

ANALISIS HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN STRESS KERJA PADA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RS SETIO HUSODO KISARAN

Cici Rahayu Br Damanik^{1*}, Tri Niswati Utami², Fatma Indriani³

¹⁻³Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email Korespondensi: Rahayuc881@gmail.com

Disubmit: 04 Juni 2024

Diterima: 08 Juli 2024

Diterbitkan: 01 Agustus 2024

Doi: <https://doi.org/10.33024/mahesa.v4i8.15510>

ABSTRACT

because nurses interact with patients around the clock, they make up the majority of healthcare professionals. Thus, motivation is what drives people to achieve. To determine the relationship between nurse work motivation and work stress in Setio Husodo hospital. By utilizing cross-sectional assessment design and quantitative assessment methods, this study examines work motivation and work stress using a modified questionnaire setia (2017) and work stress using a questionnaire derived from the thesis Nur Kholifatul Hidayati (2018). Likert scale method is used as a measure of work motivation and work stress. Setyo Husodo Kisaran hospital became the research location for this study. Total sampling is used in the sample. Up to 45 personnel from the inpatient department became a sample of the study. Data were analyzed using Spearman Rank Correlation in bivariate analysis and univariate analysis to determine the distribution of characteristics of respondents. Considering the correlation between work motivation and work stress in nurses at Setio Husodo hospital, the range is equal to -0.334 with a significance level of 0.025, it can be said that there is a relationship between the two. A comparison between a sample of 45 individuals with table values resulted in a table value of -0.334. Nurses at Setio Husodo Kisaran hospital had a substantial inverse relationship between work motivation and work stress. This implies that work-related stress decreases when work motivation increases and vice versa.

Keywords: Job Stress, Work Motivation, Inpatient Nurse, Likert Scale, Hospital

ABSTRAK

Karena perawat berinteraksi dengan pasien sepanjang waktu, mereka merupakan mayoritas profesional kesehatan. Dengan demikian, motivasi adalah apa yang mendorong orang untuk berprestasi. Tujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja perawat dan stres kerja pada rangkaian rumah sakit Setio Husodo. Dengan memanfaatkan desain penilaian cross-sectional dan metode penilaian kuantitatif, penelitian ini mengkaji motivasi kerja dan stres kerja menggunakan kuisisioner yang dimodifikasi Setia (2017) dan stres kerja menggunakan kuisisioner yang berasal dari skripsi Nur Kholifatul Hidayati (2018). Metode skala likert digunakan sebagai alat ukur motivasi kerja dan stres kerja. Rumah Sakit Setio Husodo Kisaran menjadi lokasi penelitian untuk penelitian ini. Total sampling digunakan dalam sampel. Hingga 45 personel dari bagian rawat inap menjadi

sampel penelitian. Data dianalisis dengan menggunakan Korelasi Spearman Rank pada analisis bivariat dan analisis univariat untuk mengetahui persebaran karakteristik responden. Mengingat korelasi antara motivasi kerja dan stres kerja pada perawat di RS Setio Husodo kisaran sama dengan -0,334 dengan tingkat signifikansi 0,025, maka dapat dikatakan terdapat keterkaitan antara keduanya. Perbandingan antara sampel sebanyak 45 individu dengan nilai tabel menghasilkan nilai rtabel sebesar -0,334. Perawat di RS Setio Husodo Kisaran memiliki hubungan terbalik yang substansial antara motivasi kerja dan stres kerja. Ini menyiratkan bahwa stres terkait pekerjaan berkurang ketika motivasi kerja meningkat dan sebaliknya.

Kata Kunci: Stres Kerja, Motivasi Kerja, Perawat Rawat Inap, Skala Likert, Rumah Sakit

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah tempat yang dikelola oleh para spesialis medis yang diatur dalam hal infrastruktur dan fasilitas medis permanen, layanan medis, perawatan keperawatan yang berkelanjutan, serta diagnosis dan pengobatan penyakit pasien. (Karakurt et al., 2023). Sebab itu, Rumah sakit harus bisa memberikan layanan terbaik kepada masyarakat karena masyarakat memiliki harapan yang tinggi terhadap rumah sakit untuk memberikan penatalaksanaan terbaik demi memuaskan pasien. (Radne Rimba Putri & Maria Rosa, 2019). Dalam hal ini, kepuasan pasien terhadap komunitas tidak cukup hanya dengan mengobati penyakitnya saja; mereka juga menginginkan perawatan terbaik yang tersedia di area lain. (Sanjaya & Yohana, 2021). Karena tujuan utama rumah sakit adalah untuk merawat pasien dan memulihkan kesehatan, hal ini memiliki konotasi yang bertanggung jawab dan berarti bahwa pemerintah memikul tanggung jawab penuh untuk meningkatkan standar kesejahteraan masyarakat. (Purnomo et al., 2021)

Perawat merupakan mayoritas tenaga kesehatan profesional, Karena mereka berinteraksi dengan pasien sepanjang waktu. Untuk memberikan perawatan yang

optimal, perawat perlu menunjukkan kinerja yang kuat, yang mencakup kemahiran dalam pengetahuan, keterampilan, dan praktik berbasis bukti. (Salami et al., 2023). Ketiga faktor ini menjadi dasar bagi perawat untuk memberikan perawatan yang optimal di tempat kerja, yang dibentuk oleh situasi yang mengharuskan mereka untuk melakukan kegiatan tersebut. (Sanjaya & Yohana, 2021). Motivasi orang akan mendorong mereka untuk bekerja dengan baik. (Yap et al., 2024).

