

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Transformasi sistem kesehatan global dalam satu dekade terakhir mengalami perubahan yang sangat signifikan, terutama akibat peningkatan kebutuhan layanan kesehatan, serta perkembangan teknologi medis. Organisasi Kesehatan Dunia menyebutkan bahwa tenaga keperawatan merupakan tulang punggung sistem kesehatan karena jumlahnya mencapai hampir 50% dari total tenaga kesehatan dunia (WHO, 2020). Namun demikian, sektor kesehatan global saat ini menghadapi krisis retensi tenaga perawat yang serius, ditandai dengan meningkatnya *turnover*, *burnout*, dan *occupational stress* pada perawat di berbagai negara (Mosadeghrad, 2023). Bahkan, proyeksi global menunjukkan dunia dapat mengalami kekurangan sekitar 5,7 juta perawat pada tahun 2030 apabila masalah retensi tidak segera diatasi (Tarawan & Ningrum, 2024). Kondisi ini menjadi isu strategis karena kekurangan perawat berdampak langsung terhadap kualitas pelayanan, keselamatan pasien, serta keberlanjutan sistem kesehatan (Aiken, L. H., et al., 2024).

Seiring meningkatnya kompleksitas layanan kesehatan, tuntutan pekerjaan perawat semakin tinggi. Perawat tidak hanya bertanggung jawab pada aspek klinis, tetapi juga administrasi, koordinasi multidisiplin, serta dukungan psikososial pasien dan keluarga. Kondisi kerja yang menuntut ini menyebabkan tingkat stres kerja perawat meningkat secara signifikan dalam beberapa tahun terakhir (Carayon, 2018). Penelitian internasional menunjukkan bahwa lebih dari 35% perawat di rumah sakit mengalami tingkat stres kerja sedang hingga tinggi, yang berdampak pada

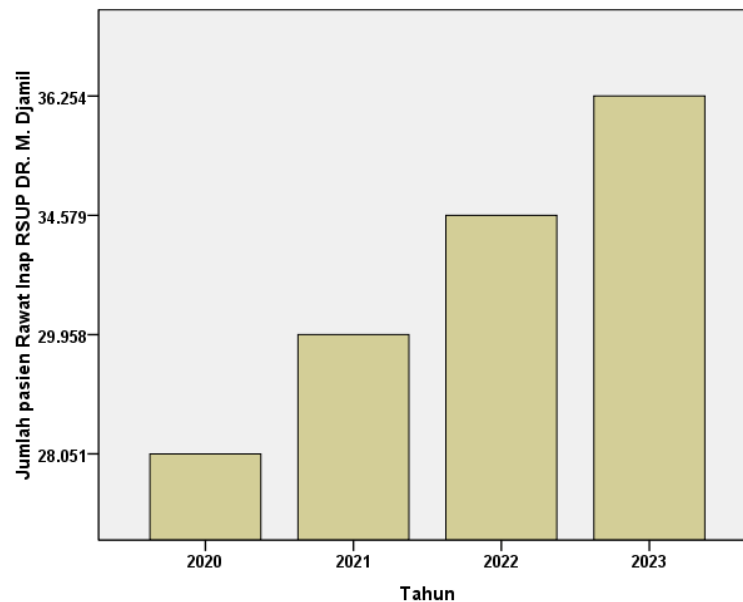
menurunnya kepuasan kerja dan meningkatnya niat untuk meninggalkan pekerjaan (Mosadeghrad, 2023).

Perubahan paradigma kerja modern turut memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja tenaga kesehatan. Konsep *work-life balance* kini berkembang menjadi *work-life integration*, yaitu kemampuan individu mengintegrasikan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis tanpa batas yang kaku. Dalam konteks tenaga kesehatan, integrasi kehidupan kerja menjadi sangat penting karena sistem kerja *shift*, jam kerja panjang, serta tuntutan emosional pekerjaan membuat batas antara kehidupan kerja dan pribadi menjadi semakin kabur (Rostini et al., 2024). Penelitian yang dilakukan oleh Fajriawan (2025) menyatakan bahwa kegagalan mencapai *work-life integration* berhubungan signifikan dengan kelelahan emosional, *burnout*, dan keinginan bertahan pada organisasi (Fajriawan, 2025).

