

**Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Motivasi  
terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Jiwa  
Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk  
menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada  
Program Sarjana Fakultas Ekonomi  
Universitas Diponegoro

Disusun oleh:  
**Fahreza Ilham Andriansyah**  
**NIM. 12010113140219**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS DIPONEGORO**

**SEMARANG**

**2017**

## **PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Penyusun : Fahreza Ilham Andriansyah

Nomor Induk Mahasiswa : 120101130140219

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA,  
STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA PERAWAT RAWAT INAP RSJ  
AMINO GONDOHUTOMO PROVINSI JAWA  
TENGAH**

Dosen Pembimbing : Dr. Suharnomo. S.E., M.Si

Semarang, 10 Desember 2017  
Dosen Pembimbing

(Dr. Soeharnomo. S.E., M.Si)

## PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Fahreza Ilham Andriansyah

Nomor Induk Mahasiswa : 120101130140219

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Judul Skripsi : **Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Pada Rumah Sakit Jiwa Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal

1. Dr. Suharnomo. S.E., M.Si (.....)
2. Dr. Hj. Intan Ratnawati. S.E, M.Si (.....)
3. Dr. Fuad Mas'ud, MIR. (.....)

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Fahre

za Ilham Andriansyah, Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul; “Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Pada Rumah Sakit Jiwa Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah”, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima

Semarang, 10 Desember 2017

Yang membuat pernyataan,

Fahreza Ilham Andriansyah

NIM 12010113140219

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya ”

QS. Al-Baqarah 283

*“You can do anything but not everything”*

*David Allen*

“Dalam kondisi apapun, dimanapun, kapanpun tetaplah berfikir tenang, Janganlah sampai keadaan mengalahkan dirimu”

Fahreza Ilham Andriansyah

**SKRIPSI INI SAYA PERSEMBAHKAN UNTUK  
KEDUA ORANG TUAKU TERCINTA PARJI DAN  
SUGIYARTI YANG TIADA HENTINYA  
MENDOAKAN KESUKSESAN SAYA**

## ***ABSTRACT***

*A company must be able to well-manage its human resource for human resources is one of the important factors in the realization of good performance for the succes of a company. The things that must be considered in order to produce a good performance are the workload, job stress and motivation. This study intends to explore the influence of workload, job stress and motivation on performance.*

*This research was done to the nurses of Amino Gondohutomo Hospital, Province of Central Java with 69 respondents as the population sample. The methods of collecting data are questionnaires, interviews and literature study. This research uses the simple regression analysis.*

*The results of this study are: 1) Workload has negative effects on the job performance, 2) Job stress also has negative effects on the job performance and 3) Motivation has significant positive effects on the job performance.*

*Keywords: Workload, Job Stress, Motivation, Job Performance*

## **ABSTRAK**

Sebuah perusahaan haruslah dapat mengelola sumber daya manusia nya dengan baik, karena sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting dalam terwujudnya kinerja yang baik demi keberhasilan suatu perusahaan. Hal yang harus diperhatikan agar kinerja yang dihasilkan berjalan dengan baik adalah beban kerja, stres kerja, dan motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kinerja.

Penelitian ini dilakukan kepada perawat rawat inap Rumah Sakit Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan sebesar 69 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana.

Hasil dalam penelitian ini adalah: 1) Beban kerja memiliki pengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan, 2) Stres kerja memiliki pengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan, 3) Motivasi memiliki pengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan.

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan hidayah dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Pada Rumah Sakit Jiwa Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah dengan diberikan kelancaran serta kemudahan.

Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat dukungan dari pihak-pihak terkait, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Mama saya yang sangat saya cintai Sugiyarti S.pd yang telah memberikan kasih sayangnya dan cintanya terhadap saya, dengan segala dorongan dan motivasi yang telah beliau berikan serta restu yang sangat amat penting bagi saya pribadi. Sekali lagi saya ucapkan terima kasih yang sebesar besarnya kepada mama saya yang telah melahirkan saya didunia ini dan dapat menyekolahkan saya hingga ke perguruan tinggi negri.
2. Papa saya yang sangat luar biasa Parji yang telah memberikan perhatian dan dukungan baik langsung maupun dengan caranya tersendiri. Terima kasih juga atas bantuan yang telah menafkahi penulis selama 22 tahun dan juga dukungan moril maupun finansial.



