

SKRIPSI

**HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT
DI RUANG RAWAT INAP
(Studi Di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang)**



WANDA ALFINA RAHMA

213210101

**PROGRAM STUDI S1 ILMU KEPERAWATAN FAKULTAS KESEHATAN
INSTITUT TEKNOLOGI SAINS DAN KESEHATAN
INSAN CENDEKIA MEDIKA
JOMBANG
2025**

**HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI
RUANG RAWAT INAP**

(Studi Di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang)

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan pada Program Studi S1 Ilmu Keperawatan Fakultas Kesehatan Institut Teknologi Sains dan Kesehatan Insan Cendekia Medika Jombang



WANDA ALFINA RAHMA

213210101

PROGRAM STUDI S1 ILMU KEPERAWATAN FAKULTAS KESEHATAN

INSTITUT TEKNOLOGI SAINS DAN KESEHATAN

INSAN CENDEKIA MEDIKA

JOMBANG

2025

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wanda Alfina Rahma

NIM : 213210101

Program Studi : S1 Keperawatan

Demi pengembangan ilmu pengetahuan menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul " Hubungan Stress Kerja dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap (Studi di Rumah Sakit Nadhlatul Ulama Jombang)".

Merupakan karya tulis ilmiah bukan milik orang lain yang secara keseluruhan adalah asli hasil karya penelitian peneliti, kecuali teori maupun kutipan yang mana telah disebutkan sumbernya oleh peneliti.

Demikian pernyataan ini saya buat untuk dapat digunakan sebagai mestinya.

Jombang 23 Januari 2025

Yang menyatakan



METERA
TEMPEL
EAAMX040657279

(Wanda Alfina Rahma)

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Wanda Alfina Rahma

NIM :213210101

Program Studi : S1 Keperawatan

Demi pengembangan ilmu pengetahuan menyatakan bahwa karya tulis ilmiah saya yang berjudul: "Hubungan Stress Kerja dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap (Studi di Rumah Sakit Nadhlatul Ulama Jombang)".

Merupakan murni karya tulis ilmiah hasil yang ditulis oleh peneliti yang secara keseluruhan benar-benar orisinal dan bebas plagiasi, kecuali dalam bentuk teori maupun kutipan yang mana telah disebutkan sumbernya oleh penulis. Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari terbukti melakukan plagiasi, maka saya bersedia mendapatkan sanksi sesuai undang-undang yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jombang 23 Januari 2025

Yang menyatakan



(Wanda Alfina Rahma)

PERSETUJUAN SKRIPSI

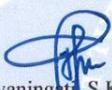
PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Hubungan Stress Kerja dengan Motivasi Kerja Perawat
di Ruang Rawat Inap (Studi di Rumah Sakit Nadhlatul
Ulama Jombang)
Nama Mahasiswa : Wanda Alfina Rahma
NIM : 213210101

TELAH DISETUJUI KOMISI PEMBIMBING
PADA TANGGAL 23 JANUARI 2025

Pembimbing Ketua

Pembimbing Anggota


Dwi Prasetyaningati, S.Kep.,Ns.,M.Kep
NIDN. 0708098201


Afif Hidayatul Arham, S.Kep.,Ns.M. Kep
NIDN. 0714028803

Mengetahui,

Dekan Fakultas Kesehatan
ITSKes ICME Jombang

Ketua program studi
S1 Ilmu Keperawatan


Inayatur Rosyidah, S.Kep.Ns.M.Kep
NIDN. 0723048301


Endang Yuswatiningsih, S.Kep.,M.kes
NIDN. 072658701

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini telah diajukan oleh :

Nama Mahasiswa : Wanda Alfina Rahma
NIM : 213210101
Program Studi : S1 Ilmu Keperawatan
Judul : Hubungan Stress Kerja dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap (Studi di Rumah Sakit Nadhlatul Ulama Jombang)

Telah berhasil dipertahankan dan diuji dihadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan pada Program Studi S1 Ilmu Keperawatan

Komisi Dewan Penguji

Ketua Dewan Penguji : Inayatur Rosyidah., S.Kep.Ns.M.Kep (.....)
NIDN. 0723048301
Penguji I : Dwi Prasetyaningati, S.Kep.,Ns.,M.Kep (.....)
NIDN. 0708098201
Penguji II : Afif Hidayatul Arham, S.Kep.,Ns,M. Kep (.....)
NIDN. 0714028803

