

HUBUNGAN MOTIVASI DAN STRES KERJA PERAWAT RUANG RAWAT INAP RSUD SRAGEN

Relationship between Motivation and Nurses' Work Stress at RSUD Sragen

Retno Purwandari

Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Jember
Kampus Bumi Tegal Boto, Jln. Kalimantan N0 37 Jember
email : jauhara_82@yahoo.co.id / retno_p.psyk@unej.ac.id

ABSTRAK

Layanan yang diberikan oleh perawat mempengaruhi kualitas pelayanan dan kepuasan klien. Penampilan perawat dalam bekerja dipengaruhi dorongan mengapa perawat melakukan suatu tindakan. Ketika perawat tidak mampu memenuhi pelayanan keperawatan, kondisi tersebut akan mengakibatkan stres. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat motivasi perawat dan tingkat stres perawat di ruang rawat inap RSUD Sragen. Metode yang digunakan adalah studi deskriptif dengan pendekatan *cross-sectional*, dengan menggunakan kuesioner. Sampel yang digunakan 45 perawat dengan teknik sampling *simple random sampling*. Analisa hubungan motivasi dengan stres menggunakan korelasi Spearman. Hasil penelitian menunjukkan tingkat motivasi sedang 88,9 % dan perawat yang mempunyai motivasi tinggi sejumlah 11,1 % . Tingkat stres perawat berada pada tingkat rendah 77, 8 %; tingkat sedang 20 % dan tingkat tinggi 1,1 % . Hasil uji menunjukkan nilai $p=0,883$ dengan $r=-0,023$. Hal ini menunjukkan tidak ada hubungan antara motivasi dengan stres kerja perawat. Tanpa motivasi perawat, tujuan yang diharapkan oleh rumah sakit tidak akan tercapai. Bekerja dengan beban menyebabkan perawat stres dan tidak menyukai pekerjaannya, sehingga pekerjaan dianggap sebagai rutinitas yang membosankan.

Kata kunci : Motivasi, stress kerja, perawat

ABSTRACT

The services provided by the nurse affects the quality of service and client satisfaction. Nurses work appearance is influenced by the urge why he did the act. Nurse satisfactory services were the demand of society. When nurses were not able to adjust the demands in the delivery of nursing care, it cause stress to the work of nurses. The purpose of this study is to determine the level of motivation of nurses and nurses stress in the ward unit. The method used is a descriptive cross-sectional approach, using questionnaires, 45 sample numbers with a simple random sampling. Data analyze used spearman. The results showed moderate levels of nurses' motivation in 88.9% and the remaining number of nurses who high motivated are 11.1%. Stress levels of nurses are in a low number of 77, 8%; 20% moderate and 1.1% who were in a high stress level. Relationship between motivation and stress obtained p value = 0.883 and r = -0.023, statistically it proves that there was not relationship between the motivation and stress. Without the motivation of nurses, the goals expected by the hospital will not be achieved. Working with the load causes nurses stress and does not like his job. So, the job is considered a boring routine.

Keywords: Motivation, job stress, nurses

LATAR BELAKANG

Perawat termasuk bagian primer dari tenaga kesehatan, karena perawat yang melakukan kontak selama 24 jam dengan pasien. Untuk memberikan pelayanan terbaiknya, perawat harus menunjukkan

penampilan yang baik yang meliputi penguasaan ilmu, ketrampilan dan *evidence based practice*. Ketiga hal tersebut menjadi bekal bagi perawat untuk memberikan pelayanan terbaik bagi kliennya. Penampilan perawat dalam bekerja dipengaruhi oleh dorongan mengapa ia melakukan tindakan