“Movere” merupakan awal mula Kata “motivasi”, berarti dorongan atau penggerak. (Rai et al., 2023). Motivasi adalah pasokan kekuatan pendorong yang menghasilkan keinginan individu untuk berkolaborasi, bekerja dengan efisien serta sepenuhnya terlibat dalam usaha mereka guna meraih kepuasan di tempat kerja. motivasi kerja adalah aktivitas yang memicu minat seseorang terhadap pekerjaan mereka dan mendorong mereka untuk berkolaborasi, bekerja dengan efisien serta mengerahkan seluruh upaya mereka guna meraih kepuasan. (Sanjani et al., 2021).

Motivasi adalah upaya yang dilakukan orang untuk memenuhi tuntutan diri mereka sendiri dan

juga tujuan bisnis. Orang yang termotivasi akan merasa tegang; agar mereka dapat menurunkan tekanan, mereka harus mengerahkan upaya, yang pada akhirnya menghasilkan kinerja. (Mekonen et al., 2022). Individu dapat memperoleh motivasi dari sumber internal dan eksternal. Kecintaan perawat terhadap profesinya, perasaan bertanggung jawab terhadap pasien, dorongan untuk sukses, dan sifat kompetitifnya dapat menjadi sumber motivasi intrinsik. (Hedlund et al., 2023). Supervisi yang baik, hubungan antar manusia, kondisi kerja yang menyenangkan, dan gaji yang tinggi, semuanya dapat menjadi sumber motivasi ekstrinsik. Motivasi seorang perawat di tempat kerja akan berdampak pada kemampuan mereka untuk memberikan perawatan yang dapat diterima. (Lampersberger et al., 2024). Masyarakat mengharapkan perawat memberikan perawatan yang memuaskan kepada mereka. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat muncul pada perawat ketika mereka tidak dapat beradaptasi dengan tanggung jawab memberikan asuhan keperawatan. (Valizadeh et al., 2023).

Salah satu aspek yang menentukan bagaimana orang berperilaku adalah motivasi. Motivasi juga dapat disebut sebagai kebutuhan, dorongan, keinginan, atau pendukung. Motivasi dapat menggairahkan dan memotivasi seseorang untuk mengendalikan dan memuaskan dorongan hati mereka sehingga mereka dapat bertindak dengan metode khusus yang akan mengarahkan mereka ke arah terbaik. (Parkinson-Zarb et al., 2024). Motivasi memiliki dampak yang besar pada seberapa baik karyawan bekerja. Karena pekerja yang didukung oleh atasannya dalam menjalankan tanggung jawabnya,

umumnya akan sangat produktif dalam bekerja. (Shannon et al., 2024).

Temuan yang sama menunjukkan bahwa seorang perawat yang merasa didukung di dalam dirinya akan melakukan tugasnya dengan baik. (Purnomo et al., 2021). Ketika seseorang memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi, seperti keinginan untuk berkuasa, sukses, atau kemampuan untuk berinteraksi secara sosial dengan rekan kerja, maka dorongan tersebut akan muncul. (Sanjani et al., 2021). Tidak semua pekerja hanya didorong oleh imbalan uang; selain uang tunai dan barang dagangan, faktor lain yang memengaruhi motivasi karyawan termasuk pujian dari manajer untuk pekerjaan yang dijalankan dengan baik dan penghargaan yang diterima kepada perawat yang melampaui harapan. (Chiu et al., 2024).

Rumah sakit adalah institusi penyedia layanan dan fasilitas Upaya Kesehatan yang merencanakan operasional pelayanan kesehatan. Diperlukan manajemen profesional dari layanan yang kompleks dalam kaitannya dengan sumber daya manusia. Perawat adalah salah satu penyedia layanan rumah sakit. (Simic et al., 2024). Perawat rumah sakit melaksanakan praktik keperawatan dengan memberikan asuhan keperawatan, yang terkadang disebut sebagai layanan keperawatan. Perawat bekerja dengan pasien secara terus menerus dan menawarkan layanan keperawatan di rumah sakit sepanjang waktu. (Nursalam, 2021). Rumah sakit buka sepanjang waktu untuk menawarkan perawatan medis. Rumah sakit memisahkan layanan perawatan pasiennya ke dalam tiga kategori: rawat inap, non-darurat, dan perawatan darurat. (Ahlstedt et al., 2023). Staf kesehatan rumah sakit bertanggung

jawab untuk menangani layanan ini. Sebagian besar dari tenaga kesehatan di rumah sakit adalah perawat, sekitar 60% dari totalnya, menjadikan mereka jenis tenaga kesehatan yang paling banyak jumlahnya. Tulang punggung layanan Perawat menjadi aspek menyeluruh pada tim kesehatan di rumah sakit yang mengelola layanan gawat darurat, rawat inap, rawat jalan, atau layanan poliklinik (R. P. Sari et al., 2021).

