

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan bagian yang terintegrasi dari masyarakat dan medis, memberikan pelayanan kesehatan menyeluruh kepada masyarakat dan keluarga serta lingkungan sekitarnya. Rumah sakit juga menjadi pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan penelitian di bidang biologi, psikologi, ekonomi, dan budaya (Wiansari, 2022). Menurut PERMENKES No. 4 Tahun 2018, rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna dengan fasilitas rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Wibowati, 2021)

Perawat adalah komponen penting di rumah sakit, mencakup 55-65% tenaga kerja, yang memberikan pelayanan 24 jam dan berperan penting dalam peningkatan mutu pelayanan rumah sakit (Lestari, 2023). Namun, profesi perawat rentan terhadap stres karena beban kerja yang berat, tuntutan profesionalisme, konflik kerja, dan situasi kerja yang tidak nyaman (Usman, 2021). Stres ini dapat menyebabkan ketegangan fisik dan psikologis, memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kinerja perawat (Mandagi et al., 2019)

Stres kerja pada perawat berdampak pada kualitas pelayanan kesehatan. Penelitian menunjukkan bahwa ketidakseimbangan jumlah perawat dan pasien dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan penurunan kinerja (Fitrianingrum, 2018). Stres kerja yang tidak terkendali juga dapat mengurangi motivasi kerja, yang berakibat pada turunnya produktivitas dan kualitas pelayanan (Purnomo et al., 2017).

Motivasi kerja yang baik berpengaruh<sup>1</sup> dalam mengurangi stres. Perawat dengan motivasi tinggi lebih mampu menghadapi tekanan kerja, menjaga keseimbangan emosional, dan meningkatkan kualitas pelayanan. Sebaliknya, motivasi yang rendah meningkatkan risiko kelelahan dan stres (Sinambela, 2021). Studi Lestari (2023)

menunjukkan adanya hubungan signifikan antara beban kerja dan fasilitas dengan stres kerja perawat ( $p=0,009$ ), sedangkan faktor seperti iklim organisasi dan supervisi tidak berpengaruh signifikan.

Penelitian lainnya Ahmad & Vera (2019) menunjukkan bahwa tingkat stres berpengaruh pada kinerja perawat, terutama di ruang Instalasi Gawat Darurat (IGD). Motivasi yang kuat memungkinkan perawat mengelola stres dengan lebih baik, sehingga kinerja meningkat. Sinambela (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki korelasi positif terhadap kinerja perawat rawat inap dengan nilai korelasi 0,355, artinya semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik kinerja yang dicapai.

Untuk meningkatkan kualitas pelayanan, penting bagi manajemen rumah sakit untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan motivasi perawat melalui pelatihan, dan memberikan dukungan emosional agar stres kerja dapat diminimalisir, sehingga kualitas pelayanan kesehatan tetap optimal.

Hasil studi pendahuluan menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di RS Pekalongan menghadapi tingkat stres kerja yang cukup tinggi, terutama akibat ketidakseimbangan antara jumlah pasien yang terus meningkat dan jumlah perawat yang tersedia. Berdasarkan wawancara dengan 10 perawat, sebanyak 7 orang mengungkapkan bahwa beban kerja yang meningkat menjadi salah satu penyebab utama stres. Mereka juga merasakan kecemasan saat menghadapi tantangan dalam pekerjaan dan sering kali merasa kurang termotivasi untuk bekerja. Namun, 3 perawat lainnya menyatakan jarang mengalami kecemasan atau kehilangan semangat, mencerminkan bahwa persepsi terhadap stres kerja dapat berbeda antara individu.

Dari aspek motivasi kerja, 7 perawat menyampaikan bahwa mereka kadang merasa jenuh dengan pekerjaan. Keterbatasan fasilitas kerja dan penghasilan yang dianggap kurang sebanding dengan beban kerja yang semakin berat turut memengaruhi motivasi mereka.

Sebaliknya, 3 perawat lainnya memiliki pandangan berbeda; mereka merasa pekerjaan tidak membosankan dan menganggap bahwa penghasilan bukanlah faktor utama yang memengaruhi motivasi kerja mereka. Perbedaan ini menunjukkan adanya keragaman persepsi terkait motivasi kerja di kalangan perawat..

