

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia merupakan elemen vital dalam strategi dan operasional organisasi. Mereka bukan hanya dianggap sebagai pekerja namun, juga dapat berarti sebagai penggerak utama dalam mencapai keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia juga merupakan elemen yang selalu ada disetiap perusahaan atau institusi sebagai perencana pelaku dan penentu tercapainya tujuan institusi. Sebagai contoh pada konteks rumah sakit yang tentu tidak tertinggal dengan keberadaan *human* dalam proses kegiatan bekerja. Sebagai instansi pelayanan medis, Berbagai jajaran harus berperan dan mendukung pelayanan medis rumah sakit supaya meningkatkan pelayanan yang berkualitas dan baik kepada seluruh masyarakat agar dapat memberikan derajat kesehatan setinggi-tingginya kepada masyarakat. Tentunya keberhasilan suatu instansi rumah sakit berkaitan erat dengan operasionalisasinya sebagai fungsi penunjang utama pelayanan medis. Untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanan rumah sakit juga diperlukan suatu sistem manajemen yang menggerakkan seluruh sumber daya manusia yang ada dan mempengaruhi pencapaian kinerja . Tercapainya keberhasilan dalam suatu organisasi tergantung pada kualitas sumber daya yang dimilikinya. Kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan. Hal ini dikarenakan semakin tinggi sumber daya manusia maka semakin tinggi pula kinerja institusi.

Manajemen kompensasi berada dibawah manajemen sumber daya manusia yang mana hal ini berkaitan erat dengan penerapan dan perumusan kebijakan dan atau strategi perusahaan yang bertujuan untuk memberikan kompensasi kepada karyawan atau pegawai secara adil, teratur, sesuai dengan kinerja dan nilai bagi suatu perusahaan. Kompensasi ini sangat penting bagi karyawan dan kemajuan perusahaan karena melalui hasil yang lebih baik maka dapat dengan mudah tercapainya suatu hasil yang berdampak positif bagi perusahaan tersebut. Berbagai komponen kompensasi membuat karyawan merasa lebih aman bekerja di organisasi dan membantu mereka memenuhi kebutuhannya. Ketika seseorang yang bekerja di suatu organisasi merasa aman dan puas dengan pekerjaannya, produktivitasnya akan jauh lebih baik.

Permasalahan mengenai kompensasi di rumah sakit Dian Husada Mojokerto adalah ketimpangan kompensasi. Ketimpangan dalam kompensasi antara unit atau departemen di rumah sakit yang menjadi sumber ketidakpuasan di antara karyawan. Tentu hal tersebut dapat memberikan efek yang negatif seperti ketidak harmonisan di lingkungan kerja. Kesejahteraan finansial yang diperoleh melalui kompensasi yang adil dan memadai dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan yang diberikan.

Dalam konteks rumah sakit, penting untuk memahami pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Mutu dan kualitas pelayanan karyawan di Rumah Sakit harus diperhatikan. Hal ini menjadi salah satu cara yang bisa digunakan institusi untuk

memuaskan pengunjung seperti pasien, keluarga pasien. Semakin baik pelayanan rumah sakit yang diberikan oleh petugas kepada pasien atau pengunjung , bisa di simpulkan bahwa kepuasan pasien atau pengunjung rumah sakit semakin meningkat dalam hal administrasi maupun pelayanannya.

Lingkungan kerja adalah hal yang penting dan perlu perhatian dari seorang pimpinan agar bisa diperbarui dan dilakukan sebuah perubahan demi meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja sendiri harus dipandang penting bagi seorang pimpinan. Oleh karena itu sangat berperan bagi kenyamanan karyawan saat bekerja. Semakin nyaman karyawan bekerja di institusi secara tidak langsung akan berdampak baik terhadap produktivitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan motivasi karyawan. Lingkungan kerja yang mempromosikan komunikasi terbuka antara rekan kerja dapat mengurangi hambatan dalam bekerja bersama sehingga dapat menyelesaikan tugas kerja. Fasilitas kerja yang nyaman, aman dan memadai juga berkontribusi pada produktivitas. Lingkungan kerja yang bersih, teratur, dan dilengkapi dengan peralatan kerja yang baik dapat membantu karyawan untuk bekerja dengan efisien.

Permasalahan di rumah sakit Dian Husada Mojokerto yang ditemui adalah konflik antara tenaga media, lingkungan kerja yang stres dan padat juga bisa menciptakan ketegangan diantara tenaga medis, sebagai contoh antara perawat IGD dan perawat ruangan kamar inap. Konflik

interpersonal seperti ini bisa mempengaruhi kerja sama antar tim dan kualitas pelayanan pada masyarakat.

Produktivitas kerja merupakan ukuran efisiensi dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas dan mencapai rencana yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Produktivitas kerja sangat penting dalam konteks bisnis dan organisasi, karena produktivitas yang tinggi dapat meningkatkan kinerja, efisiensi, dan daya saing di dalam organisasi. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai jika karyawan itu sendiri dapat melakukan pekerjaan dengan cara ideal, merasa bebas dan nyaman dari gangguan yang menghasilkan produktivitas yang tinggi, maupun sebaliknya karyawan yang akan malas dan tidak bias produktif jika bekerja ditempat yang tidak bisa memadai dan tidak bisa mendukung untuk mencapai hasil yang optimal.

Permasalahan yang ditemui dalam produktivitas kerja di Rumah Sakit Dian Husada Mojokerto salah satunya ialah beban kerja yang tinggi. Beban kerja yang tinggi dan berlebih pada tenaga medis dan staf Kesehatan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental karyawan, yang ujungnya dapat menurunkan produktivitas dan kualitas pelayanan. Selain itu, permasalahan selanjutnya adalah ketidakpastian dalam perubahan kebijakan. Dimana perubahan kebijakan yang mana kerap terjadi atau ketidakpastian dalam regulasi Kesehatan yang mana dapat menyebabkan ketidakstabilan dan kebingungan diantara tenaga medis sehingga dapat mengganggu produktivitas kerja.

Bedasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik dan melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (studi pada Rumah Sakit Dian Husada Mojokerto)”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Bedasarkan latar belakang diatas maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial di Rumah Sakit Dian Husada Mojokerto ?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial di Rumah Sakit Dian Husada Mojokerto ?
3. Apakah Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan di Rumah Sakit Dian Husada ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini meliputi :

1. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial di Rumah Sakit Dian Husada Mojokerto

2. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial di Rumah Sakit Dian husada Mojokerto
3. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan di Rumah Sakit Dian Husada Mojokerto

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pimpinan Rumah Sakit Dian Husada yang berkaitan dengan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan
2. Diharapkan penelitian dapat menambah pengalaman dan meningkatkan pemahaman terkait permasalahan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan
3. Hasil penelitian ini juga diharapkan bermanfaat dan sebagai bahan referensi bagi organisasi lainnya yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

