

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja kesehatan merupakan fondasi dari sistem kesehatan yang kuat dan berkelanjutan. Tenaga kesehatan juga dipandang sebagai pusat untuk mencapai, mempertahankan dan mempercepat kemajuan menuju Universal Health Coverage (UHC). Dengan meningkatnya kesadaran global terhadap peran tenaga kerja kesehatan, Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) telah mengembangkan strategi Global Sumber Daya Manusia untuk Kesehatan yaitu *Workforce 2030*, yang tujuan untuk mempercepat kemajuan menuju Universal Health Coverage (UHC) dan *Sustainable Development Goals* (SDGs) Perserikatan Bangsa-Bangsa.

Untuk mencapai tujuan cakupan layanan kesehatan universal, setidaknya 43 juta tenaga profesional kesehatan tambahan dibutuhkan di seluruh dunia, dengan kekurangan terbesar di Afrika sub-Sahara, Asia Selatan, Afrika Utara, dan Timur Tengah. Globalisasi pasar tenaga kerja memfasilitasi mobilitas tenaga kesehatan terlatih melintasi batas-batas negara. Menurut Joshi et al., (2023) bersama dengan faktor sosial, ekonomi, dan politik lainnya, hal ini memperumit distribusi tenaga kesehatan terlatih di berbagai negara.

Dengan jumlah penduduk yang besar, Indonesia merupakan negara yang berkembang. Per 4 Januari 2023, menurut kementerian kesehatan terdapat 1,26 juta tenaga kesehatan yang dipekerjakan di Indonesia. Dengan jumlah 524.508 orang, perawat merupakan kelompok pekerja terbesar dari total dari jumlah

total tersebut. Namun terdapat fenomena miris yang dibenarkan oleh Ketua DPD Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) Kabupaten Kediri, Edy Wiyono. Menurutnya, rendahnya gaji perawat yang bekerja di klinik sudah menjadi rahasia umum. Masalah gaji yang rendah ini sudah ada sejak lama. Meski PPNI Kabupaten Kediri sudah melakukan kesepakatan dengan beberapa pemilik klinik, namun hasilnya nihil. Dengan dalih tidak semua perputaran keuangan di klinik bagus, Bahar, n.d. (2023).

Di antara para profesional medis yang berpartisipasi aktif dalam perawatan pasien adalah perawat, yang juga berkontribusi signifikan terhadap penyediaan layanan kesehatan berkualitas tinggi di rumah sakit. Dalam pekerjaannya, perawat memiliki tanggung jawab dan tuntutan yang besar. Perawat sering kali bekerja secara shift. Akibatnya, perawat sering merasa kelelahan dan akhirnya berhenti bekerja.

Menurut (Octarini & Supriyadi (2021: 22), Retensi merupakan kunci bagi organisasi untuk meningkatkan efisiensi sumber daya manusia. Menurut Ricardo S. Biason (2020), karyawan cenderung tidak akan meninggalkan perusahaan jika mereka merasa lebih percaya diri bahwa perusahaan mereka memiliki strategi sumber daya manusia (SDM) yang memprioritaskan kesejahteraan karir. Menurut Indra Krisman et, al., (2020: 97), retensi perawat diukur dari seberapa baik departemen keperawatan dan manajemen sumber daya manusia (MSDM) mengelola dan mempertahankan staf perawat.

Setelah melakukan tinjauan literatur. Menurut Neeltje dkk. (2023: 13), ada tiga faktor penting untuk retensi karyawan, yaitu kepuasan kerja,

pengembangan karir, dan keseimbangan kehidupan kerja. Dari ketiga faktor tersebut, para peneliti menyarankan untuk mencari tahu faktor penentu mana yang paling penting di rumah sakit.

Menurut Pathak dan Dubey (2019: 182) *work-life balance* merupakan konsep yang mengutamakan pekerjaan (karir dan ambisi) dan *life style* (kesehatan, kesenangan, waktu luang, kekeluargaan dan spiritualitas). Menurut P.D.G.K. Wijaya dan Suwandana (2022: 208) secara umum, *work life balance* yang menurun dapat mempengaruhi keberlangsungan prestasi kerja perawat sehingga menimbulkan pembagian fokus waktu kerja. Seperti yang diteliti oleh Rahmawati et al., (2021:8), kinerja karyawan menurun ketika mereka tidak mampu mengatur waktu mereka secara efektif dan menjaga *work life balance*, yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas mereka.

Work-life balance adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual. Penelitian yang dilakukan oleh (Musadieg, 2018) menyatakan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

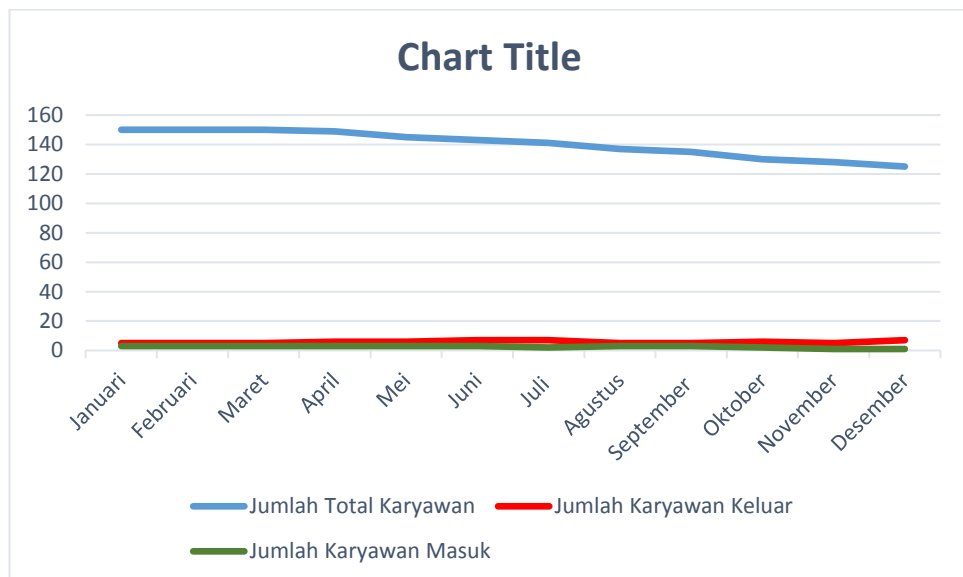
Menurut (Suryani, 2022:92), Kondisi emosional seseorang yang baik atau menyenangkan berasal dari pengalaman atau nilai-nilainya dikenal sebagai kepuasan kerja. Menurut Arniawan et al (2023:1615), kepuasan kerja merupakan faktor penting yang perlu ditangani secara memadai karena dapat menimbulkan banyak masalah dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, diperlukan strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat senior melalui

kajian yang mendalam mengenai upaya-upaya yang dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Adapun data retensi karyawan Rumah Sakit Permata Kuningan telah dikumpulkan selama tahun 2023 untuk mengetahui faktor penentu yang paling penting di Rumah Sakit Permata Kuningan.

Tabel 1 1

Data Retensi Rumah Sakit Permata Kuningan Tahun 2023



Sumber: Rumah Sakit Permata Kuningan

Data yang disajikan pada Tabel 1 menunjukkan bahwa tingkat retensi perawat di Rumah Sakit Permata Kuningan Tasikmalaya telah mengalami penurunan pada tahun 2023, hal ini terlihat dari meningkatnya jumlah perawat yang keluar setiap bulannya.

Oleh karena itu, sesuai saran peneliti sebelumnya, sebaiknya diketahui faktor apa saja yang terpenting di rumah sakit dan memperluas sampel penelitian. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh hubungan antara *work life balance*, kepuasan kerja dan retensi perawat di rumah sakit

umum dan untuk mengidentifikasi faktor penentu mana yang terpenting di rumah sakit tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, terlihat ada beberapa masalah, yaitu tingkat retensi perawat yang dapat dipengaruhi oleh tidak adanya *work life balance* dan kepuasan kerja. Peneliti tertarik untuk dapat meneliti dengan judul penelitian **“PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP RETENSI PERAWAT DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI”**

1.2 Identifikasi Masalah

Sebagaimana dalam masalah pokok dijelaskan berdasarkan besarnya pengaruh *work life balance* terhadap retensi perawat dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, maka yang menjadi permasalahan ini muncul ketika jumlah karyawan yang keluar bertambah dan jumlah total karyawan berkurang. Untuk mengidentifikasi permasalahan yang paling penting, permasalahan tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Work Life Balance* pada retensi perawat di Rumah Sakit Permata Kuningan?
2. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja pada retensi perawat di Rumah Sakit Permata Kuningan?
3. Bagaimana pengaruh *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi pada perawat di Rumah Sakit Permata Kuningan?
4. Bagaimana Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap Retensi Perawat?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan serta menganalisis hal-hal berikut :

1. Pengaruh *Work Life Balance* pada retensi perawat di Rumah Sakit Permata Kuningan?
2. Pengaruh Kepuasan Kerja pada retensi perawat di Rumah Sakit Permata Kuningan?
3. Pengaruh *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi pada perawat di Rumah Sakit Permata Kuningan?
4. Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap Retensi Perawat?

1.4. Kegunaan Hasil Penelitian

1.4.1 Kegunaan Pengembangan Ilmu

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memperluas pengetahuan dan pemahaman tentang teori dan praktik manajemen sumber daya manusia, terutama tentang masalah *work life balance* dan kepuasan kerja bagi perawat yang bekerja di rumah sakit.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini menjadi bukti bahwa peneliti telah berhasil mengimplementasikan ide-ide yang dirancang dalam penelitian penulis, dan

sebagai landasan untuk penelitian lebih lanjut dan perluasan wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Penulis berharap dengan adanya penelitian ini yang membahas tentang pengaruh *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap retensi pada perawat dapat membantu lembaga dalam mengevaluasi kegiatan manajemen.

3. Bagi Kampus

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu dalam menunjang perkuliahan dan sebagai referensi bagi rekan-rekan mahasiswa yang melaksanakan penelitian dengan topik yang sama.

1.5. Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Permata Kuningan, tepatnya berada di Cijoho, Kec. Kuningan, Kab. Kuningan, Jawa Barat

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini di mulai dari bulan September 2023, Jadwal penelitian terlampir pada lampiran 2.