3. Bapak Dr. Suharnomo S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Undip dan juga sebagai pembimbing penulis yang sangat sabar dan tabah dalam menghadapi saya. Saya ucapkan terima kasih karena telah memberikan pengarahan hingga masukan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Harjum Muharram S.E., MM selaku Kepala Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
5. Ibu Sri Rahayu Tri Astuti S.E, MM Selaku dosen wali yang telah memberikan waktu dan masukan selama penulis menempuh masa perkuliahan
6. Segenap dosen dan staff Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberikan ilmu dan bantuan selama perkuliahan.
7. Direktur utama, Staff dan Perawat RSJ Amino Gondohutomo yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian dan membantu jalannya kelangsungan penelitian penulis.
8. Adik saya tercinta Anisa Dinda Salsabela yang telah memberikan kasih sayang dan perhatiannya

9. Sahabat saya Theo Matthew Andika yang telah menjadi tempat untuk berkeluh kesah serta memotivasi saya untuk terus maju dan selalu berbuat baik dimanapun saya berada
10. Teman-teman dekat saya Abdullah Yafi, Prasyda Aditya Manggala, Eka Putra Pujiyanto, Afriawan yang telah menemani saya dalam kondisi apapun selama saya menempuh bangku perkuliahan maupun hari-hari saya
11. Teman-teman saya Bramastyo, Yunita, Bimo Wicaksono, Faris Aiman, Cintia, Yudha, Chandra Agil, Ghufron, Ameh, Niken, Sheila, kiwar yang telah membantu dan mengajari saya dalam menyusun skripsi ini.
12. Teman-Teman Organisasi GMNI, BEM, Loenpia Jazz yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk dapat mendapatkan pengalaman yang sangat bermanfaat dalam kehidupan saya.
13. Teman komunitas game Heroes Evolved Raincity Riku, tante pim, roby, ipan, ahonk, genzo dan dhean yang telah memberikan pengalaman baru selagi saya menyusun skripsi ini.
14. Teman-temanku seangkatan manajemen Undip 2013 yang telah memberikan banyak pengalaman yang tidak terlupakan sehingga tidak pernah bosan dalam menjalani perkuliahan

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, sehingga ingin mendapatkan masukan dan saran agar lebih baik. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan

Semarang, 10 Desember 2017

Penulis,

Fahreza Ilham Andriansyah

NIM 12010113140219

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	7
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	7
1.3.2 Kegunaan Penelitian.....	8
1.4 Sistematika Penulisan.....	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Kinerja.....	10
2.1.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	11
2.1.1.2 Penilaian Kinerja.....	12
2.1.2 Beban Kerja.....	13
2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja.....	13
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	14
2.1.3 Stres Kerja.....	15
2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja.....	15
2.1.3.2 Tahapan Stres.....	15
2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	16
2.1.3.4 Indikator Mengukur Stres Kerja.....	17
2.1.4 Motivasi.....	17
2.1.5 Hubungan Antar Variabel.....	18
2.1.5.1 Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja.....	18
2.1.5.2 Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja.....	21
2.1.5.3 Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja.....	22
2.2 Kerangka Pemikiran.....	24
BAB III METODE PENELITIAN.....	25
3.1 Variabel Penelitian.....	25
3.1.1 Definisi Variabel Penelitian.....	25

3.1.2 Definisi Operasional.....	26
3.2 Populasi Dan Sampel .....	27
3.2.1 Populasi.....	27
3.2.2 Sampel.....	28
3.3 Jenis Dan Sumber Data .....	29
3.3.1 Data Primer .....	29
3.3.2 Data Sekunder .....	30
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	30
3.5 Metode Dan Analisis Data .....	31
3.5.1 Analisis Kuantitatif .....	31
3.5.2 Uji Validitas Dan Realibilitas .....	32
3.5.3 Uji Asumsi Klasik .....	32
3.5.3.1 Uji Normalitas .....	32
3.5.3.2 Uji Heteroskedasitas.....	33
3.5.3.3 Uji Multikolinieritas .....	34
3.5.4 Analisis Regresi Berganda .....	34
3.5.5 Uji Hipotesis.....	35
3.5.5.1. Uji Signifikasi Simultan (Uji Statistik F) .....	35
3.5.5.2 Uji Signifikasi Parameter Individual (Uji t Statistik).....	36
3.5.5.3 Uji Koefisien Determinasi.....	37
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>38</b>
4.1 Gambaran Objek Penelitian .....	38

4.1.1 Tugas .....	38
4.1.2 Fungsi.....	38
4.1.3 Susunan Organisasi .....	39
4.1.4 Visi dan Misi .....	40
4.2 Gambaran Umum Responden .....	41
4.2.1 Responden Berdasarkan Usia.....	41
4.2.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	41
4.2.3 Responden Berdasarkan Status Pernikahan .....	42
4.2.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	43
4.2.5 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	44
4.3 Analisis Deskriptif.....	45
4.3.1 Deskripsi Variabel Beban Kerja.....	46
4.3.2 Deskripsi Variabel Stres Kerja .....	47
4.3.3 Deskripsi Variabel Motivasi.....	49
4.3.4 Deskripsi Variabel Kinerja .....	51
4.4 Analisis Data Dan Pembahasan.....	53
4.4.1 Uji Instrumen Penelitian.....	53
4.4.1.1 Uji Validitas Data .....	53
4.4.1.2 Uji Reliabilitas .....	55
4.4.2 Analisis Regresi.....	56
4.4.2.1 Uji Asumsi Klasik .....	56

4.4.2.1.1 Pengujian Normalitas .....	56
4.4.2.1.2 Pengujian Multikolinieritas .....	59
4.4.2.1.3 Pengujian Heteroskedastisitas .....	60
4.4.2.1.4 Uji Regresi Linier Berganda .....	61
4.4.2.2 Pengujian Hipotesis.....	63
4.4.2.2.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F) .....	63
4.4.2.2.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	64
4.4.2.2.3 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t).....	65
4.5 Pembahasan.....	69
BAB V PENUTUP.....	74
5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Keterbatasan .....	74
5.3 Saran .....	75
DAFTAR PUSTAKA .....	77
LAMPIRAN .....	80



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 <i>Resesarch Gap</i> .....	6
Tabel 3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	27
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Usia .....	41
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Status Pernikahan .....	42
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	43
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	44
Tabel 4.6 Persepsi Responden Berdasarkan Variabel Beban kerja .....	46
Tabel 4.7 Persepsi Responden Berdasarkan Variabel Stres kerja .....	48
Tabel 4.8 Persepsi Responden Berdasarkan Variabel Motivasi.....	50
Tabel 4.9 Persepsi Responden Berdasarkan Variabel Kinerja .....	52
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas.....	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Realibilitas .....	55
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Dengan <i>Kolmogrof-Smirnof</i> .....	59
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas .....	60
Tabel 4.14 Hasil Uji Linier Berganda .....	62
Tabel 4.15 Hasil Uji F .....	63
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	64
Tabel 4.17 Hasil Uji T .....	65

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi RSJ Amino Gondohutomo .....	39
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Dengan Grafik Histogram.....	57
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Dengan Normal P-Plot.....	58
Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	61
Gambar 4.5 Uji Pengaruh (X1) Terhadap (Y).....	66
Gambar 4.6 Uji Pengaruh (X2) Terhadap (Y).....	67
Gambar 4.7 Uji Pengaruh (X3) Terhadap (Y).....	69

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A .....	81
Lampiran B.....	87
Lampiran C.....	95
Lampiran D .....	104

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam globalisasi yang semakin maju dan meningkat, sebuah perusahaan ataupun organisasi haruslah mampu dan mengembangkan sumber daya yang ada agar berhasil dalam meraih visi dan misi perusahaan. Sumber daya yang paling penting dalam sebuah perusahaan adalah manusianya itu sendiri. Manusia merupakan faktor utama sebagai penggerak perusahaan karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang ada dibelakangnya. Manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan, maka dari itu dibutuhkan manajemen yang baik dari setiap organisasi maupun perusahaan. Sebuah perusahaan yang tidak mengelola sumber daya manusianya dengan baik, maka tidak akan mudah dalam mencapai tujuan dari perusahaan. Sebuah perusahaan membutuhkan pengelolaan yang baik dalam menjaga dan mengatur sumber daya manusia untuk dapat membantu dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan sangat dipengaruhi juga oleh kinerja dari masing masing individu karyawan ataupun anggotanya.

Setiap organisasi ataupun perusahaan pasti akan selalu meningkatkan kinerja karyawan maupun anggotanya. Wirawan (2009) menjelaskan bahwa kinerja pada dasarnya adalah singkatan dari kinetika energi kerja atau bisa disebut *performance* dalam bahasa Inggris. Kinerja adalah sesuatu yang dihasilkan oleh suatu individu pada hasil pekerjaan yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu.

Kinerja sebenarnya memiliki arti luas bukan hanya sebatas hasil kerja maupun prestasi kerja akan tetapi sebagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja didalam perusahaan adalah salah satu variabel penting yang sangat relevan di dalam manajemen dalam beberapa waktu terakhir (Jex, 1998). Menurut Rotundo dan Sacket, (2002) kinerja adalah aksi dan perilaku yang dilakukan oleh seseorang yang dapat memberikan kontribusi untuk terciptanya tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan. Seorang karyawan dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik jika dapat memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dengan baik. Selain itu ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti beban kerja, stress kerja dan motivasi.

Seorang karyawan yang memiliki beban kerja yang tinggi maka akan berdampak pada kinerjanya, yang pada akhirnya berimbas kepada hasil kerja yang diberikan oleh perusahaan. Setiap pekerjaan yang dilakukan dapat memberikan dampak mental, fisik dan sosial sehingga memberikan beban tersendiri bagi seseorang yang menjalaninya. Dalam setiap perusahaan ataupun organisasi, masing-masing individu dapat memberikan reaksi yang berbeda terhadap beban kerja yang diperolehnya. Beberapa karyawan dapat mengatasi jauh lebih baik sementara yang lain dapat menderita dan merusak konsentrasinya dalam bekerja. Sebuah penelitian terdahulu mengenai hal ini menjelaskan bahwa stres dapat berdampak negatif terhadap kinerja dikarenakan tekanan yang di akibatkan oleh beban kerja yang diterima oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya (Ushman Bashir, 2010).

Sebuah institusi baik kesehatan maupun pendidikan, umumnya akan selalu mengelola sumber daya manusianya agar dapat memberikan pelayanan yang maksimal. Sebuah institusi dalam bidang kesehatan seperti halnya rumah sakit pasti akan selalu memberikan pelayanan yang baik untuk para pasiennya. Para pekerjaannya yakni para dokter dan perawat harus memiliki kinerja yang maksimal untuk dapat memberikan perawatan yang baik demi kesembuhan para pasiennya.

Perawat memiliki peran penting dalam rumah sakit, hal ini dikarenakan perawat lebih sering bertatap muka dengan pasien dibandingkan dokter. Perawat di dalam rumah sakit memiliki banyak sekali tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan oleh rumah sakit itu sendiri, sehingga pekerjaan yang dikerjakan oleh perawat dapat memberikan beban kerja tersendiri dikarenakan banyaknya tugas dan tekanan yang ada. Beban kerja ini pada akhirnya akan menimbulkan tekanan kepada perawat sehingga mempengaruhi kinerja dari perawat. Stres kerja juga dapat dipicu jika suatu pekerjaan yang dilakukan oleh perawat melebihi dari batas dari kemampuannya yang pada akhirnya timbul suatu tekanan yang akan dialami oleh perawat. Hal ini tentunya juga akan sangat berpengaruh terhadap kinerja perawat. Atas dasar penjelasan diatas maka dapat disimpulkan beban kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja perawat.

