

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi semakin bertambahnya perusahaan yang menyebabkan persaingan antar pelaku usaha, terutama dalam bidang pelayanan jasa yaitu rumah sakit. Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara lengkap yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Tujuan utama rumah sakit adalah agar konsumen selalu aman dan sehat, baik rohani maupun jasmani. Masyarakat mengharapkan perawatan terbaik dari rumah sakit, dan agar berhasil, rumah sakit harus berkonsentrasi pada semua hal termasuk tempat tinggal manusia di siang hari. Oleh karena itu, rata-rata orang perlu memiliki pertimbangan yang serius karena mereka dapat meningkatkan kinerja, dedikasi, dan loyalitas terhadap pekerjaan atau organisasi apapun (Permenkes, 2019).

Sumber daya manusia yang berada di rumah sakit terdapat beberapa bagian, salah satunya bagian yang memiliki peran sangat penting adalah tenaga keperawatan. Perawat adalah orang yang bertanggung jawab untuk memberikan perawatan kepada pasien dan membantu meningkatkan kesehatan pasien. Perawat memiliki tugas yang langsung berhadapan dengan pasien dalam pelaksanaan kegiatannya oleh karena itu perawat harus memiliki motivasi kerja agar selalu konsisten memberikan pelayanan yang prima kepada pasiennya. Perawat dengan

motivasi kerja yang baik diharapkan bekerja dengan semangat melayani pasien dengan mengutamakan keselamatan jiwa pasien dan tercapainya tujuan perusahaan. Seseorang membutuhkan motivasi dalam bekerja. Motivasi juga sangat dibutuhkan dalam kehidupan kerja untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan dan menumbuhkan sikap kerja yang tinggi untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan mencapai tujuan perusahaan.

(Reichenbach et al., 2019) motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang ditujukan. Menurut McClland yang diterjemahkan (suwanto, 2020) Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah intensitas dan jangka waktu tertentu. Dari definisi diatas jelas bahwa motivasi kerja tersebut berperan penting dalam diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari. Karyawan dapat bekerja secara maksimal ketika motivasi kerja yang ada dalam dirinya tinggi.

Ada beberapa hal yang dapat menyebabkan motivasi kerja menurun karena kondisi kerja yang kurang kondusif salah satunya adalah frekuensi ekstrim dimana kondisi kerja yang kurang baik dapat menyebabkan seseorang mengalami ketegangan dalam dirinya, yang dapat berujung pada stress. (Koesomowidjojo, 2017) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Faktor yang mempengaruhi beban kerja perawat adalah kondisi

pasien yang selalu berubah, dan jumlah rata-rata jam perawatan yang dibutuhkan untuk memberikan pelayanan langsung pada pasien melebihi dari kemampuan seseorang.

Menurut (Vanchapo, 2020) Beban kerja adalah suatu prosedur atau proyek yang harus segera dimulai oleh seorang pekerja selama jangka waktu yang ditentukan. Beban kerja yang berlebihan sangat berpengaruh terhadap kemampuan tenaga kesehatan dan tentu saja berpengaruh terhadap produktifitas perawat. Perawat merasakan, bahwa jumlah perawat yang ada tidak sebanding dengan jumlah pasien yang ada. Kondisi tersebut dapat memicu munculnya stres kerja karena semua pasien harus mendapatkan pelayanan rawat inap yang efektif dan efisien. Hasil penelitian Andrianti et al., (2019) Menyatakan bahwa responden sebagian besar (48,2%) dengan tingkat stress sedang di Rumah Sakit Raflesia dan responden sebagian besar (23,5%) dengan beban kerja tingkat berat di Rumah Sakit Raflesia tahun 2018. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat hubungan antara beban kerja dengan tingkat stres pada saat kejadian di Rumah Sakit Raflesia tahun 2018.

Selain beban kerja, ada faktor lain yang merugikan motivasi kerja yaitu stres kerja yang mengakibatkan respon tubuh secara umum terhadap setiap beban atau beban kerja. Saat sesama karyawan menanggung stres kerja, maka pekerjaan yang dilakukannya tidak membuahkan hasil yang maksimal. Dalam keadaan seperti itu, langkah-langkah harus diambil untuk memotivasi karyawan agar mereka tidak terus-menerus mengalami stres.