tersebut. Motivasi akan menjadi tenaga pendorong bagi individu untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Motivasi merupakan upaya yang dilakukan oleh individu untuk mencapai tujuan organisasi, dimana upaya tersebut juga terkait dengan pemenuhan kebutuhan individu. Individu yang termotivasi akan berada dalam kondisi tegang, untuk mengendurkan harus dikeluarkan upaya yang akhirnya menghasilkan kinerja (Nasser & Saadeh, 2013). Motivasi yang dimiliki oleh individu bisa bersumber dari faktor intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik bisa bersumber dari kesenangan perawat terhadap pekerjaan yang dilakukan, rasa tanggung jawab pada pasien, keinginan untuk prestasi dan kompetisi (Waycott, Sheard, Thompson, & Clerehan, 2013). Motivasi ekstrinsik bisa bersumber dari gaji yang tinggi, lingkungan yang nyaman, hubungan antar manusia, dan supervisi dari atasan. Motivasi akan mempengaruhi seorang perawat dalam bekerja, sehingga menghasilkan pelayanan yang memuaskan. Pelayanan memuaskan menjadi tuntutan masyarakat pada perawat. Ketika perawat tidak mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan dalam pemberian asuhan keperawatan, kondisi ini bisa menyebabkan perawat stres dengan pekerjaannya (Ransdell, 2010).

Stres sering dikatakan sebagai tekanan hidup yang dirasakan oleh seseorang. Terjadinya stres di tempat kerja hampir tidak bisa dihindari dalam dunia kerja, termasuk perawat. Stres di dunia kerja bisa bersumber dari tekanan ekstra organisasi, tekanan organisasi, tekanan kelompok, tekanan individual (Muchlas, 2008). Masalah stres kerja perlu menjadi perhatian, karena gejala stres yang muncul akan mengganggu pelaksanaan kerja. Stres bisa berdampak positif dan negatif, stres tingkat rendah bisa memicu produktivitas kerja, sedangkan stres tinggi bisa menurunkan kinerja secara drastis (Indriyani, 2009). Kinerja yang menurun menunjukkan individu tidak mempunyai

semangat dalam bekerja, sehingga upaya yang dilakukan juga tidak maksimal. Seorang perawat yang pelaksanaan kerjanya terganggu akan berdampak pada pelayanan yang diberikan kepada pasien, yang nantinya akan berdampak pada kualitas layanan Rumah Sakit. Rumah sakit bersaing untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat, untuk menjadi pemenang di masyarakat, sumber daya manusia (tenaga kesehatan) merupakan unsur yang harus diperhatikan. RSUD Sragen sebagai rumah sakit yang berstatus BLUD (Badan Layanan Umum Daerah) dan tipe B non pendidikan dituntut juga untuk memberikan layanan terbaiknya kepada seluruh lapisan masyarakat. Perubahan RSUD Sragen menjadi BLUD pada bulan juli 2009, berdampak pada perubahan manajemen rumah sakit, termasuk individu perawat yang ada di dalamnya. Untuk mendapatkan konsumen, tentunya perawat harus bisa berperilaku dengan baik, terutama dalam memberikan layanan keperawatan.

Kondisi rumah sakit yang berpredikat juara I tingkat propinsi Jawa Tengah, pelayanan rumah sakit dengan fasilitas pelayanan yang lengkap dan sudah terakreditasi untuk 16 pelayanan termasuk di dalamnya layanan keperawatan serta pergeseran menuju rumah sakit tipe B pendidikan, tentunya bisa menjadi stresor bagi perawat di rumah sakit ini. Perubahan lingkungan yang cepat, perubahan selera pasar, kemajuan teknologi dan informasi serta fluktuasi ekonomi akan menuntut sebuah organisasi untuk merespon dengan cepat perubahan yang ada supaya tetap bisa bertahan (Suhanto, 2009).

Hasil survey pada 10 orang perawat di instalasi rawat inap RSUD Sragen dengan menggunakan pertanyaan terbuka, didapatkan hasil sebanyak 80% perawat mengatakan perubahan rumah sakit menjadi juara I untuk RS sayang Ibu dan Bayi serta pergeseran menuju RS tipe B pendidikan tidak menjadikan pengaruh dalam bekerja, 20 %

perawat mengatakan bahwa perubahan tersebut akan menjadi beban baru dalam bekerja, mereka mengatakan perubahan itu menuntut perawat untuk lebih profesional dan menjadi lebih baik lagi dalam memberikan pelayanan keperawatan.

