



CORRELATION OF WORK ENVIORNMENT AND WORK MOTIVATION TOWARD WORK STRESS OF NURSES

HUBUNGAN LINGKUNGAN DAN MOTIVASI KERJA DENGAN STRES KERJA PERAWAT DI RUANGAN MAWAR RSUD PASANGKAYU

Benny H.L Situmorang¹

STIKES Widya Nusantara Palu

Jalan Untad 1, Kec Mantikulore, kel. Tondo Palu

Mar'aeni²

STIKES Widya Nusantara Palu

Jalan Untad 1, Kec Mantikulore, kel. Tondo Palu

Abstract

The observation and interview reported toward nurses in Mawar Ward of Pasangkayu General Hospital shown that have work overload for nurses such as patient administration assignment, nutrient providing care, pharmacy assignment that could make work stress for them. The aims of research to analyse the correlation of environment and work motivation toward work stress of nurses in Mawar Ward Pasangkayu General Hospital. This is quantitative research with cross sectional design. Total of population is 33 staffs nurses who work in Mawar Ward of Pasangkayu General Hospital and sampling also 33 respondents. Data analysed by Chi-Square test with work environment and work motivation as a independent variable and nurses work stress as a dependent variable. The research result shown that have correlation between work environment and nurses work stress in Mawar Ward Pasangkayu General Hospital with p value 0,002, and have correlation between work motivation and work stress of nurses in Mawar Ward Pasangkayu General Hospital with p value 0,020. Conclusion of research mentioned that have correlation of work environment and work motivation toward work stress of nurses in Mawar Ward Pasangkayu General Hospital.

Keywords: work environment, work motivation, work stress

Abstrak

Hasil observasi dan wawancara peneliti pada perawat di Ruang Mawar RSUD Pasangkayu menunjukkan beban kerja yang berlebihan diberikan perawat seperti banyaknya pekerjaan administrasi pasien, pemberian asuhan gizi dan asuhan kefarmasian yang lebih banyak dibebankan kepada perawat membuat perawat banyak yang mengalami stres kerja. Tujuan penelitian ini yaitu menganalisis hubungan lingkungan dan motivasi kerja dengan stres kerja perawat di Ruang Mawar RSUD Pasangkayu. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat pelaksana di Ruang Mawar RSUD Pasangkayu berjumlah 33 orang. Sampel berjumlah 33 orang. Analisis data menggunakan uji Chi-Square, dengan variabel independen lingkungan kerja dan motivasi kerja serta variabel dependen stres kerja. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara lingkungan kerja dengan stres kerja perawat di Ruang Mawar RSUD Pasangkayu dengan p-value sebesar 0,002 dan ada hubungan antara motivasi kerja dengan stres kerja perawat di Ruang Mawar RSUD Pasangkayu dengan p-value sebesar 0,020. Simpulan dari penelitian adalah terdapat hubungan lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan stres kerja perawat di Ruang Mawar RSUD Pasangkayu.

Kata kunci: lingkungan kerja, motivasi kerja, stres kerja

(*) Corresponding Author : Benny@stikeswnpalu.ac.id¹ enhimam86@gmail.com² (085399484088)

CORRELATION OF WORK ENVIRONMENT AND WORK MOTIVATION TOWARD WORK STRESS OF NURSES

Benny H.L Situmorang¹, Mar'aeni²

Widya Nusantara Palu

PENDAHULUAN

Stres merupakan syarat fisik serta psikologis akibat pengadaptasian individu pada lingkungan. Disebutkan stres kerja adalah respon emosional serta fisik yang memiliki sifat pengganggu, memberi kerugian serta muncul dalam keadaan tuntutan ini sesuai dengan kapabilitas, sumber daya atau kemauan. Membiarkan begitu saja stres kerja bisa berakibat merugikan, baik terhadap orang yang bekerja maupun orang yang menggunakan pelayanan.