Mengetahui,

Dekan Fakultas Kesehatan
ITSKes ICME Jombang

Ketua program studi
S1 Ilmu Keperawatan


Inayatur Rosyidah, S.Kep.Ns.M.Kep
NIDN. 0723048301


Endang Yuswatiningih, S.Kep.,M.kes
NIDN. 072658101

RIWAYAT HIDUP

Penulis Lahir Di Kabupaten Tuban Pada Tanggal 05 Juni 2002 Berjenis Kelamin Perempuan, Penulis Merupakan Anak Kedua Dari Bapak Suwanto Dan Ibu Siti Maesaroh.

Tahun 2014 Penulis Lulus Dari SDN 1 Mergosari Kabupaten Tuban, Kemudian Tahun 2017 Penulis Lulus Dari SMP Negeri 1 Singgahan Kabupaten Tuban, Pada Tahun 2020 Penulis Lulus Dari SMA N 1 Polokarto Kabupaten Sukoharjo Jawa Tengah, Dan Selanjutnya Pada Tahun 2021 Penulis Melanjutkan Pendidikan Prodi S1 Keperawatan Di ITS Kes Insan Cendekia Medika Jombang.



Jombang, 23 Januari 2025

Yang Menyatakan

Penulis

MOTO

“ Setetes keringat orang tuaku yang keluar, ada seribu langkahku untuk maju”

“ Sesibuk-sibuknya dirimu dalam urusan dunia, jangan tinggalkan sholat”

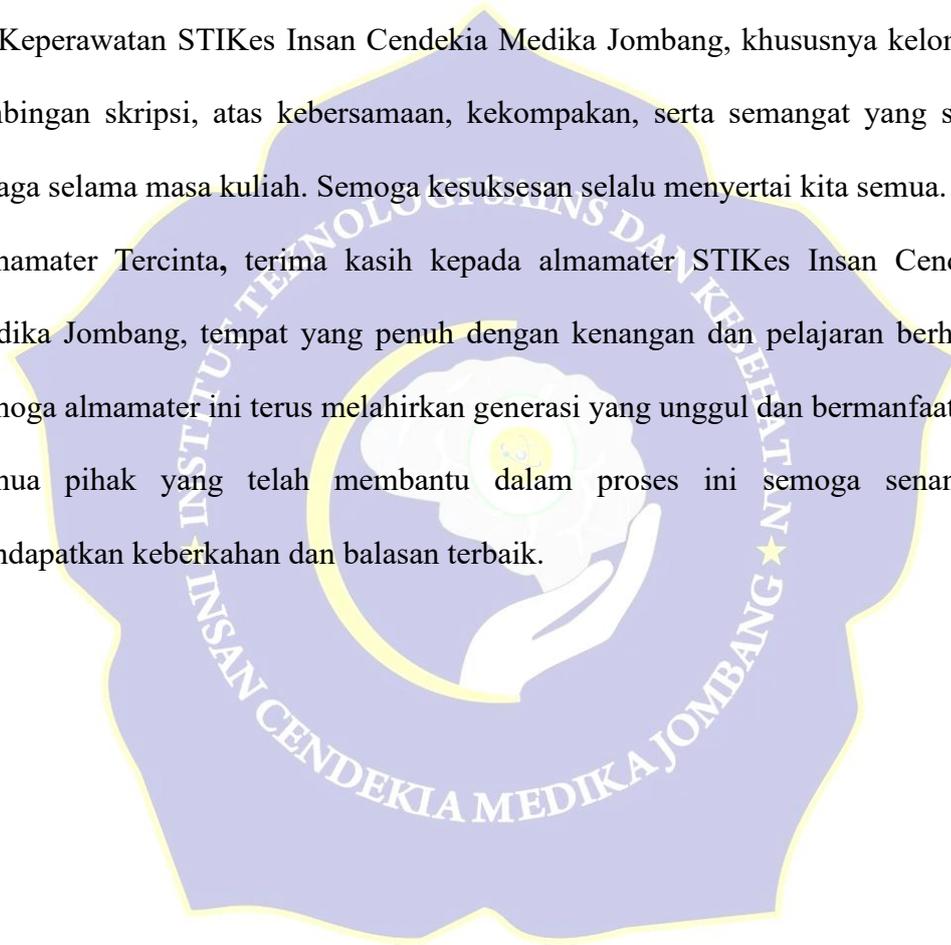


PERSEMBAHAN

Syukur Alhamdulillah ku ucapkan kehadiran Allah SWT atas rahmat serta hidayah-NYA yang telah memberi kemudahan dan kelancaran dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai sesuai dengan yang dijadwalkan. Dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi seluruh pihak yang terlibat dalam penyusunan. Skripsi ini kupersembahkan kepada:

1. Kedua Orang Tua tercinta, Ayahanda Suwanto dan Ibunda Siti Maesaroh yang senantiasa mencurahkan doa serta kasih sayang tanpa batas. Semangat dan dukungan yang tak pernah berhenti telah menjadi kekuatan utama bagiku dalam meraih cita-cita dan kesuksesan. Doa dan prestasi inilah yang dapat aku persembahkan sebagai tanda bakti. Terima kasih atas segala cinta dan doa yang tak pernah putus.
2. Keluarga Besarku dan Saudara-saudaraku Tercinta, terima kasih atas segala doa, semangat, serta dukungan yang telah diberikan demi kelancaran studi dan penyelesaian skripsiku. Kehadiran dan perhatian kalian sangat berarti.
3. Dosen Pembimbingku, ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Dwi Prasetyaningati, S.Kep.,Ns.,M.Kep dan Bapak Afif Hidayatul Arham, S.Kep.,Ns.,M. Kep yang telah sabar dan teliti membimbingku dalam proses penyelesaian skripsi ini. Semoga ilmu, arahan, dan nasihat yang diberikan membawa manfaat besar di masa depan.
4. Seluruh Dosen S1 Keperawatan, terima kasih kepada seluruh Bapak dan Ibu Dosen S1 Keperawatan atas ilmu, nasihat, serta motivasi yang telah diberikan selama masa kuliah. Semoga ilmu tersebut menjadi berkah dan bermanfaat.

5. HRD RSNU Jombang, terima kasih atas izin dan bantuan yang telah diberikan sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.
6. Perawat RSNU Jombang, ucapan terima kasih kepada para perawat RSNU Jombang atas kerja sama, bantuan, dan arahan yang sangat mendukung kelancaran penelitian ini.
7. Teman-teman Satu Perjuangan, terima kasih kepada teman-teman angkatan 2021 S1 Keperawatan STIKes Insan Cendekia Medika Jombang, khususnya kelompok bimbingan skripsi, atas kebersamaan, kekompakan, serta semangat yang selalu terjaga selama masa kuliah. Semoga kesuksesan selalu menyertai kita semua.
8. Almamater Tercinta, terima kasih kepada almamater STIKes Insan Cendekia Medika Jombang, tempat yang penuh dengan kenangan dan pelajaran berharga. Semoga almamater ini terus melahirkan generasi yang unggul dan bermanfaat.
9. Semua pihak yang telah membantu dalam proses ini semoga senantiasa mendapatkan keberkahan dan balasan terbaik.



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul "Hubungan Stress Kerja dengan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Nadhlatul Ulama Jombang" ini dengan sebaik-baiknya.

Bersama ini perkenankanlah saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dengan hati yang tulus kepada Rektor ITSKESS Insan Cendekia Medika Jombang yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan, Dekan Fakultas Kesehatan dan Ketua Program Studi S1 Ilmu Keperawatan yang telah memberikan kesempatan dan dorongan kepada kami untuk menyelesaikan Program Studi S1 Ilmu Keperawatan, dan seterusnya.

Semoga Allah SWT membalas budi baik semua pihak yang telah memberi kesempatan, dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini. Kami sadari bahwa akhir ini jauh dari sempurna, tetapi kami berharap skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan bagi keperawatan.

Jombang, 23 Januari 2025

(Penulis)

ABSTRAK
HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI
RUANG RAWAT INAP

(Studi Di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang)

Oleh :

Wanda Alfina Rahma, Dwi Prasetyaningati, Afif Hidayatul Arham
S1 Ilmu Keperawatan Fakultas Kesehatan ITS Kes ICME Jombang
Wandaalf00@gmail.com