Hasil analisis kebutuhan tenaga perawat menggunakan formula PPNI menunjukkan bahwa jumlah perawat yang ideal untuk RS Pekalongan adalah 169, sementara jumlah aktual hanya 153. Kesenjangan ini mengakibatkan beban kerja yang tinggi karena setiap perawat harus memberikan pelayanan kepada pasien dengan jam asuhan yang lebih panjang. Situasi ini memperbesar tekanan yang dirasakan oleh perawat, terutama karena mereka merasa bahwa beban pekerjaan meningkat tanpa dukungan atau kompensasi yang memadai.

Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk kurangnya penghargaan dan pengakuan atas upaya mereka, perasaan bosan terhadap pekerjaan yang diakibatkan oleh rutinitas yang tinggi, serta keterbatasan alat kerja. Selain itu, stres kerja yang dialami mencakup gejala psikologis dan fisik yang muncul akibat tingginya beban kerja serta ketidakjelasan dalam jenjang karier dan kesempatan pengembangan diri yang terbatas. Dengan adanya temuan ini, perlu adanya langkah-langkah untuk meningkatkan motivasi kerja dan mengurangi stres di kalangan perawat, seperti penambahan jumlah tenaga perawat, perbaikan fasilitas kerja, dan peningkatan dukungan manajerial yang dapat membantu perawat merasa lebih dihargai dan termotivasi dalam menjalankan tugas mereka.

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang memberikan layanan menyeluruh kepada masyarakat dan berfungsi sebagai pusat pelatihan tenaga kesehatan serta penelitian. Perawat, sebagai bagian penting dari rumah sakit, memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan 24 jam kepada pasien. Tingginya beban kerja

dan kurangnya dukungan dari lingkungan kerja membuat perawat rentan mengalami stres, yang dapat menurunkan motivasi kerja. Stres kerja yang tidak teratasi akan berdampak negatif pada kinerja perawat dan kualitas pelayanan. Oleh karena itu, menjaga motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan mengurangi tingkat stres yang dialami perawat. Berdasarkan alasan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Hubungan Stres dan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit X

## **B. Rumusan masalah**

Dari hasil studi pendahuluan, ditemukan bahwa 7 dari 10 perawat mengalami stres akibat peningkatan jumlah pasien yang tidak sebanding dengan jumlah perawat. Perawat merasa cemas menghadapi masalah dalam pekerjaan, kurang bersemangat, dan beban kerja yang tinggi menyebabkan perasaan jenuh serta kurangnya motivasi. Faktor lain seperti peralatan yang tidak lengkap dan penghasilan yang tidak memadai juga turut mempengaruhi motivasi kerja. Kekurangan tenaga perawat di RS Pekalongan menyebabkan beban kerja yang tinggi, yang berakibat pada waktu asuhan keperawatan yang lebih singkat dan meningkatnya risiko kesalahan dalam prosedur. Berdasarkan temuan tersebut, rumusan masalah yang dapat diangkat adalah “Bagaimanakah Hubungan Stres dan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit X?

## **C. Tujuan Penelitian**

### 1. Tujuan umum

Mengetahui Hubungan Stres dan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit X

### 2. Tujuan khusus

- a. MenFrekuensikan karakteristik responden perawat Ruang Rawat Inap
- b. MenFrekuensikan Stres perawat Ruang Rawat Inap

- c. MenFrekuensikan motivasi perawat Ruang Rawat Inap
- d. MenFrekuensikan kinerja perawat Ruang Rawat Inap
- e. Menganalisa Hubungan Stres Dengan Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap
- f. Menganalisa Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Bagi profesi

Penelitian ini digunakan sebagai bahan masukan dalam upaya memberikan pengetahuan mengenai hubungan antara tingkat stres dan motivasi kerja perawat di ruang perawatan di Rawat Inap

##### 2. Bagi institusi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran yang dapat di terapkan dan di pelajari di institusi sehingga ketika terjun kelapangan bisa menjadi cara menangani mahasiswa ketika dihadapkan secara langsung

##### 3. Bagi Rumah sakit

Penelitian ini diharapkan bisa di jadikan bahan pengetahuan bagi instansi tentang tingkat stres dengan motivasi motivasi kinerja perawat di Ruang Rawat Inap