Di Indonesia, tantangan pengelolaan tenaga perawat juga menjadi isu strategis pembangunan kesehatan nasional. Kementerian Kesehatan melaporkan bahwa distribusi tenaga perawat masih belum merata, sementara mobilitas internal tenaga keperawatan di rumah sakit rujukan cenderung meningkat setiap tahun (Kemenkes, 2023). Dalam dinamika dunia kerja yang semakin berkembang, mobilitas karyawan menjadi salah satu isu penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Berbeda dengan konsep *turnover* yang mengarah pada pengunduran diri, fenomena retensi perawat di rumah sakit pemerintah lebih banyak berkaitan dengan *internal mobility*, yaitu perpindahan karyawan di dalam organisasi tanpa harus keluar dari institusi tempat mereka bekerja (Ray, 2024), dan rendahnya keinginan perawat untuk bertahan

dalam dalam organisasi atau *intention to stay*. Hal tersebut menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, stabil, dan berkelanjutan, seperti hal nya perpindahan perawat antar unit pelayanan. Kondisi ini penting karena perpindahan unit yang tinggi serta rendahnya keinginan untuk bertahan disuatu organisasi dapat menyebabkan ketidakstabilan tim kerja, meningkatnya kebutuhan pelatihan ulang, serta penurunan kontinuitas pelayanan (Ramy, 2021).

Fenomena tersebut juga terlihat di RSUP Dr. M. Djamil Padang, yang berperan sebagai rumah sakit rujukan nasional di Sumatera Barat. Sebagai pusat rujukan untuk wilayah Sumatera Barat dan sekitarnya, rumah sakit ini menghadapi tekanan pelayanan yang sangat tinggi. Laporan tahunan RSUP Dr. M. Djamil Padang yang terlihat pada Gambar 1.1, menunjukkan bahwa rata-rata jumlah pasien yang dirawat tahun 2023 mencapai 36.254 pasien, mengalami peningkatan dibandingkan dengan jumlah pasien pada tahun 2022, 2021, dan 2020. Tren peningkatan ini secara langsung berdampak pada beban kerja perawat, yang berpotensi menimbulkan stres kerja, menurunkan kesejahteraan, serta memengaruhi keinginan mereka untuk tetap bertahan dalam organisasi.



Gambar 1.1 Jumlah Pasien Rawat Inap RSUP DR. M. Djamil Padang

Sumber : <https://rsdjamil.co.id/laporan-rumah-sakit/> Laporan Tahunan RSUP DR. M Djamil Padang Tahun 2023

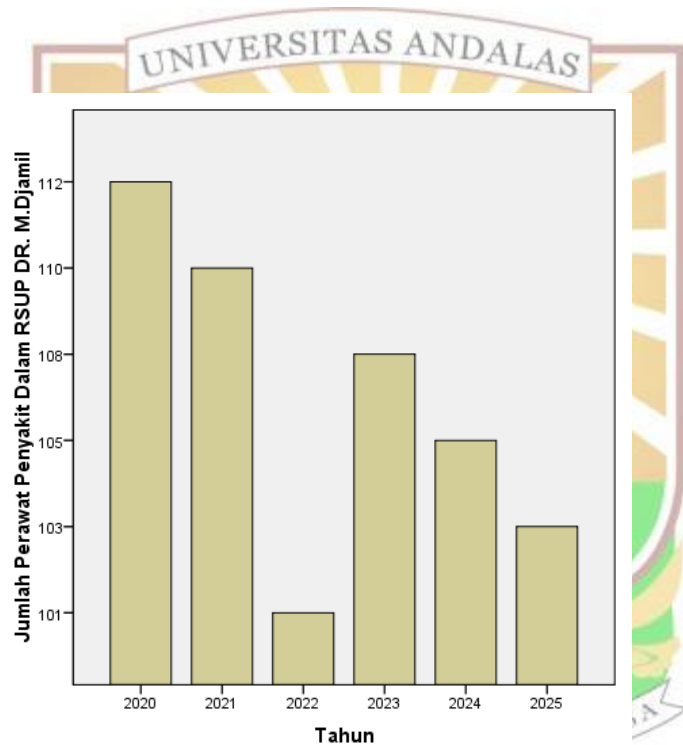
Beban kerja perawat di rumah sakit rujukan nasional juga tercermin dari ketidakseimbangan antara jumlah tenaga yang tersedia dengan kebutuhan ideal pelayanan, termasuk RSUP Dr. M. Djamil Padang dalam menghadapi tekanan pelayanan yang sangat tinggi. Data internal SDM keperawatan RSUP Dr. M. Djamil Padang tahun 2025 menunjukkan adanya kesenjangan jumlah perawat pada beberapa instalasi pelayanan utama. Instalasi gawat darurat memiliki 49 perawat dari kebutuhan 55 orang, instalasi bedah memiliki 102 perawat dari kebutuhan 118 orang, instalasi anak memiliki 105 perawat dari kebutuhan 120 orang, dan instalasi kebidanan memiliki 46 perawat dari kebutuhan 54 orang. Namun demikian, kesenjangan paling besar terlihat pada instalasi penyakit dalam, yaitu hanya tersedia 103 perawat dari kebutuhan 135 perawat, sehingga terdapat kekurangan 32 perawat (defisit $\pm 23,7\%$). Data tersebut menunjukkan bahwa instalasi penyakit dalam

merupakan unit dengan beban pelayanan yang sangat tinggi sekaligus mengalami kekurangan tenaga paling signifikan dibanding instalasi lain (Data internal SDM Keperawatan RSUP M.Djamil, 2025).

Ketimpangan antara kebutuhan pelayanan dan ketersediaan tenaga keperawatan berpotensi meningkatkan beban kerja individu, memperpanjang jam kerja, meningkatkan tekanan emosional, serta memperbesar risiko *occupational stress* pada perawat (Brassington, 2025). Kekurangan tenaga pada unit penyakit dalam menjadi perhatian penting karena karakteristik pasien yang dirawat umumnya memiliki kondisi kronis, komorbiditas, serta membutuhkan perawatan berkelanjutan dengan intensitas tinggi. Dalam perspektif *Job Demands–Resources* (JD-R) Theory, karakteristik tersebut merupakan *job demands* yang dapat menguras energi fisik dan psikologis sehingga meningkatkan stres kerja apabila tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai. Penelitian Bragadottir et al. (2023) menunjukkan bahwa kompleksitas pasien, tingginya beban dokumentasi, aktivitas yang tidak terjadwal, serta keterbatasan staf merupakan faktor utama yang meningkatkan beban kerja perawat di unit *medical-surgical*, sedangkan penelitian Yao et al. (2013) melaporkan bahwa perawat di Internal Medical Ward memiliki tingkat stres dan kecenderungan meninggalkan pekerjaan yang lebih tinggi dibandingkan beberapa unit pelayanan lainnya. Maka dari itu tingginya kompleksitas pelayanan menyebabkan perawat menghadapi tuntutan fisik, kognitif, dan emosional yang lebih berat dibandingkan unit lain. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut dapat menurunkan kesejahteraan kerja (*job well-being*), memperburuk keseimbangan kehidupan kerja, serta

meningkatkan risiko *turnover intention to stay* dan meningkatnya resiko *internal mobility* (Dall'Ora et al., 2020).

Data jumlah perawat di Instalasi Penyakit Dalam RSUP Dr. M. Djamil Padang tahun 2020–2025 pada Gambar 1.2 menunjukkan tren penurunan, yang memperparah defisit tenaga dan meningkatkan beban kerja perawat yang tersisa. Hal ini dapat menimbulkan tantangan serius bagi kualitas pelayanan dan keselamatan pasien.



Gambar 1.2 Jumlah Perawat Penyakit Dalam RSUP DR. M. Djamil Padang tahun 2020-2025

Sumber : Data Internal SDM Keperawatan RSUP Dr. M.Djamil Padang

Peneliti juga melakukan wawancara pendahuluan dengan empat perawat di instalasi penyakit dalam RSUP Dr. M. Djamil Padang untuk memperkuat gambaran kondisi empiris di lapangan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa perawat merasakan beban kerja yang tinggi akibat peningkatan jumlah dan kompleksitas pasien, keterbatasan fasilitas kerja, serta tuntutan administratif yang semakin besar.

