

P-ISSN: 3047-3527, E-ISSN: 3047-7018
 JURAMA, Vol. 3, No. 2, Mei 2026
 Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian
 Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP *TURNOVER* PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT MISI RANGKASBITUNG LEBAK

Mahdi Mahda Vikia¹, Umar Hanis²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
 Email: Mahdimahda500@gmail.com¹, dosen02005@unpam.ac.id²

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of perceived organizational support and work motivation on turnover among employees of the Rangkasbitung Lebak Mission Hospital. The method used was quantitative. The sampling technique used the Slovin formula and obtained a sample of 80 respondents. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. The population in this study were employees of the Rangkasbitung Lebak Mission Hospital and the number of saturated samples was 80 respondents. Data collection methods were through questionnaires with a Likert scale, observation, and literature studies. The results of this study indicate that perceived organizational support significantly influences turnover, with the hypothesis test showing $t_{count} > t_{table}$ or $(3.126 > 1.991)$. Work motivation significantly influences turnover, with the hypothesis test showing $t_{count} > t_{table}$ or $(2.680 > 1.991)$. Perceptions of organizational support and work motivation simultaneously significantly influence turnover, with the regression equation $Y = 13.193 + 0.286 + 0.201$, with a coefficient of determination of 21.6%, while the remaining 78.4% is influenced by other factors. The hypothesis test shows that $F_{count} > F_{table}$ or $(7.058 > 3.11)$.

Keywords: *Perceptions of Organizational Support; Work Motivation; Turnover*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi dan motivasi kerja terhadap *turnover* pada Karyawan Rumah Sakit Misi Rangkasbitung Lebak. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dan diperoleh sampel sebanyak 80 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Karyawan Rumah Sakit Misi Rangkasbitung Lebak dan jumlah sampel jenuh berjumlah 80 responden. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dengan skala *likert*, observasi, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian ini adalah persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover* dengan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,126 > 1,991)$. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover* dengan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,680 > 1,991)$. Persepsi dukungan organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover* dengan persamaan regresi $Y = 13,193 + 0,286 + 0,201$, nilai koefisien determinasi sebesar 21,6% sedangkan sisanya sebesar 78,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(7,058 > 3,11)$.

Kata Kunci: Persepsi Dukungan Organisasi; Motivasi Kerja; *Turnover*.

PENDAHULUAN

Perusahaan-perusahaan di Indonesia dituntut untuk mampu berkompetisi secara profesional dalam menghadapi era globalisasi yang berjalan beberapa tahun terakhir. Sebuah perusahaan tidak akan bisa berjalan jika tidak ada sumber daya manusia atau karyawan di

dalamnya. manajemen sumber daya manusia diciptakan untuk memposisikan manusia, dalam hal ini tenaga kerja, setara dengan sumber daya lainnya seperti material, money, machine, dan method (A Sudiro: 2022). bahwa keberhasilan suatu perusahaan mencapai visi dan misi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada.

Pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan bukan persoalan yang mudah, maka seorang pemimpin perusahaan harus mempunyai ketrampilan yang cukup serta dituntut untuk mempunyai kemampuan analisa guna menemukan teknik baru yang lebih tepat lagi. Sumber daya manusia merupakan aset utama perusahaan, karena sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan adalah sebagai subyek atau pelaku yang akan membawa perusahaan ke arah yang baik atau buruk, sukses atau gagal.

Rumah Sakit Misi lebak memiliki karyawan sebanyak 397 termasuk dokter. Karyawan tersebut tersebar ke beberapa divisi, diantaranya bagian keuangan, kepegawaian, dan pelayanan medis. Mempertahankan tenaga medis berkualitas memerlukan strategi yang komprehensif, termasuk penyediaan kompensasi yang kompetitif, lingkungan kerja yang kondusif, peluang pengembangan karier dan pengakuan atas prestasi kerja (Manahati Zebua: 2021). Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat akan berdampak pada kontribusi yang diberikan oleh karyawan agar berlangsung secara efektif sehingga mampu mencapai tujuan organisasi sesuai dengan harapan.

