

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Industri kesehatan, khususnya rumah sakit, menghadapi persaingan yang sangat ketat dalam mempertahankan tenaga medis yang kompeten (Aman-Ullah *et al.*, 2022). Salah satu tantangan utama dalam pengelolaan tenaga medis di rumah sakit adalah kekurangan tenaga medis yang memadai, yang dapat mempengaruhi kualitas layanan kesehatan yang diberikan (Khalizah *et al.*, 2023). Di Indonesia, kasus kelelahan kerja di kalangan tenaga medis semakin meningkat, terutama sejak pandemi COVID-19, yang menyebabkan tekanan kerja ekstrem, keterbatasan waktu istirahat, serta meningkatnya risiko kesehatan (Dousin *et al.*, 2021).

Pentingnya tenaga medis yang kompeten dan memadai dalam operasional rumah sakit tidak dapat diabaikan (Skrinda *et al.*, 2022). Tenaga medis, termasuk dokter, perawat, dan tenaga kesehatan lainnya, merupakan sumber daya yang sangat berharga yang dibutuhkan supaya pelayanan kesehatan berjalan lancar dan terstruktur (Pratiwi, 2023). Oleh karena itu, retensi karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi rumah sakit, karena tingginya tingkat *turnover* dapat mengganggu kualitas pelayanan dan meningkatkan biaya rekrutmen serta pelatihan tenaga baru (Zainal *et al.*, 2022). Jika rumah sakit tidak bisa mempertahankan atau meningkatkan retensi karyawan, maka pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien bisa terganggu (Amna, 2023).

*Retention of professionals* adalah kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas, berkompeten, dan profesional dalam jangka panjang, dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang positif, memenuhi

kebutuhan karyawan, serta memberikan gaji dan penghargaan yang layak (Bharath, 2023). Salah satu faktor utama yang mempengaruhi retensi tenaga medis adalah *work-life balance* (Neeltje de Vries et al., 2023). *Work-life balance* mencakup fleksibilitas dalam jam kerja, waktu untuk diri sendiri, serta perhatian terhadap kebutuhan pribadi (Hassan et al., 2022). Faktor-faktor lain yang turut berkontribusi terhadap kondisi kerja yang kurang ideal bagi tenaga medis meliputi beban kerja yang tinggi, jam kerja yang panjang, sistem *shift* yang tidak menentu, dan kurangnya infrastruktur yang memadai (Manyisa & van Aswegen, 2017). Ketika tenaga medis merasa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terjaga, karyawan cenderung lebih puas dan loyal terhadap rumah sakit (Widiani & Mas'ud, 2023).

Rumah sakit perlu mempertimbangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan keseimbangan kerja-hidup, seperti pengaturan jam kerja yang fleksibel dan dukungan psikologis, guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan meningkatkan loyalitas karyawan (Numanovich & Abbosxonovich, 2022). *Work-life balance* adalah suatu kondisi di mana seorang karyawan dapat mengatur waktu secara baik atau dapat menyelaraskan antara pekerjaan di tempat kerja serta kebutuhan pribadi dan kehidupan dalam keluarga (Lumunon et al., 2019). Oleh karena itu, perusahaan yang mendukung *work-life balance*, misalnya dengan jam kerja yang fleksibel atau kebijakan cuti yang baik, cenderung memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi.

*Psychological empowerment* (PE) merupakan faktor lain yang menjembatani *work-life balance* dengan *retention of professionals*. *Psychological*

*empowerment* adalah suatu kondisi di mana karyawan merasa memiliki makna, kompetensi, dampak, dan penentuan nasib sendiri (Rahayu & Berliyanti, 2022). *Work-life balance* dapat meningkatkan kepuasan dan energi positif karyawan, tetapi retensi lebih terjamin jika karyawan juga merasa memiliki kendali, makna, kompetensi, dan pengaruh dalam pekerjaan. Dengan adanya *psychological empowerment*, karyawan lebih termotivasi, dihargai, dan loyal, sedangkan tanpa *psychological empowerment*, *work-life balance* saja belum tentu cukup untuk mempertahankan karyawan (Qing *et al.*, 2019).

Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Panda & Sahoo, 2021) terhadap tenaga kerja profesional di industri IT di India. Namun, penelitian ini akan menyoroti konteks yang berbeda, yaitu tenaga medis di RS Aek Kanopan. *Research gap* dari penelitian ini terletak pada perbedaan sektor, karakteristik pekerja, serta lokasi penelitian yang dilakukan di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengisi kesenjangan penelitian dengan melihat apakah *work-life balance* mempengaruhi retensi karyawan melalui *psychological empowerment* dalam konteks tenaga medis, yang memiliki dinamika pekerjaan dan keseimbangan kehidupan yang berbeda dari sektor IT.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana *work-life balance* dapat memengaruhi retensi tenaga medis di RS Aek Kanopan, dengan *psychological empowerment* sebagai faktor yang memperkuat hubungan tersebut. Dengan mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi keputusan tenaga medis untuk tetap bekerja, rumah sakit dapat merancang kebijakan yang lebih baik, seperti sistem kerja yang lebih fleksibel, dukungan psikologis, dan lingkungan kerja yang

lebih mendukung. Hal ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan tenaga medis, tetapi juga membantu rumah sakit mempertahankan tenaga profesional yang berkualitas, sehingga layanan kesehatan tetap optimal. Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *work-life balance* terhadap retensi karyawan serta melihat apakah *psychological empowerment* dapat memediasi pengaruh tersebut.

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *work-life balance* (WLB) memiliki pengaruh terhadap *retention of professionals* (RPs)?
2. Apakah *work-life balance* (WLB) memiliki pengaruh terhadap *psychological empowerment* (PE)?
3. Apakah *psychological empowerment* (PE) memiliki pengaruh terhadap *retention of professionals* (RPs)?
4. Apakah *psychological empowerment* (PE) memediasi pengaruh antara *work-life balance* (WLB) dan *retention of professionals* (RPs)?

### 1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih spesifik dan fokus, adapun batasan masalah sebagai berikut:

1. *Work-life balance* (WLB)

*Work-life balance* (WLB) adalah kondisi di mana seseorang dapat menyeimbangkan peran dan tanggung jawabnya dalam dunia kerja dan

kehidupan pribadi dengan baik, sehingga merasa puas dan mengalami konflik yang minimal di antara keduanya (Godbersen, 2022) .

2. *Psychological empowerment* (PE)

Spreitzer (1995) mengatakan *psychological empowerment* (PE) adalah motivasi intrinsik dalam bekerja, di mana suatu kondisi individu merasa memiliki kendali atas pekerjaannya, percaya pada kemampuannya, serta terlibat secara aktif dalam peran kerja yang dijalankan. Konsep ini mencakup empat aspek utama, yaitu makna pekerjaan, kompetensi, kemandirian dalam mengambil keputusan, dan dampak yang dihasilkan dari pekerjaannya.

3. *Retention of professional* (RPs)

*Retention of professional* adalah upaya agar karyawan tetap mau bekerja di satu perusahaan dalam jangka waktu yang lama, atau setidaknya sampai masa kerja karyawan selesai. Retensi ini dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, serta menerapkan kebijakan dan praktik yang bisa memenuhi berbagai kebutuhan karyawan agar betah dan tidak pindah kerja (Leong *et al.*, 2022).

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, tujuan penelitian diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh antara *work-life balance* (WLB) terhadap *retention of professionals* (RPs).

2. Untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* (WLB) terhadap *psychological empowerment* (PE).
3. Untuk menganalisis pengaruh *psychological empowerment* (PE) terhadap *retention of professionals* (RPs).
4. Untuk menganalisis *psychological empowerment* (PE) sebagai mediator antara *work-life balance* (WLB) dan *retention of professionals* (RPs).

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan berkontribusi pada pengembangan literatur di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait *work-life balance*, *psychological empowerment*, dan *retention of professionals*. Dengan fokus pada tenaga medis, penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman mengenai bagaimana keseimbangan kehidupan kerja memengaruhi loyalitas karyawan dalam konteks industri kesehatan, serta memberikan bukti empiris mengenai peran *psychological empowerment* sebagai faktor mediasi dalam hubungan tersebut.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen RS Flora Aek Kanopan dalam merancang kebijakan yang mendukung *work-life balance* tenaga medis, sehingga dapat meningkatkan retensi, dengan memahami peran *psychological empowerment* sebagai variabel mediasi, rumah sakit dapat mengembangkan strategi pemberdayaan agar tenaga medis merasa lebih dihargai, termotivasi, dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

## **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan dan batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

## **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi landasan teori dari variabel yang digunakan yaitu *work-life balance*, *retention of professionals*, *psychological empowerment*. Dalam bab ini juga memuat penelitian terdahulu.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas mengenai desain penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

## **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini terdiri atas hasil penelitian yang telah diolah menggunakan metode yang sesuai dalam menguji hipotesis. Hasil penelitian yang dibahas adalah karakteristik responden, hasil pengujian instrumen, analisis statistik deskriptif, regresi dengan mediasi, uji f dan uji t, serta diakhiri dengan pembahasan.

## **BAB V : PENUTUP**

Pada bab terakhir berisi kesimpulan, saran serta keterbatasan dalam penelitian.