

BAB I

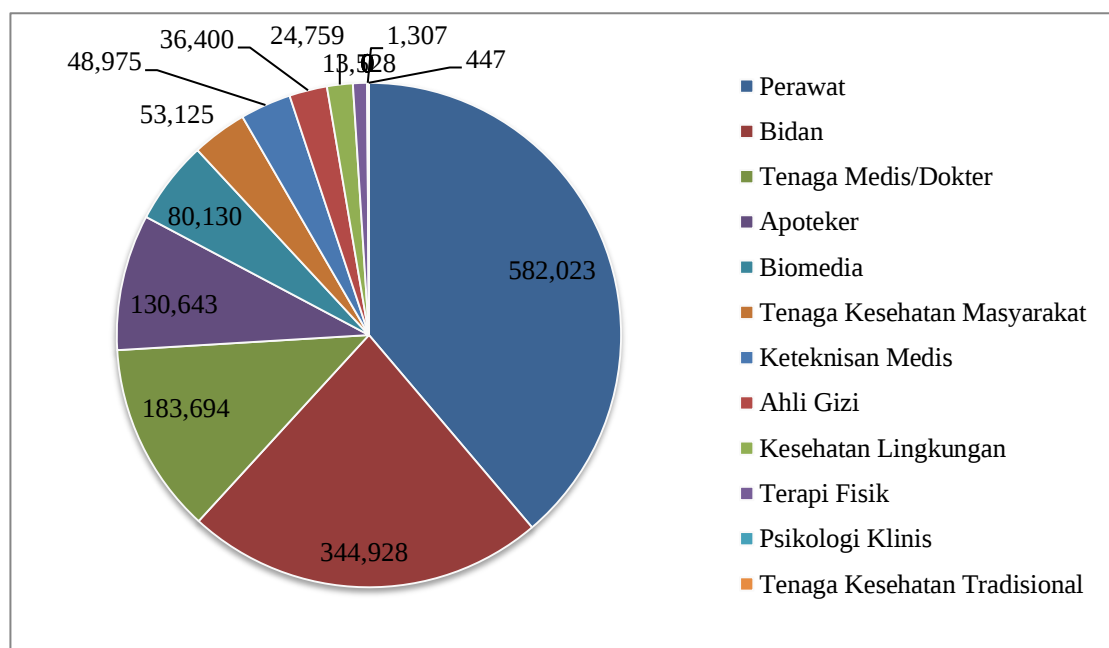
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bidang kesehatan merupakan salah satu bidang yang mengalami perkembangan dan peningkatan dimana bidang kesehatan sangat bergantung pada ketersediaan sumber daya manusia (SDM) dan secara tidak langsung terjadi persaingan antar tenaga kesehatan (Addausy dkk., 2024). Andika dkk. (2022) menambahkan masalah kesehatan merupakan salah satu masalah yang sangat krusial dan terjadi pada saat ini dimana masalah kesehatan akan berkaitan dengan masalah-masalah lainnya di luar kesehatan dimana masalah tersebut dipengaruhi oleh bagaimana pengetahuan dan sikap masyarakat pada saat merespon penyakit yang diderita. Masalah kesehatan saat ini masih menjadi perhatian dimana tingkat kesehatan masyarakat masih rendah dan belum merata serta kurangnya sarana dan prasarana lingkungan yang mendukung akan berdampak pada kesehatan seluruh masyarakat.

Rumah sakit merupakan sebuah sarana kesehatan dimana rumah sakit berfungsi untuk melayani kesehatan para pasien dan berorientasi pada penerapan asuhan keperawatan secara professional sesuai standar keperawatan (Mustaqim dkk., 2024). Menurut Sartika dkk. (2023) mengutarakan rumah sakit berperan dalam memberikan pelayanan yang kuratif, rehabilitative, promotif dan preventif sehingga berperan penting dalam sistem pelayanan kesehatan itu sendiri.

