

## HUBUNGAN STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH

### *THE CORRELATION BETWEEN WORK STRESS AND WORK MOTIVATION WITH NURS'S PERFORMACE IN ANUTAPURA HOSPITAL, PALU*

<sup>1</sup>Nadya Anggitasari, <sup>2</sup>Budiman, <sup>3</sup>Rosnawati

*Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muhammadiyah Palu*

*Email : [nadyaanggitalabanu@gmail.com](mailto:nadyaanggitalabanu@gmail.com)*

*Email : [budiman.budiman@gmail.com](mailto:budiman.budiman@gmail.com)*

*Email : [rosnawati9921@gmail.com](mailto:rosnawati9921@gmail.com)*

#### **Abstrak**

Motivasi yang tinggi akan berpengaruh terhadap Kinerja Perawat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan stress kerja dan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Anutapura Palu. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian cross sectional. Jumlah populasi yaitu 80 perawat dan keseluruhan perawat dijadikan sebagai responden (total sampling). Hasil Penelitian pada perawat yang mengalami stress dengan kinerja baik sebanyak 56 responden (81,2%), untuk yang mengalami stress dengan kinerja tidak baik sebanyak 13 responden (18,8%), dan untuk perawat yang tidak stress dengan kinerja baik sebanyak 7 responden (63,6%) dan untuk yang kinerjanya tidak baik sebanyak 4 responden (36,4%). Variabel yang menunjukkan tidak adanya hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Anutapura Palu adalah ( $p=0,187$ ), dan untuk motivasi kerja tinggi dengan kinerja yang baik sebanyak 35 reponden (81,4%), untuk kinerja yang tidak baik sebanyak 8 responden (18,6%). Dan untuk motivasi yang rendah dengan kinerja yang baik sebanyak 28 responden (75,7%) untuk kinerja yang tidak baik sebanyak 9 responden (24,3%). Variabel yang menunjukkan tidak adanya hubungan Motivasi kerja dengan kinerja perawat adalah variabel hubungan kerja ( $p=0,533$ ). Kesimpulan tidak adanya hubungan antara stress kerja dengan kinerja Perawat, dan tidak adanya hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat. Diharapkan kepada pihak rumah sakit agar lebih memperhatikan kebutuhan serta kenyamanan perawat dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di rumah sakit.

**Kata Kunci** : Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Perawat

### **Abstract**

*The nurse profession has a high risk of being exposed to stress, because nurses have a very high duty and responsibility for the salvation of human life. The optimal degree of health can be achieved by nurses with work motivation. High motivation will affect nurse performance. The purpose of this research is to determine the correlation between work stress and work motivation towards the performance of nurses at Anutapura Hospital in Palu. This is a cross sectional research. The total population is 80 nurses and all nurses were taken as respondents (total sampling). The research result shows that nurses who experience stress with good performance are 56 respondents (81.2%), for those who experience stress with poor performance are 13 respondents (18.8%), and for nurses who are not stressed with good performance are 7 respondents (63.6%) and for those who have bad performance are 4 respondents (36.4%). The variable that indicates the absence of correlation between work stress and nurse performance at Anutapura Palu is  $p = 0.187$ , and high work motivation with good performance is 35 respondents (81.4%), for less good performance is 8 respondents (18.6%). Nurses with low motivation but good performance are 28 respondents (75.7%) for poor performance as many as 9 respondents (24.3%). The variable that indicates the absence of correlation between work motivation with nurse performance is work relationship variable  $p = 0.533$ . The conclusion is that there is no correlation between work stress and nurse performance, and there is no correlation between motivation and nurse performance. It is expected that the hospital will pay more attention to the needs and comfort of nurses in carrying out their daily tasks in the hospital.*

**Keywords :** *Work Stress, Work Motivation, and Nurses' Performance*

## **Pendahuluan**

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. Rumah sakit harus memenuhi persyaratan lokasi, bangunan, prasarana, sumber daya manusia, kefarmasian, dan peralatan. sumberdaya manusia yang dimaksud yaitu rumah sakit harus memiliki tenaga tetap yang meliputi tenaga medis dan penunjang medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga manajemen rumah sakit, dan tenaga non kesehatan (Undang-undang RI No. 44 Tahun 2009).