Stres kerja dapat berdampak buruk pada kesehatan jiwa seseorang jika tidak dilakukan penanganan atau pemecahan masalah yang tepat. Akibat yang ditimbulkan stres kerja tidaklah main-main, mulai kerugian psikologis, materi, lingkungan sosial dan fisik seseorang. Tuntutan di dunia kerja mengharuskan karyawan harus mampu melakukan pekerjaan dengan maksimal tanpa harus memikirkan dampak kesehatan mental yang akan di alami karyawan. Pekerjaan yang menuntut dan ketidak sinkronan memakai kemampuan maupun terampil dalam bekerja serta aspirasi yang tidak bisa disalurkan serta tidak mempunya untuk bekerja dapat menjadi faktor yang menyebabkan terjadinya stres. Seperti melakukan shift pada malam yang menjadi penyebab terganggunya fisik dan emosional. Selain bekerja secara shift hal lain yang bisa berakibat pada stres adalah beban kerja serta lingkungan kerja. Dampak buruk lainnya yang bisa menjadi penyebab bila individu perawat merasakan stres adalah bisa menjadi perusak hubungan secara sosial, baik itu dengan rekan kerja, dokter atau pasien. Hasil kerja bisa juga menjadi bermasalah, sebab biasanya apabila individu merasakan stres, maka dapat menjadi pengganggu baik itu pada psikologisnya ataupun kondisi fisiologisnya.

Penelitian yang dilakukan di Negara Iran oleh Sahraian (2018) menemukan jika perawat kelompok yang paling terbanyak merasakan stres dari pada kelompok kerja lainnya misalnya sekretaris, teknisi laboratorium serta petani. Perawat di Indonesia juga tidak luput dari stres kerja. Perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Husada sebanyak 44% merasakan stres kerja serta 51,2% perawat di Intensive Care Unit (ICU) serta Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Mitra Keluarga Bekasi merasakan stres kerja akibat faktor yang bermacam-macam. Widayarni (2016) memperoleh di RS Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta jika terdapat 26 perawat (81,25%) merasakan stres kerja berat serta 6 perawat (18,75%) yang merasakan stres kerja ringan.

Terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan terjadinya stres. Menurut Greenberg hal-hal yang mengakibatkan terjadinya stres kerja meliputi faktor yang berhubungan dengan pekerjaan yaitu faktor intrinsik (antara lain beban kerja yang berlebihan dan lingkungan kerja), faktor peran di dalam organisasi (motivasi pimpinan dan orang di sekitar). Selain faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, Greenberg menambahkan bahwa stres juga dipengaruhi oleh faktor karakteristik individu (meliputi tingkat kecemasan, tingkat neurotisme individu, toleransi terhadap ambiguitas, dan pendidikan) serta faktor diluar organisasi di antaranya yaitu adanya masalah problem family, keadaan yang memerlukan pemikiran dan emosional, serta masalah keuangan.

Perawat merupakan orang yang berperan penting dalam memberikan asuhan keperawatan yang berat untuk mengatasi berbagai masalah yang dihadapi klien. Perawat mempunyai peran biopsikososial sehingga perawat tidak hanya melakukan penanganan fisik saja pada pasien, namun perawat mempunyai peran menangani psikis klien dan lingkungan sosialnya juga. Oleh karena itu, dalam bekerja perawat harus didasari oleh motivasi. Perawat ketika motivasinya rendah hasil kerjanya tidak maksimal seperti kemampuan serta kesanggupannya, kebalikannya jika termotivasi dengan tinggi maka ia bisa menghasilkan kerja yang maksimal seperti kemampuannya.

Stres atau tekanan mental yang dialami perawat, bisa terjadi akibat keterbatasan kemampuan perawat dibandingkan jumlah pasien mengakibatkan perawat akan mengalami kelelahan dalam bekerja sebab kebutuhan pasien tentang asuhan keperawatan lebih besar dari standar kompetensi perawat. Stres kerja yang dihadapi oleh perawat akan sangat mempengaruhi kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien.

Pelaksanaan asuhan keperawatan di ruang rawat inap sangatlah kompleks yang harus dilakukan oleh perawat. Di samping kompleksnya asuhan yang harus dilakukan perawat, sejumlah aturan dan fasilitas di dalam mendukung pelaksanaan asuhan keperawatan kurang memadai. Kurang





memadai dan kurang maksimalnya sarana pendukung dalam pemberian asuhan keperawatan, membuat kualitas asuhan kepada pasien pun kurang maksimal sehingga dapat mempengaruhi kesembuhan pasien. Tidak maksimalnya pemberian asuhan keperawatan ini menimbulkan masalah baru dan membuat beban kerja perawat bertambah sehingga menimbulkan stres bagi perawat. Meskipun perawat mengalami stres kerja, perawat harus dituntut selalu memberikan asuhan keperawatan yang mengedepankan sikap ramah, penuh dengan senyum serta komunikasi yang diberikan harus terapeutik demi kesembuhan pasien.

