

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PERAWAT DI RSUD DR. H. MOHAMAD RABAIN
MUARA ENIM**



ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 16/1/2023
FAKULTAS EKONOMI UIN

**Skripsi Oleh:
AYU MEILIZA
01011482023014
MANAJEMEN**

Diajukan Sebagai Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2023

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PERAWAT DI RSUD DR. H. MOHAMAD RABAIN
MUARA ENIM**

Disusun oleh :

Nama : Ayu Meiliza
NIM : 01011482023014
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia


Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif.

TANGGAL PERSETUJUAN

DOSEN PEMBIMBING


Tanggal : 02 Juli 2023

Ketua


Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.
NIP. 196610221992032002

Tanggal : 12 April 2023

Anggota


Parama Santati, S.E., M.Kom.
NIP. 196312031989122001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PERAWAT DI RSUD DR. H. MOHAMAD RABAIN MUARA ENIM**

Disusun oleh

Nama : Ayu Meiliza
NIM : 01011482023014
Jurusan : Manajemen
Mata Kuliah Skripsi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 03 Agustus 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 03 Agustus 2023

Ketua

Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota

Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

Penguji

Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ayu Meiliza
NIM : 01011482023014
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

**Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat di RSUD
Dr. H. Mohamad Rabain Muara Enim.**

Pembimbing :

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.
Anggota : Parama Santati, S.E., M. Kom.

Tanggal Ujian : 03 Agustus 2023

Adalah benar hasil karya penelitian sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, peneliti bersedia dicabut predikat kelulusan gelar kesarjanaan.

Palembang, 03 Agustus 2023

Perbuat Pernyataan



Ayu Meiliza

NIM. 01011482023014

MOTO DAN PERSEMBAHAN

“Abaikan rasa sakit itu, atau jika tidak kamu tidak akan pernah merasa bahagia”

-Ali Bin Abi Thalib

SKRIPSI INI SAYA PERSEMBAHKAN KEPADA:

- Universitas Sriwijaya
- Orang Tua tercinta
- Fakultas Ekonomi
- Para Dosen FE Unsri
- Orang-orang terdekat yang selalu mendukung saya
- Teman-teman seperjuangan

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Dr. H. Mohamad Rabain Muara Enim”**.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Selama penyusunan skripsi ini penulis tidak luput dari berbagai kendala dan kesalahan, namun demikian dapat diatasi berkat kerja keras, bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk kemajuan penelitian dan pendidikan di masa yang akan datang.

Palembang, 03 Agustus 2023
Penulis,



Ayu Meiliza
NIM. 01011482023014

UCAPAN TERIMAKASIH

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dan bimbingan sekaligus motivasi dari banyak pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah S.W.T yang telah memberikan karunia dan nikmat-Nya serta petunjuk, dan kekuatan yang diberikan selama perjalanan ini sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Tiada daya dan upaya kecuali dengan pertolongan Allah S.W.T.
2. Orangtua tercinta, papa Artan dan mama Nurilah yang telah menjadi orang tua terhebat dan selalu memberikan dukungan, cinta, dan motivasi dalam setiap langkahku. Kalian adalah sumber kekuatanku.
3. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si. dan ibu Parama Santati, S.E., M. Kom, selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Terima kasih atas bimbingan, arahan, dan pengetahuan yang tak ternilai harganya. Tanpa bantuan ibu, skripsi ini tidak akan terwujud.
4. Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, M.S.C.E, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
5. Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

7. Lina Dameria Siregar, S.E., M.M, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E, M.M, selaku Dosen Pembimbing Akademik selama masa perkuliahan.
9. Ibu Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M, selaku Dosen Penguji pada Ujian Seminar Proposal dan Ujian Komprehensif yang telah memberikan masukan, kritik dan saran untuk kesempurnaan karya tulis ini.
10. Seluruh Dosen dan Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya khususnya jurusan manajemen yang sangat berjasa dalam membentuk pemahaman dan pola pikir saya selama menjalani masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
11. Seluruh Staf Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terkhusus Kak Rahmadi dan Kak Helmi yang telah banyak membantu selama masa perkuliahan ini.
12. Pimpinan, Staf dan seluruh perawat RSUD Dr. H. Mohamad Rabain Muara Enim yang telah membantu banyak dalam proses pengambilan data dan telah bersedia menjadi responden penelitian.
13. Orang-orang terdekatku yang selalu ada di sampingku dan selalu memberikan semangat, motivasi, dan dukungan tanpa batas kepadaku.