Eisenberger & Stinglhamber (2019) menjelaskan definisi dari persepsi dukungan organisasi, yaitu "dukungan organisasi yang dirasakan" sebagai tingkat keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Dukungan organisasi berakar pada norma timbal balik, di mana karyawan yang merasakan dukungan organisasi yang tinggi merasa berkewajiban moral untuk membalas dengan peduli terhadap organisasi dan membantunya mencapai tujuannya. Rasa memiliki ini menjadi bagian penting dari identitas mereka dan dapat mendorong mereka untuk terlibat lebih dalam dengan organisasi, termasuk melalui partisipasi dan loyalitas yang berkelanjutan (Eisenberger dkk, 2021). Berikut data persepsi dukungan organisasi pada karyawan Rumah Sakit Misi Rangkasbitung lebak:

Tabel 1: Persepsi Karyawan Terhadap Dukungan Organisasi

| Persepsi Karyawan Terhadap Dukungan Perusahaan | | | | | | | |
|--|-------------|------|-------|-------------|-------|-----------|----------|
| Pertanyaan | Sangat Baik | Baik | Cukup | Kurang Baik | Total | Rata-rata | Kategori |
| 1. Perusahaan menempatkan saya sesuai kemampuan saya | 20 | 42 | 15 | 3 | 239 | 2,99 | Baik |
| 2. Atasan memberikan dukungan dalam penyelesaian tugas | 23 | 39 | 14 | 4 | 241 | 3,01 | Baik |
| 3. Perusahaan memberikan penghargaan atas hasil kerja saya | 18 | 43 | 17 | 2 | 237 | 2,96 | Baik |
| 4. Perusahaan tanggap terhadap keluhan karyawan | 11 | 30 | 28 | 11 | 201 | 2,51 | Cukup |
| 5. Saya merasa kondisi kerja di perusahaan ini nyaman dan aman | 24 | 39 | 13 | 4 | 243 | 3,03 | Baik |
| 6. Perusahaan memberikan kesempatan | 19 | 41 | 17 | 3 | 236 | 2,95 | Baik |

| | | | | | | | |
|---|----|----|----|---|-----|------|-------|
| pengembangan diri | | | | | | | |
| 7. Kebijakan perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan | 16 | 38 | 19 | 7 | 223 | 2,79 | Cukup |
| 8. Atasan memberikan izin atau toleransi saat kondisi darurat | 22 | 40 | 15 | 3 | 241 | 3,01 | Baik |
| 9. Saya merasa perusahaan adil dalam memberi kompensasi | 17 | 37 | 20 | 6 | 225 | 2,81 | Cukup |
| 10. Saya merasa perusahaan memberikan bimbingan yang baik | 25 | 38 | 15 | 2 | 246 | 3,08 | Baik |

Sumber: RS Misi Lebak 2024 yang diolah penulis

Hasil pre-test menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi secara keseluruhan berada pada kategori **“Baik”** dengan nilai rata-rata **2,91**. Sebagian besar responden merasa perusahaan telah memberikan dukungan yang cukup baik, terutama dalam hal bimbingan, kondisi kerja, dan penempatan kerja. Namun, aspek tanggapan terhadap keluhan dan keadilan kompensasi masih tergolong rendah. Hal ini menandakan bahwa meskipun persepsi dukungan organisasi cukup positif, belum seluruh aspek memenuhi ekspektasi karyawan.

Apabila organisasi tersebut tidak memberikan dukungan atau apresiasi terhadap apa yang telah karyawan capai dalam pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan mempersepsikan organisasi sebagaimana perlakuannya terhadap karyawan. Menurut Eisenberger & Stinglhamber (2023) Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh organisasi mereka, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang luar biasa, tetap terlibat, dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi.

Selain itu, motivasi kerja karyawan juga sangat berpengaruh terhadap *turnover* karyawan. Bagi seorang karyawan, motivasi sangat diperlukan guna meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Motivasi merupakan dorongan yang diberikan karyawan agar karyawan tersebut mampu menyelesaikan sesuatu sesuai dengan tujuan perusahaan (Putra dan Mujiati, 2019). Seorang karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan terpacu untuk bekerja lebih keras dan penuh semangat. Motivasi kerja adalah suatu alasan yang mendorong karyawan untuk bekerja di sebuah perusahaan.

