

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Rumah sakit merupakan fasilitas kesehatan rujukan utama bagi masyarakat yang ingin memperoleh pelayanan kesehatan baik untuk pengobatan maupun untuk pemulihan kesehatannya. Sebagai pusat rujukan kesehatan utama, rumah sakit dituntut mampu memberikan pelayanan yang komprehensif bagi setiap pasiennya. Pelayanan kesehatan yang komprehensif adalah berbagai bentuk pelayanan yang diberikan kepada klien oleh suatu tim multi disiplin sesuai kebutuhan pasien. SDM di rumah sakit menjadi hal penting yang mendukung berkembangnya rumah sakit dan menjadi tolak ukur penting dalam penilaian pengembangan mutu pelayanan di rumah sakit.

Sumber daya manusia adalah orang-orang dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Mengelola sumber daya manusia dalam organisasi rumah sakit tidak semudah mengelola sumberdaya lainnya seperti memindahkan barang atau alat kerja lainnya, karena manusia mempunyai harkat hidup, cipta, rasa dan karsa. Sementara dalam suatu organisasi rumah sakit berkumpul banyak orang dari berbagai jenis kompetensi, profesi, jenjang pendidikan, gender, dan motivasi sehingga masalahnya semakin kompleks.

Salah satu masalah SDM yang sering dihadapi di suatu Rumah Sakit adalah terkait dengan *turnover* karyawan. *Turnover intention* merujuk pada keinginan atau niat karyawan untuk keluar dari organisasi tempat mereka bekerja. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan terkait *turnover intention* dimana perilaku ini didasari oleh keinginan seorang karyawan untuk pergi dari perusahaan tempatnya bekerja atas kemauannya sendiri maupun secara paksaan yang penyebabnya dikarenakan kurang menariknya pekerjaan saat ini dan ditemukan opsi pekerjaan lain.

Tingginya *turnover intention* juga menggambarkan penurunan motivasi kerja dan produktivitas karyawan. Tingkat *turnover* yang tinggi dapat

menyebabkan dampak buruk bagi Rumah Sakit, diantaranya yaitu adanya penambahan biaya rekrutmen dan pelatihan ulang karyawan baru, biaya pesangon, terganggunya lingkungan sosial dan struktur komunikasi, penurunan produktivitas dan kualitas kerja, kehilangan karyawan yang berkinerja tinggi, serta berkurangnya kepuasan diantara karyawan yang masih bertahan dalam perusahaan. Tentu dampak tersebut dapat menyebabkan kerugian bagi organisasi, karena itu perlu dilakukan upaya untuk mengurangi *turnover intention* pada karyawan.

## **1.2 Tujuan**

### **1.2.1 Tujuan Umum**

Untuk menganalisis *Turnover Intention* Karyawan dan mampu melaksanakan latihan kerja pada Unit SDM di Rumah Sakit X Surabaya.

### **1.2.2 Tujuan Khusus**

Untuk mencapai tujuan umum magang, maka diperlukan pencapaian dari tujuan khusus, yaitu:

1. Mengidentifikasi permasalahan terkait tingkat *Turnover Intention* karyawan di Rumah Sakit X Surabaya
2. Mengidentifikasi penyebab terjadinya *Turnover Intention* di Rumah Sakit X Surabaya
3. Menentukan prioritas penyebab masalah terjadinya *Turnover Intention* karyawan di Rumah Sakit X Surabaya
4. Mengidentifikasi alternatif penyelesaian masalah terkait terjadinya *Turnover Intention* karyawan di Rumah Sakit X Surabaya

## **1.3 Manfaat**

### **1.3.1 Bagi Rumah Sakit**

1. Rumah Sakit dapat memanfaatkan tenaga magang sesuai dengan kebutuhan di unit kerjanya.
2. Rumah Sakit mendapatkan alternatif calon karyawan yang telah dikenal mutu, dedikasi dan kredibilitasnya.
3. Laporan magang dapat dimanfaatkan sebagai salah satu sumber informasi mengenai situasi umum institusi tempat magang tersebut.

### **1.3.2 Bagi STIKES Yayasan RS Dr. Soetomo**

1. Menjalin kerjasama dengan Rumah Sakit pelaksanaan kegiatan magang sehingga dapat membantu apabila akan dilakukan kegiatan magang selanjutnya
2. Mendapatkan referensi terkait *Turnover Intention* Karyawan yang dapat digunakan pada kegiatan magang selanjutnya

### **1.3.3 Bagi Mahasiswa**

1. Mendapatkan pengalaman nyata yang terkait dengan aplikasi ilmu administrasi rumah sakit di dunia kerja.
2. Mendapatkan kesempatan pengalaman nyata mengaplikasikan teori yang telah diperoleh dari proses perkuliahan ke dalam dunia kerja.
3. Mengetahui permasalahan yang ada di rumah sakit yang dapat digunakan sebagai bahan penelitian dalam penyusunan tugas akhir.
4. Menjalin kerja sama dengan Rumah Sakit mahasiswa sehingga dapat mendukung pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi lainnya.