Selain dokter, perawat dan bidan memainkan peran penting dalam sistem perawatan kesehatan rumah sakit. Karena mereka berurusan dengan pasien setiap hari sepanjang tahun, perawat berada di garis depan dalam memutuskan apakah akan memberikan layanan kesehatan kepada pasien atau tidak. (Purnomo et al., 2021). Perawatan yang baik dan dedikasi perawat untuk memberikan perawatan yang baik kepada pasien sangat erat kaitannya. Kurangnya motivasi perawat dalam bekerja dapat disebabkan oleh beberapa hal, seperti ketidakpuasan dengan posisi mereka dan tidak adanya tunjangan. (Zhang et al., 2024). Kurangnya insentif bukan hanya masalah keuangan, namun juga bisa diakibatkan oleh kurangnya kesempatan untuk mendapatkan pendidikan, pemberian lain dalam bentuk hadiah, atau lingkungan kerja yang kurang menyenangkan. (Yap et al., 2024). Hal ini akan berdampak langsung pada kinerja perawat, yang akan berujung pada kualitas layanan yang buruk. Dorongan seorang perawat merupakan aset yang kuat dalam membantu mereka mencapai kinerja yang optimal. Perawat percaya diri memberikan asuhan keperawatan terhadap pasien guna memaksimalkan kinerja. (Bazazan Ahmad, 2019).

Sudah menjadi rahasia umum bahwa stres adalah tekanan yang muncul dalam kehidupan. Bagi mereka yang bekerja di dunia kerja, terutama perawat, mengalami stres kerja adalah hal yang biasa. Di tempat kerja, ada banyak sumber stres yang berbeda, termasuk tekanan ekstra-organisasi, organisasi, kelompok, dan individu. (Sanjani et al., 2021). Masalah stres yang berhubungan dengan pekerjaan harus ditangani dengan serius karena gejalanya akan menghambat penyelesaian tugas. Baik dampak positif maupun negatif dapat timbul dari stres; meskipun tingkat stres yang tinggi dapat mengganggu kinerja secara signifikan, tingkat stres yang tidak terlalu tinggi juga dapat meningkatkan produktivitas kerja. (Purnomo et al., 2021). Kinerja yang menurun merupakan tanda bahwa orang tidak antusias dengan pekerjaannya, yang berarti usaha mereka tidak optimal. Gangguan kinerja seorang perawat akan berdampak pada kualitas pelayanan rumah sakit dan layanan kepada pasien. Tenaga kesehatan, Tenaga kerja manusia menjadi aspek yang penting diperhatikan untuk mencapai keberhasilan dalam persaingan antar rumah sakit dalam mendapatkan layanan optimal kepada masyarakat. (Y. D. Sari & Rachmawati, 2020).

Tekanan di tempat kerja dari rekan kerja dapat mengakibatkan stres yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang. (Xiao et al., 2023). Stres itu sendiri dapat muncul sebagai perasaan yang tidak menentu, ketidakmampuan untuk tetap tenang, dan kecenderungan untuk mengasingkan diri. Stres, yang muncul ketika semua aspek pekerjaan menjadi tidak seimbang, adalah ciri lain dari kepribadian seorang karyawan. (Zhang et al., 2024). Stres menyebabkan kondisi mental dan fisik seseorang menjadi

tidak stabil dan lesu, yang membuat mereka menghindari tugas yang harus dikerjakan. (Purnomo et al., 2021).

Menurut penelitian Najimi, Goudarzi, dan Sharifirad (2012) terhadap 189 perawat di Iran, tingkat stres perawat cenderung sedang. Perawat wanita mengalami stres terutama karena peran ganda dan kondisi lingkungan kerja, sementara perawat pria lebih banyak stres karena lingkungan kerja dan tanggung jawab. Faktor-faktor utama yang menyebabkan stres ialah situasi lingkungan kerja, sumber daya yang ada, beban tugas, dan waktu yang disediakan. (Lubis et al., 2022) Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) melakukan jajak pendapat pada tahun 2020, dan temuannya menunjukkan bahwa 55% perawat yang terdaftar melaporkan merasa stres di tempat kerja dan mengalami gejala kelelahan, bayaran yang buruk, pusing, dan kecemasan. Selain itu, salah satu hal yang 3 dapat memengaruhi terjadinya kecenderungan stres kerja yang dialami perawat adalah motivasi kerja