Berikut Motivasi Kerja pada karyawan Rumah Sakit Misi Rangkasbitung lebak:

Tabel 2: Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Dukungan Perusahaan

| Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Dukungan Perusahaan | | | | | | | |
|--|-------------|------|-------|-------------|-------|-----------|-------------|
| Pertanyaan | Sangat Baik | Baik | Cukup | Kurang Baik | Total | Rata-rata | Kategori |
| 1. Saya selalu bersemangat menyelesaikan tugas kerja | 36 | 37 | 7 | - | 269 | 3,36 | Sangat Baik |
| 2. Saya berusaha meningkatkan kualitas kerja saya | 33 | 41 | 5 | 1 | 266 | 3,33 | Sangat Baik |
| 3. Saya mencari cara baru untuk meningkatkan efisiensi | 31 | 43 | 4 | 2 | 263 | 3,28 | Sangat Baik |
| 4. Saya terdorong untuk | 26 | 41 | 11 | 2 | 253 | 3,16 | Sangat |

| | | | | | | | |
|--|----|----|---|---|-----|-------|-------------|
| berinovasi dalam pekerjaan | | | | | | | Baik |
| 5. Saya menemukan solusi kreatif saat menghadapi masalah kerja | 27 | 45 | 7 | 1 | 260 | 3,25 | Sangat Baik |
| 6. Saya menjalankan tugas sesuai target waktu | 28 | 44 | 6 | 2 | 260 | 3,25 | Sangat Baik |
| 7. Saya tetap termotivasi meskipun dalam tekanan | 29 | 43 | 6 | 2 | 261 | 3,262 | Sangat Baik |
| 8. Saya merasa dihargai atas kinerja yang baik | 27 | 45 | 6 | 2 | 259 | 3,24 | Sangat Baik |
| 9. Saya merasa diterima oleh rekan kerja | 32 | 41 | 6 | 1 | 265 | 3,31 | Sangat Baik |
| 10. Saya memiliki semangat tinggi mencapai tujuan organisasi | 34 | 40 | 5 | 1 | 268 | 3,35 | Sangat Baik |

Motivasi kerja karyawan pada hasil pre-test menunjukkan nilai rata-rata 3,28 (kategori “Sangat Setuju”) Hal ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki dorongan intrinsik dan semangat kerja yang tinggi, terutama dalam hal tanggung jawab, inovasi, dan pencapaian tujuan organisasi. Aspek terendah ada pada pernyataan mengenai dorongan untuk berinovasi (mean = 3,16), yang menandakan masih perlunya peran organisasi dalam memberikan ruang kreatif dan penghargaan terhadap ide baru.

Tingkat *turnover* karyawan meninggalkan organisasi dan digantikan oleh karyawan baru (Mathis dan Jackson 2018). *Turnover* merujuk pada proses di mana seorang karyawan meninggalkan posisi mereka, yang dapat memiliki dampak signifikan terhadap biaya, moral tim, dan produktivitas organisasi. (Allen et al. 2018).

Turnover dijelaskan sebagai proses karyawan meninggalkan organisasi, yang dapat bersifat *voluntary* (keinginan sendiri) atau *involuntary* (organisasi, seperti PHK) *Voluntary Turnover* Karyawan memilih meninggalkan pekerjaan mereka, misalnya karena tidak puas, mendapatkan tawaran lebih baik, atau alasan pribadi *Involuntary Turnover* Karyawan diberhentikan oleh organisasi, biasanya karena kinerja buruk, pengurangan tenaga kerja, atau alasan lainnya. (Robbins et al.2019).

