

Pengaruh Iklim Organisasi dan Preferensi Generasi Terhadap Retensi dengan Keterlibatan Karyawan sebagai Variabel Intervening Pada Perawat Generasi Y dan Z di Rumah Sakit Provita Jayapura

Fansca

fanscatita@student.esaunggul.ac.id

Program Magister Administrasi Rumah Sakit Universitas Esa Unggul Jakarta

ABSTRAK

Retensi karyawan merupakan investasi jangka panjang dalam pertumbuhan dan daya saing di masa depan. Adanya karakteristik dari generasi Y dan Z yang cenderung berpindah-pindah tempat kerja dalam kurun waktu cukup cepat memunculkan tantangan bagi organisasi. Berdasarkan studi pendahuluan didapatkan bahwa 40% karyawan tidak memiliki niat untuk bertahan, 40% karyawan merasa bahwa iklim organisasi kurang mendukung, 30% merasa pekerjaan saat ini tidak sesuai preferensinya, dan 40% karyawan merasa kurang terlibat. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif dengan desain *cross sectional*. Populasi adalah seluruh perawat generasi Y dan Z di RS Provita Jayapura. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert 1 - 4. Analisis data dengan *Three Box Method* dan SEM-PLS. Variabel penelitian: retensi karyawan, iklim organisasi, preferensi generasi Y dan Z, serta keterlibatan karyawan. Hasil analisa data penelitian ini menemukan iklim organisasi dan preferensi generasi berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan dengan keterlibatan karyawan sebagai variabel *intervening*. Iklim organisasi dan keterlibatan karyawan masing-masing memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap retensi karyawan. Sedangkan preferensi generasi tidak memiliki pengaruh langsung terhadap retensi karyawan. Namun, preferensi generasi akan berpengaruh terhadap retensi karyawan bila dimediasi oleh keterlibatan karyawan.

Kata kunci: Retensi karyawan, iklim organisasi, preferensi generasi Y dan Z, keterlibatan karyawan.

The Influence of Organizational Climate and Generational Preference on Retention with Employee Engagement as an Intervening Variable in Generation Y and Z Nurses at Provita Hospital Jayapura

Fansca

fanscatita@student.esaunggul.ac.id

Program Magister Administrasi Rumah Sakit Universitas Esa Unggul Jakarta

ABSTRACT

Employee retention is a long-term investment in future growth and competitiveness. The characteristics of generations Y and Z who tend to move workplaces in a fairly fast period of time pose challenges for organizations. Based on preliminary studies, it was found that 40% of employees have no intention of staying, 40% of employees feel that the organizational climate is not supportive, 30% feel that their current job is not according to their preferences, and 40% of employees feel less engaged. This study is an associative quantitative research with *a cross sectional design*. The population is all generation Y and Z nurses at Provita Jayapura Hospital. The data collection technique uses a case with a likert scale of 1 - 4. Data analysis with *the Three Box Method* and SEM-PLS. Research variables: employee retention, organizational climate, Gen Y and Z preferences, and employee engagement. The results of the data analysis of this study found that organizational climate and generational preferences had a significant effect on employee retention with employee involvement as *an intervening variable*. The organizational climate and employee engagement each have a significant direct influence on employee retention. Meanwhile, generational preferences do not have a direct effect on employee retention. However, generational preferences will affect employee retention when mediated by employee engagement.

Keywords: Employee retention, organizational climate, Y and Z generation preferences, employee engagement.