Sistem pelayanan yang dijalankan oleh rumah sakit berorientasi kepada pelayanan pasien, penyediaan obat-obatan, alat-alat kesehatan maupun pelayanan dari poliklinik. Akan tetapi, tetap saja terdapat beberapa keluhan dan permasalahan yang terjadi sehingga tentunya perlu dilakukan edukasi bagi para tenaga kesehatan agar dapat menentukan solusi untuk meminimalisir masalah kesehatan yang terjadi (Andika dkk., 2022).



Sumber : Muhammad (2024)

Gambar 1. 1
Jumlah Tenaga Kesehatan di Indonesia

Jumlah tenaga kesehatan sangatlah beragam dimana tenaga kesehatan terbanyak di Indonesia adalah perawat dengan total 582.023 orang. Hal tersebut menunjukkan bahwa para perawat merupakan tenaga kesehatan yang paling mendominasi dan tentunya akan berperan penting pada jalannya sistem pelayanan di rumah sakit yang tersebar di seluruh Indonesia.

Berdasarkan Permenkes Nomor 26 Tahun 2019, perawat merupakan seseorang yang telah menyelesaikan atau lulus pendidikan tinggi di bidang keperawatan baik itu di dalam maupun di luar negeri dan diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-perundangan yang berlaku. Perawat bekerja dengan jam khusus dimana mereka memiliki beberapa pekerjaan dengan tugas utama melakukan pemeriksaan dan mencatat perawatan kesehatan para pasien secara rinci. Para perawat bekerja pada beberapa bagian di rumah sakit, seperti pada bagian instalasi rawat jalan, instalasi gawat darurat serta instalasi rawat inap.

Pelayanan keperawatan adalah sebuah pelayanan yang akan berdampak penting pada pencapaian tujuan pelayanan kesehatan. Perawat akan selalu dibutuhkan agar dapat memberikan perawatan yang maksimal sehingga kesehatan masyarakat akan menjadi lebih optimal (Aulia dkk., 2023). Pelayanan yang diberikan oleh para perawat perlu untuk dievaluasi agar dapat diketahui kekurangan yang terjadi dan tentunya dapat meningkatkan pelayanan yang akan diberikan di kemudian hari. Berikut dibawah ini adalah jumlah RSUD yang ada di Pulau Jawa.

Tabel 1. 1
Total RSUD di Pulau Jawa

No.	Provinsi	Total RSUD
1.	Jawa Timur	64
2.	Jawa Tengah	51
3.	Jawa Barat	34
4.	DKI Jakarta	31
5.	Banten	11

Sumber : Dinas Kesehatan Jawa Barat (2023)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa penyebaran RSUD di setiap provinsi berbeda-beda dimana Jawa Barat hanya memiliki 34 RSUD dan Jawa Barat sendiri

memiliki 27 Kabupaten dan Kota sehingga banyaknya RSUD tersebut dinilai kurang untuk melayani banyaknya masyarakat yang ada. Berikut adalah total kunjungan pada rumah sakit umum daerah di Jawa Barat dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1. 2
Total Kunjungan Rumah Sakit Umum Daerah di Provinsi Jawa Barat Tahun 2023

No.	Nama Rumah Sakit	Jumlah Perawat	Total Kunjungan
1.	RSUD Dr. Slamet Garut	124	20.478
2.	RSUD Cikalong Wetan	103	24.873
3.	RSUD Arjawinangun	344	29.212
4.	RSUD Sekarwangi	189	37.767
5.	RSUD Lembang	191	38.125
6.	RSUD Sayang	151	40.074
7.	RSUD Cimacan	127	42.013
8.	RSUD Linggajati Kuningan	311	45.773
9.	RS Umum Daerah Cileungsi	359	64.165
10.	RS Umum Daerah Jampang Kulon	221	65.672
11.	RSUD Kab. Ciamis	189	70.168
12.	RSUD Kota Depok	227	76.723
13.	RSUD Kota Bandung	200	78.385
14.	RS Umum Daerah Cicalengka	338	79.950
15.	RS Umum Daerah Banjar	255	88.593
16.	RS Umum Daerah Karawang	347	95.831
17.	RS Umum Daerah Waled	284	98.080
18.	RS Umum Daerah 45 Kuningan	289	106.339
19.	RSUD Majalengka	576	112.031
20.	RSUD Sumedang	366	113.514
21.	RS Umum Daerah Singaparna Medika Citrautama	247	117.447
22.	RSUD Cililin	210	117.641
23.	RSUD Pagelaran	192	123.930
24.	RS Umum Daerah Cibabat	347	128.305
25.	RS Umum Daerah Leuwiliang	227	134.751
26.	RS Umum Daerah Cibinong	142	140.953
27.	RSUD R Syamsudin SH	187	144.728
28.	RS Umum Daerah Subang	448	146.430