Perawat dituntut menguasai ilmu, penguasaan teknologi dan ketrampilan untuk memberikan layanan terbaik sebagai percontohan bagi rumah sakit lain dan juga menjadi *role model* bagi mahasiswa yang praktek. Tanpa adanya motivasi dari perawat, tujuan-tujuan yang diharapkan oleh rumah sakit tidak akan tercapai. Tuntutan kerja yang berat juga tidak menutup kemungkinan bagi perawat mengalami stres kerja (Muchlas, 2008). Berdasarkan hasil survey pada 10 orang perawat di instalasi rawat inap RSUD Sragen didapatkan hasil 40 % perawat mempunyai beban ketika bekerja. Beban tersebut adalah adanya peralatan yang belum memadai, prosedur yang tidak jelas, aturan yang sering berubah-ubah tanpa ada koordinasi, pasien yang banyak serta penempatan pasien pada bangsal yang tidak tepat.

Perawat yang bekerja di instalasi rawat inap bisa jadi mempunyai stres yang tinggi, misalnya saja jadwal shift, keberadaan mahasiswa praktek dan juga jumlah pasien yang banyak. Individu yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya maka akan jatuh dalam kondisi stress (Garniwa, 2007). Bekerja dengan adanya beban, bisa menyebabkan perawat stres, tidak menyukai pekerjaannya, sehingga pekerjaan dianggap rutinitas yang membosankan. Apabila kondisi ini tidak diperhatikan bisa berpengaruh pada perawat dalam memberikan layanan keperawatan. Stres kerja akan berpengaruh terhadap prestasi kerja perawat.

Pekerjaan yang dilakukan tanpa ada motivasi atau dorongan tentunya tidak akan sampai pada tujuan yang diinginkan. Survey pada perawat instalasi rawat inap RSUD menunjukkan 70 % dari 10 perawat

mengatakan motivasi dalam bekerja karena tanggung jawab pada pasien, 20 % perawat mengatakan motivasi bekerja karena untuk kesembuhan pasien dan senang dengan profesi perawat. Individu yang sangat termotivasi akan melakukan upaya untuk mencapai tujuan organisasi kerjanya, sedangkan individu yang kurang motivasi hanya akan memberikan upaya yang minimal. Menurut penelitian stres kerja dan motivasi, dikatakan bahwa kinerja seseorang akan baik jika memiliki keahlian (*skills*) yang tinggi dan mempunyai harapan (*expectation*) yang besar terhadap masa depan, semua itu akan tercapai jika stres kerja dikelola sehingga menimbulkan motivasi untuk meningkatkan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Garniwa, 2007).

Berdasarkan latar belakang, yaitu adanya perbedaan motivasi yang dimiliki oleh perawat dan adanya stresor yang bersumber dari luar organisasi, individu dan organisasi yang bisa memunculkan stres kerja perawat, maka penulis ingin melihat gambaran tingkat motivasi yang dimiliki oleh perawat dan tingkat stres kerja yang dialami oleh perawat di instalasi rawat inap di RSUD Sragen. Hasil penulisan ini harapannya bisa memberikan gambaran motivasi perawat dan juga tingkat stress kerja perawat dan membantu dalam memberikan solusi terhadap permasalahan motivasi dan stres kerja, sehingga dapat berkontribusi dalam peningkatan pelayanan keperawatan yang dapat menjawab tantangan dari masyarakat.

METODE

Studi ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan metode *cross sectional*. Metode ini merupakan teknik pengambilan data, dimana kedua variabel diambil dalam waktu yang bersamaan (satu waktu). Sampel diambil dengan teknik *simple random sampling*, dengan jumlah sampel sebesar 45

perawat ruang rawat inap dari populasi 140 perawat ruang rawat inap. Motivasi dibagi dalam tiga tingkatan, yaitu motivasi tinggi, motivasi sedang dan motivasi rendah, sedangkan stres dibagi menjadi tiga kategori, yaitu stres tinggi, stres sedang dan stres rendah. Kuesioner yang digunakan

menitikberatkan pada masalah psikologis dan perilaku dan didasarkan pada sumber stresor organisasi, luar organisasi dan individu. Uji hubungan motivasi kerja dengan stress kerja perawat menggunakan korelasi spearman.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Perawat pelaksana berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, status marital, umur dan masa kerja di Instalasi rawat inap RSUD Sragen Bulan Oktober tahun 2011