Penelitian Badri (2020) menunjukkan ada hubungan bermakna antara lingkungan kerja dengan stres kerja perawat di Rumah Sakit Harapan Bunda dan Rumah Sakit Camatha Sahidya Kota Batam ($p=0,026$). Hasil penelitian Pratama dkk (2019) menemukan bahwa adanya hubungan antara motivasi kerja dengan stres kerja pada Perawat di Rumah Umum Haji Medan. Ini menandakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin rendah stres kerja. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka semakin tinggi stres kerja.

Hasil observasi peneliti di Ruang Mawar dan wawancara dengan 3 orang perawat, sebanyak 2 orang perawat mengatakan bahwa di rumah sakit jarang atau tidak adanya reward atau penghargaan atas suatu pekerjaan, seperti ketika perawat akan melanjutkan pendidikan tidak pernah mendapat dana pendidikan dari pihak rumah sakit, biaya pelatihan yang tidak merata dimana perawat pelaksana jarang mendapatkan pelatihan sesuai dengan kompetisinya di Ruang Mawar. Keadaan ini terkadang dapat menyebabkan penurunan motivasi kerja perawat. Dilihat dari lingkungan kerja adanya pendingin udara (AC) yang tidak bisa berfungsi baik, pertukaran udara sirkulasi udara lebih banyak memanfaatkan jendela kecil serta kipas angin yang terletak pada plafon ruangan, meskipun demikian udara yang ada di ruangan tetap dirasakan panas ketika ramainya orang yang datang. Di samping demikian beban kerja yang berlebihan diberikan perawat seperti banyaknya pekerjaan administrasi pasien, pemberian asuhan gizi dan asuhan kefarmasian yang lebih banyak dibebankan kepada perawat membuat perawat banyak yang mengalami stres kerja. Berdasarkan masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti "Hubungan Lingkungan dan Motivasi Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Ruang Mawar RSUD Pasangkayu

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis hubungan lingkungan dan motivasi kerja dengan stres kerja perawat di Ruang Mawar RSUD Pasangkayu.

METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian cross sectional yang merupakan rancangan penelitian dengan melakukan pengukuran atau observasi untuk mencari hubungan antara variabel dependent dengan variabel independent yang dilakukan hanya satu kali atau pada waktu yang bersamaan. Pada penelitian ini peneliti ingin mengetahui hubungan lingkungan dan motivasi kerja dengan stres kerja perawat di Ruang Mawar RSUD Pasangkayu.

Penelitian ini telah dilaksanakan di Ruang Mawar RSUD Pasangkayu. Penelitian ini telah dilaksanakan pada tanggal 28-30 Agustus 2020.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat pelaksana di Ruang Mawar RSUD Pasangkayu yang berjumlah 33 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah total populasi yaitu semua perawat pelaksana di Ruang Mawar RSUD Pasangkayu yang berjumlah 33 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Tabel 1 Distribusi frekuensi responden berdasarkan umur, pendidikan dan masa kerja di Ruang Mawar RSUD Pasangkayu

CORRELATION OF WORK ENVIRONMENT AND WORK MOTIVATION TOWARD WORK STRESS OF NURSES

Benny H.L Situmorang¹, Mar'aeni²

Widya Nusantara Palu

Umur	<i>f</i>	%
28-35 tahun	14	42,4
36-45 tahun	18	54,5
48 tahun	1	3,1
Total	33	100,0
Pendidikan	<i>f</i>	%
D3	20	60,6
S1	4	12,1
Ners	9	27,3
Total	33	100,0
Masa kerja	<i>f</i>	%
< 5 tahun	4	12,1
≥ 5 tahun	29	87,9
Total	33	100,0

Sumber: Data Primer 2020

Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 33 responden dalam penelitian ini, sebagian besar berumur 36-45 tahun yaitu 18 orang (54,5%) dan sebagian kecil berumur 48 tahun yaitu 1 orang (3,1%). Sebagian besar berpendidikan D3 yaitu 20 orang (60,6%) dan sebagian kecil berpendidikan S1 yaitu 4 orang (12,1%). Sebagian besar dengan lama kerja ≥ 5 tahun yaitu 29 orang (87,9%) dan sebagian kecil dengan lama kerja < 5 tahun yaitu 4 orang (12,1%).