Beban kerja dan stress kerja yang ada di perusahaan akan sangat mempengaruhi kinerja perawat, hal ini dapat dialami oleh perawat memiliki masalah ataupun penyebab yang akan membuat perawat menjadi terbebani dan stres dalam melakukan pekerjaannya sehingga perawat pun tidak efektif dan maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya. Beban kerja dan stress kerja dapat

menghambat kinerja dari suatu perusahaan, namun perusahaan dapat memberikan usaha yakni dengan adanya motivasi yang dilakukan perusahaan terhadap perawatnya. Rumah sakit senantiasa untuk selalu melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan kualitas dan *professionalisme* perawat. Perawat yang memiliki motivasi yang tinggi tentunya akan berdampak pada mutu pelayanan rumah sakit. Motivasi dapat membantu perusahaan dalam mengatasi beban kerja dan stres kerja pada perawat yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja perawat.

Rumah sakit jiwa Amino Gondohutomo merupakan instansi yang bergerak pada bidang kesehatan terutama gangguan kejiwaan. Rumah sakit jiwa Amino Gondohutomo terbagi menjadi dua yakni pelayanan medis dan administrasi. Dibidang pelayanan medis dibagi menjadi beberapa bagian antara lain bidang pelayanan medis, bidang perawatan, dan bidang penunjang medis. Dibidang pelayanan medis terutama di bidang penunjang medis dan pelayanan medis rawat inap dan rawat jalan untuk para tenaga medisnya memiliki jadwal yang tetap dan terkesan sesuai standar yang ada, namun di bidang perawatan terutama dalam menangani para pasien kejiwaan, para perawat harus memiliki beban ekstra dalam hal merawat pasien kejiwaan dikarenakan ada pasien yang harus ditangani secara total dan ada juga pasien yang sudah bisa mandiri namun tetap harus diawasi.

Jumlah perawat didalam rumah sakit jiwa Amino Gondohutomo terutama dibidang perawatan masih tergolong kurang. Hal ini membuat beban kerja perawat rawat inap makin meningkat. Perawat rawat inap rumah sakit jiwa Amino Gondohutomo terdiri dari perawat yang terdiri dari pegawai tetap (PNS) dan tidak tetap (tenaga kontrak) dengan jumlah keseluruhan perawat rawat inap 219 orang.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan kasubag keperawatan Bapak Rudy Widiyanto, beliau menjelaskan tentang permasalahan dan kondisi yang terkait dengan sumber daya manusia terutama perawat rawat inap, diantaranya :

- 1) Permasalahan pertama yaitu belum maksimalnya kinerja yang ada pada perawat rawat inap rumah sakit karena ada masalah pada jumlah perawat yang tidak sesuai dengan standar, yakni standar yang ditetapkan adalah setiap satu perawat satu *bed*.
- 2) Permasalahan kedua beliau menjelaskan bahwa beban kerja yang berlebihan pada perawat dikarenakan banyaknya tugas dan tanggung jawab yang harus dikerjakan bahkan melampaui batas waktu yang ditetapkan standar saat ada shift malam. Jumlah waktu kerja antara shift malam dengan shift pagi dan siang berbeda, jumlah waktu kerja shift 10 jam dibandingkan shift pagi dan siang yang hanya 7 jam.
- 3) Permasalahan yang ketiga yakni adanya kesenjangan pekerjaan antar perawat dikarenakan pembagian tugas yang dilakukan pada perawat rawat inap berbeda antara ruang satu dengan ruang yang lainnya. Seperti pada ruang UPIP/akut yang para pasiennya memang membutuhkan perawatan secara total maupun parsial seperti makan mandi dibantu perawat tidak seperti ruang lainnya yakni ruang minimal, perawat rawat inap hanya bertugas mengawasi dan mengontrol pasien jiwa karena pasien sudah membaik dalam arti sudah bisa mandiri.