Tabel 1.2 (Lanjutan)

No.	Nama Rumah Sakit	Jumlah Perawat	Total Kunjungan
29.	RS Umum Daerah Soreang	257	156.843
30.	RS Umum Daerah Majalaya	202	187.988
31.	RS Umum Daerah Ciawi	344	197.059
32.	RS Umum Daerah Al Ihsan Provinsi Jawa Barat	150	254.968
33.	RS Umum Daerah Dr. Chasbullah Abdulmajid	508	386.520
34.	RSUD Cideres	108	486.226

Sumber : Dinas Kesehatan Jawa Barat (2023)

Berdasarkan Tabel 1.2 menurut Dinas Kesehatan Jawa Barat terdapat beberapa rumah sakit umum daerah dengan total kunjungan yang berbeda-beda pula. Dengan demikian, Rumah Sakit Umum Daerah Subang memiliki jumlah kunjungan sebanyak 146.430 pengunjung atau pasien dan Rumah Sakit Umum Daerah Subang memiliki jumlah perawat sebanyak 448 perawat. Banyaknya pengunjung yang masuk ke rumah sakit sehingga para perawat harus berkualitas dan mampu melayani para pengunjung dengan baik sehingga pelayanan terhadap para pengunjung akan menjadi lebih maksimal. Berikut ini adalah data skor kinerja perawat rumah sakit umum daerah yang ada di Provinsi Jawa Barat.

Tabel 1. 3
Capaian Kinerja Rumah Sakit Umum Daerah di Provinsi Jawa Barat Tahun 2023

No .	Nama Rumah Sakit	Capaian Kinerja (%)
1.	RS Umum Daerah Leuwiliang	97.8
2.	RS Umum Daerah Arjawinangun	93.85
3.	RS Umum Daerah Waled	93.22
4.	RS Umum Daerah Singaparna Medika Citrautama	85.5
5.	RS Umum Daerah Jampang Kulon	85.25
6.	RSUD Pagelaran	84,67

Tabel 1.3 (Lanjutan)

No .	Nama Rumah Sakit	Capaian Kinerja (%)
7.	RSUD Dr. Slamet Garut	84,56
8.	RS Umum Daerah Cicalengka	84.19
9.	RS Umum Daerah 45 Kuningan	84.12
10.	RS Umum Daerah Karawang	83.66
11.	RSUD Kota Depok	83,45
12.	RS Umum Daerah Linggajati Kuningan	83.3
13.	RS Umum Daerah Soreang	83.2
14.	RSUD Sumedang	83,15
15.	RSUD Kab. Ciamis	82,88
16.	RS Umum Daerah Dr. Chasbullah Abdulmajid	82.52
17.	RSUD Cimacan	82,44
18.	RS Umum Daerah Banjar	82.39
19.	RSUD Kota Bandung	82,37
20.	RS Umum Daerah Majalaya	82.35
21.	RS Umum Daerah Cibabat	82.32
22.	RSUD Lembang	82,3
23.	RS Umum Daerah Cileungsi	82.26
24.	RS Umum Daerah Cibinong	82.14
25.	RSUD Sekarwangi	82.2
26.	RSUD Majalengka	82,01
27.	RSUD R Syamsudin SH	81,95
28.	RSUD Cililin	81,83
29.	RSUD Sayang	81,67
30.	RS Umum Daerah Subang	81.58
31.	RS Umum Daerah Al Ihsan Provinsi Jawa Barat	81.44
32.	RS Umum Daerah Ciawi	79.5
33.	RSUD Cideres	78,6
34.	RSUD Cikalong Wetan	78

Sumber : Dinas Kesehatan Jawa Barat (2024)

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa capaian kinerja setiap rumah sakit umum daerah berbeda-beda, akan tetapi untuk RS Umum Daerah Subang menempati peringkat 30 dari 34 dengan capaian kinerja 81,58%. Capaian kinerja tersebut masih tergolong rendah jika dibandingkan dengan rumah sakit umum

daerah lainnya sehingga dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja dari instansi tersebut kurang maksimal.