Perawat merupakan salah satu pemberi layanan kesehatan. Perawat fokus pada aktivitas yang berhubungan dengan perawatan manusia baik dalam kondisi sehat maupun sakit. Akan tetapi, pekerjaan yang melekat pada perawat merupakan sumber stress yang berbahaya untuk perawat di tempat kerja. Pekerjaan keperawatan merupakan salah satu pekerjaan yang paling menyebabkan stress dan menantang karena membutuhkan spesialisasi, kompleksitas, dan membutuhkan sarana dan prasarana khususnya dalam menangani situasi darurat(Huber,2006).<sup>(1)</sup>

Pengaruh negatif stress kerja pada perawat dirumah sakit antara lain kondisi kurang sehat, konflik staf, depresi, rotasi staf, dan kualitas pelayanan yang lebih rendah. Temuan efek stress kerja pada terhadap kesehatan fisik, psikologis dan perilaku ditemukan mengalami kelelahan (62,3%) hampir setiap hari, kehilangan konsentrasi (44,7%) hampir setiap minggu karena stress di tempat kerja. Selain itu, responden dilaporkan mengalami sakit kepala (36,5%) hampir setiap bulan dan merasa bosan (20,1%) hampir setiap dua bulan ketika mengalami stress kerja (Beh, 2012).<sup>(2)</sup>

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi terjadinya kecenderungan stress kerja yang dialami perawat adalah motivasi kerja. Setiap manusia mempunyai alasan tertentu bersedia melakukan jenis kegiatan atau pekerjaan tertentu, mengapa individu bekerja lebih giat, sedangkan yang lainnya bekerja dengan biasa saja, hal ini sangat tergantung pada motivasi yang mendasari individu tersebut. (Anoraga, 2006)<sup>(4)</sup>

Peran motivasi kerja sangatlah dibutuhkan oleh perawat dalam mendorong stress kerja yang dapat menurunkan kinerja kerja seorang perawat. Motivasi kerja perawat yang tinggi sangat mendukung dalam meningkatkan kinerja perawat yang lebih baik dalam menangani

pasien, sehingga sapat mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan rumah sakit untuk meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit terhadap masyarakat. (Atik,2008)<sup>(5)</sup>

Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di Rumah Sakit memegang peranan penting dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Keberhasilan pelayanan kesehatan bergantung pada partisipasi para perawat rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas bagi pasien. Hal ini terkait dengan keberadaan perawat yang bertugas selama 24 jam melayani pasien. Serja jumlah perawat yang mendoinasi tenaga kesehatan di rumah sakit, 40-60%. Oleh karna itu, rumah sakit haruslah memiliki perawat yang berkinerja baik yang akan menunjang kinerja rumah sakit sehingga dapat tercapai kepuasan pelanggan atau pasien ( Potter dan Perry,2012) <sup>(6)</sup>

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Stres kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Anutapura Palu.

### Metode

Penelitian ini merupakan jenis penelitian analitik dengan menggunakan pendekatan *Cross Sectional Study*, dimana data menyangkut variable independen dan variable dependen akan dikumpulkan dalam waktu yang bersamaan. Penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Anutapura Palu pada bulan Mei sampai Juni 2019.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua Perawat di Rumah Sakit Anutapura Palu sebanyak 400 Responden. Sambel adalah sebagian dari populasi yang merupakan wakil dari populasi itu. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat dari Rumah Sakit Anutapura Palu sebanyak 80 Responden.

### HASIL

**Tabel 1**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Responden di Rumah Sakit Anutapura Palu**

<b>NO</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi (f)</b>	<b>Presentasi (%)</b>
1	Laki-laki	24	30
2	Perempuan	56	70
	<b>Total</b>	80	100

Sumber : Data Primer, 2019

Tabel 1 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan jenis Kelamin yaitu Perempuan lebih banyak dengan 56 Responden (70%), dan untuk yang berjenis Kelamin Laki-laki sebanyak 24 Responden (30%). Yang menjadi Responden dalam penelitian ini adalah Perawat RSUD Anutapura Palu sebanyak 80 Responden.

**Tabel 2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja di Rumah Sakit Anutapura Palu**

NO	Lama Bekerja	Frekuensi (f)	Presentasi (%)
1	1-5 Tahun	31	38,8
2	6-10 Tahun	35	43,8
3	11-15 Tahun	11	13,8
4	16-20 Tahun	3	3,8
<b>Total</b>		80	100

*Sumber : Data Primer, 2019*

Tabel 2 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan masa lama bekerja perawat di Anutapura 1-5 Tahun sebanyak 31 Responden (38,8%), lama bekerja 6-10 Tahun sebanyak 35 Responden (43,85), lama bekerja 11-15 Tahun sebanyak 11 (13,8%), dan lama bekerja 16-20 Tahun 3 (3,8%).

**Tabel 3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja di Rumah Sakit Anutapura Palu**

NO	Stres Kerja	Frekuensi (f)	Presentasi (%)
1	Stres	69	86,3
2	Tidak Stres	11	13,8
<b>Total</b>		80	100

*Sumber : Data Primer, 2019*

Tabel 3 Menunjukkan bahwa Distribusi Responden Berdasarkan tingkat Stress sebanyak 69 Responden (86,3%), dan tidak stress sebanyak 11 Responden (13,85%).

**Tabel 4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi kerja di Rumah Sakit Anutapura Palu**

NO	Motivasi Kerja	Frekuensi (f)	Presentasi (%)
1	Tinggi	43	46,3

2	Rendah	37	53,8
<b>Total</b>		80	100

Sumber : Data Primer, 2019

Tabel 4 Menunjukkan bahwa Distribusi Responden Berdasarkan Tingginya Motivasi sebanyak 43 Responden (46,3%), dan rendahnya Motivasi sebanyak 37 Responden (53,8%).

**Tabel 5**

**Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Anutapura Palu**

NO	Kinerja Perawat	Frekuensi (f)	Presentasi (%)
1	Baik	63	78,8
2	Tidak Baik	17	21,3
<b>Total</b>		80	100

Sumber : Data Primer, 2019

Tabel 5 Menunjukkan bahwa Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja yang Baik sebanyak 63 Responden (78,8%) dan Kinerja yang Tidak Baik 17 Responden (21,3%)

**Tabel 6**

**Distribusi Responden Berdasarkan Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Anutapura Palu**

Stres Kerja	Kinerja Perawat				Total		P value
	Tidak Baik		Baik		Total		
	f	%	f	%	f	%	
Stres	13	18,8	56	81,2	69	100	<b>0,187</b>
Tidak Stres	4	36,4	7	63,6	11	100	
<b>Total</b>	17	21,2	63	78,8	80	100	

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bahwa dari 80 responden yang mengalami stress dan kinerjanya baik sebanyak 56 responden (81,2%) dengan stress dan kinerjanya tidak baik sebanyak 13 responden (18,8%), sedangkan responden yang tidak stress dan kinerjanya baik sebanyak 7 (63,65) dan tidak stress yang kinerjanya tidak baik sebanyak 4 responden (36,4%).

Hasil uji *Chi-Square* menunjukkan Nilai *P Value* = 0,187 ( $P > 0,05$ ) maka hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada hubungan antara stress kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Anutapura Palu

**Tabel 7**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Anutapura Palu**

Motivasi Kerja	Kinerja Perawat				Total Total		P value
	Tidak Baik		Baik				
	f	%	f	%	f	%	
Tinggi	35	81,4	8	18,6	43	100	<b>0,533</b>
Rendah	2	7,7	9	24,3	11	100	
<b>Total</b>	37	89,1	17	42,9	54	100	

*Sumber : Data Primer, 2019*

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan bahwa dari 80 responden yang memiliki motivasi tinggi dan kinerjanya baik sebanyak 35 responden (81,4%) dengan motivasi tinggi dan kinerjanya tidak baik sebanyak 8 responden (18,6%), sedangkan responden yang memiliki motivasi rendah dan kinerjanya baik sebanyak 28 (75,7%) dan yang memiliki motivasi rendah yang kinerjanya tidak baik sebanyak 9 responden (24,3%).

Hasil uji *Chi-Square* menunjukkan Nilai *P Value* = 0,533 ( $P > 0,05$ ) maka hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada hubungan antara Motivasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Anutapura Palu

## PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara stress kerja dengan kinerja perawat dengan nilai  $P = 0,187$  ( $P > 0,05$ ) hal ini menunjukkan bahwa stress kerja bukan salah satu factor yang menyebabkan menurunnya kinerja perawat di Rumah Sakit Anutapura Palu.

Berdasarkan hasil uji univariat dan bivariante diperoleh data responden yang mengalami stress dan kinerjanya baik sebesar 56 responden (81,2%) dengan responden yang memiliki kinerja tidak baik sebesar 13 responden (18,8%), sedangkan responden yang tidak stress dan memiliki kinerja baik sebesar 7 responden (63,6%) dan responden yang memiliki kinerja kurang

baik sebanyak 4 responden (36,4). Data tersebut terlihat bahwa stress bukan menjadi sebuah parameter untuk tidak menurunkan kinerja perawat atau sebaliknya bahwa tidak stress responden akan berdampak secara signifikan terhadap kinerja perawat.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti didapatkan sebagai besar responden melakukan olahraga ringan, dan memanfaatkan waktu istirahat dengan baik. Hal ini terjadi karna perawat mampu meminimalisir tingkat stress yang dialami agar tidak berdampak pada kinerja dan perawat mampu beradaptasi di dalam organisasi tertentu. tetapi stress kerja dapat menimbulkan dampak buruk bagi kinerja walaupun stress kerja yang dialami perawat masih tergolong stress Ringan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Abd Rahman, 2017)<sup>(7)</sup> yang menyimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara stress kerja dengan kinerja perawat. Variabel yang menunjukkan tidak adanya hubungan stress kerja dengan kinerja perawat adalah variabel hubungan kerja ( $p= 0.0634$ ).

Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara Motivasi kerja dengan kinerja perawat dengan nilai  $P= 0,533$  ( $P>0,05$ ) hal ini menunjukkan bahwa stress kerja bukan salah satu factor yang menyebabkan menurunnya kinerja perawat di Rumah Sakit Anutapura Palu.

Berdasarkan hasil uji univariat dan bivariate diperoleh data responden yang mengalami motivasi tinggi dan kinerjanya baik sebesar 35 responden (81,4%) dengan responden yang memiliki kinerja tidak baik sebesar 8 responden (18,6%), sedangkan responden yang memiliki motivasi Rendah dan memiliki kinerja baik sebesar 28 responden (75,7%) dan responden yang memiliki kinerja kurang baik sebanyak 9 responden (24,3%). Data tersebut terlihat bahwa Motivasi bukan menjadi sebuah parameter untuk tidak menurunkan kinerja perawat atau sebaliknya bahwa rendahnya motivasi responden akan berdampak secara signifikan terhadap kinerja perawat.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti didapatkan sebagai besar responden memiliki komunikasi yang baik antar kepala perawat dengan perawat lainnya, seluruh perawat mendapatkan pelatihan Keperawatan untuk meningkatkan Kinerja. Motivasi yang maksimal dihubungkan dengan kinerja yang baik. Sebaliknya, motivasi yang kurang dihubungkan dengan kinerja yang buruk

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Juni Mariati, 2014) <sup>(8)</sup> dengan menggunakan *Uji Chi-Square* dengan hasil penelitian Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat dengan nilai *P-Value*= 0,93 ( $p > 0,05$ ) bahwa tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan Kinerja Perawat.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Tidak ada hubungan stress kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Anutapura Palu, dimana *p Value*= 0,187 atau  $p > 0,05$  yang artinya dua variable tersebut tidak mempunyai hubungan yang signifikan, Tidak ada hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Anutapura Palu, dimana *p Value* = 0,533 atau  $p > 0,05$ , yang artinya dua variable tersebut tidak mempunyai hubungan yang signifikan.

Bagi Instansi, diharapkan kepada pihak Direktur Rumah Sakit Anutapura Palu lebih memberikan reward atau penghargaan bagi Perawat Teladan agar lebih memacu motivasi kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Huber, DL. 2006. *Leadership and Nursing Care Management*. Saunders Elsevier: Philadelphia.
- Beh, LS. 2012. *Job Stress and Coping Mechanisms among Nursing Staff in Public Health Services. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol. 2, No. 7
- Jundillah, Z. N. 2017. *Analisis kejadian Stress Kerja Pada Perawat di Kabupaten Konawe Kepulauan Ilmiah*, 2.
- Anoraga, P. 2006. *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atik. B. 2008. *Hubungan Motivasi Perawat dengan Kinerja Perawat*. Penelitian, 12.
- Potter dan Perry, 2012. *Buku Ajar Fundamental Keperawatan: konsep, Proses, dan praktik*. Edisi 4. Jakarta:EGC
- Abd Rahman, dkk, 2017, *Jurnal Kesehatan Tadulako, Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat di Rawat Inap Rumah Sakit Bayangkara Palu*, Vol.3 No.2
- Mariati J, 2014, Ilmu Keperawatan, *Hubungan Motivasi Perawat dan Supervisi Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Grand Medistra Lubuk Pakam*.

