

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kesehatan merupakan kebutuhan dasar setiap orang karena setiap aspek kehidupan berhubungan dengan kesehatan. menurut Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 36 tahun 2009 tentang kesehatan, kesehatan adalah keadaan sehat baik secara fisik, mental, spiritual, maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Dalam upaya mendukung pembangunan di bidang kesehatan, diperlukan tenaga kesehatan serta sarana dan prasarana kesehatan yang sangat penting untuk menunjang kesehatan masyarakat, salah satunya adalah Rumah sakit.

Menurut Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit. Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat.

Rumah Sakit sebagai organisasi sudah pasti memiliki Visi, Misi dan tujuan dalam pelayanan kesehatan. untuk mencapai tujuan organisasi tersebut sudah seharusnya rumah sakit melewati proses yang teratur dan terarah. proses ini diiringi dengan sumber daya manusia yang mampu bersaing dan memiliki daya saing, sehingga menjadi organisasi yang kokoh dan kuat. Keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan usahanya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia. Terlebih bagi sebuah perusahaan yang menawarkan jasa. Setiap perusahaan, dari yang paling kecil hingga yang paling besar, terlibat dalam berbagai aktifitas manajemen SDM. (Bangun, 2012). Organisasi memiliki peran aktif dalam menjaga kualitas SDM.pengelolaan SDM secara berkelanjutan dapat menghasilkan SDM yang unggul agar kegiatan dalam organisasi dapat berjalan secara optimal (Putri, 2015). Salah satu kegiatan

pengelolaan SDM yaitu mengurangi terjadinya *Turnover Intention* pada perusahaan.

Saat ini, tingginya tingkat *turnover* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjangkit staff yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staff yang direkrut tersebut telah memiliki pekerjaan di perusahaan lain (Toly, 2001). Keluarnya karyawan dari rumah sakit dikatakan normal berkisar antara 5 -10 % per tahun, dikatakan tinggi apabila lebih dari 10% (Gillis, 1994).

*Turnover Intention* memiliki dampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia. (Dharma, 2012). Menurut Mobley(1977), keinginan karyawan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan mempengaruhi pemikirannya untuk keluar dari organisasi.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tanggapan afektif atau perasaan seseorang terhadap berbagai aspek dari pekerjaan. Definisi ini menunjukkan kepuasan kerja bukan aspek tunggal. Seseorang merasa puas terhadap suatu aspek tetapi merasa tidak puas terhadap suatu aspek atau beberapa aspek yang lainnya (Kreitner and Kinicki, 2010). Karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung akan bertahan dalam organisasi, sedangkan karyawan yang merasakan adanya ketidakpuasan akan meningkatkan niatnya untuk keluar dari organisasi. Pada akhirnya evaluasi terhadap berbagai alternatif peluang kerja akan menentukan terjadinya *turnover* karena karyawan yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan pekerjaan yang lebih memuaskan di tempat lain. sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mardiana., dkk (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja

berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka kecenderungan perawat untuk meninggalkan organisasi semakin rendah. Mengingat pentingnya *turnover intention* di rumah sakit yang salah satunya dapat dilihat dari kepuasan kerja maka membuat peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam Apakah ada Pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap *turnover intention* di rumah sakit dengan pendekatan *literatur review*.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Apakah ada Pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap *turnover intention* di Rumah Sakit.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Menganalisis Pengaruh Kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di Rumah Sakit.

## **1.4 Manfaat**

### **1.4.1. Manfaat Bagi Peneliti**

Penelitian ini digunakan untuk meneliti tugas akhir skripsi sebagaimana memperoleh gelar sarjana pada program studi Administrasi Rumah Sakit di Stikes Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo..

### **1.4.2. Manfaat Bagi Rumah Sakit**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan referensi yang positif bagi rumah sakit dalam menurunkan angka *turnover intention*.

### **1.4.3. Manfaat Bagi STIKES YAYASAN RSUD Dr. Soetomo**

Sebagai bahan referensi pembelajaran serta meningkatkan wawasan, pengetahuan, hardskill, dan softskill mahasiswa sehingga dapat menghasilkan lulusan mahasiswa yang berkompeten di bidang kesehatan.