No	Karakteristik	Jumlah	Presentasi (%)
1.	Jenis kelamin		
	a. Perempuan	32	71.1
	b. Laki-laki	13	28.9
	Tingkat pendidikan		
	a. Diploma keperawatan	38	84.4
	b. Sarjana Keperawatan	7	15.6
3.	Status marital		
	a. Menikah	36	80
	b. Single	9	20
4.	Umur		
	a. 20-30 tahun	29	64.4
	b. 31-40 tahun	13	28.8
	c. 41-50 tahun	3	6.6
5.	Masa kerja di Instalasi Rawat Inap		
	a. 0-5 tahun	27	60
	b. 6-10 tahun	12	26.6
	c. 11-15 tahun	5	11.1
	d. 16-20 tahun	0	0
	e. 21-25 tahun	1	2.2

Sumber : Data primer, 2011

Pengukuran motivasi secara intrinsik dan ekstrinsik dapat dilihat pada diagram sebagai berikut:



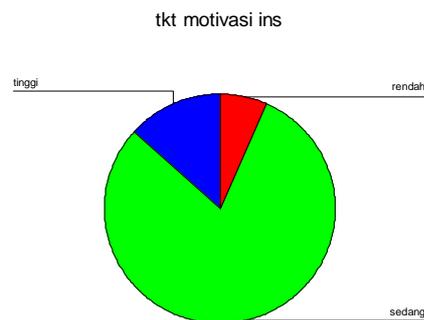
Sumber: data primer

Keterangan :

- Motivasi tinggi 11,1 % (5)
- Motivasi sedang 88,9 % (40)

Gambar 1. Diagram Motivasi perawat instalasi rawat inap RSUD Sragen Bulan Oktober 2011

Tingkatan motivasi intrinsik dan ekstrinsik dapat dilihat pada diagram berikut:



Keterangan :

- Motivasi intrinsik tinggi 13,3 % (6)
- Motivasi intrinsik sedang 80 % (36)
- Motivasi intrinsik rendah 6,7 % (3)

Gambar 2. Diagram Tingkat motivasi intrinsik perawat instalasi rawat inap RSUD Sragen Bulan Oktober 2011

Gambaran tingkatan motivasi ekstrinsik bisa dilihat pada diagram berikut:

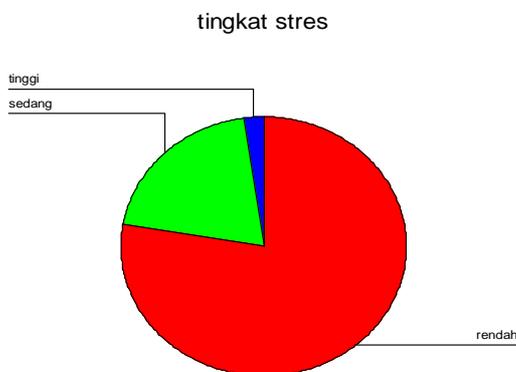


Keterangan :

- Motivasi ekstrinsik tinggi 8,9 % (4)
- Motivasi ekstrinsik sedang 77,8 % (35)
- Motivasi ekstrinsik rendah 13,3 % (6)

Gambar 3. Diagram Tingkat motivasi ekstrinsik perawat instalasi rawat inap RSUD Sragen Bulan Oktober 2011

Gambaran tingkat stres perawat di ruang rawat inap adalah sebagai berikut:



Keterangan :

- Stres tinggi 1,1 % (1)
- Stres sedang 20 % (9)
- Stres rendah 77,8% (35)

Gambar 4. Diagram Tingkat stres perawat instalasi rawat inap RSUD Sragen Bulan Oktober 2011

Tingkatan stres perawat berdasarkan stresor dapat dilihat pada diagram berikut:

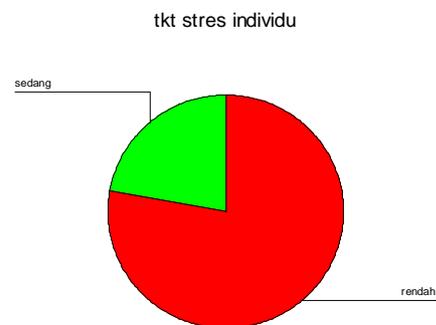


Keterangan :

- Stres tinggi 4,4 % (2)
- Stres sedang 22,2 % (10)
- Stres rendah 73,3 % (33)

Gambar 5. Diagram Tingkat stres perawat instalasi rawat inap RSUD Sragen karena stresor luar organisasi Bulan Oktober 2011