Rumah Sakit Umum Daerah Subang merupakan rumah sakit yang termasuk dengan total kunjungan terbanyak ketujuh pada tahun 2023, akan tetapi berada di peringkat ke-30 untuk capaian kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa RSUD Subang telah menjadi pilihan masyarakat pada saat mereka dalam kondisi yang kurang baik walaupun dengan capaian kinerja yang kurang baik. Lalu, bagaimana perbandingan kunjungan yang terjadi di RSUD Subang dengan tahun sebelumnya?

Tabel 1. 4
Perbandingan Total Kunjungan Tahun 2021-2023 di RSUD Subang

No	Jenis Kunjungan	Kunjungan (Tahun)			Total Keseluruhan
		2021	2022	2023	
1.	Poliklinik	89.461	104.689	126.168	320.318
2.	Rawat Inap	17.278	9.571	20.262	47.111

Sumber : Tim HRD RSUD Subang (2024)

Berdasarkan data pada Tabel 1.4, terdapat kenaikan kunjungan pada pelayanan poliklinik sedangkan pada pelayanan rawat inap terdapat penurunan dan kenaikan dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir. Perubahan total kunjungan tersebut tentunya dapat ditangani jika para perawat yang bekerja memiliki jadwal yang teratur dan fleksibel sehingga dapat mengatasi adanya lonjakan pasien. Selain itu, para perawat harus dilengkapi dengan sumber daya yang dibutuhkan sehingga dapat bekerja dengan lebih efisien dan teratur.

Capaian kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya adalah jam kerja shift ataupun jam istirahat yang diberikan kepada para perawat. Berikut dibawah ini merupakan tabel mengenai jam kerja perawat di RSUD Subang.

Tabel 1. 5
Jam Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Subang

No.	Jam Kerja	Jam Masuk	Jam Pulang	Jumlah Jam Kerja	Toleransi Terlambat	Jam Istirahat
1.	Shif Pagi	07.00	19.00	12 Jam	10 Menit	Tidak Ada
2.	Shif Malam	19.00	07.00	12 Jam	10 Menit	Tidak Ada
3.	Non Shif	07.00	16.00	9 Jam	10 Menit	12.00-13.00

Sumber : Tim HRD RSUD Subang (2024)

RSUD Subang adalah salah satu rumah sakit yang memiliki beberapa jam kerja dimulai dari shif pagi, shif malam dan non shif dimana teruntuk shif pagi dan shif malam tidak memiliki jam istirahat tertentu. Para perawat seringkali mengatur waktu yang mereka miliki ataupun bekerja sama agar dapat beristirahat sehingga hal tersebut dapat membuat capaian kinerja para perawat menurun.

Pekerjaan keperawatan adalah tempat kerja yang sangat kompleks. Karena keperawatan adalah salah satu pekerjaan yang memiliki jumlah karyawan terbesar di rumah sakit, diperlukan sistem manajemen yang kuat untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik (Aulia dkk., 2023). Pasien yang merasa asuhan keperawatan tidak memadai tidak akan mencari layanan tersebut lagi, bahkan jika layanan tersebut mudah diakses dan dapat diakses. Seorang perawat yang memiliki keterampilan klinis yang baik, mampu berkomunikasi dengan baik, dan dapat menjadi inspirasi dan panutan bagi orang lain dalam praktik keperawatan mereka (Aulia dkk., 2023).

Setiap perawat yang bekerja khususnya di RSUD Subang perlu memenuhi beberapa indikator penilaian kinerja dimana indikator tersebut akan menunjukkan

seberapa besar kinerja yang telah dilakukan dan seberapa besar kinerja yang telah dicapai. Oleh karena itu, RSUD Subang melakukan evaluasi serta mengobservasi bagaimana para perawat bekerja dan bagaimana kinerja para perawat dalam melayani para pengunjung. Terdapat beberapa indikator penilaian kinerja yang ditentukan untuk para perawat yaitu sebagai berikut.

