

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat. Keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan yang optimal tidak terlepas dari kinerja sumber daya manusianya. Karyawan rumah sakit, mulai dari tenaga medis hingga tenaga administratif, merupakan aset paling berharga yang menentukan kualitas pelayanan dan reputasi rumah sakit. Dalam era persaingan yang semakin ketat di bidang pelayanan kesehatan, rumah sakit dituntut untuk terus meningkatkan kualitas pelayanannya. Hal ini dapat dicapai melalui peningkatan kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik akan berdampak langsung pada kepuasan pasien, efisiensi operasional, dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan sebagai salah satu rumah sakit swasta terkemuka di Sumatera Utara menghadapi tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan jumlah karyawan yang mencapai ratusan orang dari berbagai latar belakang profesi, rumah sakit ini perlu memastikan bahwa setiap karyawan dapat berkinerja optimal dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan, terdapat beberapa indikasi yang menunjukkan adanya variasi dalam kinerja karyawan. Beberapa karyawan menunjukkan kinerja yang sangat baik dengan tingkat produktivitas dan kualitas kerja yang tinggi, sementara sebagian lainnya masih perlu peningkatan dalam aspek-aspek tertentu. Hal ini mengindikasikan perlunya identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara komprehensif.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan antara lain motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi yang diterima karyawandi RSUD. Royal Prima Medan.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dan berperilaku dalam mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks rumah sakit, motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk memberikan pelayanan terbaik, bekerja dengan dedikasi, dan terus mengembangkan kompetensinya. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, kreatif, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Permasalahan di RSUD. Royal Prima masih sedikitnya pelatihan terutama Motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan yang mengakibatkan rendahnya motivasi dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja juga memegang peranan penting dalam mempengaruhi kinerja

karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman akan menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung produktivitas karyawan. Di RSUD. Royal Prima, lingkungan kerja meliputi fasilitas kerja yang memadai, hubungan interpersonal yang harmonis, keamanan kerja, serta budaya organisasi yang mendukung pengembangan karyawan, tetapi masih terjadilah kesalahpahaman dalam berkomunikasi, sehingga menyebabkan lingkungan kerja yang tidak kondusif.

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan. Kompensasi tidak hanya berupa gaji pokok, tetapi juga mencakup tunjangan, insentif, dan benefit lainnya. Sistem kompensasi yang adil dan kompetitif akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, mengurangi *turnover*, dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Permasalahan di RSUD. Royal Prima tidak adanya standarisasi mengenai kompensasi yang baik dari Manajemen sehingga menyebabkan tingginya tingkat *turnover* karyawan.

Berdasarkan latar belakang, penulis tertarik melakukan penelitian yang berhubungan dengan kinerja kerja karyawan dengan judul skripsi “**Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan**”

I.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, penulis membuat identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja yang rendah akan mempengaruhi kinerja kerja karyawan.
2. Lingkungan Kerja yang tidak kondusif akan mempengaruhi kinerja kerja karyawan.
3. Kompensasi yang tidak sesuai akan mempengaruhi kinerja kerja karyawan .
4. Kinerja karyawan yang tidak tercapai dikarenakan pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi yang tidak sesuai.

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, rumuskan masalah sebagai berikut :

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

I.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

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

I.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini untuk berbagai pihak yaitu:

1. Bagi Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperbaiki motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan 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 motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan 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
Dewi Sartika (2018)	"PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT BHINEKA BAKTI HUSADA TANGERANG SELATAN"	X ₁ = Pendidikan dan Pelatihan X ₂ = Kompensasi X ₃ =motivasi Y=kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh secara parsial antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan yang positif Terjadi pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan yang positif Terjadi pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan yang positif. Dan hubungan secara simultan terjadi antara pendidikan dan pelatihan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang positif
M. Awal Ramadhoan (2024)	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUMDA TIRTA MAHAKAM CABANG TENGGARONG	X ₁ = Gaya kepemimpinan X ₂ = motivasi X ₃ =Lingkungan kerja Y=kinerja Karyawan	Adapun hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan, Sedangkan untuk Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Mahakam Tenggarong

Angga Permana (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Displin Kerja, Stres Kerja, Motivasi, Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan PT. Air Mancur Surakarta)	X1 : Lingkungan Kerja X2 : Displin Kerja X3 : Stres Kerja X4 : Motivasi X5 : Reward Y : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya variabel lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
----------------------	--	---	--

Sumber : Data Sekunder, 2025

I.7 Teori Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Yaslina (2018) Motivasi juga dapat diartikan sebagai proses gerakan, situasi yang mendorong dan timbul dalam diri individu serta tingkah laku yang ditimbulkan oleh situasi tersebut dan tujuan akhir dari gerakan atau perbuatan.

Menurut Hasibuan (2016:146) Motivasi adalah cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mampu bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai suatu kepuasan dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Hafidzi (2019: 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi yang kuat dan efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik, berkolaborasi dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

I.8 Teori Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya

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 melaksanakan 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.9 Teori Kompensai terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Enny (2019:37) “Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi pekerjaan mereka pada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupu tidaklangsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung”.

Menurut Hasibuan (2019:198)” Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Menurut Sutrisno (2017:181)” Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)”.

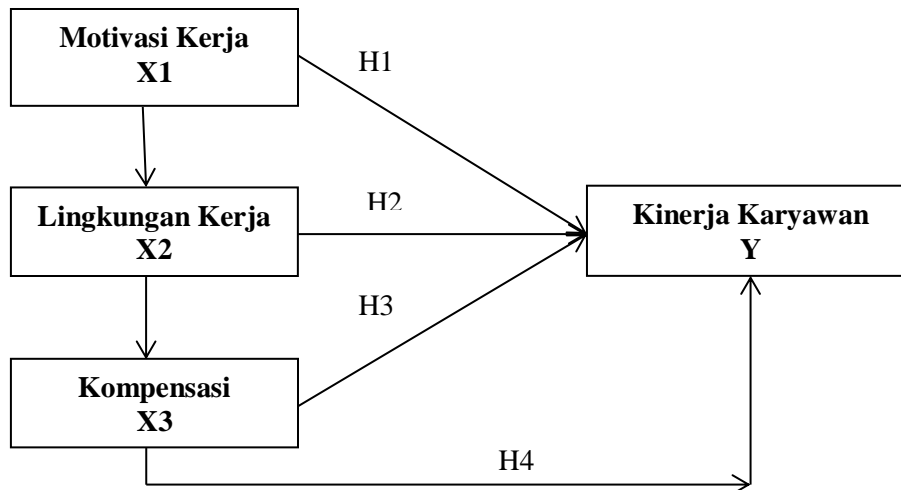
Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan fungsi manajemen yang penting dan harus dilakukan oleh organisasi atas pengembalian jasa yang dilakukan oleh pegawai berdasarkan kontribusi maupun kerja yang

dilakukan terhadap organisasi tersebut.

I.10 Kerangka konseptual.

Berdasarkan pembahasan diatas, dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:

Gambar I.1.
Kerangka konseptual.



I.11 Hipotesis Penelitian.

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