Tingkatan stres perawat menurut stressor individu bisa dilihat pada diagram berikut:



Keterangan :

- Stres sedang 22,2 % (10)
- Stres rendah 77,8 % (35)

Gamabr 6. Diagram Tingkat stres perawat instalasi rawat inap RSUD Sragen karena stresor individu Bulan Oktober 2011

Tingkatan stres perawat karena faktor organisasi dapat dilihat pada diagram berikut:



Keterangan :

- Stres sedang 24,4 % (11)
- Stres rendah 75,6 % (34)

Gambar 7. Diagram Tingkat stres perawat instalasi rawat inap RSUD Sragen karena stresor organisasi Bulan Oktober 2011

Tabulasi silang tingkat motivasi dengan stres dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Tabulasi silang motivasi dan tingkat stres perawat RSUD Sragen

Variabel		Tingkat stres			Total
		Rendah	Sedang	Tinggi	
Motivasi	Sedang	31	8	1	40
	Tinggi	4	1	0	5
Total		35	9	1	45

Hasil analisa hubungan antara motivasi kerja perawat dengan stres kerja perawat dengan menggunakan korelasi Spearman menunjukkan nilai $p= 0,883$ dan $r=-0.023$. Nilai p lebih dari $0,005$, hal ini menunjukkan secara statistik tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Sragen. Hasil survey dengan kuesioner menunjukkan bahwa perawat yang mempunyai motivasi secara keseluruhan (intrinsik maupun ekstrinsik) berada pada tingkat sedang berjumlah $88,9\%$ perawat dan $11,1\%$ lainnya mempunyai motivasi tinggi. Faktor internal dan eksternal yang akan mempengaruhi seseorang melakukan tindakan untuk mencapai tujuan. Dorongan eksternal akan membuat individu mencapai tujuan dihargai dan mendapatkan prestasi, sedangkan dorongan intrinsik akan membuat individu menikmati tugas yang dilakukan, akan meningkatkan daya inovatif, bekerja dengan otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi (Engin & Cam, 2009). Berdasarkan teori motivasi Herzberg yang dikenal dengan teori higienis dikatakan bahwa hubungan individu dengan pekerjaannya merupakan sesuatu yang mendasar, bagaimana sikap individu terhadap pekerjaannya akan mempengaruhi

kesuksesan atau kegagalannya. Berdasarkan penelitian, perawat yang bekerja sesuai dengan keinginannya, maka akan mudah dalam melakukan hubungan terapeutik dengan klien, perawat merasa puas dan kualitas pelayanannya akan baik. Hal ini menjadikan motivasi intrinsik itu penting bagi perawat, selain adanya motivasi ekstrinsik dari pimpinan (Engin & Cam, 2009). Hal ini juga didukung oleh pernyataan yang mengatakan bahwa pekerjaan yang disenangi adalah pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, sehingga individu melakukan pekerjaannya dengan bangga. Pekerjaan yang tidak disenangi, kurang menantang tidak akan menjadi daya dorong individu, sehingga pekerjaan hanya sekedar rutinitas yang membosankan (Samsudin, 2004).

Berdasarkan kuesioner, $55,6\%$ perawat menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa mereka tidak mengeluh dengan pekerjaan yang dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa perawat menikmati pekerjaan yang dilakukan. Ketika perawat sudah mempunyai rasa senang dengan pekerjaannya, maka ia bisa melakukan tindakan dengan ikhlas tanpa disuruh. Kondisi ini akan menjadikan perawat bekerja dengan sepenuh hatinya

ketika memberikan asuhan keperawatan kepada kliennya. Hasil kuesioner menunjukkan secara internal perawat mempunyai keinginan untuk menjadi lebih baik dari sekarang, hal ini sesuai dengan teori kebutuhan dari McClland yang mengatakan kebutuhan akan keberhasilan merupakan dorongan menjadi yang terbaik untuk mencapai keberhasilan sesuai dengan standar yang ditetapkan dan berjuang untuk meraih kesuksesan³. Hal ini dibuktikan 48,9 % perawat menyatakan sangat setuju untuk mencapai kesuksesan bekerja, 64,4 % perawat setuju dengan adanya upaya untuk menjadikan diri lebih baik.