Tabel 1. 6
Indikator Kinerja Perawat RSUD Subang

No.	Indikator Kinerja	Target	Realisasi
1.	Persentase SDM RSUD Subang	100%	100%
2.	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	100%	84,58%
3.	Persentase pelayanan yang diberikan oleh RSUD Subang kepada pasien sampai dengan sembuh	100%	78,6%
4.	Meningkatnya penggunaan tempat tidur untuk pasien di RSUD Subang	100%	63,14%
Rata-Rata Capaian Indikator Kinerja		100%	81,58%

Sumber : Tim HRD RSUD Subang (2024)

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dilihat bahwa target dan realisasi indikator kinerja perawat di RSUD Subang tidak mencapai target dimana rata-rata capaian indikator kinerja para perawat berada pada angka 81,58%. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat beberapa indikator yang masih kurang optimal sehingga capaian kinerja tersebut perlu untuk ditingkatkan.

Data yang diperoleh dari rumah sakit dirasa belum cukup sebagai landasan penelitian, maka peneliti melakukan pra survey dengan membagikan kuesioner kepada 30 perawat Rumah Sakit Umum Daerah Subang untuk mengetahui kinerja perawat. Berikut Tabel 1.6 pra Survey Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Subang:

Tabel 1. 7
Hasil Pra Survey Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Subang

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-Rata
		S S	S	K S	T S	ST S		
Kinerja Karyawan	Kuantitas Kerja	4	7	12	4	3	95	3,17
	Kualitas Kerja	6	6	13	3	2	101	3,37
	Kerja Sama	5	5	12	6	2	95	3,17
	Tanggung Jawab	5	9	11	3	2	102	3,40
	Inisiatif	6	1 4	8	2	0	114	3,80
Skor Rata-Rata								3,38
Total Skor = Nilai x F								
Rata-Rata = Total Skor : Jumlah Perawat (30)								
Skor Rata-Rata = Total Rata-Rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber: Hasil data pra survey diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 1.7 menunjukkan skor rata-rata kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Subang memperoleh 3,38 dengan kategori kurang baik. Adapun dimensi yang memiliki nilai rata-rata dibawah skor rata-rata yaitu kuantitas kerja memiliki nilai rata-rata 3,17 dan kerjasama memiliki nilai rata-rata 3,17. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi kuantitas kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Subang belum berjalan dengan maksimal dan terdapat beberapa perawat yang kurang dalam bekerjasama sehingga mengakibatkan kurang semangatnya para perawat dalam pekerjaannya, seharusnya perawat mampu mengutamakan kerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan. Mengingat pentingnya kinerja perawat di dalam rumah sakit, maka Rumah Sakit Umum Daerah Subang harus mampu memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai.

Adapun pendapat menurut Kasmir (2020:48) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Kemudian, peneliti menggunakan kuesioner pra survey kepada perawat sebanyak 30 orang dengan faktor-faktor yang diduga bermasalah terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Subang. Berikut data tersebut dapat dilihat pada tabel 1.8.

Tabel 1. 8
Hasil Pra Survey Faktor-Faktor yang Diduga Mempengaruhi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Subang

NO	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS		
1	Disiplin Kerja	Taat terhadap peraturan waktu	8	11	7	3	1	112	3,73
		Taat Terhadap aturan perusahaan	9	11	6	4	0	115	3,83
		Taat Terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	10	13	5	2	0	121	4,03
		Taat terhadap peraturan lainnya	8	13	7	2	0	117	3,90
Skor Rata-Rata								3,88	
2	Motivasi Kerja	Kebutuhan akan pretasi	3	10	8	7	2	95	3,17
		kebutuhan akan afiliasi/pertemana n	4	7	13	4	1	96	3,20
		kebutuhan akan kekuasaan	7	7	12	3	1	106	3,53
Skor Rata-Rata								3,30	
3	Lingkunga n Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	9	9	8	4	0	113	3,77
		Lingkungan Kerja Non fisik	5	9	11	5	0	104	3,47
Skor Rata-Rata								3,62	
4	Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	8	5	15	2	0	109	3,63
		Gaji	7	8	12	3	0	109	3,63
		Promosi	5	5	16	4	0	101	3,37
		Supervisi	6	8	12	3	1	105	3,50