Perawat juga melaporkan sering mengalami kelelahan fisik dan emosional selama menjalankan tugas, bahkan pada beberapa kasus berdampak pada kehidupan pribadi dan keluarga. Selain itu, sebagian perawat mengungkapkan adanya keinginan untuk berpindah unit, meskipun tetap memiliki komitmen untuk bertahan dalam organisasi. Temuan awal ini menunjukkan bahwa beban kerja, kesejahteraan kerja, serta peluang mobilitas internal menjadi isu nyata yang dialami perawat di unit penyakit dalam. Berikut hasil wawancara dapat dilihat pada tabel 1.1



Tabel 1.1 Ringkasan hasil wawancara awal perawat unit penyakit dalam RSUP M.Djamil Padang

Pertanyaan	Jawaban			
	Responden 1	Responden 2	Responden 3	Responden 4
Gambaran beban kerja Perawat di Unit Penyakit Dalam RSUP M.Djamil Padang	Responden pertama menggambarkan bahwa beban kerja perawat di unit penyakit dalam saat ini semakin berat, terutama akibat transformasi sistem administrasi yang belum diimbangi dengan ketersediaan fasilitas yang memadai, seperti keterbatasan komputer. Kondisi ini menyebabkan perawat harus bergantian menggunakan perangkat, sehingga pekerjaan sering tertunda. Selain itu, perawat menghadapi tekanan dari pemantauan ketat atasan, meningkatnya tuntutan pasien, serta kompleksitas pekerjaan yang harus diselesaikan secara bersamaan.	Responden kedua menilai beban kerja di RS M. Jamil tergolong berat karena karakteristik pasien yang membutuhkan pelayanan kompleks. Jumlah pasien dan kompleksitas kasus tidak hanya meningkatkan volume pekerjaan, tetapi juga menambah tekanan mental dan tanggung jawab, sehingga memperbesar beban kerja yang dirasakan. Responden mengakui pernah mengalami kelelahan fisik dan emosional, terutama saat menangani pasien dengan kondisi kompleks.	Responden ketiga menyatakan bahwa beban kerja perawat tergolong tinggi karena selain memberikan pelayanan langsung kepada pasien, tenaga kesehatan juga dituntut menyelesaikan tugas administratif yang tidak dapat ditinggalkan. Pemantauan kondisi pasien secara berkelanjutan serta ketidakseimbangan antara jumlah pasien dan tenaga perawat memperburuk kondisi tersebut. Sebagai contoh, rasio ideal perawat di HCU seharusnya 1:2	Responden keempat menyampaikan bahwa beban kerja cukup berat karena tingginya jumlah pasien serta frekuensi pergantian pasien yang cepat. Kondisi ini diperparah dengan tambahan tugas administratif, di mana dua perawat harus menangani hingga 21 pasien. Kelelahan fisik dan emosional sering muncul akibat penanganan beberapa kasus pasien. Dampaknya sedikit memengaruhi kehidupan pribadi

Pertanyaan	Jawaban			
	Responden 1	Responden 2	Responden 3	Responden 4
	Jumlah pasien dan kompleksitas kasus juga berkontribusi signifikan terhadap peningkatan beban kerja, terutama karena tingginya frekuensi pergantian pasien masuk dan pulang yang memerlukan penanganan administrasi secara cepat tanpa penundaan. Responden mengaku pernah mengalami kelelahan fisik akibat tingginya aktivitas selama satu shift kerja hingga tidak sempat makan. Kelelahan tersebut berdampak pada kehidupan pribadi, khususnya dalam pengelolaan rumah tangga. Untuk mengatasi stres kerja, responden biasanya melakukan waktu istirahat dan meluangkan waktu untuk diri sendiri (<i>me time</i>).	Kelelahan ini berdampak pada kehidupan pribadi, seperti menurunnya konsentrasi saat menghabiskan waktu bersama keluarga. Strategi yang dilakukan untuk mengatasi stres adalah beristirahat serta berbagi cerita dengan rekan kerja dan keluarga.	namun pada praktiknya satu perawat dapat menangani hingga lima pasien. Jumlah pasien dinilai sangat memengaruhi beban kerja karena memerlukan tenaga dan konsentrasi yang tinggi. Responden pernah mengalami kelelahan fisik dan emosional, namun menyatakan bahwa kelelahan tersebut tidak memengaruhi kehidupan pribadi. Upaya mengatasi stres dilakukan dengan istirahat, minum, dan beribadah sebelum melanjutkan pekerjaan.	seperti menurunnya suasana hati di rumah sehingga pekerjaan rumah tangga tertunda. Untuk mengatasi stres, responden berupaya menjaga asupan makanan yang cukup.

Pertanyaan	Jawaban			
Retensi Perawat di Unit Penyakit Dalam RSUP M.Djamil Padang	Responden 1	Responden 2	Responden 3	Responden 4
	Responden pertama menyampaikan bahwa alasan utama bertahan bekerja di rumah sakit karena kewajiban dan rasa tanggung jawab sebagai profesi serta status sebagai PNS. Responden juga mengungkapkan pernah memiliki keinginan untuk berpindah ke unit lain, seperti HCU, hemodialisis, atau kemoterapi. Namun, keputusan tersebut sangat bergantung pada kebutuhan rumah sakit dan instruksi dari atasan. Apabila tersedia kesempatan mutasi ke unit lain, responden menyatakan akan sangat mempertimbangkannya karena dapat memperkaya pengalaman kerja di berbagai unit pelayanan.	Responden kedua menyatakan bahwa faktor utama yang membuat perawat bertahan adalah kepuasan dalam membantu pasien serta adanya peluang pengembangan karier. Meskipun memiliki keinginan untuk mencoba berpindah ke unit lain, hingga saat ini responden belum memperoleh kesempatan tersebut. Apabila suatu saat tersedia peluang mutasi ke unit lain dengan kondisi kerja yang berbeda, responden menyatakan kemungkinan besar akan mempertimbangkannya.	Responden ketiga menyampaikan bahwa keputusan bertahan bekerja didasari oleh kondisi pekerjaan yang merupakan tanggung jawab yang harus diselesaikan. Selama dua tahun bekerja, responden belum pernah mencoba berpindah unit, meskipun keinginan tersebut tetap ada. Jika tersedia kesempatan untuk mutasi, responden akan mempertimbangkannya terutama apabila unit baru memberikan peluang pengembangan kompetensi, misalnya unit ICU yang dinilai dapat mendukung peningkatan kemampuan professional	Responden keempat menyatakan bahwa status sebagai pegawai negeri sipil menjadi faktor utama yang membuatnya tetap bertahan bekerja, meskipun perasaan lelah tetap dirasakan dalam menjalankan kewajiban. Responden mengaku memiliki keinginan untuk berpindah unit apabila diberikan kesempatan, namun tetap bergantung pada keputusan atasan. Apabila tersedia kesempatan mutasi, responden menyatakan bersedia dan akan mempertimbangkannya dengan serius.

Hasil wawancara tersebut menegaskan bahwa isu beban kerja, kesejahteraan kerja (*job well-being*), serta keinginan bertahan (*intention to stay*) memiliki keterkaitan erat dengan kecenderungan retensi perawat di unit tersebut, sehingga perlu dianalisis lebih lanjut dalam kerangka konseptual penelitian.

Retensi perawat merupakan salah satu aspek penting dalam menjaga keberlangsungan pelayanan keperawatan, terutama di Instalasi Penyakit Dalam yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan beban kerja dan kompleksitas kasus yang tinggi. Meskipun retensi tidak hanya diukur dari jumlah perawat yang mengundurkan diri, tetapi juga dari kemampuan organisasi mempertahankan perawat untuk tetap bekerja pada unit yang sama, dinamika perpindahan tenaga keperawatan dapat menjadi salah satu indikator yang perlu diperhatikan. Berdasarkan data Internal Bidang Keperawatan RSUP Dr. M. Djamil Padang, jumlah perawat yang mengalami mutasi atau perpindahan dari Instalasi Penyakit Dalam menunjukkan kecenderungan meningkat, yaitu sebanyak 2 orang pada tahun 2020, 4 orang pada tahun 2021, 3 orang pada tahun 2023, dan meningkat menjadi 6 orang pada tahun 2024. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya dinamika sumber daya manusia yang berpotensi memengaruhi stabilitas tim keperawatan, kontinuitas pelayanan, serta distribusi beban kerja di Instalasi Penyakit Dalam (Data internal SDM Keperawatan RSUP M.Djamil, 2025).

Retensi dalam konteks penelitian ini didefinisikan sebagai kemampuan organisasi mempertahankan perawat agar tetap bekerja pada unit penyakit dalam

dalam jangka panjang. Retensi dipengaruhi oleh faktor psikologis, organisasi, dan lingkungan Kerja. Salah satu faktor psikologis yang penting adalah *job well-being*, yaitu kondisi kesejahteraan subjektif individu di tempat kerja yang mencakup kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan kesehatan mental (Bakker & Demerouti, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh khladi (2024) menunjukkan bahwa *job well-being* berperan sebagai mediator penting antara kondisi kerja dan retensi karyawan (Khalid, 2024)

Sejumlah penelitian internasional telah mengkaji hubungan antara *occupational stress* dan retensi perawat. Stres kerja terbukti berpengaruh negatif terhadap niat bertahan kerja perawat (Mosadeghrad, 2023). Perawat yang mengalami stres kerja tinggi cenderung memiliki *burnout* lebih tinggi dan komitmen organisasi lebih rendah (Adriaenssens, 2025). Di sisi lain, *work-life integration* terbukti meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan retensi tenaga kesehatan (Alsomali et al., 2025).

Namun demikian, sebagian besar penelitian sebelumnya mengkaji variabel-variabel tersebut secara terpisah. Penelitian tentang *work-life integration* dan *occupational stress* secara simultan terhadap retensi perawat masih terbatas, terutama yang memasukkan *job well-being* sebagai variabel mediasi (Lu et al., 2019). Selain itu, penelitian yang berfokus pada perawat unit penyakit dalam di rumah sakit rujukan di Indonesia masih sangat terbatas. Padahal, karakteristik pekerjaan, budaya organisasi, serta sistem pelayanan kesehatan di Indonesia memiliki perbedaan signifikan dengan negara lain. Sebagian besar penelitian retensi perawat di Indonesia

masih menitikberatkan pada faktor kompensasi, kepemimpinan, dan kepuasan Kerja (Efendi et al., 2021), sementara aspek *work-life integration* dan *job well-being* belum banyak diteliti secara komprehensif. Padahal, perubahan generasi tenaga kerja kesehatan menuntut organisasi memperhatikan kesejahteraan psikologis dan keseimbangan kehidupan kerja sebagai faktor utama retensi (Dall'Ora et al., 2020).

Urgensi penelitian ini semakin kuat mengingat meningkatnya kebutuhan tenaga keperawatan berkualitas di rumah sakit rujukan nasional. Tingginya *turnover* perawat dapat menyebabkan meningkatnya biaya rekrutmen, penurunan kualitas pelayanan, serta risiko keselamatan pasien (Duffield et al., 2024). Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mampu menjelaskan faktor-faktor psikologis dan organisasi yang memengaruhi retensi perawat secara komprehensif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk mengkaji pengaruh *work-life integration* dan *occupational stress* terhadap retensi perawat penyakit dalam dengan mempertimbangkan peran mediasi *job well-being* di RSUP Dr. M. Djamil Padang. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia kesehatan serta memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen rumah sakit dalam meningkatkan retensi perawat.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah yaitu :

1. Bagaimana *work-life integration* berpengaruh terhadap retensi perawat penyakit dalam di RSUP Dr. M. Djamil Padang?
2. Bagaimana *occupational stress* berpengaruh terhadap etensi perawat penyakit dalam di RSUP Dr. M. Djamil Padang?
3. Bagaimana *work-life integration* berpengaruh terhadap *Job well-being* perawat penyakit dalam di RSUP Dr. M. Djamil Padang?
4. Bagaimana *occupational stress* berpengaruh terhadap *Job well-being* perawat penyakit dalam di RSUP Dr. M. Djamil Padang?
5. Bagaimana *Job well-being* berpengaruh terhadap retensi perawat penyakit dalam di RSUP Dr. M. Djamil Padang?
6. Bagaimana *Job well-being* memediasi pengaruh *work-life integration* terhadap retensi perawat penyakit dalam di RSUP Dr. M. Djamil Padang?
7. Bagaimana *Job well-being* memediasi pengaruh *occupational stress* terhadap retensi perawat penyakit dalam di RSUP Dr. M. Djamil Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *work-life integration* dan *occupational stress* terhadap retensi perawat penyakit dalam melalui peran mediasi *job well-being* di RSUP Dr. M. Djamil Padang

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Menganalisis pengaruh *work-life integration* terhadap retensi perawat penyakit dalam di RSUP Dr. M. Djamil Padang.

2. Menganalisis pengaruh *occupational stress* terhadap retensi perawat penyakit dalam di RSUP Dr. M. Djamil Padang.
3. Menganalisis pengaruh *work-life integration* terhadap *job well-being* perawat penyakit dalam di RSUP Dr. M. Djamil Padang.
4. Menganalisis pengaruh *occupational stress* terhadap *job well-being* perawat penyakit dalam di RSUP Dr. M. Djamil Padang.
5. Menganalisis pengaruh *job well-being* terhadap retensi perawat penyakit dalam di RSUP Dr. M. Djamil Padang.
6. Menganalisis peran *job well-being* dalam memediasi pengaruh *work-life integration* terhadap retensi perawat penyakit dalam di RSUP Dr. M. Djamil Padang.
7. Menganalisis peran *job well-being* dalam memediasi pengaruh *occupational stress* terhadap retensi perawat penyakit dalam di RSUP Dr. M. Djamil Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia. Secara lebih spesifik, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian empiris mengenai hubungan antara *work-life integration*, *occupational stress*, *job well-being*, dan *retensi perawat*, terutama pada konteks tenaga keperawatan di rumah sakit rujukan di Indonesia. Hasil penelitian ini

juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji retensi tenaga kesehatan dengan pendekatan psikologis dan organisasi secara simultan.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis bagi berbagai pihak, antara lain:

a. Bagi Manajemen Rumah Sakit

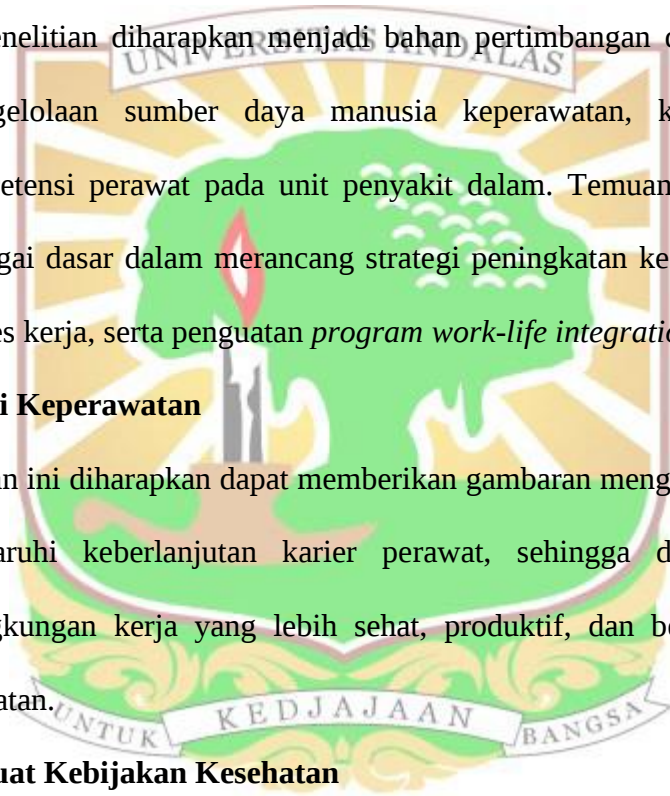
Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pertimbangan dalam perumusan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia keperawatan, khususnya dalam meningkatkan retensi perawat pada unit penyakit dalam. Temuan penelitian dapat digunakan sebagai dasar dalam merancang strategi peningkatan kesejahteraan kerja, pengelolaan stres kerja, serta penguatan *program work-life integration* bagi perawat.

b. Bagi Profesi Keperawatan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keberlanjutan karier perawat, sehingga dapat mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan berkelanjutan bagi tenaga keperawatan.

c. Bagi Pembuat Kebijakan Kesehatan

Hasil penelitian dapat menjadi masukan bagi pengambil kebijakan dalam merumuskan strategi penguatan retensi tenaga keperawatan di rumah sakit rujukan nasional, khususnya dalam menghadapi tantangan kekurangan tenaga kesehatan.



1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian lebih terarah dan fokus, ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada perawat yang bekerja di Instalasi Penyakit Dalam RSUP Dr. M. Djamil Padang sebagai objek penelitian. Variabel yang dikaji meliputi *work-life integration* dan *occupational stress* sebagai variabel independen, *job well-being* sebagai variabel mediasi, serta retensi perawat sebagai variabel dependen. Retensi perawat dalam penelitian ini difokuskan pada *intention to stay*, yaitu niat dan keinginan perawat untuk tetap bekerja pada unit penyakit dalam dengan kurun waktu yang panjang, termasuk kecenderungan mobilitas internal antarunit di dalam rumah sakit, bukan turnover keluar dari organisasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif yang didukung oleh data kualitatif awal melalui wawancara pendahuluan untuk memperkuat fenomena penelitian. Seluruh proses penelitian dilaksanakan dalam kurun waktu penelitian berjalan sehingga mencerminkan kondisi aktual pada saat penelitian dilakukan. Dengan pembatasan tersebut, diharapkan penelitian dapat menghasilkan temuan yang lebih spesifik, mendalam, dan relevan dengan konteks organisasi yang diteliti.