Upaya peningkatan motivasi bagi perawat di rumah sakit adalah, manajemen rumah sakit termasuk di dalamnya bidang keperawatan dan diklat bisa memberikan perhatian pada faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik yang bisa menjadi pendorong semangat kerja bagi perawat. Berdasarkan kuesioner, 60 % perawat menyatakan setuju jika pimpinan memberikan penghargaan atas prestasi yang diraih, hal ini menunjukkan jika pihak rumah sakit mau memberikan penghargaan pada prestasi yang telah diraih oleh perawat, maka perawat akan terdorong untuk melakukan yang lebih lagi, karena menurut teori hirarki Maslow tiap orang mempunyai keinginan untuk dihargai, apabila kebutuhan ini terpuaskan, maka individu akan berupaya untuk melakukan prestasi yang lebih baik lagi (Muchlas, 2008).

Bentuk penghargaan yang jelas dari pihak rumah sakit akan memacu individu untuk berlomba-lomba mencapai prestasi. Hal ini mendukung pernyataan Garniwa (2007), yang mengatakan bahwa seseorang yang sangat termotivasi akan melakukan upaya untuk mencapai tujuan, sedangkan seseorang yang tidak termotivasi hanya akan memberikan usaha minimal. Motivasi akan muncul ketika individu mempunyai kebutuhan yang harus dipenuhi, hal tersebut akan menimbulkan tegangan, tegangan tersebut akan menghasilkan kinerja, dan tegangan

menurun ketika tujuan tercapai. Apabila keinginan untuk berprestasi kuat, maka tegangan yang dihasilkan juga tinggi, sehingga kinerjanya akan baik (Kondalkar, 2007).

Menurut teori ekspektasi yang dikembangkan oleh Viktor Vroom, kecenderungan seseorang untuk berperilaku tergantung dari ekspektasi bahwa setelah melakukan tindakan akan memperoleh sebuah hasil yang diinginkan (Muchlas, 2008). Dapat disimpulkan bahwa ketika orang ingin berprestasi, maka ia harus punya motivasi yang kuat untuk melakukan tindakan sampai tujuan yang diinginkan tercapai. Bergabungnya individu dalam sebuah organisasi karena mempunyai dorongan untuk memenuhi kebutuhan, salah satunya penghasilan (Prasetyo & Wahyuddin, 2003).

Stres kerja merupakan masalah yang muncul ketika individu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya. Tinggi rendahnya stres kerja yang dialami oleh individu sangat tergantung bagaimana individu melakukan manajemen stress (Albin & Fowler, 2012; Berry, 2007). Berdasarkan kuesioner, perawat pelaksana di RSUD mempunyai tingkat stres yang rendah 77,8 % ; 20 % perawat mempunyai stres sedang dan 2,2 % perawat mempunyai stres yang tinggi. Data tersebut berdasarkan penggabungan stres secara keseluruhan baik karena faktor luar organisasi, faktor individu maupun faktor organisasi. Solusi untuk manajemen stres akan dibahas secara manajemen individu dan secara organisasi. Meskipun sebagian besar perawat mempunyai stres rendah, tapi masih ada perawat yang mempunyai stres sedang bahkan ada yang stres tinggi (Hennington, Janz, & Poston, 2011; O'Reilly, 2009). Menurut Muchlas (2008) kondisi stres yang dibiarkan akan mempengaruhi kinerja karyawan, bahkan dapat mengancam kemampuannya untuk mengatasi lingkungan

Menurut beberapa peneliti mengatakan bahwa dalam stres kerja konsekuensi yang banyak terlihat adalah pada faktor psikologis dan perilaku, walaupun ada fisiologis hanya

sedikit (Muchlas, 2008). Berdasarkan kuesioner, takut terhadap tuntutan masyarakat 35,6 % perawat; persaingan kerja dan masalah keluarga sebanyak 31,1 % perawat. Untuk menjawab tuntutan masyarakat dan persaingan yang ketat, perawat harus meningkatkan kemampuan dirinya secara terus menerus. Kinerja seseorang akan baik jika memiliki keahlian (*skills*) yang tinggi dan harapan (*expectation*) yang jauh ke depan. Apabila perawat mempunyai kemampuan yang tinggi maka perawat akan siap menghadapi tantangan apapun yang ada didepannya (Garniwa, 2007). Hal ini sesuai pendapat yang mengatakan yang mengatakan bahwa individu yang mempunyai kecakapan tinggi cenderung tenang jika menghadapi berbagai stres yang ada. Perawat harus mampu mengambil dan memanfaatkan peluang-peluang untuk mengembangkan kemampuan diri yang ditawarkan oleh pihak rumah sakit (Muchlas, 2008).