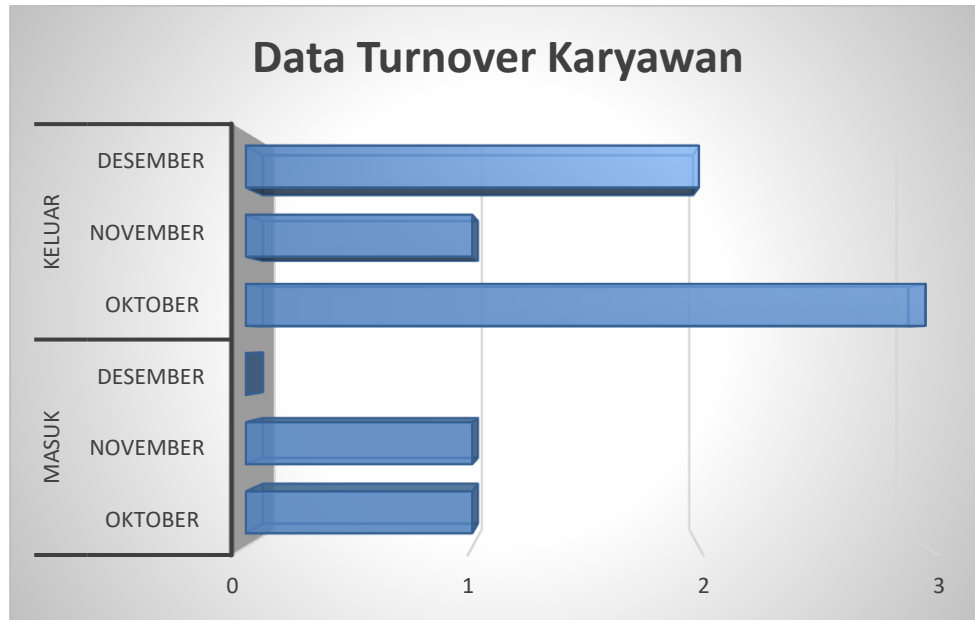
Voluntary turnover diartikan sebagai keluar dari organisasi atas inisiatif karyawan sendiri, yang sering kali didorong oleh ketidakpuasan dengan kondisi kerja, lingkungan kerja, atau gaya manajemen. (abdillah & anita 2019). Selain itu, *voluntary turnover* disebabkan oleh kurangnya keterlibatan karyawan (*employee engagement*) dan ketidakcocokan nilai-nilai pribadi dengan budaya organisasi., kompensasi yang tidak kompetitif, atau keseimbangan kehidupan kerja yang buruk. (Jenkins dan Delbridge (2019). *Voluntary Turnover* dapat terjadi karyawan yang merasa pekerjaan mereka berdampak pada kehidupan keluarga mereka cenderung mempertimbangkan untuk meninggalkan posisi mereka. Hal ini terutama berlaku menyeimbangkan komitmen dan pribadi menjadi beban yang berat. Studi ini menunjukkan bahwa mengatasi ketidakseimbangan pekerjaan-keluarga sangat penting bagi organisasi yang ingin mengurangi *turnover* sukarela. (Studi Cornell 2019).

Melalui survei dan wawancara karyawan secara berkala.(Hom et.,al 2017). *Turnover intention* dipengaruhi oleh ketidakpuasan kerja, konflik dengan atasan, ketidakcocokan budaya kerja, dan kompensasi yang tidak kompetitif., *turnover intention* diartikan sebagai keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain menurut Robbins dan Judge (2018).

Hom et al (2017) menjelaskan bahwa karyawan yang tidak puas dan berencana untuk

meninggalkan organisasi sering kali mulai “menarik diri” secara emosional dan psikologis, yang kemudian berdampak pada kolaborasi tim dan moral secara keseluruhan. Mereka mungkin mengurangi dalam pekerjaan mereka, berfokus pada pencarian pekerjaan baru, atau bahkan mempengaruhi rekan kerja mereka dengan sikap negatif.

Fenomena *turnover* juga terjadi pada Rumah Sakit misi lebak, berikut data *turnover* karyawan pada tahun 2024:



Gambar 1: Data Turnover Pada Karyawan RS Misi Rangkasbitung Lebak

Sumber : HRD RS Misi Lebak

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa 3 bulan terakhir 2024 terdapat karyawan yang keluar sebanyak 3 orang dan masuk sebanyak 1 orang pada bulan Oktober 2024. Sedangkan pada bulan November 2024 sebanyak 1 orang keluar dan dijumlah yang sama pula karyawan masuk. Selain itu pada bulan Desember 2024 terdapat karyawan keluar sebanyak 2 orang. Penyelesaian masalah ini melibatkan langkah-langkah untuk meningkatkan kepuasan kerja, keseimbangan kerja-hidup, serta komunikasi yang lebih baik di dalam organisasi, yang semuanya berkontribusi pada penurunan tingkat *turnover* dan meningkatkan stabilitas organisasi secara keseluruhan (Robbins & Judge, 2018).

Berhentinya karyawan dari perusahaan didahului oleh adanya niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Kakar et al (2021) *Turnover Intention* (niat untuk keluar) adalah menunjukkan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti keseimbangan kehidupan kerja, reputasi organisasi, dan gaya kepemimpinan, yang memengaruhi kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi.

Tingkat *turnover intention* yang tinggi juga berakibat pada penurunan motivasi, keinginan untuk absen, dan perilaku yang tidak mendukung, yang pada akhirnya meningkatkan *turnover intention* (Lestari & Primadineska (2021). Kakar et al (2022) menemukan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi yang buruk dapat meningkatkan *turnover intention*. Karyawan yang merasa tertekan karena ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih fleksibel.