Pendahuluan : Motivasi kerja merupakan suatu hal yang menimbulkan semangat dan dorongan dalam bekerja. Masalah motivasi kerja pada perawat seringkali dipengaruhi oleh tingginya tingkat stres akibat beban kerja yang berlebihan dan tuntutan emosional. Penelitian ini bertujuan untuk Menganalisis hubungan Stress Kerja dengan Motivasi kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSNU Jombang. **Metode** : Jenis Penelitian ini adalah kuantitatif observasi analitik dengan desain *cross sectional*. Populasinya semua perawat yang berjaga di ruang rawat inap RSNU Jombang yang berjumlah 44 perawat. Sampel berjumlah 40 perawat yang diambil dengan teknik *consecutive sampling*. Variabel independen adalah stres kerja, sedangkan variabel dependen adalah motivasi kerja. Pengolahan data meliputi *editing, coding, scoring, dan tabulating*. Analisis data dilakukan menggunakan uji *spearman rank* **Hasil** : penelitian menunjukkan stres kerja perawat sebagian besar mengalami stres kerja sedang sebanyak 24 responden (60%), sebagian kecil mengalami stres ringan 8 responden (20%), sebagian kecil mengalami stres berat 8 responden (20%), dan motivasi kerja perawat menunjukkan sebagian besar perawat mengalami motivasi kerja tinggi sebanyak 29 responden (72,5%), hampir setengahnya mengalami motivasi rendah 13 responden (32,5%). Hasil uji *spearman rho* pada SPSS di peroleh nilai signifikan 0,000 atau ($p < \alpha$). Maka H1 diterima sehingga terdapat hubungan motivasi kerja dengan stres kerja perawat di ruang rawat inap RSNU Jombang. **Kesimpulan** : Terdapat hubungan motivasi kerja dengan stres kerja perawat di ruang rawat inap RSNU Jombang.

Kata kunci : Stres kerja, motivasi kerja, perawat

ABSTRACT
**THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK STRESS AND NURSES' WORK
MOTIVATION IN INPATIENT ROOMS**

(Study at Nahdlatul Ulama Hospital Jombang)

By :

Wanda Alfina Rahma, Dwi Prasetyaningati, Afif Hidayatul Arham
Bachelor of Nursing Science, Faculty of Health, ITSKes ICME Jombang
Wandaalf00@gmail.com

Introduction : Work motivation is something that creates enthusiasm and drive in working. The problem of work motivation in nurses is often influenced by high levels of stress due to excessive workload and emotional demands. This study aims to analyze the relationship between work stress and work motivation of nurses in the inpatient room of RSNU Jombang. **Method :** This type of research is quantitative analytical observation with a cross-sectional design . The population is all nurses on duty in the inpatient room of RSNU Jombang, totaling 44 nurses. The sample is 40 nurses taken using the consecutive sampling technique . The independent variable is work stress, while the dependent variable is work motivation. Data processing includes editing, coding, scoring , and tabulating . Data analysis was carried out using the Spearman rank test. **Results :** The study showed that most nurses experienced moderate work stress as many as 24 respondents (60%), a small number experienced mild stress 8 respondents (20%), a small number experienced severe stress 8 respondents (20%), and nurse work motivation showed that most nurses experienced high work motivation as many as 29 respondents (72.5%), almost half experienced low motivation 13 respondents (32.5%). The results of the Spearman rho test on SPSS obtained a significant value of 0.000 or ($p < \alpha$). Then H1 is accepted so that there is a relationship between work motivation and nurse work stress in the inpatient room of RSNU Jombang. **Conclusion :** There is a relationship between work motivation and nurse work stress in the inpatient room of RSNU Jombang.

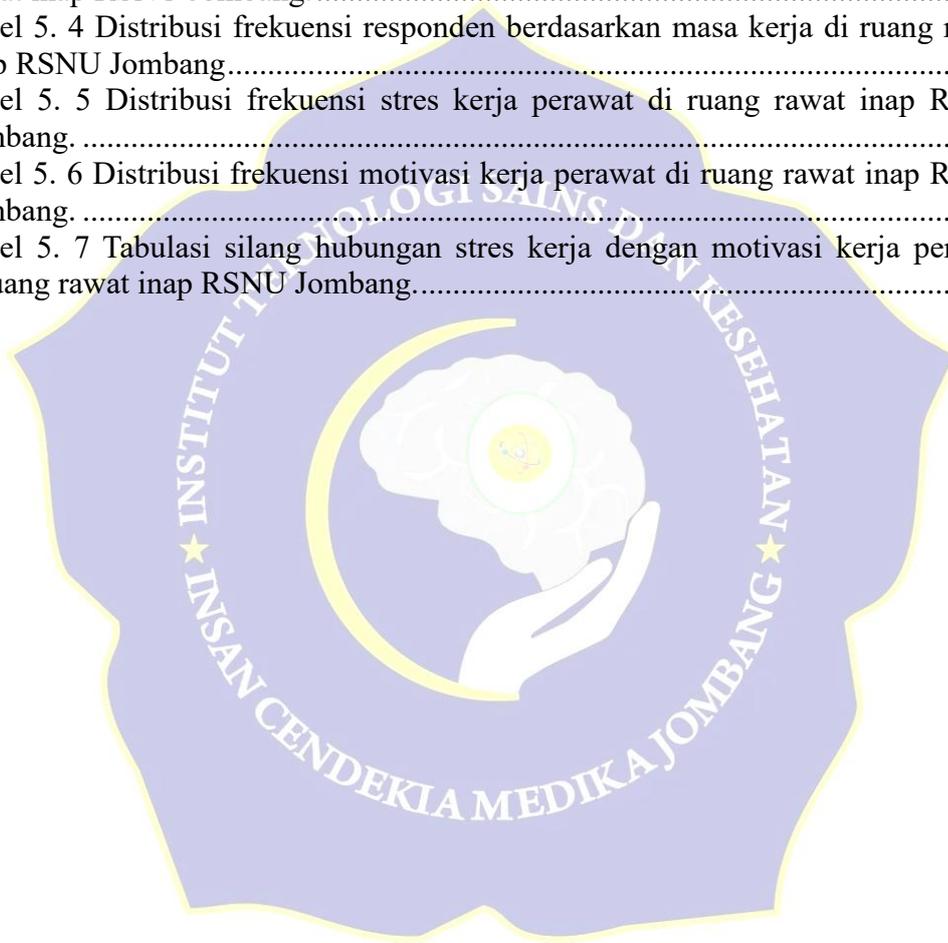
Keywords: Work stress, work motivation, nurses

DAFTAR ISI

SAMPUL LUAR	i
SAMPUL DALAM	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN... Error! Bookmark not defined.	
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iv
PERSETUJUAN SKRIPSI	v
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
MOTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR	xi
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
DAFTAR LAMBANG DAN SINGKATAN	xviii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat penelitian	4
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1. Konsep Motivasi Kerja	6
2.2. Konsep Stres Kerja	11
2.3. Konsep Kinerja Perawat	20
2.4. Penelitian Terdahulu	23
BAB 3 KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	26
3.1. Kerangka Konseptual	26
3.2. Hipotesis	27
BAB 4 METODE PENELITIAN	28
4.1 Jenis Penelitian	28
4.2 Rancangan penelitian	28
4.3 Waktu dan tempat penelitian	28
4.4 Populasi/sample/sampling	29
4.5 Jalannya penelitian(kerangka kerja)	31
4.6 Identifikasi variabel	32
4.7 Definisi operasional	32
4.8 Pengumpulan data dan analisis data	34
4.9 Etika penelitian	41
BAB 5 HASIL DAN PEMBAHASAN	42
5.1. Hasil Penelitian	42
5.2. Pembahasan	45
BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN	53
6.1. Kesimpulan	53
6.2. Saran	53
DAFTAR PUSTAKA	55

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 jurnal penelitian terdahulu.....	23
Tabel 4. 1 Definisi operasional hubungan motivasi kerja dengan stress kerja Rumah Sakit Nadhlatul Ulama Jombang.....	33
Tabel 5. 1 Distribusi frekuensi responden berdasarkan usia di ruang rawat inap RSNU Jombang.....	42
Tabel 5. 2 Distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin di ruang rawat inap RSNU Jombang.....	43
Tabel 5. 3 Distribusi frekuensi responden berdasarkan pendidikan perawat di ruang rawat inap RSNU Jombang.....	43
Tabel 5. 4 Distribusi frekuensi responden berdasarkan masa kerja di ruang rawat inap RSNU Jombang.....	43
Tabel 5. 5 Distribusi frekuensi stres kerja perawat di ruang rawat inap RSNU Jombang.....	44
Tabel 5. 6 Distribusi frekuensi motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSNU Jombang.....	44
Tabel 5. 7 Tabulasi silang hubungan stres kerja dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSNU Jombang.....	45