Analisis Univariat

Tabel 2 Distribusi frekuensi responden berdasarkan lingkungan kerja, motivasi kerja dan stres kerja di Ruang Mawar RSUD Pasangkayu

Lingkungan kerja	<i>f</i>	%
Kurang baik	15	45,5
Baik	18	54,5
Total	33	100,0
Motivasi kerja	<i>f</i>	%
Rendah	12	36,4
Tinggi	21	63,6
Total	33	100,0
Stres kerja	<i>f</i>	%
Sedang	18	54,5
Rendah	15	45,5
Total	33	100,0

Sumber: Data Primer 2020

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 33 responden dalam penelitian ini yang menyatakan lingkungan kerja sudah baik yaitu 18 orang (54,5%). Responden yang mempunyai motivasi kerja tinggi yaitu 21 orang (63,6%) Responden yang mempunyai stres kerja sedang yaitu 18 orang (54,5%).

Analisis Bivariat

Tabel 3 Hubungan lingkungan kerja dengan stres kerja perawat di Ruang Mawar RSUD Pasangkayu

Lingkungan kerja	Stres kerja				<i>p</i> -value
	Sedang		Rendah		
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	
Kurang baik	13	86,7	2	13,3	0,002
Baik	5	27,8	13	72,2	
Total	18	54,5	15	45,5	

Sumber: Data Primer 2020



Tabel 3 menunjukkan bahwa dari 15 responden yang menyatakan lingkungan kerja masih kurang baik, terdapat 13 responden (86,7%) yang mengalami stres sedang dan 2 responden (13,3%) yang mengalami stres rendah, sedangkan dari 18 responden yang menyatakan lingkungan kerja sudah baik, terdapat 5 responden (27,8%) yang mengalami stres sedang dan 13 responden (72,2%) yang mengalami stres rendah. Hasil uji statistik dengan menggunakan chi-square diperoleh p-value = 0,002 ($p\text{-value} \leq 0,05$), artinya terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan stres kerja perawat di Ruang Mawar RSUD Pasangkayu.

Tabel 4 Hubungan motivasi kerja dengan stres kerja perawat di Ruang Mawar RSUD Pasangkayu

Motivasi kerja	Stres kerja				p-value
	Sedang		Rendah		
	f	%	f	%	
Rendah	9	75,0	3	25,0	0,020
Tinggi	9	42,9	12	57,1	
Total	18	54,5	15	45,5	

Sumber: Data Primer 2020

Tabel 4 menunjukkan bahwa dari 12 responden yang mempunyai motivasi kerja rendah, terdapat 9 responden (75%) yang mengalami stres sedang dan 3 responden (25%) yang mengalami stres rendah, sedangkan dari 21 responden yang mempunyai motivasi kerja tinggi, terdapat 9 responden (42,9%) yang mengalami stres sedang dan 12 responden (57,1%) yang mengalami stres rendah. Hasil uji statistik dengan menggunakan chi-square diperoleh p-value = 0,020 ($p\text{-value} \leq 0,05$), artinya terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan stres kerja perawat di Ruang Mawar RSUD Pasangkayu.

Pembahasan

Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Ruang Mawar RSUD Pasangkayu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 15 responden yang menyatakan lingkungan kerja masih kurang baik, terdapat 13 responden (86,7%) yang mengalami stres sedang dan 2 responden (13,3%) yang mengalami stres rendah, sedangkan dari 18 responden yang menyatakan lingkungan kerja sudah baik, terdapat 5 responden (27,8%) yang mengalami stres sedang dan 13 responden (72,2%) yang mengalami stres rendah.

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan chi-square diperoleh ada hubungan antara lingkungan kerja dengan stres kerja perawat di Ruang Mawar RSUD Pasangkayu dengan p-value sebesar 0,002 ($p\text{-value} \leq 0,05$).

Menurut asumsi peneliti bahwa jika lingkungan kerja responden sudah baik, misalnya seperti lantai pada ruangan kerja yang bersih, kepala ruangan menegur dengan kata-kata tidak kasar ketika responden melakukan kesalahan, kepala ruangan meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi dari responden, serta pelanggaran yang dilakukan oleh responden langsung mendapat teguran oleh kepala ruangan dengan baik dan sopan maka tidak akan meningkatkan stres kerja pada responden.

Lingkungan kerja yang kurang baik akan memicu peningkatan stres responden, karena kondisi lingkungan kerja yang kurang baik akan membuat mood responden menjadi tidak baik pula, mood yang tidak baik ini akan menurunkan produktivitas kerja responden dan malah meningkatkan beban kerja. Hal ini yang menyebabkan responden dengan lingkungan kerja yang kurang baik akan mengalami stres kerja sedang.

Salah satu penyebab munculnya stres kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya .

Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan

CORRELATION OF WORK ENVIRONMENT AND WORK MOTIVATION TOWARD WORK STRESS OF NURSES

Benny H.L Situmorang¹, Mar'aeni²

Widya Nusantara Palu

saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi mood karyawan, mood yang tidak baik akan menyebabkan stres kerja yang pada akhirnya akan berdampak terhadap kinerja karyawan 39.

Pada umumnya seseorang lebih senang dengan kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Dengan demikian sangatlah penting seorang atasan memperhatikan hal ini sebagai salah satu cara menurunkan tingkat stres bawahannya, dengan membentuk kondisi lingkungan kerja yang profesional.

Menurut asumsi peneliti pada responden yang menyatakan lingkungan kerja sudah baik tetapi mengalami stres kerja sedang karena timbulnya stres kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang kurang baik, namun banyaknya beban kerja responden turut menjadi penyebab peningkatan stres kerja. Sedangkan pada responden yang menyatakan lingkungan kerja kurang baik tetapi mengalami stres kerja rendah diduga karena kurangnya beban kerja pada responden sehingga tidak menimbulkan stres yang berlebihan saat bekerja.

Beban kerja yang berlebih pada perawat dapat memicu timbulnya stres. Perawat yang mengalami stres memungkinkan mereka untuk tidak dapat menampilkan performa secara efektif dan efisien dikarenakan kemampuan fisik dan kognitif mereka menjadi berkurang .

Sejalan dengan hasil penelitian di Rumah Sakit Harapan Bunda bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dengan stres kerja perawat ($p = 0,003 < \alpha$). Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menimbulkan gangguan dan ancaman, dalam lingkungan kerja seperti ini akan menyebabkan perawat menjadi pelupa, lebih banyak kesalahan dalam aktivitas dan penurunan kemampuan dalam membuat rencana, hal ini yang dapat meningkatkan stres kerja perawat.

Hubungan Motivasi Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Ruang Mawar RSUD Pasangkayu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 12 responden yang mempunyai motivasi kerja rendah, terdapat 9 responden (75%) yang mengalami stres sedang dan 3 responden (25%) yang mengalami stres rendah, sedangkan dari 21 responden yang mempunyai motivasi kerja tinggi, terdapat 9 responden (42,9%) yang mengalami stres sedang dan 12 responden (57,1%) yang mengalami stres rendah. Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan chi-square diperoleh ada hubungan antara motivasi kerja dengan stres kerja perawat di Ruang Mawar RSUD Pasangkayu dengan p-value sebesar 0,020 ($p\text{-value} \leq 0,05$),

Menurut asumsi peneliti bahwa jika motivasi kerja responden tinggi, misalnya responden termotivasi karena merasa aman bekerja di rumah sakit, responden yang termotivasi karena diterima dan diakui oleh pasien dalam memberikan pelayanan, responden yang termotivasi karena pimpinan memperhatikan jenjang karirnya, serta responden yang termotivasi untuk berusaha sangat keras dalam memperbaiki kinerja masa lalu dapat mencegah terjadinya peningkatan stres kerja pada responden. Begitu juga sebaliknya, pada responden yang motivasi kerjanya rendah akan menurunkan semangat responden dalam menyelesaikan pekerjaan, pekerjaan akan terasa menjadi sulit diselesaikan jika semangat kerja menurun, ini akan membuat pekerjaan semakin menumpuk yang pada akhirnya memicu peningkatan stres kerja.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi karena kunci kesuksesan organisasi di masa sekarang dan mendatang. Dengan memiliki tenaga kerja yang memiliki motivasi yang tinggi maka organisasi telah mempunyai aset yang sangat mahal, yang sulit dinilai dengan uang. Tenaga kerja yang memiliki motivasi kerja tinggi akan berdampak positif terhadap peningkatan performa kerja, motivasi kerja dapat menghindari tingginya tingkat stres di tempat kerja .