Mempertahankan karyawan dalam perusahaan untuk tidak memiliki niat untuk tidak keluar dari perusahaan sangat dibutuhkan. Karyawan yang tetap tinggal mungkin merasa demotivasi atau terbebani dengan beban kerja yang meningkat, yang bisa memperburuk

kepuasan kerja mereka dan menyebabkan peningkatan *turnover intention* di masa depan. (Nguyen et al 2020). Terdapat beberapa cara yang dapat digunakan untuk mengurangi *turnover intention* yaitu dengan memberikan motivasi agar karyawan memiliki semangat dalam melaksanakan pekerjaannya dan memberikan dukungan organisasi kepada karyawan agar karyawan merasa pekerjaannya dihargai dan diapresiasi oleh perusahaan

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2020:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel persepsi dukungan organisasi dan motivasi kerja terhadap *turnover* pada Karyawan Rumah Sakit Misi Rangkasbitung Lebak. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 responden, pengumpulan data menggunakan data primer dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Adapun analisa data yang dilakukan meliputi: uji instrumen data (validitas dan reliabilitas), uji asumsiklasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kuesioner dikatakan valid atau tidak. Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan valid.
- Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

Berikut ini disampaikan hasil perhitungan uji validitas setiap variabel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu variabel persepsi dukungan organisasi, motivasi kerja dan *turnover* dengan perincian sebagai berikut:

Pengujian Validitas Variabel Persepsi Dukungan Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Persepsi Dukungan Organisasi

| No Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|---------------|----------|---------|------------|
| KX1-1 | 0.457 | 0,220 | Valid |
| KX1-2 | 0.619 | 0,220 | Valid |
| KX1-3 | 0.417 | 0,220 | Valid |
| KX1-4 | 0.714 | 0,220 | Valid |
| KX1-5 | 0.460 | 0,220 | Valid |
| KX1-6 | 0.391 | 0,220 | Valid |
| KX1-7 | 0.556 | 0,220 | Valid |
| KX1-8 | 0.538 | 0,220 | Valid |
| KX1-9 | 0.417 | 0,220 | Valid |
| KX1-10 | 0.714 | 0,220 | Valid |

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid dan sebaliknya,

apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) yang akan diuji sebanyak 80 responden dengan taraf signifikansi dua arah 0,050 dengan ketentuan $df = n-2$, maka $df = 80 - 2 = 78$ maka didapat r tabel sebesar 0,220. Dari tabel di atas menunjukkan pernyataan pada variabel persepsi dukungan organisasi dapat dikatakan valid karena seluruh pernyataan memiliki nilai r hitung $> 0,220$.

Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Motivasi Kerja

| No Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|---------------|----------|---------|------------|
| KX2-1 | 0.808 | 0,220 | Valid |
| KX2-2 | 0.802 | 0,220 | Valid |
| KX2-3 | 0.785 | 0,220 | Valid |
| KX2-4 | 0.819 | 0,220 | Valid |
| KX2-5 | 0.777 | 0,220 | Valid |
| KX2-6 | 0.832 | 0,220 | Valid |
| KX2-7 | 0.589 | 0,220 | Valid |
| KX2-8 | 0.779 | 0,220 | Valid |
| KX2-9 | 0.611 | 0,220 | Valid |
| KX2-10 | 0.745 | 0,220 | Valid |

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel motivasi kerja dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, $(n-2) = 80 - 2 = 78$ yaitu 0,220. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Pengujian Validitas Variabel Turnover

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Turnover

| No Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|---------------|----------|---------|------------|
| KY-1 | 0.687 | 0,220 | Valid |
| KY-2 | 0.625 | 0,220 | Valid |
| KY-3 | 0.693 | 0,220 | Valid |
| KY-4 | 0.580 | 0,220 | Valid |
| KY-5 | 0.491 | 0,220 | Valid |
| KY-6 | 0.655 | 0,220 | Valid |
| KY-7 | 0.335 | 0,220 | Valid |
| KY-8 | 0.335 | 0,220 | Valid |
| KY-9 | 0.687 | 0,220 | Valid |
| KY-10 | 0.335 | 0,220 | Valid |

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel turnover dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, $(n-2) = 80 - 2 = 78$ yaitu 0,220. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya. Instrumen yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas perlu dilakukan. Berikut tabel hasil reliabilitas instrumen:

Uji Reliabilitas Variabel Persepsi Dukungan Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6: Uji Reliabilitas Variabel Persepsi Dukungan Organisasi

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,723 | 10 |

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel persepsi dukungan organisasi dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,723 > 0,600$.