Akhir kata, saya berharap Allah S.W.T membalas segala kebaikan pihak yang telah memberikan peran andil dalam mewujudkan skripsi ini yang mungkin belum bisa saya sebutkan satu persatu. Saya berharap skripsi ini, dengan kekurangan yang meliputinya dapat memberikan manfaat bagi yang membacanya.

Penulis



Ayu Meiliza

NIM.01011482023014

ABSTRAK

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PERAWAT DI RSUD DR. H. MOHAMAD RABAIN
MUARA ENIM**

Oleh:
Ayu Meiliza; Zunaidah; Parama Santati

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris dan menganalisis pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. H. Mohamad Rabain Muara Enim. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat PNS berjumlah 261 perawat dengan sampel berjumlah 73 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Data diolah menggunakan program *Statistical for Product and Service Solution* (SPSS) versi 25. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. H. Mohamad Rabain Muara Enim.

Kata Kunci: Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja.

Pembimbing I



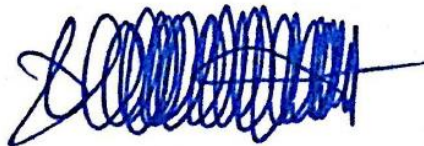
Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.
NIP. 196610221992032002

Pembimbing II



Parama Santati, S.E., M. Kom.
NIP. 196312031989122001

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

ABSTRACT

ASLI
JURUFAN MANAJEMEN 16/6/2024
FAKULTAS EKONOMI MUARA ENIM

**THE EFFECT OF WORK STRESS AND WORK MOTIVATION ON
NURSE PERFORMANCE AT DR. H. MOHAMAD
RABAIN MUARA ENIM**

By:
Ayu Meiliza; Zunaidah; Parama Santati

This study aims to obtain empirical evidence and analyze the effect of work stress and work motivation on the performance of nurses at RSUD Dr. H. Mohamad Rabain Muara Enim. The population in this study were all civil servant nurses totaling 261 nurses with a sample of 73 respondents. The data collection technique used in this study was a questionnaire. The data were processed using the Statistical for Product and Service Solution (SPSS) version 25 program. The results of the analysis showed that work stress had a negative and significant effect on nurse performance. Work motivation has a positive and significant effect on the performance of nurses at RSUD Dr. H. Mohamad Rabain Muara Enim.

Keywords: Work Stress, Work Motivation, Performance.

Advisor I



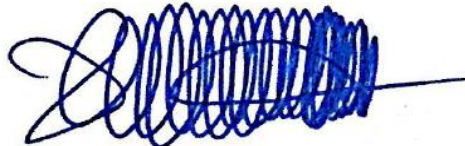
Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.
NIP. 196610221992032002

Advisor II



Parama Santati, S.E., M. Kom.
NIP. 196312031989122001

The Head of Management Department



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami Dosen Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi mahasiswa :

Nama : Ayu Meiliza
NIM : 01011482023014
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang kajian/konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSUD DR. H. MOHAMAD RABAIN MUARA ENIM

Telah kami periksa cara penulisan *grammar* maupun susunan *tenses* dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing I



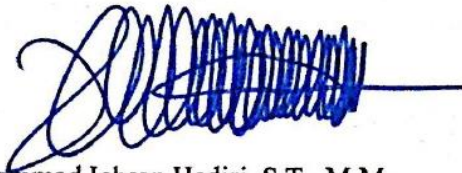
Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.
NIP. 196610221992032002

Pembimbing II



Parama Santati, S.E., M. Kom.
NIP. 196312031989122001

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadiri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Ayu Meiliza

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/Tanggal Lahir : Muara Enim, 12 November 1999

