

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pelayanan Rumah Sakit di era sekarang tidak terlepas dari perkembangan ekonomi masyarakat. Hal ini tercermin pada perubahan fungsi klasik Rumah Sakit yang pada awalnya hanya memberi pelayanan yang bersifat penyembuhan saja terhadap pasien melalui rawat inap dan rawat jalan bergeser ke pelayanan yang lebih *komprehensif*. Rumah Sakit merupakan suatu lembaga pelayanan kesehatan dan sekaligus sebagai suatu unit usaha (baik pemerintah maupun swasta), di mana lembaga kesehatan ini dari waktu ke waktu semakin lama akan semakin berkembang, baik dari segala kuantitas maupun dari segi kualitas dan dilihat dari berbagai macam bentuk Rumah Sakit kecil maupun besar yang ada di seluruh penjuru tanah air.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam sebuah Rumah sakit memegang peranan sangat penting. Dengan dukungan dari sumber daya manusia, sebuah perusahaan mampu menjalankan usaha atau kegiatan di dalam perusahaan tersebut. Salah satunya adalah dengan tenaga kerja yang memiliki keterampilan sehingga memiliki potensi yang besar untuk

menjalankan aktivitas perusahaan dengan baik, selain itu sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat dari pelaksanaan perencanaan sampai dengan evaluasi yang mana sumber daya manusia tersebut mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Pemanfaatan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan harus dilakukan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan *output* yang optimal.

Dalam proses pencapaian tujuan perusahaan dibutuhkan manajemen yang tepat. Manajemen dalam perusahaan harus mampu memberikan keseimbangan di antara tujuan-tujuan yang saling bertentangan dan memberikan pencapaian dalam efisien dan efektivitasnya. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang merupakan satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia bekerja dengan maksimal yang akan menghasilkan pekerjaan yang baik, sebaliknya jika karyawan bekerja di lingkungan kerja yang tidak mendukung dan memadai, maka untuk bekerja dengan maksimal akan membuat karyawan yang dibutuhkan menjadi tidak cepat yang membuat tingkat kinerja karyawan menjadi rendah. Setiap karyawan pasti menginginkan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman untuk menjalankan aktivitas dengan optimal, baik secara fisik dan non fisik untuk menghasilkan prestasi kerja tinggi.

Selain lingkungan kerja yang baik dan nyaman, salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja yaitu dengan cara memberi kompensasi dan motivasi kerja. Lingkungan kerja yang nyaman serta pemberian kompensasi pada dasarnya merupakan hak dari setiap karyawan dan kewajiban setiap perusahaan untuk mendukung sebagai kontribusi karyawan agar terpuaskan dan tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan dengan sistem pemberian kompensasi yang tepat, maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan meningkat dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat kompensasi absolut karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status, martabat dan prestasi. Oleh karena itu, bila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, dan kepuasan kerja mereka akan turun secara dramatis.

Sedangkan prestasi merupakan hasil dari dorongan sebuah motivasi yang merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Untuk mendukung prestasi kerja ada beberapa faktor-faktor yang terlibat, antara lain kemampuan individu dan pemahaman tentang perilaku yang diperlakukan untuk mencapai prestasi yang tinggi atau yang sering disebut dengan persepsi peranan. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi yang akan menampilkan sebuah prestasi kerja.

Oleh karena itu, salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman serta kompensasi yang mendukung bagi karyawan itulah yang akan mendorong motivasi karyawan untuk berprestasi tinggi dan tujuan perusahaan dapat dengan mudah tercapai. Berdasarkan uraian diatas maka timbul ketertarikan untuk mengadakan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Martha Friska Medan.”**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Sesuai dengan keterkaitan antara lingkungan kerja dan kompensasi dengan prestasi kerja karyawan yang telah diuraikan dalam latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Kurangnya fasilitas yang dimiliki Rumah Sakit, sehingga menyebabkan tingkat kepuasan konsumen dinilai masih rendah.
2. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dianggap masih kurang mencukupi jika dibandingkan dengan pekerjaan yang diberikan.
3. Menurunnya prestasi yang dimiliki Rumah Sakit, dilihat dari semakin rendahnya tingkat pengunjung pasien pada Rumah Sakit.

## **1.3. Pembatasan Masalah**

Untuk mencegah penafsiran yang salah dan pembahasan penelitian yang tidak terarah, maka penulis menetapkan batasan dan ruang lingkup penelitian, yaitu dengan memfokuskan pada pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Martha Friska Pulo Brayan.

#### **1.4. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka rumus masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Martha Friska Pulo Brayan.
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Martha Friska Pulo Brayan.
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Martha Friska Pulo Brayan.

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Martha Friska Pulo Brayan bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Martha Friska Pulo Brayan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Martha Friska Pulo Brayan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Martha Friska Pulo Brayan.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi penulis, bagi perusahaan tempat penelitian ini, bagi perguruan tinggi atau universitas dan bagi peneliti lainnya.

### **1. Bagi Penulis**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai studi perbandingan antara teori dengan kenyataan yang terjadi di dalam perusahaan yang akan berguna dalam menambah pengetahuan bagi penulis.

### **2. Bagi Perusahaan**

Sebagai sumbang saran dan pikiran bagi Rumah Sakit Martha Friska Pulo Brayan. Untuk mempertahankan karyawan yang kompetitif dalam perusahaan melalui sistem kompensasi dan dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan tersebut agar menambah kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja serta produktivitas karyawan tersebut. Dengan demikian pimpinan dapat merencanakan dan menentukan bentuk dan cara lingkungan kerja serta kompensasi yang akan diciptakan.

### **3. Bagi Lembaga Pendidikan Universitas Dharmawangsa**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan input yang berguna dan menjadi sumber pengetahuan serta bisa dijadikan referensi bagi semua pihak yang memerlukan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan.

4. Bagi peneliti lain

Sebagai referensi terlebih bagi yang ingin memperdalam penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan.