Tabel 1.8 (Lanjutan)

NO	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS		
		Rekan Kerja	9	8	10	3	0	113	3,77
Skor Rata-Rata									3,58

Sumber: Hasil data pra survey diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 1.8 menunjukkan bahwa variabel yang mempengaruhi rendahnya kinerja perawat pada Rumah sakit Umum Daerah Subang yang memiliki masalah di dalam rumah sakit adalah variabel motivasi kerja mendapatkan skor rata-rata sebesar 3,30. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi motivasi kerja secara keseluruhan dapat dikatakan kurang baik. Dimana terdapat dua dimensi yang mendapatkan dibawah skor rata-rata yaitu dimensi kebutuhan akan prestasi memiliki rata-rata 3,17 dan dimensi kebutuhan akan afiliasi/pertemanan memiliki rata-rata 3,20 yang mana kurangnya dukungan dari instansi untuk meningkatkan kemampuan pegawai dan hubungan pegawai dengan rekan kerja lainnya masih kurang baik. Hal tersebut menjadi salah satu yang diyakini oleh Rumah Sakit Umum Daerah Subang bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang penting untuk lebih diperhatikan.

Selain menyebarkan kuesioner, peneliti juga melakukan wawancara kepada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Subang dan mendapatkan beberapa informasi bahwa salah satu faktor utama yang menyebabkan kurangnya motivasi kerja yaitu beban kerja yang sangat tinggi. Perawat seringkali harus menangani banyak pasien dalam waktu yang terbatas, yang membuat perawat merasa kelelahan dan kurang fokus. Selain itu, kurangnya dukungan dari instansi untuk meningkatkan kemampuan perawat berkontribusi terhadap menurunnya motivasi, sehingga

peningkatan komunikasi untuk meningkatkan hubungan perawat dan manajemen bisa menjadi langkah awal untuk memperbaiki situasi ini.

Motivasi adalah sebuah dorongan atau alasan yang mendasari semangat dalam melakukan sesuatu. Motivasi adalah hal-hal yang menimbulkan dorongan, dan motivasi kerja yang merupakan pendorong semangat sehingga menimbulkan suatu dorongan. Oleh karena itu, perlu diketahui faktor-faktor yang bermasalah yang dapat mempengaruhi motivasi kerja. Menurut Sedarmayanti (2019:229) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja diantaranya stres kerja dan kepemimpinan. Penelitian yang dilakukan oleh Dwiyantri dkk., (2023) menyatakan bahwa *reward* dapat mempengaruhi motivasi kerja. Sedangkan menurut Lubis dkk. (2022) menyatakan bahwa beban kerja dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Hal ini penulis perlu melakukan pra survey kepada 30 perawat untuk mengetahui faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi motivasi kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Subang sebagai berikut:

Tabel 1. 9
Hasil Pra Survey Faktor-Faktor Yang Diduga Mempengaruhi Terhadap
Motivasi Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Subang

NO	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS		
1	Stres Kerja	Stres Organisasi	6	7	13	2	2	103	3,43
		Stres individu	8	7	12	3	2	112	3,73
		Stres lingkungan	5	6	15	2	2	100	3,33
Skor Rata-Rata									3,50
2	Kepemimpinan	Pemimpin sebagai komunikator	9	12	5	3	1	115	3,83

Tabel 1.9 (Lanjutan)

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-rata
		Memberikan Motivasi Kerja	8	12	6	4	0	114	3,80
		Tidak Membedakan Karyawan	5	10	14	1	0	109	3,63
Skor Rata-Rata									3,76
3	Reward	Financial Reward	5	9	12	2	2	103	3,43
		Non Financial Reward	3	5	14	6	2	91	3,03
Skor Rata-Rata									3,23
4	Beban Kerja	Beban waktu	6	8	11	3	2	103	3,43
		Beban Mental	8	8	10	2	2	108	3,60
		Beban fisik	7	7	10	3	3	102	3,40
Skor Rata-Rata									3,48