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Kerangka Konseptual Hubungan Stress Kerja dengan Motivasi Kerja Perawat.....	26
Gambar 4. 1 Kerangka Kerja Hubungan Stress Kerja dengan Motivasi Kerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Nadhlatul Ulama Jombang.....	31



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Kegiatan.....	58
Lampiran 2 Permohonan menjadi responden	59
Lampiran 3 Lembar Persetujuan Menjadi Responden	60
Lampiran 4 data umum responden.....	61
Lampiran 5 Kuesioner Stress Kerja	62
Lampiran 6 kuesioner Motivasi Kerja.....	67
Lampiran 7 keterangan lolos etik.....	68
Lampiran 8 Surat Balasan penelitian	69
Lampiran 9 Surat pengecekan judul.....	70
Lampiran 10 lembar bimbingan skripsi pembimbing 1	71
Lampiran 11 Lembar bimbingan skripsi pembimbing 2	72
Lampiran 12 Tabulasi data umum.....	72
Lampiran 13 Hasil uji SPSS Frequencies	74
Lampiran 14 Hasil uji SPSS crosstabs.....	75
Lampiran 15 Hasil uji SPSS non-parametric correlation.....	76
Lampiran 16 Tabulasi kuesioner stres kerja.....	77
Lampiran 17 Tabulasi kuesioner motivasi kerja	81
Lampiran 18 Dokumentasi penelitian	82
Lampiran 19 Surat Keterangan Bebas Plagiasi.....	83
Lampiran 20 Digital receipt	84
Lampiran 21 Hasil Turnit.....	85
Lampiran 22 Surat Pernyataan Kesiapan Unggahan.....	86

DAFTAR LAMBANG DAN SINGKATAN

(ENSS) = *Expanded The Nursing Stress Scale*

(NSS) = *Nursing Stress Scale*

H1 = hipotesis alternatif

N = besar sampel

N = besar populasi

D = tingkat signifikansi (0,05)

P = panjang kelas

\leq = kurang dari samadengan

\geq = lebih dari samadengan

$<$ = kurang dari



BAB 1 PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Motivasi kerja merupakan suatu hal yang menimbulkan semangat dan dorongan dalam bekerja. Motivasi kerja biasa disebut dengan penambah semangat kerja dalam psikologi kerja. Kuatnya motivasi pegawai terhadap kerja juga mempengaruhi tingkat kinerjanya Anoraga dalam Mandagi (2019). Tuntutan emosional dalam perawatan keperawatan juga merupakan salah satu penyebab utama masalah motivasi. Perawat sering berinteraksi dengan pasien yang menderita kondisi mental dan fisik yang sulit dan juga harus menghadapi situasi emosional, seperti kematian pasien. Hal ini dapat menyebabkan perawat merasa tertekan dan cemas sehingga dapat mempengaruhi motivasi kerjanya Br Damanik dkk (2024). Masalah motivasi kerja pada perawat seringkali dipengaruhi oleh tingginya tingkat stres akibat beban kerja yang berlebihan dan tuntutan emosional dalam perawatan. Beban kerja yang tidak seimbang, antara lain banyaknya jumlah pasien dan kompleksitas kasus dapat membuat perawat kewalahan, frustrasi, dan kurang termotivasi untuk memberikan pelayanan yang optimal.

Prevalensi motivasi kerja perawat di Indonesia menurut PPNI menunjukkan banyak perawat mengalami tantangan dalam motivasi kerja. Sekitar 50,9% perawat mengalami penurunan produktivitas, dan sebagian besar perawat di beberapa rumah sakit memiliki motivasi kurang baik. Di RSUD 45 Kuningan, 55,9% perawat memiliki motivasi kurang baik, sementara hanya 44,1% memiliki motivasi baik Nisa dkk (2019). Penelitian di rumah sakit swasta di Surabaya menemukan bahwa 49% perawat memiliki motivasi kerja rendah, 27% motivasi baik, dan 24% motivasi cukup. Variasi ini bisa dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan manajemen Sari

(2024). Dalam penelitian Ilayani dkk (2023) menyatakan bahwa dari 44 perawat terdapat 28 perawat 64% mengalami motivasi rendah. Hasil survei yang dilaksanakan oleh peneliti pada tanggal 14 November 2024 mengenai hubungan stres kerja dengan motivasi kerja perawat di RSNU Jombang, dengan memanfaatkan Google Form yang selanjutnya disebarluaskan kepada 5 responden yang tidak terlibat dalam sampel penelitian, dan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa jumlah perawat sebanyak tiga orang (60%) menganggap rendahnya motivasi kerja perawat di ruang rawat inap disebabkan oleh kurangnya penilaian kinerja secara berkala. Dari 4 perawat (80%), perawat merasa kurang mendapatkan insentif, serta 2 perawat (40%) merasa bahwa supervisor tidak memberikan penghargaan/promosi kepada perawat dan tidak ada penghargaan yang diterima oleh perawat yang berprestasi.

Sebanyak 3 perawat (60%) menghadapi kesulitan dalam berkonsentrasi karena tingginya jumlah pasien serta berbagai prosedur yang umumnya dikerjakan secara simultan, dan jika ada pasien yang sulit ditangani maka hal ini dapat mengakibatkan penundaan dalam melakukan prosedur untuk pasien lainnya. 2 orang perawat (40%) merasakan kelelahan fisik karena jumlah pasien yang banyak dan banyaknya persiapan yang harus dilakukan untuk pasien menuju ruang operasi. 1 perawat (20%) mengalami pusing akibat prosedur yang seakan tidak ada habisnya, terkadang sulit untuk menangani pasien dan tingginya jumlah pasien yang ada.

Motivasi yang rendah dapat menyebabkan stres kerja. Timbulnya stress kerja karena ketidaksesuaian antara tuntutan dan tekanan, serta ketidaksesuaian antara pengetahuan dan keterampilan. Tenaga kesehatan khususnya perawat mempunyai

tugas dan tanggung jawab yang sangat tinggi terhadap keselamatan jiwa manusia sehingga mempunyai risiko yang sangat tinggi untuk terkena stres Amaliyah dkk (2024). Ketika perawat mengalami stres, hal itu berdampak negatif pada perilaku kerja mereka dan menurunkan profesionalisme mereka terhadap pasien dan keluarganya. Selain itu, stres dapat membuat emosi pengasuh menjadi tidak stabil. Ketidakseimbangan emosi dapat mengakibatkan munculnya dorongan emosi yang tidak sehat. Gejala psikologis dari stres kerja, dorongan emosional yang tidak sehat ini dapat menurunkan motivasi dalam bekerja sehingga mempengaruhi karir dan kinerja seorang perawat Haskas dan Sabil (2023). Dampak dari motivasi kerja yang rendah karyawan tidak memiliki semangat dalam bekerja, mudah menyerah, serta kesulitan untuk menyelesaikan perawatannya (Pebrianti 2020).

Mengatasi motivasi menurun dan mencegah stres pada perawat, dapat dilakukan dengan meningkatkan dukungan sosial, memberikan pelatihan keterampilan, dan mengelola beban kerja dengan seimbang Salni Saharman (2023). Selain itu, penghargaan dan pengakuan atas kinerja yang baik dapat meningkatkan motivasi, dan akses terhadap layanan konseling dan dukungan psikologis dapat membantu menjaga kesehatan mental Ariska (2023). Membuka saluran komunikasi yang efektif antara perawat dan manajemen membantu perawat merasa didengarkan dan dihargai, sehingga terciptalah lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif (Ilayani *et al.*,2023).

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ Hubungan Stress Kerja dengan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di rumuskan masalah : "apakah ada hubungan Stress Kerja dengan Motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang.

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1. Tujuan Umum

Menganalisis hubungan Stress Kerja dengan Motivasi kerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang.

1.3.2. Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi Stress Kerja Perawat yang ada di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang.
2. Mengidentifikasi Motivasi Kerja perawat yang ada di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang.
3. Menganalisis Hubungan Stress Kerja dengan Motivasi Kerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang.

1.4. Manfaat penelitian

1. Untuk Perawat

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan tentang informasi tentang Stress Kerja dengan Motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang. Diharapkan Motivasi Kerja di masa depan akan lebih baik tanpa stres kerja yang dialami oleh karyawan.

