

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Banyak perusahaan berusaha untuk menarik karyawan yang kompeten dan berkualifikasi bagus agar dapat menunjang kinerja perusahaan dengan baik. Namun, lebih penting bagi para manajer untuk menggunakan strategi untuk mempertahankan karyawan yang berbakat agar mendapat manfaat dari investasi yang ditanam oleh perusahaan. Kehilangan karyawan berbakat mungkin akan dapat mengurangi kesuksesan perusahaan di masa depan. Retensi karyawan dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif bagi sebuah organisasi. Karena dengan tersedianya karyawan yang potensial membawa kemajuan perusahaan perusahaan akan dapat membangun loyalitas yang langgeng di antara karyawan yang paling berbakat. Banyak penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kegagalan untuk mempertahankan karyawan yang kompeten dalam pekerjaannya dan pergantian karyawan yang tinggi telah mempengaruhi kondisi keuangan yang signifikan pada perusahaan di seluruh dunia selama beberapa dekade (Manthi et al., 2018).

Perusahaan harus dapat mengembangkan strategi tentang cara bagaimana mempertahankan karyawan mereka. Oleh sebab itu walaupun biaya langsung yang terkait dengan hilangnya investasi dalam perekrutan dan pelatihan karyawan baru merupakan masalah bagi perusahaan namun biaya tidak langsung terkait dengan hilangnya pengetahuan perusahaan dan dan pengetahuan yang dibawa oleh karyawan pada saat meninggalkan perusahaan adalah masalah perusahaan yang paling krusial. Perusahaan mengadopsi berbagai praktik tempat kerja yang

sehat untuk mempertahankan karyawan kunci dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, proses pengambilan keputusan yang melibatkan karyawan, peluang pertumbuhan dan pengembangan karir, memberikan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, menyediakan upah yang memadai, dan memberikan berbagai program kesejahteraan bagi karyawan. Meskipun hubungan faktor-faktor tersebut dalam mempertahankan karyawan yang kompeten telah diselidiki secara luas, faktor-faktor yang berkontribusi untuk mempertahankan karyawan sebagian besar diidentifikasi berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan (Kossivi et al., 2016).

Retensi karyawan merupakan masalah yang umumnya dihadapi oleh perusahaan saat ini. Banyak faktor yang membuat karyawan merasa tidak betah dan meninggalkan sebuah perusahaan dan pindah ke perusahaan lain. Hal tersebut dapat disebabkan oleh faktor eksternal dan internal. Penanganan masalah retensi karyawan merupakan langkah dan strategi perusahaan untuk pengakuan terhadap kinerja karyawan, yang akan mendorong tingkat keterlibatan kerja dan kinerja karyawan yang semakin tinggi. Perusahaan menunjukkan komitmennya dengan memberikan hal yang dibutuhkan oleh karyawan. Program perencanaan retensi karyawan diharapkan mampu memberikan peningkatan produktivitas pada karyawan dan profitabilitas pada perusahaan (Manthi et al., 2018).

Hasil penelitian World Health Organization (WHO) menyatakan bahwa tenaga kesehatan yang bekerja di rumah sakit di Asia Tenggara termasuk Indonesia memiliki beban kerja berlebih akibat dibebani tugas-tugas non keperawatan. Perawat yang diberi beban kerja berlebih dapat berdampak kepada

penurunan tingkat kesehatan, motivasi kerja, kualitas pelayanan keperawatan, dan kegagalan melakukan tindakan pertolongan terhadap pasien. Beban kerja perawat adalah kondisi pasien yang selalu berubah, jumlah rata-rata jam perawatan yang dibutuhkan untuk memberikan pelayanan langsung pada pasien, serta banyaknya tugas tambahan yang harus dikerjakan oleh seorang perawat sehingga dapat mengganggu penampilan kerja dari perawat tersebut. Disamping tugas tambahan, beban kerja seorang perawat juga sangat dipengaruhi oleh waktu kerjanya. Apabila waktu kerja yang harus ditanggung oleh perawat melebihi dari kapasitasnya, seperti banyaknya waktu lembur, akan berdampak buruk bagi produktifitas perawat tersebut (Hendianti, 2012).

Beban kerja yang berat pada karyawan rumah sakit terutama pada saat terjadi pandemik seperti saat ini, retensi karyawan pada rumah sakit sangat diperlukan agar tetap dapat melayani masyarakat yang sakit. Defenisi rumah sakit menurut UU No. 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, rumah sakit merupakan sebuah institusi yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat.

Pada saat wabah pandemik virus corona, ratusan negara terserang penyakit ini. Di Indonesia jumlah penderita juga terus mengalami peningkatan. Bahkan Presiden Joko Widodo sudah menetapkan sebagai darurat bencana karena kasusnya yang semakin meningkat dan sudah menyebar. Semakin meningkatnya kasus Covid-19 tentu harus mendapat perhatian yang lebih serius lagi sehingga kasus ini bisa dicegah penyebarannya. Salah satu yang dilakukan yaitu mempersiapkan seluruh fasilitas kesehatan khususnya rumah sakit. Dalam kondisi normal belum semua

rumah sakit di Indonesia memiliki kualitas dan kuantitas yang sama karena berbagai keterbatasannya. Bahkan perbandingan jumlah tenaga kesehatan seperti dokter atau jumlah tempat tidur belum mencukupi jumlahnya dibandingkan dengan jumlah penduduk. Sangat berbahaya jika rumah sakit tidak mampu melayani seluruh penderita Covid-19 karena kasus terus bertambah (Mudayana, 2020).

Karena itu seluruh rumah sakit, negeri maupun swasta harus siap menghadapi wabah ini. Kesiapan tersebut bisa dilihat dari berbagai aspek bukan hanya dari satu sisi. Pertama, kesiapan sumber daya manusia yang sangat vital. Setiap rumah sakit harus betul-betul memastikan sumber daya manusia yang dimiliki seperti dokter, perawat maupun tenaga non medis lainnya. Kesiapan dilihat dari jumlah sumber daya manusia yang dimiliki, kesiapan skill, maupun kesiapan fisik dan mental (Mudayana, 2020).

Contoh beban berat pekerja kesehatan saat ini seperti yang terjadi di rumah sakit di kota Kediri, RSUD Gambiran. Di balik hiruk penanganan wabah corona (Covid-19), ada yang bekerja dalam senyap. Dengan perlindungan diri seadanya, mereka mempertaruhkan keselamatan demi menolong pasien Covid-19. Mereka adalah petugas medis yang menangani pasien secara langsung di ruang isolasi, dengan risiko terpapar virus corona yang mematikan. Sejak wabah corona melanda kota Kediri, RSUD Gambiran membentuk tim dan sarana perawatan pasien yang terpapar penyakit itu. Sebelum wabah terjadi, banyak tenaga kesehatan yang bertugas di bagian Pengendalian Pencegahan Infeksi (PPI) dipindahkan ke bagian isolasi pasien penyakit menular untuk membantu

penanggulangan Covid-19. Meski banyak tenaga kesehatan yang menolak tugas tersebut, namun sebagai seorang perawat, mereka tidak boleh menolak tugas kemanusiaan apapun risikonya. Termasuk kemungkinan terpapar virus mematikan dari pasien yang dirawat. Namun terkadang tugas yang diemban ini tidak sebanding dengan apa yang tenaga kesehatan bisa dapatkan dari pekerjaannya. Sehingga retensi yang kuat untuk tetap mengabdikan sebagai tenaga kesehatan sangat diperlukan agar semakin banyak masyarakat dan pasien yang bisa tertolong nyawanya (Mubarak, 2020). Berdasarkan data dari Dinas Kesehatan Kota Batam, berikut klasifikasi rumah sakit pemerintah maupun swasta di Batam:

Tabel 1.1 *Daftar Rumah Sakit di Kota Batam*

No	Nama RS	Tipe RS
1	RSUD Embung Fatimah	B
2	RSBP Batam	B
3	Awal Bros	B
4	Budi Kemuliaan	B
5	Harapan Bunda	C
6	St. Elisabeth	C
7	Camanta Sahidya	C
8	Charis Medika	C
9	Permata Hati	C
10	Graha Hermin	C
11	Kasih Sayang Ibu	C
12	Mutiara Aini	C
13	St. Elisabeth Batam Kota	C
14	Frisdhy Angel	C
15	Griya Medika Batam	C
16	Nuruddiniyah	C
17	Casa Medical Center	C

Sumber : Dinas Kesehatan Kota Batam (2019)

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian terdahulu diatas, penulis merumuskan sebuah penelitian yang berkaitan dengan pembahasan tingkat retensi karyawan pada rumah sakit di Batam. Sehingga penulis akan mengangkat sebuah judul, **“Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Retensi Karyawan pada Rumah Sakit Tipe B di Batam”**

1.2 Permasalahan Penelitian

Permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat signifikansi antara hubungan kerja pada retensi karyawan pada Rumah Sakit Tipe B di Batam?
2. Apakah terdapat signifikansi antara lingkungan kerja terhadap retensi karyawan pada Rumah Sakit Tipe B di Batam ?
3. Apakah terdapat signifikansi antara kompensasi terhadap retensi karyawan pada Rumah Sakit Tipe B di Batam?
4. Apakah terdapat signifikansi antara kepuasan kerja terhadap retensi karyawan pada Rumah Sakit Tipe B di Batam ?
5. Apakah terdapat signifikansi antara komitmen perusahaan terhadap retensi karyawan pada Rumah Sakit Tipe B di Batam ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan penelitian yang dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh hubungan kerja pada retensi karyawan pada Rumah Sakit Tipe B di Batam
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap retensi karyawan pada Rumah Sakit Tipe B di Batam
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan pada Rumah Sakit Tipe B di Batam
4. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan pada Rumah Sakit Tipe B di Batam
5. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh komitmen perusahaan terhadap retensi karyawan pada Rumah Sakit Tipe B di Batam

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi manajemen rumah sakit diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam mengidentifikasi faktor- faktor yang menjadi penyebab bagi karyawan dalam meninggalkan pekerjaannya yang sekarang dan mencari pekerjaan baru yang lebih dapat memberikan hal yang dibutuhkan para tenaga kesehatan tadi dalam menjalani pekerjaan yang lebih nyaman. Pengetahuan pihak manajemen rumah sakit diperlukan dalam mengidentifikasi penyebab utama dalam meningkatkan retensi karyawan dan mampu mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan lebih baik dan akhir dapat meningkatkan kepuasan kerja dan juga kinerja karyawan rumah sakit tersebut.

2. Bagi kalangan akademisi yang biasanya banyak berkutat dalam teori ilmu pengetahuan di kampus, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah penelitian dan memberikan referensi yang lebih mendalam bagi penelitian selanjutnya dalam bidang retensi karyawan dalam berbagai bidang pekerjaan terutama juga untuk tenaga kesehatan di rumah sakit.

1.4 Sistematika Pembahasan

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama ini berisi mengenai penulisan latar belakang penelitian yang menjadi landasan dalam menyusun rumusan dan permasalahan penelitian dan sistematika yang digunakan dalam pembahasannya.

BAB II KERANGKA TEORETIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Pada bab ini akan dijelaskan berbagai referensi terdahulu berkaitan dengan retensi karyawan pada berbagai bidang pekerjaan. Bab ini juga berisi terkait dengan model penelitian dan perumusan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan secara lebih mendetail mengenai jenis dan kategori penelitian, populasi dan sampel penelitian serta definisi dari setiap variabel independen dan juga dependen yang dirumuskan dalam model penelitian.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab empat ini akan diuraikan semua hasil pengujian yang diperlukan untuk menjelaskan analisa dalam hipotesis dan kriteria

yang dibutuhkan dalam menjelaskan hubungan antar variabel penelitian.

BAB V KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan akhir merupakan ringkasan dari semua berkaitan dengan penelitian ini yang memuat hal tentang keterbatasan dan rekomendasi yang dapat diberikan untuk penelitian di masa depan.