Penelitian Badri (2020) menemukan korelasi signifikan pada lingkungan kerja dan stres perawat RS Harapan Bunda dan RS Camatha Sahidya, Batam ($p=0,026$). Pratama et al. (2019) juga mengidentifikasi korelasi pada motivasi kerja dan stres perawat di RS Haji Medan: Jika kuat motivasinya maka rendah stresnya, dan sebaliknya. (Situmorang & Mar'aeni, 2020)

Berdasarkan pengamatan awal peneliti terhadap sepuluh individu perawat, pada tanggal 14 April 2024 Peningkatan jumlah pasien telah menyebabkan peningkatan tugas bagi perawat di luar lingkup pekerjaan mereka yang seharusnya. Hal ini mengakibatkan penurunan motivasi kerja perawat dan kemungkinan timbulnya

kesalahpahaman serta tumpang tindih dalam tugas yang dapat melebihi kapasitas mereka. Peninjauan selanjutnya, perawat mengungkapkan bahwa mereka sering kali harus menangani pekerjaan yang harus diselesaikan dengan cepat, seringkali pada waktu yang bersamaan, di samping harus memenuhi tuntutan atasan perawat juga harus memberikan perhatian ekstra kepada keluarga pasien. Lingkungan kerja perawat rawat inap dapat memberikan berbagai faktor stres yang tinggi, termasuk pola kerja shift, kehadiran siswa magang, dan volume pasien yang tinggi. Faktor-faktor ini dapat membuat perawat merasa stres dan membuat pekerjaan mereka tampak monoton dan membosankan. Kinerja perawat dalam bekerja dan kemampuannya dalam memberikan pelayanan keperawatan dapat terpengaruh jika kondisi ini dibiarkan. Tanpa inspirasi atau dorongan, pekerjaan tidak diragukan lagi akan gagal mencapai hasil yang diinginkan. Temuan penelitian ini harus memberikan gambaran umum tentang tingkat motivasi perawat dan tingkat stres terkait pekerjaan, yang akan membantu meningkatkan layanan keperawatan yang dapat melayani kebutuhan masyarakat dengan lebih baik. Menemukan jawaban atas masalah ini juga akan dibantu oleh temuan penelitian. Dengan demikian, spektrum motivasi kerja perawat dan tingkat stres di RS Setio Husodo menjadi perhatian para peneliti.

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi karyawan adalah faktor kunci dalam menentukan seberapa banyak mereka bekerja dan menghasilkan untuk meningkatkan hasil kinerja. Karyawan yang termotivasi tinggi

akan selalu berupaya maksimal dalam menyelesaikan tugas mereka peroleh. Setiap individu atau karyawan ingin bekerja, oleh karena itu, ada sesuatu yang memotivasi mereka dari dalam diri mereka untuk menyelesaikan tugas. Di sini, motivasi di tempat kerja didefinisikan sebagai suatu faktor yang mendorong seseorang bertindak meraih tujuan organisasi dan pribadi. Seorang karyawan lebih cenderung bekerja keras dan menyelesaikan tugasnya tepat waktu jika mereka memiliki motivasi yang tinggi. (Kerja et al., 2023)

Stress Kerja

Secara umum disepakati bahwa seseorang dianggap mengalami stres kerja jika mereka dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi dari kemampuannya. Menurut Rival & Saga (2009), Stres kerja ialah kondisi tegang yang dapat mengakibatkan ketidakseimbangan fisik serta psikologis yang memengaruhi emosi, kesehatan, dan fungsi kognitif pekerja. (Aprilia et al., 2017) Hasibuan (2007), menyatakan bahwa penyebab stres meliputi:

- a. Terlalu banyak bekerja.
- b. Pemaksaan dan penanganan pemimpin yang tidak adil.
- c. peralatan dan jam kerja yang tidak layak.
- d. Perselisihan pribadi dengan atasan maupun rekan kerja.
- e. Masalah keluarga.

Perawat

Perawat merupakan salah satu pemberi layanan kesehatan. Pengertian perawat menurut Premanes No 26 Tahun 2019 Keperawatan merujuk pada individu yang telah menyelesaikan pendidikan tinggi dalam bidangnya, yang diakui oleh Pemerintah sesuai regulasi yang berlaku, baik di dalam atau luar negeri. Di rumah sakit,

perawat memainkan peran penting karena mereka lebih sering berinteraksi dengan pasien secara langsung. Rumah sakit telah memberikan banyak tugas dan kewajiban kepada perawat, dan perawat harus memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk memahami kebutuhan pasiennya (Nasir, et, 2023)

Tujuan Penelitian

1. Guna memahami Tingkat motivasi kerja serta stress kerja perawat ruang rawat inap Rs Setio Husodo Kisaran
2. Guna memahami adanya korelasi antara motivasi kerja dan stress kerja perawat ruang rawat inap RS Setio Husodo Kisaran

Rumusan Pertanyaan

1. Bagaimana Tingkat motivasi dan stress kerja perawat di ruang rawat inap RS Setio Husodo Kisaran?
2. Apakah ada korelasi antara motivasi kerja dan tingkat stres kerja perawat di ruang rawat inap. RS Setio Husodo Kisaran?

