjau Dari Kepercayaan Dan Motivasi Kerja *Jurnal Manajemen, R., Kewirausahaan, Dan, Karyawan Yang Ditinjau Dari Kepercayaan Dan Motivasi Kerja* Eli Retnowati, R., Puji Lestari, U., Darmawan, D., & Rachman Putra, A. (2021). Retensi Karyawan yang Ditinjau Dari Kepercayaan dan Motivasi Kerja. *Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 1(1), 65–76.
- muhammad Dedi Syahputra, H. T. (2020). Pengaruh kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Megister Manajemen*, 2, 170–183.
- Natania, O., & Martha, L. (2023). Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Economia*, 2(8), 2122–2136.
- Ni Luh Putu Kartini. (2020). pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja pegawai pada instalasi rawat inap c (irna c) rumah sakit umum pusat (rsup) sanglah Denpasar. *Universitas Ngurah Rai Denpasar*.

- Novita, nasyirah (2021). (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Jahit Akhwat(Rja) Cabang Makassar. *Jurnal Manajemen Dan Organjulasi Review*, 3(2), 92–106.
- Ns.Arif Munandar,S.kep., M. K. (2022). *metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi*.
- Nurmalaya, A. Z., & Endratno, H. (2022). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabaupaten Tegal. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(4), 479–487. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i4.132>
- Nurmalitasari, S. (2021). pengaruh pelatihan, pengembangan karier, work life balance terhadap retensi karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada Karyawan Tetap PT. BPR Restu Artha Makmur Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 10(3), 1–15. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Octarini, F., & Supriyadi. (2021). Produktivitas Karyawan Outsource dengan Retensi Karyawan sebagai Variabel Intervening(Studi Kasus Karyawan Outsource di Divisi Kartu Kredit PT Bank BRI). *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Pendidikan*, 8(1), 17–32.
- Prastya, G., & Fu'ad, E. N. (2022). Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Retensi Karyawan. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 19(2), 213–226. <https://doi.org/10.34001/jdeb.v19i2.3719>
- Pratama, M. A., & Badar, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor DPRD Kota Bima. *JMCBUS: Journal Management and Creative Business*, 1(4).
- prof. Dr. Sugiyono. (2022). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Puji Harjianto. (2019). pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan padaPT. Daoben Communication - kota tangerang (studi kasus padaarea dua wilayah ciputat pamulang dan serpong). *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(2), 315–322.
- Purba, E. P. (2022). Pengaruh Employee Communication Dan Career Development Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada PT.Jasa Raharja. *Jurnal Insitusi Politeknik Ganessa Medan*, 5(2), 170–179. <https://doi.org/10.33395/juripol.v5i2.11708>
- putu suindra aditya pradipta. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.I4.P19>, 8.
- Rahayu, R. P., & Sulaimiah, S. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja, Pelatihan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Masbagik. *ALEXANDRIA (Journal of Economics, Business, & Entrepreneurship)*, 4(2), 93–98. <https://doi.org/10.29303/alexandria.v4i2.469>
- Rahmaizzaty, R. I., & Nuridin, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. National Aircrew Management. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 24(1), 621–631. <https://doi.org/10.35137/jei.v24i1.943>
- Rahman, A., Fathorrahman, & Agustina Karnawati, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Praktik Sumber Daya Manusia dan Pasar Tenaga Kerja terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)* <http://Ojs.Uma.Ac.Id/Index.Php/Bisman>, 6(2), 164–178. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v6i2.3553>
- Rakka Aditya Azharuddin, M. D. M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bali Age Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 72(2).
- Ravi Nagarathanam. (2018). the Impact of Career Development Practices on Employee S ' Retention in Qatar Aviation Industry. *ASCENT International Conference Proceeding - Accounting and Business Management, November*, 325–330.
- Rima Handayani, E. P. A. (2023). Pengaruh Kerja Sama Tim Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Komindo Bizolusi Jakarta Pusat. *Scientific Journal of Reflection*, 6(4).
- Riyani, A. F., & Azizah, S. N. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Komitmen Afektif Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(2), 190–206. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i2.90>
- Rohmah, S. S. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja di Pabrik Gula Tjoekir Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 2(2), 147–162. <https://doi.org/10.33752/bima.v2i2.135>
- Saputra, A. K. (2019). Praktek Akuntabilitas Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Dana Desa. *Jurnal KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 10(2), 168–176. <http://dx.doi.org/10.22225/kr.10.2.915.168-176>

- Seran, I. (2018). Pengaruh Kepuasan dan Lingkungan Kerja terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus pada PT. Surya Bataramahkota Kupang). *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 10(1), 44–57.
- Setyaningrum, R., Pawar, A., & Pujiono, A. (2021). *The Influence of Work Motivation, Career Development, and Work Environment on Organizational Citizenship Behavior (A Case of Mold Manufacturing Unit of PT. Bumimulia Indah Lestari, The Branch of Cikarang)*. 17–18. <https://doi.org/10.4108/eai.17-7-2020.2303070>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Siregar, L. J., & Sembiring, Z. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. *Journal of Management, Economic and Accounting (JMEA)*, 1(1), 24–32.
- Siti Regina Tambak, Elvina Elvina, Y. P. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Retensi Pegawai dan Lingkungan Kerja PT. Marbau Jaya Indah Raya. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 10484–10501.
- Srimulyani, V. A., & Jelita, S. P. P. (2022). Dampak Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Retensi Karyawan. *JRMA | Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 10(2), 153–162. <https://doi.org/10.33508/jrma.v10i2.1120>
- Suwaji, R., & Sabella, R. I. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Pt. Aerofood Acs Kota Surabaya. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 3(10), 976–990. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v3i10.290>
- Suwandana, I. G. M. (2019). pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan. *E- Jurnal Manajemen*, 8(4), 2409–2437.
- Wirayudha, C. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Kompensasi Dan Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Dan Retensi Karyawan Bpr Lestari. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1676. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p02>
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Perspektif : Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96–102. <https://doi.org/10.33592/perspektif.v3i2.1540>
- Yuanita Toendan, R. (2022). Pengaruh Retensi Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jekan Raya, Palangka Raya. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 3(3), 263–273. <https://doi.org/10.52300/jmso.v3i3.8384>