Berdasarkan hasil kuesioner, 57,8 % perawat mengatakan tidak setuju jika merasa dikejar waktu dalam melakukan pekerjaannya, 60 % perawat menyatakan tidak setuju dengan pernyataan sering melakukan kesalahan sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu dan 64,4 % perawat mengatakan tidak setuju dengan pernyataan tugas yang dilakukan tidak terjadwal dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa bahwa selama ini perawat bisa mengatur waktunya, sehingga bisa menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Kunci dalam manajemen waktu adalah membuat daftar harian tentang kegiatan yang dilakukan, memprioritaskan kegiatan berdasarkan prioritasnya dan mengetahui siklus hidup hariannya. Dengan adanya catatan kegiatan tersebut harapannya tidak ada waktu perawat yang terbuang dengan sia-sia dan tidak ada menumpuk pekerjaan ketika waktu mendesak baru dikerjakan (Muchlas, 2008).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil kuesioner dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi perawat sedang 88,9 % dan stres berada pada tingkat rendah 77,8 %. Hasil uji korelasi dengan menggunakan spearman menunjukkan tidak ada hubungan antara motivasi kerja perawat dengan stres kerja perawat. Motivasi berperan penting pada individu dalam menjalankan aktivitasnya. Seseorang yang termotivasi akan menunjukkan kinerja terbaiknya untuk mencapai tujuan. Stres kerja merupakan tantangan bagi individu dalam lingkungan kerja, meskipun stres dalam tingkatan rendah, namun apabila dibiarkan akan berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan oleh individu.

DAFTAR PUSTKA

- Albin, S., & Fowler, J. (2012). Research. [Article]. *Industrial Engineer: IE*, 44(10), 48-50.
- Berry, M. (2007). Management recruitment stifled by perception of high-stress jobs. [Article]. *Personnel Today*, 6-6.
- Engin & Cam. (2009). Validity and reliability study of the Turkish psychiatric nurses of job motivation scale. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing* 16: 462-472
- Garniwa, I. (2007). Pengaruh stres kerja terhadap motivasi serta dampaknya terhadap prestasi kerja dosen tetap Universitas Widyatama. Penelitian mandiri tidak dipublikasikan. Bandung: Universitas Widyatama.
- Hennington, A., Janz, B., & Poston, R. (2011). I'm just burned out: Understanding information system compatibility with personal values and role-based stress in a nursing context. [Article]. *Computers in Human Behavior*, 27(3), 1238-1248. doi: 10.1016/j.chb.2011.01.004
- Indriyani, A. (2009). *Pengaruh konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja perawat wanita*

- rumah sakit (studi pada rumah sakit roemani muhammadiyah semarang*. Tesis tidak dipublikasikan. Semarang: Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Kondalkar, V.G. (2007). *Organizational behavior*. New Delhi: New Age International
- Muchlas, M. (2008). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nasser, R., & Saadeh, B. A. (2013). Motivation for Achievement and Structural Workplace Empowerment among Palestinian Healthcare Professionals. [Article]. *Perspectives on Global Development & Technology*, 12(5/6), 543-560. doi: 10.1163/15691497-12341273
- O'Reilly, S. (2009). Recession depression. [Article]. *Personnel Today*, 15-15.
- Ransdell, S. (2010). Online activity, motivation, and reasoning among adult learners. [Article]. *Computers in Human Behavior*, 26(1), 70-73. doi: 10.1016/j.chb.2009.09.002
- Suhanto, E. (2009). *Pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi di bank internasional indonesia)*. Tesis tidak dipublikasikan. Semarang: Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Diponegoro
- Waycott, J., Sheard, J., Thompson, C., & Clerehan, R. (2013). Making students' work visible on the social web: A blessing or a curse? [Article]. *Computers & Education*, 68, 86-95. doi: 10.1016/j.compedu.2013.04.026