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Tabel 7: Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,923 | 10 |

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,923 > 0,600$.

Uji Reliabilitas Variabel *Turnover*

Tabel 8: Uji Reliabilitas Variabel *Turnover*

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,741 | 10 |

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel *turnover* dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,741 > 0,600$.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Adapun alat yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan program SPSS 26.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal

atau tidak, uji normalitas dilakukan dengan 2 (dua) metode yaitu: 1) Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data dinyatakan normal. 2) Metode grafik dengan ketentuan titik-titik sebaran data dikatakan normal apabila data atau titik menyebar berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti garis diagonal. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 9: Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|--|-------------------------------|-------------------------|
| N | | 80 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 4.28404023 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .089 |
| | Positive | .089 |
| | Negatif | -.089 |
| Test Statistic | | .089 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) ^c | | .182 |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d | Sig. | .118 |
| | 99% Lower Confidence Interval | .109 |
| | Upper Bound | |
| | Upper Bound | .126 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Dari tabel di atas dapat diperoleh nilai signifikan (*2-tailed*) sebesar 0,182. Karena signifikansinya lebih dari 0,050 atau ($0,182 > 0,050$) maka disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Heterokedastisitas Glejser

| Model | Unstandardized Coefficients | | Coefficients ^a | | | Collinearity Statistics | |
|-------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1(Constant) | .411 | 2.515 | | .163 | .871 | | |
| POS | -.005 | .073 | -.007 | -.064 | .949 | .929 | 1.077 |
| MOTIVASI | .089 | .065 | .159 | 1.362 | .177 | .929 | 1.077 |

a. Dependent Variable: RES2

Hasil uji heteroskedastisitas pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi pada variabel persepsi dukungan organisasi sebesar 0.949, dan pada variabel motivasi kerja 0.177. Berdasarkan perolehan nilai signifikansi kedua variabel antara rekrutmen dan motivasi kerja, penulis menyimpulkan regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas. Karena nilai signifikansi kedua variabel lebih besar dari 0.05, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh antara persepsi dukungan organisasi dan motivasi kerja terhadap *turnover* dapat dilakukan dengan uji t (uji parsial). Adapun ketentuannya sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima (terdapat pengaruh).
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak terdapat pengaruh)

Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Persepsi Dukungan Organisasi

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap *turnover* pada Karyawan Rumah Sakit Misi Rangkasbitung Lebak.

H_{a1} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap *turnover* pada Karyawan Rumah Sakit Misi Rangkasbitung Lebak.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 11: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap *Turnover*

| Model | Unstandardized Coefficients ^a | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-----------------------------------|--|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 18.242 | 3.022 | | 6.037 | .000 |
| Persepsi Dukungan Organisasi (X1) | .346 | .111 | .334 | 3.126 | .002 |

a. Dependent Variable: *Turnover* (Y)

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (3,126 > 1,991), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,05 atau (0,002 < 0,05). Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap *turnover* pada Karyawan Rumah Sakit Misi Rangkasbitung Lebak.

Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Motivasi Kerja

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

H_{02} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap *turnover* pada Karyawan Rumah Sakit Misi Rangkasbitung Lebak.

H_{a2} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap *turnover* pada Karyawan Rumah Sakit Misi Rangkasbitung Lebak.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 12: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Motivasi Kerja Terhadap *Turnover* Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 18.627 | 3.372 | | 5.524 | .000 |
| Motivasi Kerja (X2) | .270 | .101 | .290 | 2.680 | .009 |

a. Dependent Variable: *Turnover* (Y)

Sumber: *Pengolahan Data, 2025.*

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,680 > 1,991)$, hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,009 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara motivasi kerja terhadap *turnover* pada Karyawan Rumah Sakit Misi Rangkasbitung Lebak.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F statistik adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independennya (persepsi dukungan organisasi dan motivasi kerja) terhadap variabel dependennya (*turnover*). Perhitungan statistik F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai kritis yang diperoleh dari tabel distribusi F pada tingkat signifikan tertentu. Adapun rumusan hipotesis yang dibuat sebagai berikut:

H_{03} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap *turnover* pada Karyawan Rumah Sakit Misi Rangkasbitung Lebak.