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat Rumah : Jl. Batujajar KM7 - Perumahan Griya Duta Mas Cluster
Akasia Blok A6 27

Alamat Email : ayumeliza12@gmail.com

No. HP : 081369431913

Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SDN 18 Muara Enim

SLTP : SMPN 1 Muara Enim

SLTA : SMAN 1 Unggulan Muara Enim

Perguruan Tinggi : Universitas Sriwijaya



DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMAKASIH	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	xii
RIWAYAT HIDUP	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Teori Atribusi (<i>Attribution Theory</i>)	9
2.1.2 Perawat	10
2.1.3 Stres Kerja	12
2.1.4 Motivasi Kerja	15
2.1.5 Kinerja	18
2.2 Hubungan Stres Kerja dan Kinerja	25
2.3 Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja	26
2.4 Penelitian Terdahulu	26

	Halaman
2.5 Kerangka Konseptual.....	34
2.6 Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	36
3.2 Rancangan Penelitian.....	36
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	37
3.3.1 Jenis Data.....	37
3.3.2 Sumber Data	37
3.4 Populasi dan Sampel.....	38
3.4.1 Populasi	38
3.4.2 Sampel	38
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.5.1 Observasi	40
3.5.2 Kuesioner (Angket)	40
3.6 Uji Instrumen	41
3.6.1 Uji Validitas	41
3.6.2 Uji Reliabilitas	41
3.6.3 MSI (<i>Method of Successive Interval</i>).....	41
3.7 Uji Asumsi Klasik	42
3.7.1 Uji Normalitas.....	42
3.7.2 Uji Multikolinearitas	42
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas	42
3.8 Teknik Analisis Data	43
3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda	43
3.8.2 Uji F	44
3.8.3 Uji t.....	44
3.8.4 Koefisien Determinan (R^2)	44
3.9 Definisi Operasional Variabel.....	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	50
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	50

	Halaman
4.1.1 Profil RSUD Dr. H. Mohamad Rabain	50
4.1.2 Visi dan Misi RSUD Dr. H. Mohamad Rabain	50
4.1.3 Struktur Organisasi RSUD Dr. H. Mohamad Rabain	51
4.2 Hasil Penelitian	52
4.2.1 Deskripsi Profil Responden	52
4.2.2. Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	55
4.3 Hasil Uji Instrumen	72
4.3.1 Uji Validitas	72
4.3.2 Uji Reliabilitas	75
4.3.3 MSI (<i>Method of Successive Interval</i>)	76
4.3.4 Uji Asumsi Klasik	76
4.3.5 Hasil Uji Statistik	78
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	84
4.4.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Dr. H. Mohamad Rabain Muara Enim	84
4.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Dr. H. Mohamad Rabain Muara Enim	86
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	90
5.1 Kesimpulan	90
5.2 Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN	96

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Rekapitulasi Jumlah Pasien Rawat Jalan, IGD, dan Rawat Inap tahun 2017-2021	4
Tabel 1.2 Rasio Pasien dan Perawat di RSUD Dr. H. Mohamad Rabain Muara Enim tahun 2017-2021	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 3.1 Rincian sampel perbagian/unit	39
Tabel 3.2 Skala Pengukuran.....	40
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	45
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Usia Responden	52
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	53
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Pendidikan Responden	53
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Responden.....	54
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Status Responden	55
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Stres Kerja (X_1)	55
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_2).....	61
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (X_3)	67
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja, Motivasi kerja dan Kinerja Perawat.....	73
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	75
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	76
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas	77
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	78
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	79
Tabel 4.15 Hasil Analisis Koefisien Korelasi	80
Tabel 4.16 Tabel Koefisien Korelasi atau Nilai r	81

	Halaman
Tabel 4.17 Hasil Analisis Koefisien Determinan (R^2).....	81
Tabel 4.18 Hasil Uji F.....	82
Tabel 4.19 Hasil Uji Hipotesis (Uji t).....	83

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kurva U Terbalik.....	15
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual.....	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	51

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner.....	96
Lampiran 2. Tabulasi Kuesioner	101
Lampiran 3. MSI.....	104
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas & Uji Reliabilitas	117
Lampiran 5. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	120
Lampiran 6. Hasil Uji Signifikan	121

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan organisasi pelayanan jasa saat ini sangat pesat terutama di bidang pelayanan kesehatan. Salah satu organisasi pelayanan kesehatan yaitu rumah sakit. Rumah sakit merupakan institusi yang memberikan pelayanan di bidang kesehatan dengan meningkatkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya bagi masyarakat. Menurut Permenkes No 30 Tahun 2019 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit, Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit harus memenuhi persyaratan lokasi, bangunan, prasarana, kefarmasian, peralatan terutama sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting dalam suatu instansi/perusahaan karena sumber daya manusia memegang peranan utama dalam menggerakkan suatu sistem pada instansi/perusahaan dan juga menentukan maju mundurnya serta untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut (Amellia, 2022). Penyelenggaraan pelayanan kesehatan dalam suatu instansi rumah sakit dipengaruhi oleh SDM yaitu salah satunya perawat.

Perawat merupakan salah satu pemberi layanan kesehatan. Pengertian perawat menurut Permenkes No 26 Tahun 2019 Tentang Keperawatan adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi Keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan

perundang-undangan. Di rumah sakit, perawat memainkan peran penting karena mereka lebih sering berinteraksi dengan pasien secara langsung. Rumah sakit telah memberikan banyak tugas dan kewajiban kepada perawat, dan perawat harus memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk memahami kebutuhan pasiennya (Harefa, 2019).

Menurut Premenkes No 26 Tahun 2019 Tentang Keperawatan menyepakati tugas perawat berdasarkan fungsi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan sebagai berikut yaitu mengkaji kebutuhan pasien, merencanakan tindakan keperawatan, melaksanakan tindakan keperawatan, mengevaluasi hasil tindakan keperawatan, melakukan rujukan, melakukan penatalaksanaan pemberian obat kepada pasien sesuai dengan resep tenaga medis atau obat bebas dan obat bebas terbatas. Di sisi lain, tugas yang banyak dan besarnya tanggung jawab seorang perawat yang sering memicu terjadinya stres selama bekerja (Laksana & Mayasari, 2021).

Menurut Mangkunegara (2017) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Selain itu menurut definisi *World Health Organization* (2019) stres pekerjaan adalah tanggapan yang dimiliki ketika dihadapkan dengan tuntutan dan tekanan kerja yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan seseorang dalam mengatasinya. Menurut hasil survei Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) tahun 2020 menyatakan 55% perawat yang bekerja mengalami stres kerja dan merasa sering pusing, kelelahan, mudah cemas, kurang istirahat serta upah rendah. Selain itu, salah satu hal yang

dapat memengaruhi terjadinya kecenderungan stres kerja yang dialami perawat adalah motivasi kerja.

Setiap manusia memiliki alasan khusus ingin terlibat dalam aktivitas atau jenis pekerjaan tertentu. Mengapa satu orang bekerja lebih keras sementara yang lain bekerja biasanya sangat bergantung pada motivasi yang mendasari orang tersebut. Menurut Donsu (2017) motivasi berasal dari kata motif yang berarti dorongan atau alasan. Kekuatan pendorong atau energi batin yang mendorong seseorang untuk bertindak atau mencapai sesuatu disebut motivasi (Sugiyono, 2018). Salah satu aspek yang menentukan kinerja seseorang adalah tingkat motivasi kerjanya. Seberapa besar motivasi yang diberikan menentukan seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja seseorang. (Uno, 2016).

Menurut Sinambela (2019), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh seorang individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi, sesuai dengan hak dan kewajibannya masing-masing, dalam batas-batas pencapaian tujuan organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan standar moral dan etika. Menurut Robbins (2017) kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Stres kerja dan motivasi kerja merupakan faktor yang sangat memengaruhi kinerja. Stres kerja adalah suatu tekanan yang tidak dapat ditoleransi oleh individu baik yang bersumber dari dirinya sendiri maupun dari luar dirinya. Salah satu hal yang dapat memengaruhi terjadinya kecenderungan stres kerja yang dialami perawat adalah motivasi kerja. Untuk mendorong terjadinya stres kerja yang dapat

mengganggu kinerja perawat, perawat perlu dimotivasi dalam bekerja. Dalam rangka memenuhi tujuan rumah sakit untuk meningkatkan standar pelayanan rumah sakit, motivasi kerja perawat yang tinggi sangat membantu dalam meningkatkan kinerjanya dalam merawat pasien. (Badi'ah, 2009).

RSUD Dr. H. Mohamad Rabain merupakan rumah sakit daerah milik pemerintah Kabupaten Muara Enim yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan untuk semua lapisan masyarakat. Rumah sakit ini melayani pasien BPJS dan Umum dan berlokasi di Jalan Sultan Mahmud Badaruddin II No. 48 Air Lintang, Ps. II Muara Enim. Perawat bekerja selama 24 jam melayani pasien oleh karena itu, RSUD Dr. H. Mohamad Rabain Muara Enim memiliki peraturan yang telah dibuat tentang pembagian shift kerja para perawat yang diatur dalam Kepmenakertrans No. Kep-233/Men/2003 Tahun 2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang di jalankan secara terus menerus yaitu masing-masingnya adalah 8 jam perhari.

Berikut data jumlah pasien di RSUD Dr. H. Mohamad Rabain Muara Enim dapat di lihat di Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Rekapitulasi Jumlah Pasien Rawat Jalan, IGD, dan Rawat Inap tahun 2017-2021 (Orang)

Uraian	2017	2018	2019	2020	2021
Rawat Jalan	78.611	94.353	97.896	60.008	64.344
IGD	23.375	22.283	23.909	13.962	13.816
Rawat Inap	17.712	78.813	20.357	11.138	11.285

Sumber: RSUD Dr. H. Mohamad Rabain Muara Enim 2017-2021

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat di lihat bahwa jumlah pasien RSUD Dr. H. Mohamad Rabain Muara Enim tahun 2020 jumlah pasien mengalami penurunan sebanyak 60.008 orang dan di tahun 2021 jumlah pasien meningkat lagi sebanyak

64.344. Jumlah pasien IGD juga meningkat pada tahun 2017-2019, sedangkan untuk tahun 2020-2021 jumlah pasien IGD mengalami penurunan. Untuk jumlah pasien rawat inap tahun 2018 melonjak tinggi dari lima tahun terakhir.

Berikut data jumlah pasien dan jumlah perawat di tahun 2017-2021 secara menyeluruh:

Tabel 1.2 Rasio Pasien dan Perawat di RSUD Dr. H. Mohamad Rabain Muara Enim tahun 2017-2021 (Orang)

Tahun	Jumlah Pasien	Jumlah Perawat	Rasio
2017	119.698	320	1 : 374
2018	195.449	370	1 : 528
2019	142.162	346	1 : 411
2020	85.896	347	1 : 247
2021	89.445	347	1 : 278
Total	632.650		

Sumber: RSUD Dr. H. Mohamad Rabain Muara Enim 2017-2021

Berdasarkan Tabel 1.2, total jumlah pasien RSUD Dr. H. Mohamad Rabain Muara Enim tahun 2017-2021 sebanyak 632.650 orang pasien dengan jumlah kunjungan pasien terbanyak pada tahun 2018 yaitu sekitar 195.449 orang pasien yang ditangani sebanyak 370 perawat, yang artinya 1 perawat telah menangani sekitar 528 pasien dalam setahun. Pada tahun 2019 perawat berkurang sebanyak 24 orang yang mengakibatkan kekurangan tenaga kerja perawat.

Berkurangnya tenaga kerja perawat serta banyaknya tugas-tugas yang harus dikerjakan mengakibatkan perawat harus bekerja sangat keras dalam melaksanakan tugasnya. Belum lagi, tuntutan dan tekanan baik dari dalam maupun dari luar yang dapat menimbulkan stres bagi perawat akan mengalami sakit fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja secara optimal sehingga dapat memengaruhi kinerja perawat dalam melaksanakan tugasnya dan juga dapat mengurangi kinerja dalam

melayani pasien. Serta dari hasil wawancara langsung ke beberapa pasien menyatakan bahwa banyak pasien yang mengeluh dan kurang mendapatkan pelayanan yang baik dari perawat.

Selain stres, faktor yang memengaruhi kinerja perawat adalah motivasi kerja. Dari hasil observasi dan wawancara langsung ke beberapa perawat yang dilakukan pada tanggal 17 Juni 2022 terdapat beberapa perawat yang menyatakan masih kurangnya motivasi kerja. Kurangnya motivasi terlihat dari perawat yang sering datang terlambat dan rendahnya penghargaan bagi perawat meskipun mereka bekerja melebihi jam kerja.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, masih terdapat penelitian yang berpengaruh dan ada yang tidak berpengaruh seperti pada penelitian Tae et al (2021) dan Amellia (2022) menyatakan bahwa stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Anggitasari et al (2019) menyatakan stres kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Dari uraian di atas, maka penulis melakukan penelitian ini dengan tujuan agar mengetahui seberapa besar pengaruh yang terdapat dalam variabel stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. H. Mohamad Rabain Muara Enim. Berdasarkan hal tersebut, penulis akan melakukan penelitian yang lebih spesifik dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Dr. H. Mohamad Rabain Muara Enim”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat ditarik sebuah rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. H. Mohamad Rabain Muara Enim?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. H. Mohamad Rabain Muara Enim?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. H. Mohamad Rabain Muara Enim.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. H. Mohamad Rabain Muara Enim.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis

1. Memperkuat pemahaman teoritis dari materi perkuliahan yang telah diperoleh di jurusan manajemen sumber daya manusia, sehingga dapat memberikan kontribusi di dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam manajemen sumber daya manusia dengan topik stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat.

Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan untuk RSUD Dr. H. Mohamad Rabain Muara Enim dalam menyikapi tingkat pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafala.
- Agustina, R. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Sentral Telepon Otomat (STO) 1 Centrum Cabang Banjarmasin Makassar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 12 No. 1*, 102-116.
- Amellia, C. (2022). pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada badan pendapatan daerah kota malang). *fakultas ekonomi dan bisnis universitas brawijaya*, 1-14.
- Anggitasari, N., Budiman, & Rosnawati. (2019). Hubungan Stres Kerja dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Antapura Palu. *Fakultas Ekonomi Masyarakat, Universitas Palu*, 147-156.
- Aprilia, F. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *KOM Fekon, Vol. 4 No. 1*, 87-100.
- Ariansy, N. I., & Kurnia, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris PT.Telkom Magelang). *Borobudur Management Review, Vol. 2, No. 1*, 18.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman, Vol. 6, No. 2 p-ISSN 2355-1488, e- ISSN 2615-2932*, 42-50.
- Aulia, M., & Komara, E. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kelelahan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *MDP Student Conference (MSC)*, 134-141.
- Badi'ah, A., Mendri, N. K., Ratna, W., SriHendarsih, Sutrisno, Lena, I. A., & Rosyidah. (2009). Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Panembahan Senopati Bentul Tahun 2008. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 74-82.
- Bagiada, P. S., & Netra, G. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Burnout dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSD Mangusada Kabupaten Badug. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* , 493-523.
- Bangun. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Daniel, C. O. (2019). Effects of job stress on employee's performance. *Journal of Business, Management and Social Research*, 375-382.
- Donsu, J. D. (2017). *Psikologi Keperawatan*. yogyakarta: Pustaka Baru Press.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N. (2006). *ekonometrika dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Harefa, E. I. (2019). Pelaksanaan Tugas dan Tanggung Jawab Perawat Dalam Menerapkan Keselamatan Pasien Di Rumah Sakit. 1-6.
- Heider, F. (1958). *The Psychology of Interpersonal Relations*. New York: Wiley.
- Idrus, I., & Risdah. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Volume 4, Nomor 1*, 115-123.
- Insan, M. Y., & Damrus. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Keperawatan pada Rumah Sakit Umum Wulan Windy. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen Vol 4 No 1*, 91-103.
- Jufrizen. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat (Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan). *Jurnal Riset Sains Manajemen. Vol.1, No.1.*, 29.
- Kumar, J. (2021). The Effect of Work Involvement and Work Stress on Employee Performance: A Case Study of Forged Wheel Plant, India. *International Journal of Application of Innovation in Engineering & Manajemen*, 1-5.
- Laksana, I., & Mayasari, N. (2021). pengaruh kompetensi dan stres kerja terhadap kinerja perawat di rumah sakit jiwa provinsi bali . *jurnal manajemen, vol 7 no 2*, 192-200.
- Lantara, D., & Nusran, M. (2019). *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Latiho, R. S. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan, Motivasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Paramedis Keperawatan di RSUD Kabupaten Morowali. *E Jurnal Katalogis Volume 4 Nomor 8*, 62-72.
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 6, No. 2*, 41-49.
- Muhbar, F., & Rochmawati, D. H. (2017). Hubungan Antara Tingkat Stress Dengan Beban Kerja Guru Di Sekolah Luar Biasa. *Jurnal Keperawatan Volume 5, No 2*, 82-86.

- Murti, C. D., & Utami, E. R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Self Efficacy dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kredit Desa (BKD). *Reviu Akuntansi dan Bisnis Indonesia, Vol. 5 No. 2*, 199.
- Ningsih, F. A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. POS INDONESIA (Studi Kasus Pada Delivery Center Surabaya). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 10 Nomor 5*, 1-21.
- Noviansyah, & Zunaidah. (2011). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.9 No.18*, 44-58.
- Pengaruh Stres Kerja, Burnout dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSD Mangusada Kabupaten Badung. (2019). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 8.5*, 493-523.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour Seventeenth Edition*. In Pearson Education Limited.
- Salawangi, G. E. (2018). hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap rsud liun kendage tahunan kabupaten sangihe. *Jurnal KESMAS, Vol. 7 No. 5*, 1-9.
- Sedarmayanti, & Hidayat, S. (2011). *Metodologi Penelitian*. Bandung : Mandar Maju.
- Sinambela, P. I. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks Vol. 5 No. 1*, 78-88.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syatoto, Prasetyani, & Chasanah. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kartawan PT. Alien Design Consultant di Cilandak . *Vol. 1 No. 1*, 97-106.
- Tae, F. S., Yuliari, K., Putra, Y., & Kristianti, D. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Administrasi di PT. Surya Sawit Sejati Kalimantan Tengah. *Jurnal Riset Bisnis dan Ekonomi Volume 2 Nomor 2*, 25-42.
- Tedi, N., Arifin, S., & Gustini, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap PMN RS Mata Cicendo. *Jurnal Health Sains Vol. 2 No. 10*, 1334-1337.

- Tou, F., Sumarni, & Putri, I. R. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Hemodialisa RSUD Panembahan Senopati Bantul di Masa Covid-19 Tahun 2021. *Indonesia Journal of Hospital Administration Vol. 4 No. 2*, 63-68.
- Uno, H. B. (2016). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wollah, M. O., Rompas, S., & Kallo, V. (2017). Hubungan Antara Stres Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat dan Inensive Care Unit RSU Pancaran Kasih GMIM Manado. *Jurnal Keperawatan 5 (2)*.
- Yulianti, Y., Perizade, B., & Zunaidah. (2022). Analysis Of The Effect Of Work Stress And Work Environment On Employee Performance (Case Study In PT Indofood Cbp Sukses Makmur, Tbk Plant Tanjung Api-Api Palembang). *journal of research and community service Volume 3, Number 13*.
- Zunaidah, & Hadjri, M. I. (2019). *Pengembangan SDM dan Penilaian Kinerja*. Palembang: UPT. Penerbit dan Percetakan.
- Zunaidah, Nengyanti, & Hadjri, M. I. (2019). Work Stress, Job Satisfaction, And Turnover Intention: Case Study On Regional Development Banks In Southern Sumatera. *International Journal of Scientific & Technology Research Volume 8, Issue 07*, 583-586.