Bapak Rudy Widiyanto selaku kasubag keperawatan menjelaskan bahwa kinerja para perawatnya dirasa kurang maksimal. Hal ini disebabkan karena beban kerja yang tidak seimbang meskipun jenis pekerjaan yang tidak sama. Disisi lain beban kerja yang tidak seimbang akan menyebabkan stres kerja perawat yang akan berdampak pada kondisi perawat dalam menjalankan tugasnya. (Wawancara, 2017)

**Tabel 1.1**  
**Research GAP**

<b>Research Gap</b>	<b>Hasil</b>	<b>Peneliti</b>	<b>Metode</b>
Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh workload terhadap kinerja	Signifikan Positif	Yoshiki <i>et al.</i> ,(2015)	Minitab
	Signifikan negatif	Ottar <i>et al.</i> , (2010)	Ordinary Least Square
Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh jobstress terhadap kinerja	Signifikan positif	Moaz <i>et al.</i> , (2016)	SPSS
	Signifikan negatif	M. Ismail R. (2010)	Regresi
Terhadap perbedaan hasil penelitian pengaruh motivasi terhadap kinerja	Signifikan positif	M. Ikhlas K. (2012)	SPSS
	Tidak Signifikan positif	Regina V., Falko R. (2000)	Path Analysis

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Jiwa Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada uraian latar belakang maka dapat diketahui penelitian ini dilakukan karena masih belum optimalnya kinerja pada perawat inap rumah sakit Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah. Permasalahan yang terjadi diindikasikan oleh beban kerja yang tidak merata, stres kerja yang dirasakan dan kurangnya motivasi serta adanya *research gap* dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya mengenai beban kerja, stress kerja dan motivasi terhadap kinerja

Dengan melihat rumusan masalah di atas maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut ini:

1. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat rawat inap rumah sakit Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah?
2. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat rawat inap rumah sakit Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat rawat inap rumah sakit Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah?

## **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian ini adalah**

1. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat.
2. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja.
3. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat.

### **1.3.2 Kegunaan penelitian ini adalah :**

#### 1. Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan diskusi dan pertimbangan kepada lembaga dalam rangka meningkatkan kinerja perawat ataupun karyawan agar optimal.

#### 2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi serta informasi mengenai beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja, serta diharapkan dapat memperluas pemahaman pembaca.

#### 3. Bagi Peneliti

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru didalam mengembangkan ilmu sumber daya manusia, terutama dalam hal mengenai kinerja maupun ilmu-ilmu yang telah didapat penulis selama berada di bangku perkuliahan.

### **1.4 Sistematika Penulisan**

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini terdiri hal hal yang menjabarkan tentang latar belakang yang mendasari diangkatnya tema ini dan rumusan masalah hingga tujuan penelitian serta kegunaan penelitian diakhiri dengan sistematika penulisan.

#### **BAB II LANDASAN TEORI**

Dalam bagian ini dipaparkan mengenai teori-teori yang menjabarkan beban kerja, stress kerja, motivasi dan kinerja secara lebih mendalam. Kerangka

pemikiran dan hipotesis serta penelitian terdahulu mengenai tema yang sama juga akan dipaparkan.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini menjelaskan mengenai variabel penelitian, definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data yang digunakan penulis, dan metode pengumpulan data dan diakhiri dengan metode analisis yang digunakan oleh penulis.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bagian ini menjelaskan tentang gambaran objek penelitian serta hasil penelitian yang dilakukan penulis beserta pembahasannya.

### **BAB V PENUTUP**

Pada bagian terakhir ini dijabarkan tentang kesimpulan dan saran bagi penelitian mendatang dan juga keterbatasan penelitian penulis.