Penjelasan tersebut didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, seperti hasil penelitian oleh (Rahayu Pertiwingsih, H., & Durinda, 2018) menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara stres kerja terhadap motivasi kerja. Namun tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Naradhipa, H. D., & Azzuhri, 2018) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Stres kerja menjadi fenomena yang berpengaruh pada seluruh profesi dan pekerja di negara maju maupun berkembang. Berdasarkan data dari WHO (World Health Organization) sekitar 450 juta orang di dunia mengalami gangguan mental dan perilaku (Aufar, A. F., & Raharjo, 2020). Pekerjaan yang rentan mengalami resiko stres adalah perawat saat menjalankan tugas, karyawan tidak hanya menjalin kontak dengan karyawan tetapi juga dengan keluarga karyawan, rekan kerja, dan dokter. Selain itu, karyawan tersebut dikenakan peraturan kerja dan beban yang tidak sesuai dengan kondisi fisik, psikologis, dan emosional mereka (Almasitoh, 2020).

Fenomena yang terjadi pada perawat di instalasi rawat inap RSPAD GATOT SOEBROTO salah satunya adalah keterlambatan perawat dalam merespon keluhan pasien hal ini disebabkan oleh kurangnya jumlah perawat yang menangani pasien, yang menyebabkan beban kerja perawat meningkat dan juga banyak pasien yang komplek menyebabkan stress kerja pada perawat dan mengakibatkan motivasi kerja perawat terganggu.

Dari hasil wawancara saya dengan salah satu perawat di ruang rawat inap RSPAD GATOT SOEBROTO ditemukan adanya permasalahan kurangnya jumlah perawat terhadap jumlah pasien yang menyebabkan adanya keluhan yang berpengaruh terhadap kesehatan mental seorang perawat.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang maka penulis menyimpulkan bahwa yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap motivasi kerja perawat RSPAD GATOT SOEBROTO ;

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat RSPAD GATOT SOEBROTO?
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat RSPAD GATOT SOEBROTO?
3. Apakah beban kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja perawat RSPAD GATOT SOEBROTO?

### **1.3 Tujuan Masalah**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah :

1. untuk mengetahui dan membuktikan beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat pada RSPAD GATOT SOEBROTO.
2. untuk mengetahui dan membuktikan stres kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat pada RSPAD GATOT SOEBROTO.
3. untuk mengetahui dan membuktikan beban kerja dan stres kerja

berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja perawat pada RSPAD  
GATOT SOEBROTO.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

##### **1. Bagi Umum**

Dari penelitian ini diharapkan dapat memiliki kegunaan dalam dunia pendidikan mengenai topik penelitian.

##### **2. Bagi Peneliti**

Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan manfaat bagi peneliti

##### **3. Bagi Pihak terkait**

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan baik bagi Rumah Sakit untuk meningkatkan motivasi kerja perawat dengan memperhatikan beban kerja dan stres kerja.

#### **1.5 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas tersebut peneliti membatasi pokok dari permasalahan, dan memperoleh suatu batasan yang jelas dan mencegah terjadinya pembahasan yang meluas yang sama sekali tidak berkaitan dengan pokok permasalahan. Pembatasan masalah meliputi pengaruh beban kerja dan Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja Perawat pada instalasi rawat inap di RSPAD GATOT SOEBROTO.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah dalam penulisan dan mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai proposal ini, maka sistem penulisannya dibagi dalam tiga bab yang secara garis besar disusun sebagai berikut :

### **BAB I                   PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah yang menjadi dasar pemikiran atau latar belakang penelitian ini untuk selanjutnya di susun rumusan masalah dan diuraikan tentang tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta batasan masalah kemudian diakhiri dengan sistematika penulisan.

### **BAB II                   TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membuat literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya dan model konseptual penelitian pada umumnya, kerangka berpikir dan penelitian terdahulu.

### **BAB III                 METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini menguraikan tentang variabel penelitian, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, kerangka konseptual serta metode analisis yang digunakan dalam menganalisis data yang telah diperoleh.

### **BAB IV                 ANALISIS DAN PEMBAHSAN**

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian , hasil data, dan pembahasan hasil penelitian.

## **BAB V**

## **PENUTUP**

Bab ini meringkas dan menunjukkan hasil riset secara padat dari bab sebelumnya dilengkapi dengan keterbatasan penelitian, dan implikasi manajerial.