METODOLOGI PENELITIAN

Peneliti memakai desain cross-sectional dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian terdiri dari 45 perawat yang bekerja di unit rawat inap RS Setio Husodo Kisaran. Dalam penelitian ini, teknik total sampling digunakan dengan seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel untuk memperoleh data. Dengan demikian, Berdasarkan pengamatan awal pada tanggal 14 April 2024 oleh peneliti terhadap 10 orang perawat, pekerjaan perawat meningkat karena lonjakan jumlah pasien, menyebabkan mereka melampaui ruang lingkup pekerjaan yang seharusnya.

Peneliti memakai data primer untuk pengumpulan data. Instrumen dipergunakan adalah kuisioner motivasi kerja yang di modifikasi dari penelitian Setia (2017) terdiri dari 20 pertanyaan dan kuisioner stress kerja yang diambil dari skripsi Nur Kholifatul Hidayanti (2018) terdiri dari 18 pertanyaan dengan jawaban menggunakan alat ukur *Skala Likert*. Kategori motivasi kerja STS (Sangat Tidak Setuju)= 1, TS (Tidak Setuju)=2, S (Setuju)=3, SS(Sangat Setuju)=4. Nilai penelitian yang dipakai pada Kuisioner stress kerja ialah, SL(Selalu)=1,

S(Sering)=2, J(Jarang)=3, TP(Tidak Pernah)=4 (Kognisi et al., 2021) (Aisyah, 2018)

Tiga kategori rendah, sedang, dan tinggi digunakan guna menggambarkan tingkat motivasi kerja dan stres dalam penelitian ini. Distribusi karakteristik responden dipastikan melalui analisis data secara univariat, dan Hubungan antara variabel independen dan dependen, seperti motivasi kerja dan stres kerja, diidentifikasi melalui analisis bivariat menggunakan metode Korelasi Spearman Rank.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Adapun data karakteristik responden sebagai berikut :

Tabel 1. Karakteristik Responden

Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
Umur (Tahun)		
20 - 30 Tahun	21	46,7
31 - 40 Tahun	20	44,4
41 - 50 Tahun	4	8,9
Total	45	100
Masa Kerja		
3bulan - 1 Tahun	3	6,7
2 - 3 tahun	13	28,9
4 - 10 tahun	29	64,4
Total	45	100
Stres Kerja		
Ringan	0	0
Sedang	38	84,4
Berat	7	15,6
Total	45	100
Motivasi Kerja		
Rendah	8	17,8
Sedang	25	55,6
Tinggi	12	26,6
Total	45	100

Karakteristik responden menunjukkan bahwa usia responden terbagi sebagai berikut: 21 orang (46,7%) berusia 20 - 30 tahun, 20

orang (44,4%) berusia 31 - 40 tahun, dan 4 orang (8,9%) berusia 41 - 50 tahun. Dari segi jenis kelamin, terdapat 38 perempuan dan 7 laki-

laki. Berdasarkan riwayat pendidikan terakhir, 29 responden memiliki pendidikan D3 Keperawatan, 1 orang dengan gelar Profesi, dan 15 orang dengan pendidikan S1 Keperawatan. Mengenai masa kerja, 3 responden telah bekerja selama 3 bulan - 1 tahun, 13 responden bekerja selama 2 - 3 tahun, dan 29 responden memiliki masa kerja 4 - 10 tahun.

Berdasarkan data tabel diatas yang mengarahkan ke variabel kategori Motivasi Kerja didapat menunjukkan bahwa data responden pada data kategori Motivasi kerja sedang sebanyak 25 orang (55,6%) yang berarti data tersebut masuk kategori terbanyak dari jumlah responden selanjutnya kategori Motivasi kerja tinggi sebanyak 12 (26,7%) dan kategori Motivasi kerja rendah sebanyak 8 orang (17,8%).

Selanjutnya pada kategori Stres Kerja didapat menunjukkan bahwa data responden pada kategori Stres kerja sedang sebanyak 38 orang

(84,4%) artinya pada kategori sedang tersebut terbanyak dari jumlah responden diantara kategori Stres kerja lainnya, dan kategori Stres kerja berat sebanyak 7 orang (15,6%).

