

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Retensi perawat menjadi tantangan global yang dapat memengaruhi kebijakan kesehatan dan ekonomi terutama dalam mengelola kebutuhan tenaga kesehatan khususnya perawat (Efendi, Kurniati, Bushy, & Gunawan, 2019). Retensi perawat mampu meningkatkan akses pelayanan yang berkualitas, sedangkan kegagalan retensi baik dalam organisasi maupun profesi perawat akan mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan organisasi, pasien, dan masyarakat (Squires, Jylhä, Jun, Ensio, & Kinnunen, 2017). Kerugian finansial dan immaterial dapat terjadi akibat tidak terdapat upaya meningkatkan retensi atau menurunkan intensi *turnover* perawat (Tang, Hudson, Smith, & Maas, 2019). Intensi atau niat *turnover* perawat yang tidak teridentifikasi baik oleh organisasi maupun profesi semakin memperburuk masalah ini (Yürümezoğlu, Kocaman, & Mert Haydari, 2019). Identifikasi faktor yang mempengaruhi determinasi dari retensi perawat perlu dilakukan dalam mengelola sumber daya Rumah Sakit sebagai upaya untuk menentukan strategi dalam meningkatkan retensi perawat (Heidar, Seifi, & Gharebagh, 2017).

Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi *turnover* perawat, namun salah satu faktor yang dominan adalah kepuasan kerja perawat (Dilig-Ruiz et al., 2018; Tang et al., 2019). Kepuasan kerja sering dihubungkan dengan retensi perawat dan intensi *turnover* perawat, banyak studi yang menjelaskan pengaruh

dari kepuasan kerja terhadap retensi perawat ini (Helbing, Teems, & Moultrie, 2020; Masum et al., 2016; Yarbrough, Martin, Alfred, & McNeill, 2017). Kepuasan kerja merepresentasikan sejauh mana kebutuhan dan keinginan karyawan terpenuhi dalam tempat kerja, kepuasan kerja penting untuk menjaga kualitas asuhan keperawatan (Jiang et al., 2017). Identifikasi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perlu dilakukan untuk menentukan strategi yang tepat dalam meningkatkan retensi perawat.

Kepuasan kerja bukan satu-satunya faktor dominan dalam mempengaruhi retensi perawat, faktor yang lain adalah *organizational commitment* (Cao, Liu, Liu, Yang, & Liu, 2019; Labrague et al., 2018; Yürümezoğlu et al., 2019). Banyak studi yang menjelaskan hubungan signifikan dari *organizational commitment* dengan retensi perawat, sehingga beberapa studi menjelaskan *organizational commitment* digunakan sebagai prediktor dari retensi perawat (Al-Jabari & Ghazzawi, 2019). *Organizational commitment* mencerminkan keadaan psikologis yang menggambarkan hubungan antara karyawan dan organisasi, sehingga dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaan dalam organisasi (Cao et al., 2019). *Organizational commitment* dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang saling keterkaitan (Kim, Geun, Choi, & Lee, 2017), keduanya dijadikan sebagai prediktor dari retensi atau intensi *turnover* perawat (Park & Jung, 2016). Kedua faktor tersebut perlu diidentifikasi dan dievaluasi oleh pengelola sumber daya tenaga keperawatan di rumah sakit dalam membentuk strategi meningkatkan retensi perawat.

Prevalensi kejadian *turnover* perawat diseluruh dunia masih cukup tinggi yaitu sekitar 15% sampai 44% (Dewanto & Wardhani, 2018). Angka *turnover* di negara-negara maju sangat bervariasi seperti perawat di Korea selama kurun waktu 10 tahun terakhir menunjukkan rata-rata *turnover* sekitar 15-20% (Sung, Seo, & Kim, 2012), *turnover* perawat di Australia sekitar 15,1%, sedangkan di New Zealand sekitar 44,3% (North *et al.*, 2013), di Amerika Serikat sendiri sekitar 17,2% (NSI Nursing Solutions, 2019), dan Kanada 19,9% (O'Brien-Pallas, Murphy, Shamian, Li, & Hayes, 2010). Berdasarkan studi yang diterbitkan melalui beberapa jurnal di Indonesia menunjukkan beberapa rumah sakit swasta di Indonesia menunjukan kejadian yang hampir serupa dengan kejadian *turnover* di dunia yaitu sekitar 13 sampai 35% (Dewanto & Wardhani, 2018).

Tingginya prevalensi *turnover* perawat ini menyebabkan kerugian finansial rumah sakit, terhitung dari satu perawat yang mengundurkan diri maka biaya yang dikeluarkan rata-rata sekitar separuh gaji perawat itu sendiri selama setahun (North *et al.*, 2013). Kerugian yang diakibatkan terjadinya *turnover* perawat ini, menuntut pengelola rumah sakit baik swasta maupun pemerintah untuk melakukan tidak hanya perekrutan tenaga melainkan juga melakukan strategi retensi staf agar biaya yang dikeluarkan menjadi efektif dan mendapat hasil yang menguntungkan (Twigg & McCullough, 2014). Prevalensi *turnover* perawat yang bervariasi dapat dipengaruhi kepuasan kerja dan *organizational commitment* perawat di Rumah Sakit (Nantsupawat *et al.*, 2017). Upaya untuk meningkatkan retensi perawat adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja dan

organizational commitment yang menjadi fokus dalam mengelola sumber daya di Rumah Sakit (Baek, Han, & Ryu, 2019)

Kepuasan kerja dan *organizational commitment* menjadi variabel yang difokuskan dalam strategi meningkatkan retensi perawat (Nei, Snyder, & Litwiller, 2015), oleh karena kepuasan kerja dan *organizational commitment* memiliki hubungan yang dapat dijadikan prediktor untuk retensi perawat (Lu, Barriball, Zhang, & While, 2012). Berdasarkan hasil dari berbagai penelitian yang telah dilakukan untuk menjelaskan hubungan antara kepuasan kerja dan *organizational commitment* dengan retensi perawat. Hasil penelitian atau studi tersebut masih menjadi hal yang diperdebatkan, karena seberapa besar hubungan antar variabelnya belum dapat dirangkum menjadi suatu artikel. Berdasarkan masalah ini penulis berupaya mengemukakan pengaruh hubungan kepuasan kerja dan *organizational commitment* dengan retensi perawat yang direview dari berbagai artikel yang sesuai dengan kriteria.

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja dan *organizational commitment* dalam upaya meningkatkan retensi perawat ?

1.3 Tujuan

1.3.1 Tujuan umum

Menjelaskan Pengaruh kepuasan kerja perawat dan *organizational commitment* terhadap strategi meningkatkan retensi perawat.

1.3.2 Tujuan khusus

Tujuan khusus pada review kali ini antara lain:

1. Menganalisis rangkuman menyeluruh mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi perawat
2. Menganalisis rangkuman menyeluruh mengenai pengaruh *organizational commitment* terhadap retensi perawat.
3. Memaparkan berbagai strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan retensi perawat