H_{a3} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap *turnover* pada Karyawan Rumah Sakit Misi Rangkasbitung Lebak.

Sebagai pembandingan untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan F-hitung dengan F-tabel dengan kriteria sebagai berikut:

1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak

2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

Rumus untuk mencari nilai F_{tabel} yaitu:

$$(df = k-1) = df_1 = 3-1 = 2 \text{ dan } (df_2 = n - k) = 80 - 3 = 77$$

Maka dengan signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh F_{tabel} dari 81 = 3,11 dari tabel statistik.

Berikut adalah hasil uji ANOVA atau uji F:

Tabel 13: Hasil Uji Simultan (Uji F) Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover* ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 265.800 | 2 | 132.900 | 7.058 | .002 ^b |
| | Residual | 1449.887 | 77 | 18.830 | | |
| | Total | 1715.687 | 79 | | | |

a. Dependent Variable: *Turnover* (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Persepsi Dukungan Organisasi (X1)

Sumber: *Pengolahan Data, 2025.*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($7,058 > 3,11$) dan diperkuat dengan signifikansi $< 0,05$ atau ($0,002 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover* pada Karyawan Rumah Sakit Misi Rangkasbitung Lebak.

Pembahasan

Setelah diketahui hasil temuan dalam hal ini kemudian di analisis seberapa baik data tersebut mempresentasikan hasil penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa baik persepsi dukungan organisasi dan motivasi kerja terhadap *turnover*. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil-hasil dalam penelitian ini sebagai berikut:

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap *Turnover*

Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (POS) dan *turnover* adalah negatif: semakin tinggi POS yang dirasakan karyawan, semakin rendah niat mereka untuk *turnover*, dan sebaliknya. Dukungan organisasi meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja karyawan, yang keduanya merupakan faktor yang mengurangi keinginan untuk berhenti kerja.

Berdasarkan hasil analisis, variabel penelitian persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover* dengan dibuktikan hasil uji $t_{hitung} = 3,126$ sedangkan $t_{tabel} = 1,991$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,002 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Turnover*

Hubungan antara motivasi kerja dengan *turnover* (keluarnya karyawan) bersifat terbalik: motivasi kerja yang tinggi akan menurunkan niat untuk pindah kerja (*turnover intention*), dan sebaliknya, motivasi yang rendah dapat meningkatkan niat untuk meninggalkan perusahaan. Motivasi yang baik membuat karyawan lebih bersemangat, produktif, dan berkomitmen, sehingga menurunkan kemungkinan mereka untuk berhenti bekerja.

Berdasarkan hasil analisis, variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover* dengan dibuktikan hasil uji $t_{hitung} = 2,680$ sedangkan $t_{tabel} = 1,991$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,009 < 0,05$ maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap *Turnover*

Persepsi dukungan organisasi dan motivasi kerja memiliki hubungan negatif dengan *turnover* karyawan; semakin tinggi persepsi dukungan dan motivasi, semakin rendah niat untuk *turnover*. Dukungan organisasi yang kuat dapat meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya menekan keinginan untuk berpindah. Demikian pula, motivasi kerja yang tinggi akan membuat karyawan lebih berkinerja baik dan enggan meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan hasil uji Anova diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($7,058 > 3,11$) dan juga diperkuat dengan nilai signifikan $< 0,05$ atau ($0,002 < 0,05$) maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover* pada Karyawan Rumah Sakit Misi Rangkasbitung Lebak.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian pada setiap bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta

pembahasan mengenai pengaruh persepsi dukungan organisasi dan motivasi kerja terhadap *turnover*, adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover*, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,126 > 1,991$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,002 < 0,05$. Maka H_{a1} diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover* pada Karyawan Rumah Sakit Misi Rangkasbitung Lebak.
2. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover*, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,680 > 1,991$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,009 < 0,05$. Maka H_{a2} diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover* pada Karyawan Rumah Sakit Misi Rangkasbitung Lebak.
3. Persepsi dukungan organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover*, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($7,058 > 3,11$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,002 < 0,05$. Maka H_{a3} diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover* pada Karyawan Rumah Sakit Misi Rangkasbitung Lebak.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 15–30. doi:10.29103/jimb.v2i1.2841
- Ajimat, A. (2019). *PERAN KOMITMEN ORGANISASI DALAM PENGARUH NEGATIF TURNOVER INTENTION TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (Studi Kasus di Universitas Pamulang)*. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1), Oktober 2019.
- Allen, D.G., et al. (2018). *Turnover: A Review and Future Directions. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, Volume 5. Annual Reviews.
- Arshadi, N. (2011). The relationships of perceived organizational support (POS) with organizational commitment, in-role performance, and turnover intention. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 1103–1108. doi:10.1016/j.sbspro.2011.10.215
- Cahyani, R., & Rahardjo, S. (2022). Dampak Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Turnover Intention Perawat dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Riset Manajemen*, 14(2), 100–115. doi:10.24815/jrm.v14i2.1520
- Dawley, D., Houghton, J. D., & Bucklew, N. S. (2010). Perceived organizational support and turnover intention: The mediating effects of personal sacrifice and organizational self-esteem. *Journal of Managerial Issues*, 22(2), 238–255. doi:10.1016/j.jbusres.2009.01.004
- Eisenberger, R., et al. (2021). *Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. Journal of Management*, Volume 47. Sage Publications.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565–573. doi:10.1037/0021-9010.87.3.565
- Fitriana, D., & Sudibya, I. G. A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Tenaga Medis di Masa Pandemi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(4), 350–370. doi:10.24843/EJMUNUD.2021.v10.i04.p05
- Gunawan, A., & Alpi, M. F. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Swasta. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 19(1),

- 40–55. doi:10.30596/jimb.v19i1.1800
- Hidayat, R. (2020). Analisis Faktor Persepsi Dukungan Organisasi dalam Menekan Angka Turnover pada Rumah Sakit Swasta. *Jurnal Administrasi Publik*, 14(1), 45–60. doi:10.31289/jap.v14i1.3450
- Hussain, T., & Asghar, A. (2012). Do ethical practices drive employee turnover intentions? The mediating role of perceived organizational support. *Global Journal of Management and Business Research*, 12(12), 1–15. doi:10.5555/gjnbr.v12i12.800
- Kim, J. S., & Back, K. J. (2016). Influence of quality of work life and perceived organizational support on hospitality employees' resilience and turnover intention. *Journal of Nursing Management*, 24(5), 600–615. doi:10.1111/jonm.12282
- Kurnia, S., & Setiawan, H. (2023). Hubungan Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Keinginan Berpindah Kerja pada Perawat Rumah Sakit di Provinsi Banten. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 11(2), 200–215. doi:10.33408/jkm.v11i2.2600
- Lubis, A. S. (2019). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Turnover Intention: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(1), 75–90. doi:10.31289/jmb.v10i1.2500
- Manggala, A. S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Medis. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 112–125. doi:10.32493/jimm.v2i3.22000
- Pitaloka, E., & Sofia, I. P. (2014). The Affect of Work Environment, Job Satisfaction, Organizational Commitment on Turnover Intention of Nurses. *International Journal of Social Science and Humanity*, 4(4), 272–276. doi:10.7763/IJSSH.2014.V4.362
- Putra, D. B., & Mujiati, N. W. (2019). Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen*, 4045–4072.
- Ramdhan, M. (2021). Peran Dukungan Organisasi dalam Mengurangi Stres Kerja dan Turnover Intention Perawat Rumah Sakit. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(1), 1–15. doi:10.33408/jmsdm.v15i1.1850
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. doi:10.1037/0021-9010.87.4.698
- Setiyanto, A. I., & Natalina, N. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Job Satisfaction terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 35–48. doi:10.26623/jreb.v14i1.3200
- Stephen P. Robbins et al. (2019). *Organizational Behavior* (18th Edition). New Jersey: Pearson Education.
- Stoner, J. A. F., Freeman, R. E., & Gilbert, D. R. (1996). *Management* (6th ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.
- Suryati, W., & Hanis, U. (2024). Analisis Motivasi Kerja Pada Pegawai UPTD SDN Pondok Ranji 03 Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Konsisten*, Vol. 1, No. 3, hlm. 461.
- Syamsi Mawardi, Tarwijo, Umar Hanis, & Vivid Violin. (2024). Implementasi Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Mirai Management*, Vol. 9, No. 1, hlm. 849–859. ISSN: 2598-8301
- Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Unitex Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(1), 97–115. doi:10.21009/JRMSI.004.1.06
- Zebua, M., Drs., M.Kes., & MM. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Rumah Sakit*. Guepedia.