Untuk mengetahui kategori variabel motivasi kerja mental, kelelahan kerja, serta motivasi kerja dalam kategori rendah, sedang, dan tinggi menggunakan statistik deskriptif, dihitung nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varians, maksimum, minimum. Data dikategorikan menjadi 3 kategori menggunakan rumus: Rendah = $X < M - SD$, Sedang = $M - SD \leq X < M + SD$, Tinggi = $X \geq M + SD$

Lalu peneliti menggunakan Rank Spearman dikarenakan data dari hasil kuesioner tersebut tidak berdistribusi normal, adapun hasil uji ini dipakai guna mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel, Hasil uji tersebut dipresentasikan berbentuk tabel berikut:

Tabel 2

	Frekuensi	p-value	Koefisien korelasi
Motivasi Kerja * Stres Kerja	45	0,025	-0,334

Pada tabel tersebut, diketahui koefisien korelasi motivasi kerja dan stres kerja adalah -0,334 dengan nilai signifikansi 0,025. Hal ini berarti H_0 ditolak, mengindikasikan adanya korelasi motivasi kerja dan stres kerja perawat ruang rawat inap RS Setio Husodo Kisaran. Hasil perbandingan pada nilai r tabel untuk sampel sebanyak 45 orang menunjukkan r_{tabel} sebesar -0,334 pada $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, terjadi hubungan signifikan pada beban kerja mental dan kelelahan kerja bagi perawat ruang rawat inap di RS Setio Husodo Kisaran.

Hubungan antara kedua variabel tersebut cukup kuat, berdasarkan hasil perhitungan uji korelasi *Rank Spearman* terhadap

skor motivasi kerja, dan skor stres kerja sebesar (-0,334), yang berarti adanya korelasi signifikan pada kedua variabel. Hasil ini membuktikan adanya korelasi dengan arah negatif, antara motivasi kerja dengan stres kerja bagi perawat ruang rawat inap RS Setio Husodo Kisaran, yaitu apabila motivasi perawat tinggi maka stres kerja rendah dan sebaliknya. Hal ini mempengaruhi motivasi kerja perawat dalam melaksanakan beban tugas yang diberikan Rumah Sakit.

Penelitian ini menunjukkan bahwa di antara para pengajar taman kanak-kanak di Kecamatan Sooko, memiliki hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dan motivasi. Stres di tempat kerja

menurun seiring meningkatnya motivasi kerja dan sebaliknya.

Penelitian sebelumnya telah memberikan hasil yang beragam, seperti yang dilakukan oleh Sinaga dkk. (2013), yang menjelaskan adanya korelasi negatif yang signifikan pada stres di tempat kerja maupun motivasi kerja. Menurut temuan Wani (2013), ada beberapa tekanan organisasi yang mungkin muncul, termasuk tuntutan tugas, ambiguitas peran, perselisihan dan kelebihan peran, dan beban kerja yang banyak dalam waktu yang singkat. Motivasi karyawan juga dapat menurun sebagai akibat dari stres kerja yang berkaitan erat dengan ketidakpuasan kerja. Penelitian oleh Lal & Singh (2015) menemukan hubungan negatif antara motivasi kerja dan stres di tempat kerja. Temuan dari penelitian Cendhikia dkk. (2016) juga menegaskan stres kerja yang tinggi secara signifikan mengurangi motivasi kerja karyawan, dan sebaliknya juga yang mendukung penelitian ini (Rengkung et al., 2023)

Jika pekerjaan dilakukan dalam keadaan seperti itu, karyawan akan menjadi lelah dan akhirnya jengkel. Hati menjadi gelisah, gelisah, dan gelisah. Produksi tidak diragukan lagi akan menurun secara signifikan dalam hal kualitas ataupun kuantitas jika pekerjaan dilakukan hingga titik di mana kemauan dan fokus terkuat sekalipun tidak dapat melawan kelelahan.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan analisis data dan pengujian hipotesis, Hasil penelitian menandakan adanya hubungan negatif antara motivasi kerja dan stres kerja pada perawat rawat inap RS Setio Husodo Kisaran. Ini menunjukkan bahwa ketika motivasi di tempat kerja meningkat,

begitu pula stres terkait pekerjaan, dan sebaliknya.

Dari hasil temuan dari penelitian yang sudah dijalankan, berikut adalah beberapa rekomendasi yang dapat peneliti sampaikan:

1. Motivasi kerja agar lebih ditingkatkan melalui indikator-indikator motivasi, seperti memenuhi kebutuhan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan agar menarik semangat karyawan dan selalu fokus terhadap pekerjaannya. Sedangkan stress kerja yang dialami karyawan dengan melihat indikator-indikator stress kerja dan mengelola stress kerja dengan memberikan pemahaman dan pengertian sehingga stress kerja menjadi faktor positif yang dapat memicu untuk bekerja lebih giat lagi.
2. Perusahaan juga perlu memahami kondisi karyawan dalam memberikan pekerjaan dan target yang harus diselesaikan, stress dalam pekerjaan memang suatu hal yang tidak dapat dihindari. Maka dengan memberikan motivasi dan mengurangi tuntutan pekerjaan yang berlebihan pada karyawan dapat membuat karyawan lebih senang dalam menjalani pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahlstedt, C., Moberg, L., Brulin, E., & Nyberg, A. (2023). Do Illegitimate Tasks Matter For Registered Nurses' Work Motivation? A Cross-Sectional Study Based On A Nationally Representative Sample Of Swedish Nurses. *International Journal Of Nursing Studies Advances*, 5(October), 100159. <https://doi.org/10.1016/j.ijn>

