

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah Sakit merupakan sebuah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan berbagai pelayanan seperti pelayanan rawat inap, rawat jalan dan instalasi gawat darurat (IGD) secara perorangan dan paripurna yang meliputi beberapa kegiatan yaitu promotif, kuratif dan rehabilitatif yang diatur oleh Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 (Oktavia & Prayoga, 2023). Rumah sakit memberikan pelayanan jasa kesehatan yang profesional dan bermutu bagi semua lapisan masyarakat dengan memberikan pelayanan dasar dan pelayanan kesehatan lanjutan sesuai kelas rumah sakit yang ditentukan. Sehingga keberadaan rumah sakit menjadi ujung tombak dalam pembangunan kesehatan.

Sesuai Undang-Undang No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan, mengenai tujuan dari pembangunan kesehatan adalah untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal, yang mencakup aspek jasmani dan rohani serta ditunjukkan melalui status kesehatan yang memberikan kontribusi kepada kualitas kehidupan yang produktif dan lebih tinggi secara sosial maupun ekonomi (Hakiki & Setiana, 2023). Untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi tentunya rumah sakit memerlukan peranan manajemen sumber daya manusia yang baik. Rumah sakit perlu memikirkan strategi untuk mengelola

sumber daya manusia, dengan mempunyai sumber daya manusia yang baik dan unggul akan mewujudkan hasil kerja yang maksimal.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam kesuksesan suatu organisasi dengan menjalankan fungsi dan tujuannya untuk pencapaian yang diinginkan oleh organisasi. Sumber daya manusia juga merupakan aset yang berharga dalam organisasi sebagai penggerak keseluruhan organisasi (Wandara & Wibawa, 2020). Sumber daya manusia tidak dapat terpisahkan dari sebuah organisasi, meskipun kemajuan teknologi semakin pesat dan perkembangan informasi juga semakin meluas, tanpa adanya sumber daya manusia yang mumpuni, maka sebuah organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Berdasarkan hal tersebut maka sebuah organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkompeten dibidang masing-masing, tingkat kompetensi tersebut berasal dari sumber daya manusia itu sendiri dan dapat ditunjukkan melalui kinerja sumber daya itu sendiri (Ilham dkk., 2023).

RSU Aghisna Medika Kroya merupakan salah satu Rumah Sakit milik swasta/lainnya dibawah naungan persyarikatan Muhammadiyah sejak 1 Juni 2023 yang bertempat di Cilacap bagian timur yang didirikan pada bulan Desember Tahun 2011 oleh PT. Aghisna Centra Medika. RSU Aghisna Medika Kroya saat ini masih menjadi rumah sakit satu-satunya di Cilacap bagian timur dengan Surat Izin Operasional Nomor 445/576/15/ Tahun 2015 yang ditetapkan oleh Bupati Cilacap tertanggal 22 Desember 2015 di Dinas Kesehatan Kabupaten Cilacap. Dengan melakukan akreditasi sesuai metode akreditasi dengan Nomor Sertifikat LARSI/SERTIFIKAT/220/11/2023. RSU Aghisna

Medika Kroya beralamat di Jln. Yos Sudarso No. 1 Karangmangu Kroya, Cilacap, Indonesia. https://sirs.kemkes.go.id/fo/home/profile_rs/3301108.

RSU Aghisna Medika Kroya memiliki beberapa layanan kesehatan seperti pelayanan Instalasi Gawat Darurat (IGD), pelayanan Rawat Jalan (poli kandungan, poli dalam, poli bedah dan lainnya), pelayanan intensif (ICU), pelayanan bedah sentral, pelayanan kamar bersalin, pelayanan penunjang medik (instalasi farmasi, Radiologi, laboratorium, Gizi, Fisioterapi) serta bekerja sama dengan asuransi (BPJS, In Health, Jasa Raharja, PT KAI). RSU Aghisna Medika Kroya dinilai sebagai salah satu jasa pelayanan Kesehatan yang memiliki dukungan sumber daya manusia yang cukup baik dalam menunjukkan rasa kepedulian terhadap masyarakat. RSU Aghisna Medika Kroya memiliki sistem kerja *shift* atau bergantian (*shift* pagi Pukul 08.00 s.d. 14.00 WIB, *shift* siang Pukul 14.00 s.d. 21.00 WIB dan *shift* malam Pukul 21.00 s.d. 08.00 WIB) https://sirs.kemkes.go.id/fo/home/profile_rs/3301108.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Edy Astrid Joko selaku manajemen sumber daya manusia RSU. Aghisna Medika Kroya Tahun 2023 menyampaikan bahwa lingkungan kerja masih banyak permasalahan atau belum memenuhi kapasitas yang dibutuhkan. Adapun permasalahan tersebut diantaranya kompensasi dan kepuasan kerja yang masih memiliki kekurangan seperti lingkungan kerja yaitu masih terbatasnya fasilitas dalam bekerja serta kesetaraan gaji yang masih dilihat dari status pendidikan. Selanjutnya permasalahan mengenai budaya organisasi yaitu masih rendahnya tingkat keterbukaan terhadap kebebasan karyawan dalam berinteraksi dan keterbukaan

antara atasan dan bawahan. Kemudian permasalahan lainnya yaitu pengembangan karir yang masih terbatas dalam melakukan pelatihan dan promosi jabatan dalam organisasi.

Penelitian mengenai berbagai variabel yang mempengaruhi retensi karyawan sudah banyak dilakukan oleh penelitian terdahulu. Retensi karyawan merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Retensi karyawan mengacu pada kebijakan perusahaan untuk mencegah karyawan keluar dari perusahaan. Bagi perusahaan mempertahankan orang-orang yang berkompeten sangat penting karena mempertahankan karyawan lebih baik dari pada mencari karyawan baru (Ahlrichs, 2000 dalam Ngazo & Ratnawati, 2022).

Sutherland (2004) dalam Ngazo & Ratnawati (2022) menyatakan bahwa faktor utama yang mempengaruhi retensi karyawan dalam organisasi adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah suatu hal yang terdapat di sekeliling karyawan ketika kerja baik secara fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, serta dalam lingkup psikososial akan berpengaruh terhadap dirinya maupun perusahaan (Ishak & Pratama, 2021). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi dkk., (2022) menyatakan bahwa lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Widiani & Mas'ud (2023) dan Frimayasa (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan.

Faktor penting lainnya yang dapat meningkatkan dan mempengaruhi retensi karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan. Dalam memberikan kompensasi kepada karyawan, maka mereka harus memperoleh perhatian lebih dari perusahaan. Dalam memberikan kompensasi perlu mempunyai landasan yang kokoh, benar serta adil. Jika kompensasi tidak diberikan secara adil maka dapat memunculkan perasaan kecewa pada karyawannya, sehingga mereka akan pergi dari perusahaan. Agar perusahaan mampu menjaga karyawannya, maka balas jasa akan dirancang dengan semaksimal mungkin agar karyawannya akan merasa betah dan bertahan di Perusahaan (Heriyanti & Nasim, 2023). Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sumantri & Bahrin (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rakhmana dkk., (2024) serta Nathania & Wijaya (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan.

Retensi Karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja, kepuasan kerja dimaknai sebagai perasaan senang dan kecintaan karyawan kepada pekerjaannya. Karyawan yang menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan. Kepuasan kerja karyawan sangat diperlukan sebab menjadi alasan utama mengapa karyawan bertahan di perusahaan, setiap Perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja dan loyalitas kerja. Sehingga karyawan mampu

membagikan keterlibatan yang sebesar-besarnya terhadap kinerja Perusahaan (Hanifah & Waskito, 2023). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Seran dkk., (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Juniarti & Sartika (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi retensi karyawan adalah budaya organisasi, budaya organisasi perusahaan merupakan suatu kumpulan sifat, value atau nilai, karakteristik dan kebiasaan yang nantinya akan menjadi informasi bagi semua individu didalamnya tentang bagaimana mereka harus menjalankan aktivitas sehari-hari di dalam organisasi tersebut. Dengan adanya budaya organisasi di sebuah perusahaan maka akan menciptakan suatu identitas atau “kepribadian” bagi perusahaan. Oleh sebab itu pimpinan dan manajemen perusahaan perlu mengetahui bahwa budaya organisasi sebaiknya dibentuk sejak awal karena sangat mempengaruhi retensi karyawan. seringkali budaya organisasi tidak tersampaikan dengan baik kepada karyawan sehingga menciptakan budaya yang lemah dan karyawan tidak merasa ada keterikatan dengan tempat mereka bekerja, Semakin baik nilai budaya organisasi yang dianut maka semakin tinggi tingkat kinerja yang menandakan semakin baik kinerja karyawan maka semakin tinggi niat karyawan untuk tetap bertahan di Perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wandara & Wibawa (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, namun

berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nathania & Wijaya (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan.

Selain kompensasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi, pengembangan karir juga menjadi pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan retensi karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan karir setiap karyawan hal ini berperan penting dalam mempertahankan dan memotivasi karyawan, melalui proses pengembangan karir dengan cara diberikan bantuan untuk menetapkan tujuan yang realistis dan mengembangkan keterampilan serta kemampuan kerja individu untuk merencanakan karir di masa sekarang dan masa depan (Imelda & Budiarti, 2023). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi dkk., (2022) menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Frimayasa (2021) menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan.

Berdasarkan hasil fenomena dan perbedaan variabel dari hasil penelitian terdahulu, maka peneliti akan melakukan penelitian pengembangan yang dilakukan oleh Heriyanti & Nasim (2023), mengenai pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan Kerja terhadap retensi karyawan. Peneliti menambahkan variabel budaya organisasi yang mengacu pada penelitian Wandara & Wibawa (2020) dan pengembangan karir yang mengacu pada penelitian (Aditeresna & Mujiati, 2018). Hal ini dikarenakan terdapat fenomena mengenai variabel budaya organisasi dan pengembangan karir pada karyawan

RSU Aghisna Medika Kroya dan dikarenakan peneliti sebelumnya hanya melakukan penelitian terhadap variabel lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan peneliti sebelumnya terletak pada subjek penelitian, sampel dan variabel bebas yang diteliti. Sehingga berdasarkan uraian tersebut maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepuasan kerja, Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan pada RSU Aghisna Medika Kroya”**.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang dan beberapa hasil penelitian terdahulu, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan RSU. Aghisna Medika Kroya?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan RSU. Aghisna Medika Kroya?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan RSU. Aghisna Medika Kroya?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan RSU. Aghisna Medika Kroya?
5. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan RSU. Aghisna Medika Kroya?

C. Pembatasan masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang akan diteliti lebih pada tujuan penelitian. Oleh karena itu dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan pada periode November 2023 s.d. Agustus 2025
2. Responden adalah karyawan RSUD Aghisna Medika Kroya
3. Penelitian ini dibatasi pada variabel independen yang meliputi lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2), kepuasan kerja (X3), budaya organisasi (X4) dan pengembangan karir (X5) serta variabel dependen yaitu retensi karyawan (Y).

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang sebelumnya maka tujuan yang hendak dicapai penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap retensi karyawan RSUD Aghisna Medika Kroya.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan RSUD Aghisna Medika Kroya.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan RSUD Aghisna Medika Kroya.
4. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap retensi karyawan RSUD Aghisna Medika Kroya.

5. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap retensi karyawan RSUD Aghisna Medika Kroya

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada peneliti selanjutnya berkaitan dengan masalah yang diteliti dan dapat membandingkan teori dengan praktek yang ada mengenai pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan RSUD Aghisna Medika Kroya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pimpinan RSUD Aghisna Medika Kroya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pihak *Human Resources Department* untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, budaya organisasi dan pengembangan karir dapat meningkatkan retensi karyawan RSUD Aghisna Medika Kroya dan sebagai bahan masukan untuk meningkatkan program – program yang telah direncanakan.

b. Bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi mahasiswa maupun mahasiswi Universitas Muhammadiyah Purwokerto sebagai referensi dan acuan penelitian serta sebagai sumber tambahan bagi pengembangan Ilmu Pengetahuan Sumber Daya Manusia (*Human Resources*).

c. Bagi Peneliti

Manfaat bagi peneliti yaitu dapat menambahkan pengetahuan mengenai pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan RSU Aghisna Medika Kroya serta sebagai syarat menempuh gelar Sarjana S-1 Program Studi Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

