

**PROPOSAL PERMOHONAN DATA AWAL  
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER*  
*INTENTION* KARYAWAN PENUNJANG MEDIS DI RUMAH SAKIT  
MATA UNDAAN SURABAYA**



Oleh :

Fariz Abdullah

NIM. 202012009

**SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIKES)  
YAYASAN RUMAH SAKIT Dr. SOETOMO  
S1 ADMINISTRASI RUMAH SAKIT  
SURABAYA  
2024**

## LEMBAR PERSETUJUAN

Nama : Fariz Abdullah  
Alamat Tinggal : Jl. Jojoran 1 No. 58, Mojo, Surabaya  
Telepon : 081224146087  
Institusi Pendidikan : STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo  
Jurusan : S1 Administrasi Rumah Sakit  
Semester : VIII  
No. Induk Mahasiswa : 202012009  
Satuan Lapangan : Administrasi Umum dan SDM

Telah disetujui dan diterima dengan baik:

Dosen Pembimbing Akademik,

Achmad Djunawan, SKM., M.PH

Surabaya, 13 Maret 2024

Koordinator Skripsi,

Puryanti, S.KM., M.Kes

## I. 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 yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen karena majunya teknologi saat ini, faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Ketika mengelola manusia, makat harus memperhatikan praktik-praktik manajemen sumber daya manusia yang penting, yaitu analisis dan desain pekerjaan, menentukan perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, penilaian kinerja, hubungan karyawan.

SDM rumah sakit pada dasarnya telah terspesialisasi secara jelas, karena semua tenaga medis seperti perawat, bidan, dokter, dokter spesialis, farmasi dan lain-lain secara khusus telah mempunyai latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas yang mereka kerjakan, Dengan latar belakang pendidikan itulah, SDM di organisasi rumah sakit diharapkan mampu menunjang pelayanan rumah sakit yang berkualitas. Meskipun demikian, karena masalah kesehatan dan teknologi yang digunakan selalu berubah maka upaya peningkatan mutu SDM akan selalu diperbaiki dengan berbagai cara dan strategi. Apalagi di era saat ini yang menuntut keunggulan mutu SDM yang ditandai dengan sinergi antara keleluasaan penguasaan ilmu pengetahuan dan keterampilan memanfaatkan teknologi informasi.

*Turnover intention* menjadi permasalahan serius yang terjadi di Rumah Sakit, karena dengan adanya lonjakan dalam *turnover intention* dapat berdampak buruk bagi perusahaan, demikian yang diungkapkan oleh Mobley

(2011) dimana dampak buruk tersebut 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.

*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

Salah satu masalah SDM yang sering dihadapi di suatu Rumah Sakit adalah terkait dengan *turnover* karyawan. Tingginya *turnover intention* juga menggambarkan penurunan motivasi kerja dan produktivitas karyawan. Tingkat *turnover* yang tinggi dapat menyebabkan kerugian bagi Rumah Sakit, ketika terjadi *turnover* khususnya tenaga Kesehatan di rumah sakit maka akan mengganggu pelayanan di rumah sakit, sistem kepegawaian rumah sakit, serta akan membebani rumah sakit dari segi biaya karena harus melakukan rekrutmen, seleksi hingga pelatihan dan orientasi kembali karena itu perlu dilakukan upaya untuk mengurangi *turnover intention* pada pegawai.

## **II. Dasar Kegiatan**

Dasar Kegiatan pengumpulan data awal penelitian adalah untuk penyusunan skripsi calon Sarjana Kesehatan Administrasi Rumah Sakit STIKES Yayasan RS Dr. Soetomo Surabaya.

## **III. Tujuan**

### **1. Tujuan Umum**

Tujuan umum pengumpulan data awal penelitian adalah untuk mendapatkan data yang akan digunakan sebagai dasar dalam penelitian dan penyusunan skripsi di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya.

## **2. Tujuan Khusus**

Tujuan khusus penelitian ini adalah:

1. Mengidentifikasi tingkat *Turnover Intention* karyawan di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya
2. Mengidentifikasi tingkat *Turnover Intention* karyawan penunjang medis di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya
3. Mengidentifikasi Faktor - faktor apa saja yang memengaruhi terjadinya *Turnover Intention* karyawan penunjang medis di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya
4. Menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan penunjang medis di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya

## **IV. Bentuk Kegiatan**

Bentuk kegiatan pengumpulan data awal ini adalah menggunakan data sekunder Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya, dengan data yang dibutuhkan yaitu:

1. Data Jumlah SDM Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya tahun 2021 berdasarkan distribusi ketenagaannya.  
\*Untuk tahun 2022-2023 sudah didapatkan waktu kegiatan magang
2. Data Kepuasan Karyawan Penunjang Medis tahun 2023.

## **V. Pelaksanaan Kegiatan**

Kegiatan pengambilan data awal penelitian dilaksanakan pada waktu dan tempat sebagai berikut:

Tempat : Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya

Waktu : Maret 2024

## VI. Rencana Kegiatan

Rencana kegiatan pelaksanaan penelitian di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya adalah dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

No	Nama Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni				Juli				
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	
1	Persiapan proposal dan surat izin data awal penelitian																					
2	Pengajuan judul proposal dan jurnal acuan penelitian																					
3	Pengumpulan data sekunder di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya																					
4	Penyusunan Proposal Penelitian																					
5	Seminar Proposal																					
6	Pengajuan uji etik																					
7	Pengambilan data penelitian																					



## **VII. Penutup**

Demikian proposal permohonan data awal ini disusun sebagai acuan dalam melaksanakan penelitian di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya. Diharapkan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya memberikan kesempatan untuk melaksanakan penelitian yang akan dilakukan dan menyetujui proposal permohonan data awal ini.