- sa.2023.100159
- Aisyah, 2017. (2018). *Shift Malam Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2018 Oleh: Nur Kholifatul Hidayati Peminatan Administrasi Kebijakan Kesehatan*.
- Aprilia, F., Samsir, P. :, & Pramadewi, A. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *Jom Fekon*, 4(1), 2017.
- Bazazan Ahmad, I. D. (2019). *Association Of Musculoskeletal Disorders And Workload With Work Schedule And Job Satisfaction Among Emergency Nurses*. International Emergency Nursing.
- Chiu, P. E., Lin, S. C. A., Li, Y. P., Huang, C. H., Shu, Y. M., & Chen, C. W. (2024). Experience In Professional Resilience For Nurses Caring For Patients With Covid-19: A Qualitative Descriptive Study. *Asian Nursing Research*, 18(1), 28-35.
<https://doi.org/10.1016/j.anr.2024.01.003>
- Hedlund, J., Blomberg, K., Hjelmqvist, H., & Jaensson, M. (2023). Student Nurse Anesthetists' And Supervisors' Perspectives Of Learning In The Operating Room: An Integrative Review. *Journal Of Perianesthesia Nursing*, 39(2), 303-310.E8.
<https://doi.org/10.1016/j.jopan.2023.07.023>
- Karakurt, N., Erden, Y., & Sis Çelik, A. (2023). The Relationship Between Nurses' Work Stress Levels And Work-Family Conflict During The Covid-19 Pandemic And The Affecting Factors: A Study From Turkey. *Archives Of Psychiatric Nursing*, 42(January 2022), 61-67.
<https://doi.org/10.1016/j.apnu.2022.12.015>
- Kerja, P., Di, P., Sakit, R., Dewisartika, U., Ismail, N. I., Pratiwi, A. D., Masyarakat, K., Masyarakat, F. K., & Oleo, U. H. (2023). *Hubungan Motivasi, Pelatihan, Dan Stres Kerja Dengan Prestasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Dewisartika Kendari Tahun 2022*. 4(1), 40-45.
- Kognisi, P. K., Risiko, P., Jenis, D. A. N., Bidori, F., Puspitowati, L. I. Dan I., Wijaya, I. G. B., Alifah, U., Artikel, I., Paedagoria, S. N., Anwar, I., Jamal, M. T., Saleem, I., Thoudam, P., Hassan, A., Anwar, I., Saleem, I., Islam, K. M. B., Hussain, S. A., Witcher, B. J., ... Alma. (2021). Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *Industry And Higher Education*, 3(1), 1689-1699.
<http://journal.unilak.ac.id/index.php/jieb/article/view/3845%0ahttp://dspace.uc.ac.id/handle/123456789/1288>
- Lampersberger, L. M., Schüttengruber, G., Lohrmann, C., & Großschädl, F. (2024). "The Supreme Discipline Of Nursing"-A Qualitative Content Analysis Of Nurses' Opinions On Caring For People Eighty Years Of Age And Older. *Heliyon*, 10(5).
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.E26877>
- Lubis, Y. H., Saragih, F. A., & Maretta, B. (2022). Pengaruh Beban, Kepuasan, Dan Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat: (A Systematic Review). *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 10(3), 372-378.

- <https://doi.org/10.14710/Jkm.V10i3.33202>
- Mekonen, E. G., Gebrie, M. H., & Jemberie, S. M. (2022). Work-Related Stress Among Nurses Working In Northwest Amhara Referral Hospitals; A Burden For Hospitals. *International Journal Of Africa Nursing Sciences*, 17(September), 100486.
<https://doi.org/10.1016/J.ljans.2022.100486>
- Nasir, Et, A. (2023). *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Inerja Perawat Di Rsud Dr. H. Mohamad Rabain Muara Enim*. 9, 356-363.
- Parkinson-Zarb, L., Duff, C., Wang, Y., & Mills, J. (2024). Australian Regional Cancer Nurses' Experiences Of Burnout During 2019-2021. *Collegian*, 31(2), 92-99.
<https://doi.org/10.1016/J.collegn.2023.12.003>
- Purnomo, I. H., Rattu, A. J. M., & Kawatu, P. A. T. (2021). Hubungan Antara Motivasi Dan Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bitung. *Jurnal Kesmas*, 6(3), 1-10.
- Radne Rimba Putri, I., & Maria Rosa, E. (2019). Analisis Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rs Pku Muhammadiyah Yogyakarta Unit li. *Jurnal Ners Dan Kebidanan Indonesia*, 3(2), 82.
[https://doi.org/10.21927/Jnki.2015.3\(2\).82-90](https://doi.org/10.21927/Jnki.2015.3(2).82-90)
- Rai, A., Kim, M., & Singh, S. K. (2023). Meaningful Work From Ethics Perspective: Examination Of Ethical Antecedents And Outcomes Of Meaningful Work. *Journal Of Business Research*, 169(December 2022).
<https://doi.org/10.1016/J.jbusres.2023.114287>
- Rengkung, N., Kairupan, C., & Bernabas. (2023). Analisis Hubungan Antara Umur, Beban Kerja Kelelahan Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Rsud Manembo-Nembo Bitung. *Jurnal Keperawatan*, 11(2), 131-141.
- Salami, Z., Mozaffari, N., & Mohammadi, M. A. (2023). Perceived Stress And Coping Strategies Among Emergency Department Nurses And Emergency Medical Services Staff During The Fifth Wave Of Covid-19 In Iran: A Cross-Sectional Correlational Study. *International Journal Of Africa Nursing Sciences*, 18(September 2022), 100572.
<https://doi.org/10.1016/J.ljans.2023.100572>
- Sanjani, D. R., Putri, D. F. A., & Putra, H. (2021). Hubungan Beban Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Stikes Griya Husada Sumbawa. *Jurnal Kesehatan Dan Sains*, 4(2), 43-55.
- Sanjaya, W., & Yohana, A. (2021). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Sekarwangi Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Health Society*, 10(2), 66-74.
- Sari, R. P., Susanto, B. N. A., & Komalasari, E. (2021). The Correlation Between Work Shift And Level Of Fatigue Among Workers. *Enfermeria Clinica*, 31, S450-S453.
<https://doi.org/10.1016/J.enfcli.2020.09.043>
- Sari, Y. D., & Rachmawati, R. (2020). Kontribusi Zat Gizi Makanan Jajanan Terhadap Asupan Energi Sehari Di Indonesia (Analisis Data Survey Konsumsi Makanan Individu 2014) [Food

- Away From Home (Fafh) Contribution Of Nutrition To Daily Total Energy Intake In Indonesia]. *Penelitian Gizi Dan Makanan (The Journal Of Nutrition And Food Research)*, 43(1), 29-40. <https://doi.org/10.22435/pgm.v43i1.2891>
- Shannon, K., McClunie-Trust, P., Macdiarmid, R., Jarden, R., Dewar, J., Turner, R., Winnington, R., Mowatt, R., & Jones, V. (2024). Graduate Entry Nursing Students' Well-Being And Transformation In Becoming Registered Nurses: Phase Three Of A Longitudinal Case Study. *Collegian*, 31(2), 77-83. <https://doi.org/10.1016/j.collegn.2023.12.001>
- Simic, M. R., Porter, J. E., Peck, B., & Mesagno, C. (2024). "I Just Know If I Keep Going, I'll End Up Hating Nursing." Lived Experiences Of Emergency Nurses Three Years Into The Global Covid-19 Pandemic. *Journal Of Emergency Nursing*, 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.jen.2024.01.003>
- Situmorang, B. H. ., & Mar'aeni, M. (2020). Hubungan Lingkungan Dan Motivasi Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Ruang Mawar Rsud Pasangkayu. *Maternal & Neonatal Health Journal*, 1(1), 7-14. <https://doi.org/10.37010/mnhj.v1i1.148>
- Valizadeh, L., Zamanzadeh, V., Namdar Areshtanab, H., Avazeh, M., & Babaei, N. (2023). Stress Management Protocol For Nurses Working In The Covid-19 Wards. *Heliyon*, 9(5), E15770. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.E15770>
- Xiao, J., Gong, Y., Li, J., Javeed, S. A., & Peng, Y. (2023). The Impact Of Work-Family Conflict On Product Preferences: The Role Of Self-Control. *Heliyon*, 9(8). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.E18347>
- Yap, C. Y. L., Daniel, C., Cheng, L., Oliffe, J. L., & Gerdtz, M. (2024). Safewards In Acute Medical/Surgical Care Wards: Capability, Opportunity, Motivation And Behaviour Model And Theoretical Domains Framework Analysis. *International Journal Of Nursing Studies*, 153, 104719. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2024.104719>
- Zhang, T., Tian, Y., Yin, Y., Sun, W., Tang, L., Tang, R., Tian, Y., Gong, S., & Tian, S. (2024). Efficacy Of An Omaha System-Based Remote Ergonomic Intervention Program On Self-Reported Work-Related Musculoskeletal Disorders (Wmsds) – A Randomized Controlled Study. *Heliyon*, 10(2). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.E24514>