Sumber: Hasil data pra survey diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 1.9 menunjukkan bahwa variabel *reward* pada Rumah Sakit Umum Daerah Subang memperoleh skor rata-rata sebesar 3,23 berada pada kategori kurang baik. Adapun dimensi yang memiliki rata-rata dibawah skor rata rata yaitu *non financial reward* sebesar 3,03. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* yang diberikan kepada perawat masih belum sesuai dengan yang diinginkan perawat, selain itu variabel stres kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Subang memperoleh skor rata-rata sebesar 3,50. Adapun dimensi tertinggi pada stres kerja yaitu stres individu dengan rata-rata 3,73 sehingga menyebabkan perawat mudah stress dalam bekerja. Stres kerja apabila dikelola dengan baik bisa menjadi sebuah stimulus ataupun *trigger* untuk meningkatkan kemampuan perawat itu dapat dikatakan berperan dalam hal positif, dan sebaliknya apabila berperan negatif dan tidak dikelola dengan baik stress kerja dapat membuat perawat mengalami depresi.

Selain menyebarkan kuesioner, peneliti juga melakukan wawancara kepada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Subang dan mendapatkan beberapa informasi bahwa perawat sering merasa kerja kerasnya tidak dihargai secara cukup. Perawat bekerja keras di garis depan Kesehatan, sering kali berhadapan dengan kondisi yang penuh tekanan termasuk situasi darurat dan penanganan pasien yang membutuhkan perhatian intensif. Namun, meskipun kontribusi perawat sangat besar, penghargaan yang diterima terkadang tidak sebanding dengan tanggung jawab dan risiko yang dihadapi.

Reward merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong kinerja karyawan. Reward merupakan penghargaan, ganjaran, hadiah, yang diberikan pada karyawan agar karyawan tersebut lebih giat meningkatkan kinerja serta meningkatkan kinerja. Reward ialah metode yang dapat digunakan dalam memberikan motivasi pada seseorang agar mampu meningkatkan kebaikan serta prestasinya. Menurut (Dewi et al., 2021) Reward adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan berupa manfaat material dan tidak berwujud yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan motivasi karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Memberikan Reward dapat meningkatkan kinerja karyawan serta mempertahankan yang berprestasi di dalam perusahaan. Kontribusi karyawan yang baik akan menimbulkan perhatian dalam hal pemberian Reward. Dalam hal ini Reward menjadi pemicu munculnya semangat karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan. Karyawan yang melakukan kinerja dengan profesional maka perusahaan akan memberikan penghargaan atau Reward

kepada karyawannya. Reward atau penghargaan merupakan bonus atau hadiah berdasarkan prestasi yang dimiliki seorang karyawan, penghargaan ini diberikan karena karyawan melakukan pekerjaan dengan baik sehingga karyawan dapat menerapkan nilai positif.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stress kerja. Stress kerja yang timbul dalam pekerjaan memberikan implikasi bahwa adanya beban kerja berlebih yang ditimpakan pada diri seorang karyawan sehingga karyawan tersebut merasakan bahwa saat ini dirinya sudah bekerja di luar kapasitasnya (Ratri et al., 2021). Ketika karyawan merasakan bahwa dirinya telah bekerja di luar kemampuannya dan tidak sanggup lagi untuk menerima beban kerja tambahan maka ketika karyawan tersebut diberikan pekerjaan yang semakin banyak, kinerja karyawan akan menjadi kurang efektif dan mengalami penurunan.

Selain menyebarkan kuesioner, peneliti juga melakukan wawancara kepada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Subang dan mendapatkan beberapa informasi bahwa stress kerja yang dialami perawat dikarenakan kurang fokus dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, factor beban kerja yang tinggi dalam shift yang Panjang, perawat sering kali harus menangani pasien lebih banyak daripada biasanya. Tekanan emosional juga menjadi factor yang berkontribusi Ketika berhadapan dengan pasien yang sangat sakit atau bahkan harus menghadapi kematian yang tentu saja membebani pikiran dan perasaan perawat.

Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, antara lain reward yang mengurangi Tingkat stress kerja. Reward merupakan salah satu bentuk apresiasi instansi terhadap pegawai yang mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan,

namun pegawai tidak akan dapat mencapai tujuan instansi jika karyawan mengalami stress kerja. Dengan adanya reward ini bisa menciptakan motivasi kerja untuk pegawai dengan pemberian reward pegawai akan lebih bersemangat dalam meningkatkan kinerjanya.

Instansi perlu meningkatkan motivasi kerja karena peningkatan motivasi kerja akan berdampak pada penurunan dan peningkatan kinerja pegawai. Ada beberapa hal yang mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Dengan motivasi kerja yang meningkat dalam bekerja maka pegawai akan mampu meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang dan hasil kuesioner pra survey dari setiap variabel dapat disimpulkan bahwa Rumah Sakit Umum Daerah Subang memiliki permasalahan pada perawat yang dipengaruhi oleh reward dan stres kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja perawat. Oleh karena itu, penting dilakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH REWARD DAN STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH SUBANG”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian dan permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang akan di teliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang

tercakup di dalam penelitian. Maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka terdapat beberapa permasalahan penelitian yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. *Reward*
 - a. Kurangnya apresiasi dari atasan dan rekan kerja
 - b. Kurangnya dukungan dari atasan serta rekan kerja
2. Stres Kerja
 - a. Perawat kurang fokus dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya
3. Motivasi Kerja
 - a. Kurangnya dukungan dari instansi untuk meningkatkan kemampuan perawat
 - b. Hubungan para perawat dengan rekan kerja lainnya masih kurang baik
4. Kinerja Pegawai
 - a. Kuantitas kinerja perawat masih belum maksimal
 - b. Kurang kerjasamanya antar perawat yang mengakibatkan kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Bagaimana tanggapan perawat mengenai *reward* pada Rumah Sakit Umum Daerah Subang.
2. Bagaimana tanggapan perawat mengenai stres kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Subang.
3. Bagaimana tanggapan perawat mengenai motivasi kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Subang.
4. Bagaimana tanggapan perawat mengenai kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Subang.
5. Seberapa besar pengaruh *reward* dan stres kerja terhadap motivasi kerja baik secara langsung maupun tidak langsung.
6. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka peneliti memiliki tujuan melakukan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Tanggapan perawat mengenai *reward* pada Rumah Sakit Umum Daerah Subang.
2. Tanggapan perawat mengenai stres kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Subang.

3. Tanggapan perawat mengenai motivasi kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Subang.
4. Tanggapan perawat mengenai kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Subang.
5. Besarnya pengaruh *reward* dan stres kerja terhadap motivasi kerja secara parsial dan simultan
6. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Subang.
7. Besarnya pengaruh reward dan stres kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja perawat

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian digunakan dengan harapan dapat memperluas ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia (SDM). Selain itu, penulis berharap dengan dilakukannya penelitian ini akan memperoleh hasil yang bermanfaat tidak hanya bagi penulis saja namun juga bagi semua pihak yang akan membacanya. Adapun kegunaan yang diharapkan peneliti sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya konsep dan teori yang mendukung pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh *reward* dan stres kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian yang dilakukan diharapkan memperluas pengetahuan, wawasan dan pengalaman di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada permasalahan yang diteliti yaitu pengaruh *reward* dan stres kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Subang. Hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan bahan studi perbandingan antara teori yang diperoleh selama perkuliahan dengan praktek yang dilakukan selama penelitian.

2. Bagi Instansi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan kesimpulan dan saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan bahan evaluasi terhadap masalah yang dialami oleh instansi sebagai upaya perbaikan dalam peningkatan bahkan memperbaiki kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Subang.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang bermanfaat dan referensi bagi pembaca dan untuk bahan referensi penelitian selanjutnya dan pengembangan ilmu khususnya manajemen sumber daya manusia mengenai *reward*, stres kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai.