

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang bersifat perorangan menyediakan perawat inap, rawat jalan, dan rawat darurat. Rumah sakit memiliki tugas dan fungsi untuk melaksanakan pelayanan medis, penunjang medis dan pelayanan administratif. Untuk melaksanakan fungsinya Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan harus memiliki sumber daya manusia (SDM), SDM inilah yang berperan penting dalam menentukan sukses atau tidaknya rumah sakit tersebut, baik karyawan medis maupun non medis. Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan harus juga dikelola dengan baik demi tercapainya tujuan berdirinya rumah sakit tersebut.

Kinerja merupakan umpan balik berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana pengembangan karir. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan dari karyawannya dipengaruhi beberapa faktor yaitu antara lain stres kerja, motivasi kerja, kondisi fisik pekerjaan dan lingkungan kerja karyawan itu sendiri.

Stres merupakan suatu keadaan ketegangan yang menimbulkan ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang pada akhirnya mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Karyawan Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan yang mengalami stres menjadi lebih merasakan suatu kekhawatiran sehingga lebih agresif, tidak dapat merelaksasi, karyawan tersebut dapat saja memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Motivasi adalah sebuah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sikap dan nilai karyawan Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan tersebut yang menjadi suatu kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Lingkungan Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan mengalami perubahan yang menyebabkan Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan tersebut. Sebaliknya jika Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan akan mengalami masa tidak baik apabila tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan lingkungan disekitarnya khususnya lingkungan karyawan.

Berdasarkan latar belakang, penulis tertarik melakukan penelitian yang berhubungan dengan kinerja kerja karyawan dengan judul skripsi **“Pengaruh Stres Kerja, Motivasi**

Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan (studi kasus pegawai non medis) Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan Medan”.

I.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, penulis membuat identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Stres kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerja kerja karyawan.
2. Motivasi kerja yang berkurang akan mempengaruhi kinerja kerja karyawan.
3. Kualitas lingkungan kerja yang tidak mendukung akan mempengaruhi kinerja kerja karyawan .
4. Kinerja karyawan yang tidak tercapai dikarenakan pengaruh stres, motivasi dan lingkungan kerja yang tidak sesuai.

I.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, rumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja kerja karyawan non medis di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja kerja karyawan non medis di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan non medis di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan ?
4. Bagaimana pengaruh stres, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan non medis di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan ?

I.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan non medis di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan non medis di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan non medis di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan non medis di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan.

I.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini untuk berbagai pihak yaitu:

1. Bagi Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperbaiki stres, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan non medis di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan.
2. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Prima Medan Indonesia sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi penelitian bagi program studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Medan Indonesia.
3. Bagi peneliti sebagai peningkatan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan non medis di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan.
4. Bagi peneliti selanjutnya sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan variabel penelitian yang sama.

I. 6 Penelitian Terdahulu.

Sebagai referensi penelitian, peneliti mencantumkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini yang telah dirangkum dalam bentuk tabel :

**Tabel I.1.
Penelitian Terdahulu**

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Rochmat (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. BPRS Sukowati Sragen)	X ₁ =Lingkungan Kerja X ₂ = stres kerja X ₃ =motivasi kerja Y=kinerja Karyawan	Secara simultan dan parsial lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan
Cahya (2019)	Pengaruh Lingkungan kerja Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha)	X ₁ = lingkungan kerja X ₂ = stres kerja X ₃ =motivasi kerja Y=kinerja Karyawan	Secara simultan dan parsial disimpulkan bahwa variable lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama mempengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan.
Arwan (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KMK Plastics Indonesia	X ₁ = lingkungan kerja X ₂ = stres kerja X ₃ =motivasi kerja Y=kinerja Karyawan	Secara simultan dan parsial hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja mempunyai peranan penting terhadap kinerja karyawan

Sumber : Data Sekunder, 2022

I.7 Teori Pengaruh Stres terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Sunyoto (2013:215), Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan, yaitu interaksi antara stimulasi dan respons. Jadi stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang.

Menurut Siti (2016:17), Stres adalah suatu tekanan/ketegangan yang dialami seseorang karena adanya ketidaksesuaian antara lingkungan dengan kapabilitas atau sumberdaya yang dimilikinya, sehingga menimbulkan reaksi-reaksi terhadap kondisi-kondisi tersebut.

Menurut Gusti (2018:22), Stres kerja adalah umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menjalankan pekerjaannya yaitu yang menyangkut interaksiantara individu dan lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan.

I. 8 Teori Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Suparyadi (2015:417), Motivasi adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan yang menggerakkan dan mengarahkan prilaku individu guna mencapai tujuan atau intensif tertentu. Oleh karena itu, maka kunci untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian hubungan antara kebutuhan, dorongan dan insentif.

Menurut Wibowo (2017:322), Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan mencapai tujuan mereka.

Menurut Sry (2018:121), Motivasi adalah suatu keadaan internal yang dapat membangkitkan semangat, mengarahkan dan memelihara suatu perilaku.

Dari pernyataan para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan dalam rangka mencapai tujuan.

I. 9 Teori Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Farida (2015:10), lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, aman, tenram perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya.

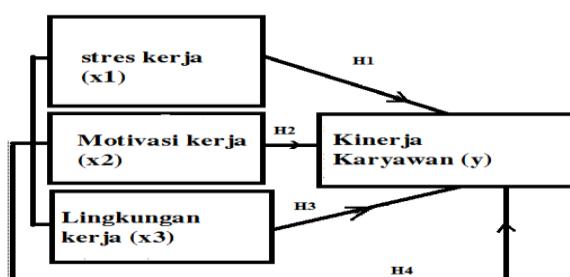
Sedarmayanti (2016:1) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Mahmudah (2019:56-57), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyaan dalam melaksankan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja maksimal, dimana lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja dalam suatu perusahaan.

Dari pernyataan para ahli dapat disimpulkan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar manusia, yang dapat memberikan pengaruh dalam beraktivitas dan bertindak, baik secara langsung maupun tidak langsung.

I.10 Kerangka konseptual.

Berdasarkan pembahasan diatas, dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar I.1.
Kerangka konseptual.

I.11 Hipotesis Penelitian.

- H1: Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan.
- H2: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan.
- H3: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan.
- H4: Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan.