

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Karyawan mempunyai peran penting dalam suatu perusahaan karena berfungsi sebagai penggerak dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Karyawan dapat berperan sebagai perencana, pelaksana, dan dapat juga berperan sebagai pengendali yang selalu berperan aktif dalam mencapai tujuan dalam suatu organisasi ataupun industri. Karyawan merupakan salah satu penunjang tercapainya tujuan organisasi namun karyawan juga memiliki perasaan, pikiran, dan memiliki keinginan yang dapat berpengaruh pada sikap dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sikap tersebut yang kemudian akan menentukan prestasi kerja dan dedikasi sebagai bukti kecintaannya terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Stres yang berlebihan bila didukung dengan rendahnya motivasi maka akan mengakibatkan ketidakpuasan dalam bekerja. Bentuk ketidakpuasan karyawan menurut Robbins dan Judge, (2008), antara lain; keluar (*exit*) untuk meninggalkan organisasi, termasuk mengundurkan diri, menyarankan adanya perbaikan, berdiskusi tentang permasalahan dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja, kesetiaan (*loyalty*), yaitu secara pasif tetapi optimistis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal yang benar, dan pengabaian (*neglect*), yaitu secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus-menerus, menurunnya kinerja karyawan, dan

meningkatnya tingkat kesalahan

Salah satu profesi yang memegang peranan penting dalam kelangsungan pelayanan kesehatan di rumah sakit adalah perawat. Perawat selalu melakukan usaha dalam menjaga kualitas profesionalisme sebagai perawat. Perawat yang bermotivasi tinggi akan mempunyai mutu pelana yang baik dalam rumah sakit. Sebagaimana tugas pokok perawat ialah merawat pasien dalam proses penyembuhan. Perawat merupakan salah satu jenis pekerjaan yang bersifat dinamis, sehingga memerlukan memiliki kondisi tubuh prima untuk melakukan segala aktivitasnya. Bila kondisi tubuh perawat kurang baik maka akan mengakibatkan perawat tersebut mudah patah semangat yang disebabkan oleh kelelahan fisik dan kelelahan emosional selama bekerja.

Stres kerja yang dialami seorang perawat bisa berasal dari berbagai aspek, salah satunya dari shift kerja. Karena perawat yang mendapat shift kerja pada pagi dan siang akan mengalami kelelahan yang berbeda dengan perawat yang mendapat shift kerja pada malam hari. Karyawan yang bekerja pada periode shift kerja pagi dan sore tidak mengalami stres berarti karena mereka dapat istirahat sesuai dengan irama biologis tubuh. Mereka dapat istirahat manakala tubuh membutuhkan waktu untuk istirahat. Tetapi karyawan yang bekerja pada shift kerja malam hari berhadapan dengan kondisi yang bertentangan dengan irama biologis tubuh. Mereka terpaksa tidak dapat istirahat yang berakibat pada kelelahan fisik mereka. Mereka akan mendapatkan kesulitan menghadapinya karena kondisi mereka yang sangat lelah (Marif, 2013 dalam Widyasari, 2010). Kerja shift malam lebih tinggi tingkat stresnya dibandingkan dengan shift pagi dan shift siang (Marchelia, 2014).

Stres kerja yang dialami karyawan terkadang dapat membantu atau dapat berperan fungsional namun pada sisi lain stres kerja juga dapat berperan sebagai disfungsi atau merusak prestasi kerja (Handoko, 2008). Dengan demikian stres kerja akan berpotensi mengganggu sebagai situasi kerja tergantung tingkat stres yang dirasakan. Apabila stres yang dirasakan terlalu besar akan berakibat pada penurunan prestasi kerja karena terjadinya stres yang dirasakan karyawan dapat mengganggu pelaksanaan proses pekerjaan. Karyawan yang tidak mampu mengendalikan akan membuat mereka menjadi tidak mampu dalam menentukan keputusan-keputusan dan perilaku karyawan menjadi tidak teratur sehingga prestasi kerja menjadi nol, karena terkadang stres dapat membuat karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, merasa putus asa, dan memilih keluar dari pekerjaan, dan mungkin diberhentikan.

Karyawan tersebut akan merasakan kantuk yang berat, sakit kepala, badan lemah karena nafsu makan berkurang. Di samping itu, karyawan juga akan mengalami kesulitan berpikir, sulit berkonsentrasi, tidak tekun dalam bekerja, dan kurang percaya diri. Karyawan tersebut akan mengalami depresi dan kehilangan inisiatif. Kelelahan ini disebut juga kelelahan klinis. Kelelahan kerja adalah aneka keadaan yang disertai penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja, yang dapat disebabkan oleh kelelahan yang sumber utamanya adalah mata (kelelahan visual), kelelahan fisik umum, kelelahan syaraf, kelelahan oleh lingkungan yang monoton, dan kelelahan oleh lingkungan kronis terus-menerus sebagai faktor secara menetap (Widyasari, 2010). Depresi atau tingkat stres kerja akan makin meningkat bila hubungan karyawan tersebut dengan atasannya bermasalah (Widyasari, 2010).

Stres kerja dapat dipandang sebagai keadaan yang negatif akan tetapi pada

kondisi tertentu dapat membuat karyawan lebih terpacu dalam bekerja karena munculnya stres kerja yang ditimbulkan dari atasan ataupun persaingan dalam lingkungan kerja. Keadaan stres yang demikian dapat membuat karyawan menciptakan gagasan inovatif dalam penyelesaian masalah dan pekerjaan sehingga stres kerja menjadi suatu hal yang konstruktif. Sebagai contoh bila seseorang memiliki target tertentu dalam bekerja hal tersebut mengharuskan mereka untuk lebih bertenaga sehingga berakibat stres yang membuat target pekerjaan dan kinerja kerja tercapai, dan sehingga stres kerja menurun. Namun apabila target terlalu tinggi sehingga memerlukan usaha lebih dalam menyelesaikannya, maka akan berakibat stres yang berlebih sehingga berdampak buruk pada penurunan kinerja.

Dengan memperhatikan dampak yang diakibatkan dari stres baik yang bersifat positif ataupun negatif pada pencapaian kinerja karyawan maka stres kerja perlu mendapatkan perhatian lebih dalam dunia kerja. Berkurangnya beban pekerjaan juga akan membuat beban kerja karyawan berkurang sehingga menurunkan stres kerja. Kinerja karyawan akan menurun karena adanya beban berlebih dalam pekerjaan mereka akan tetapi bila dikendalikan sampai dengan tingkat stres optimal akan membuat karyawan akan lebih produktif sehingga kinerja yang dicapai optimal.

Saat ini RSISA Semarang mempunyai manajemen rumah sakit modern yang akan menguntungkan rumah sakit dalam hal efektifitas dan efisiensi. Tak jarang tuntutan sisi efektifitas dan efisiensi informasi pasien membuat perawat yang terlibat di dalamnya mengalami stres kerja. Pada saat mendesak dalam urusan kesehatan umumnya memerlukan informasi kesehatan yang tepat, cepat

dan terkemuka serta dikelola dengan berbasis komputer yang sangat dibutuhkan sebagai bahan dalam pengambilan proses perencanaan, pelaksanaan, pemantauan/evaluasi serta untuk pengambilan keputusan terhadap program pelayanan kesehatan yang akan dilaksanakan.

Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan bagi pekerja yang telah berkontribusi untuk mewujudkan tujuan mereka, melalui kegiatan yang disebut kerja (Nawawi, 2001). Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan oleh karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, finansial dan non-finansial yang adil bagi karyawan atas kontribusinya dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi diperlukan oleh setiap perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Bentuk-bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus dan komisi. Adapun kompensasi non-finansial termasuk pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja dan lingkungan kerja yang mendukung (Bagus, 2009).

Pemberian kompensasi yang sama untuk karyawan dengan pekerjaan yang sama tidak selalu menghasilkan kinerja yang sama pula. Hal itu disebabkan karena setiap karyawan memiliki motivasi yang berbeda-beda di dalam melaksanakan pekerjaannya. Setiap karyawan memiliki kebutuhan dan tujuan yang berbeda-beda. Kebutuhan dan tujuan tersebut akan mendorong karyawan untuk mengharapkan jenis kompensasi yang berbeda-beda pula. Penting bagi perusahaan untuk mengetahui apa yang dibutuhkan dan diinginkan oleh karyawannya. Dengan mengetahui kebutuhan yang sesuai, maka perusahaan dapat memberikan jenis kompensasi yang tepat dan mampu meningkatkan motivasi karyawan.

Bukan hanya faktor kompensasi yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, tetapi perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal, antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif bagi lingkungan kerja. Setiap karyawan belum tentu mau memobilisasi kinerja kerja yang ia miliki secara optimal, sehingga masih ada kebutuhan untuk mendorong seseorang menggunakan segala potensinya untuk bekerja. Kekuatan pendorong disebut motivasi.

Orang-orang biasanya termotivasi atau terdorong untuk bekerja pada suatu jabatan tertentu yang mereka rasa akan memperoleh imbalan (Dessler, 2007). Hal ini dinamakan hukum motivasi. Berdasarkan hukum motivasi kerja itu maka untuk memotivasi kerja seorang pegawai diperlukan dua syarat mutlak yaitu kemampuan kerja dan kemauan kerja. Motivasi menurut Marihot (2002) diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Pemahaman terhadap motivasi karyawan akan sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan, yaitu produktivitas dan efisien.

Terpenuhinya kompensasi dan pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Menurut Marihot (2002) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya di organisasi. Kinerja karyawan

merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya.

Oleh karena itu, penelitian ini ditujukan untuk menganalisis bagaimana *Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat (Studi Empirik di RSISA Semarang)*.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan teori dari beberapa studi empirik menunjukkan hasil berbeda-beda tentang hubungan dari beberapa variabel yang diteliti. Untuk itu diperlukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh stres kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja kerja. Berdasarkan *Research gap* dan *fenomena gap* di atas, maka pertanyaan perumusan masalah dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat RSISA Semarang?
2. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat RSISA Semarang?
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat RSISA Semarang?
4. Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja perawat RSISA Semarang?
5. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja perawat RSISA Semarang?

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja kerja perawat RSISA Semarang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat RSISA Semarang.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat RSISA Semarang.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja perawat RSISA Semarang.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja perawat RSISA Semarang.

1.3.2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi RSISA Semarang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran bagi Rumah Sakit dan bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan dengan memperhatikan motivasi, tingkat stres, serta kinerja karyawan terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberi informasi tentang pengaruh stres serta motivasi karyawan dalam perusahaan serta mencari

solusi untuk menurunkan stres kerja karyawan serta meningkatkan motivasi kerja dalam mencapai kinerja yang optimal.

2. Bagi pihak lain:

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan ilmu pengetahuan dan pemikiran bagi penelitian selanjutnya dengan kasus yang sama