

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di tengah globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin intens, perusahaan dituntut untuk tidak hanya memprioritaskan keuntungan, tetapi juga pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efisien. Manajemen SDM memainkan peran penting dalam mempertahankan karyawan. Pengelolaan SDM yang baik tidak hanya mencakup proses rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga pengembangan karir serta pencapaian kepuasan kerja yang dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat menjaga karyawan yang berkualitas dan mengurangi biaya yang timbul akibat tingginya turnover karyawan.

Kecerdasan Emosional adalah kemampuan individu untuk mengenali dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain. Kecerdasan emosional yang tinggi pada karyawan dapat membantu dalam menghadapi tekanan kerja, konflik interpersonal, dan tantangan lainnya dengan lebih efektif. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga dapat mempengaruhi suasana kerja yang positif dan produktif.

Work-Life Balance adalah keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Dalam konteks kerja, work-life balance yang baik memungkinkan karyawan untuk memiliki waktu yang cukup untuk kehidupan pribadi mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan emosional. Penelitian menunjukkan bahwa work-life balance yang baik dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan retensi karyawan.

Kepuasan Kerja adalah persepsi karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan sejauh mana harapan, kebutuhan, dan nilai-nilainya terpenuhi. Kepuasan kerja yang tinggi seringkali dikaitkan dengan motivasi kerja yang lebih besar, komitmen organisasi, dan niat untuk bertahan dalam perusahaan.

Kecerdasan emosional, work-life balance, dan kepuasan kerja merupakan variabel penting yang berpengaruh terhadap retensi karyawan.

Retensi karyawan yang baik menunjukkan kemampuan perusahaan dalam mempertahankan talenta terbaiknya, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dan keberlanjutan bisnis.

Retensi karyawan adalah hasil dari berbagai inisiatif SDM yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memuaskan. Faktor-faktor seperti keadilan dalam kompensasi, pengakuan atas prestasi, dan peluang untuk pertumbuhan profesional berkontribusi secara signifikan terhadap keinginan karyawan untuk tetap berada dalam organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa retensi karyawan yang tinggi berkorelasi dengan peningkatan kinerja organisasi dan kepuasan pelanggan.

Pengaruh positif retensi karyawan terhadap kinerja organisasi tidak dapat diabaikan. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung cenderung lebih produktif dan berinovasi. Manajemen SDM yang proaktif dalam mengimplementasikan strategi retensi dapat memastikan bahwa organisasi tidak hanya mempertahankan karyawan kunci tetapi juga menarik talenta baru yang akan membawa energi dan perspektif baru ke dalam tim. Dengan memahami dan menerapkan praktik SDM yang efektif, organisasi dapat membangun fondasi yang kuat untuk retensi karyawan yang berkelanjutan, yang pada akhirnya akan mengarah pada kesuksesan jangka panjang. Retensi karyawan adalah hasil dari berbagai inisiatif SDM yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memuaskan. Faktor-faktor seperti keadilan dalam kompensasi, pengakuan atas prestasi, dan peluang untuk pertumbuhan profesional berkontribusi secara signifikan terhadap keinginan karyawan untuk tetap berada dalam organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa retensi karyawan yang tinggi berkorelasi dengan peningkatan kinerja organisasi dan kepuasan pelanggan.

Di Indonesia, beberapa perusahaan mengalami kendala terhadap sumber daya manusianya yang dapat mengakibatkan terjadinya retensi karyawan. Salah satunya yaitu Rumah Sakit IMC Bintaro. Di lingkungan rumah sakit, ada beberapa manajer atau staf yang kurang memiliki kecerdasan emosional dalam mengelola konflik dan komunikasi, yang dapat

menyebabkan ketidakpuasan dan stres kerja. Selain itu, banyak dari tenaga kesehatan sering kali bekerja dalam shift yang panjang dan tidak teratur, sehingga menyebabkan kelelahan dan burnout. Pengakuan kinerja yang tidak sebanding berdasarkan gaji, peluang pengembangan karir dan kompensasi akan menjadi pemicu paling tinggi bagi karyawan untuk pindah ke tempat lain yang menawarkan prospek yang lebih baik. Maka dari itu, Rumah sakit perlu menciptakan kompensasi dan tunjangan yang mendukung, baik dalam manajemen yang memiliki kecerdasan emosional tinggi, keseimbangan kerja-hidup yang baik dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, untuk menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan. Apabila tidak terjadi keseimbangan diantara ketiganya, hal ini tidak hanya berdampak pada tujuan organisasi tetapi juga dapat mengganggu kontinuitas pelayanan kepada pasien dan mengurangi efektivitas operasional rumah sakit.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional, work-life balance, dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya dan memiliki keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik, yang pada akhirnya berkontribusi pada keinginan mereka untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti berminat untuk melaksanakan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kecerdasan Emosional, Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan di Rumah Sakit IMC Bintaro."**

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, penelitian ini memiliki batasan-batasan tertentu untuk memastikan pemahaman yang lebih terfokus. Batasan penelitian ini hanya mencakup "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Work Life Balance, dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan di Rumah Sakit IMC Bintaro"

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap retensi karyawan pada Rumah Sakit IMC Bintaro?
2. Bagaimana pengaruh Work Life Balance terhadap retensi karyawan pada Rumah Sakit IMC Bintaro?
3. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap retensi karyawan pada Rumah Sakit IMC Bintaro?
4. Seberapa pengaruh Kecerdasan Emosional, Work Life Balance, Kepuasan Kerja terhadap Rumah Sakit IMC Bintaro?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Retensi Karyawan ada Rumah Sakit IMC Bintaro
2. Untuk menganalisis pengaruh Work Life Balance terhadap Retensi Karyawan pada Rumah Sakit IMC Bintaro
3. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan pada Rumah Sakit IMC Bintaro
4. Untuk menghitung besarnya pengaruh Kecerdasan Emosional, Work Life Balance, Kepuasan Kerja terhadap Rumah Sakit IMC Bintaro

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian yang penulis buat memiliki manfaat yang baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat atau kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan menjadi sumber referensi bagi mahasiswa yang berminat untuk

melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kecerdasan emosional, keseimbangan kerja-hidup, dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan di Rumah Sakit IMC Bintaro.

2. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk menggali dan memahami perkembangan ranah kognitif dari perspektif pengarang maupun pembaca dalam konteks peningkatan Sumber Daya Manusia. Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana teori-teori tersebut dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi pembaca, terutama bagi penulis itu sendiri. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih jelas mengenai hubungan antara perkembangan ranah kognitif, teori-teori yang relevan, dan peningkatan Sumber Daya Manusia.