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian





tujuan organisasi, karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena rendahnya motivasi dapat menyebabkan tingginya stres kerja yang dapat mempengaruhi kinerja .

Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya yang tidak memuaskan .

Menurut asumsi peneliti pada responden yang motivasi kerjanya tinggi tetapi mengalami stres kerja sedang diduga karena tuntutan kerja yang mengharuskan responden untuk memberikan pelayanan semaksimal mungkin, sehingga menyebabkan stres kerja responden berada pada kategori sedang. Sedangkan pada responden yang motivasi kerjanya rendah tetapi mengalami stres kerja rendah diduga karena faktor pengalaman kerja, dimana sebagian besar responden dalam penelitian ini mempunyai pengalaman kerja ≥ 5 tahun, sehingga dari pengalaman kerja ini responden cukup mampu mengendalikan situasi yang dapat memicu peningkatan stres kerja.

Masa kerja juga mempengaruhi munculnya stres kerja. Individu yang memiliki pengalaman kerja lebih lama, cenderung lebih tahan terhadap tekanan-tekanan yang dialami dalam pekerjaan dari pada individu dengan masa kerja yang lebih singkat karena memiliki sedikit pengalaman .

Sejalan dengan hasil penelitian¹⁵ di Rumah Sakit Harapan Bunda bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan stres kerja perawat ($p = 0,012 < \alpha$). Motivasi kerja yang tinggi akan membuat perawat bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan, pekerjaan yang terselesaikan dengan baik tidak akan memicu terjadinya stres kerja pada perawat.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti menarik simpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan lingkungan kerja dengan stres kerja perawat di Ruang Mawar RSUD Pasangkayu
2. Terdapat hubungan motivasi kerja dengan stres kerja perawat di Ruang Mawar RSUD Pasangkayu.

DAFTAR PUSTAKA

- Prasetya. *Berdamai dengan stres kerja*. Jakarta: Salemba Medika; 2018.
- Burghardt. *Medical Surgical Nursing Made Incredibly Easy*. Cina: Wolter Kluwer Lippincott Williams & Wilkins; 2014
- NIOSH. *Stress at Work*. Columbia: Work Josh; 2018.
- Sahraian. *Tingkat Stres Perawat di Intensive Care Unit (ICU) dan Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Mitra Keluarga Bekasi*. Jurnal Kesehatan. 2018;01(05):120–5.
- Widyasrini. *Stres Kerja Perawat di RS Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta*. Jurnal Kesehatan. 2016;05(06):130–7.
- Greenberg J& B. *Behavior in Organization*. London: Addison Wesley Publishing Company; 2017.
- National Safety Council. *Manajemen Stres*. Jakarta: EGC; 2018.
- Kadir. *Perubahan Hormon Terhadap Stres Kerja*. Jakarta: Salemba Empat; 2016.
- Badri IA. *Hubungan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja Perawat Ruang ICU dan IGD*. Jurnal Human Care. 2020 Februari; 5(1):379-390.
- Pratama MFJ, Lubis, Effendy. *Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Umum Haji Medan*. Medan: Universitas Medan Area; 2019.
- Notoadmojo. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Salemba Medika; 2018.
- Nitisemito. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia; 2015
- Mangkunegara AP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2009.
- Sabarguna BS. *Quality Assurance Pelayanan Rumah Sakit*. Jakarta: Sagung Seto; 2015.
- Badri IA. *Hubungan beban kerja dan lingkungan kerja dengan stres kerja perawat Ruang ICU dan IGD di Rumah Sakit Harapan Bunda*. Jurnal Human Care; 2020. Vol. 5: (1).

CORRELATION OF WORK ENVIRONMENT AND WORK MOTIVATION TOWARD WORK STRESS OF NURSES

Benny H.L Situmorang¹, Mar'aeni²

Widya Nusantara Palu

Triwibowo C. *Manajemen Pelayanan Keperawatan di Rumah Sakit*. Jakarta: Trans Info Media; 2015.
Kuntoro A. *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*. Yogyakarta: Nuha Medika 2013.
Sikula AF. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama; 2011.
Swanburg CR. *Pengantar Kepemimpinan & Manajemen Keperawatan Untuk Perawat Klinis*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC; 2011