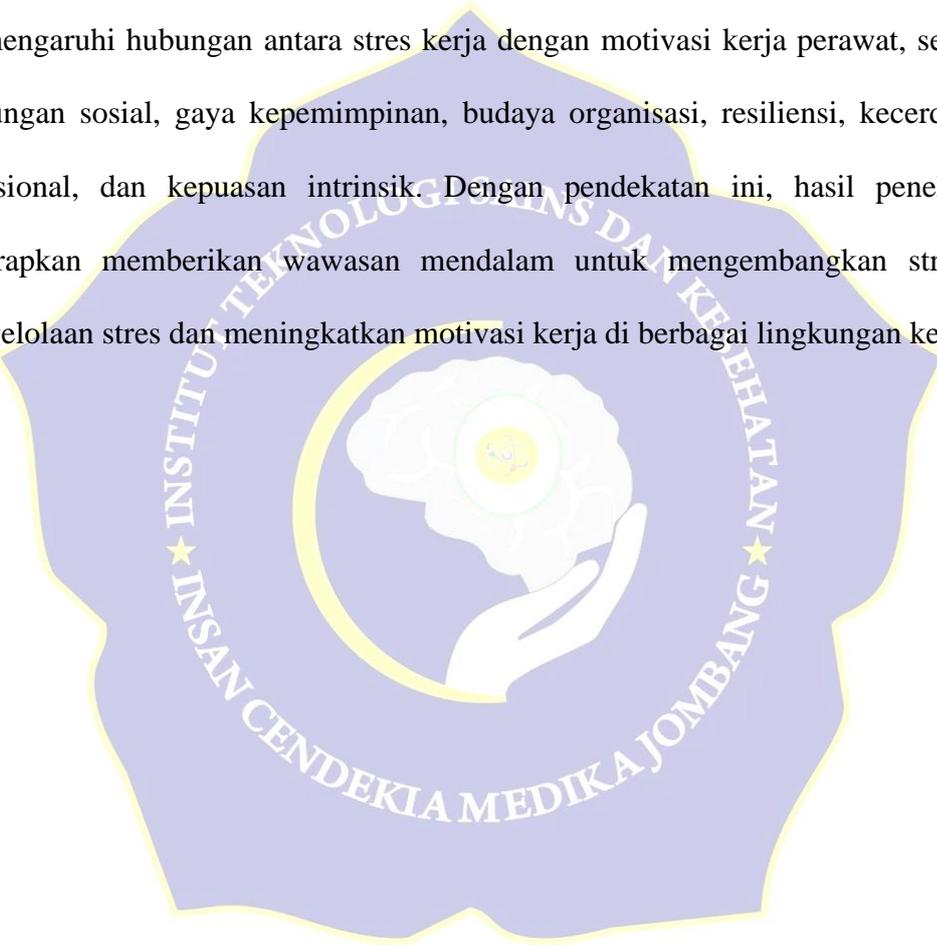
2. Untuk Institusi Pendidikan dan Akademis

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi mahasiswa dalam mata kuliah manajemen keperawatan, memberikan wawasan tentang hubungan antara stres

kerja dengan motivasi kerja perawat serta pentingnya strategi pengelolaan stres untuk meningkatkan motivasi perawat di tempat kerja.

3. Untuk peneliti berikutnya

Diharapkan penelitian ini akan memberikan manfaat dan informasi tentang hubungan Stress Kerja dengan Motivasi Kerja perawat. Dengan demikian, Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain yang memengaruhi hubungan antara stres kerja dengan motivasi kerja perawat, seperti dukungan sosial, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, resiliensi, kecerdasan emosional, dan kepuasan intrinsik. Dengan pendekatan ini, hasil penelitian diharapkan memberikan wawasan mendalam untuk mengembangkan strategi pengelolaan stres dan meningkatkan motivasi kerja di berbagai lingkungan kerja.



BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Motivasi Kerja

2.1.1. Definisi

Suatu tindakan untuk mendorong atau menggerakkan. Motivasi dapat dipahami sebagai suatu kekuatan internal yang muncul dalam diri individu, mencakup dorongan, alasan, serta hasrat untuk melaksanakan suatu tindakan atau mencapai tujuan tertentu adalah pengertian dari motivasi. Motivasi juga merupakan penggerak atau pendorong dalam merawat seseorang, menanamkan semangat dalam perawatan dan memastikan bahwa individu tersebut bersedia bekerja sama, bekerja secara efektif dan berkomitmen pada dirinya sendiri sehingga segala usaha yang dilakukan untuk mencapai kepuasan kerja dapat dilakukan secara terpadu. (Luthans dalam Pratama 2019).

Motivasi kerja adalah suatu metode untuk memenuhi kebutuhan karyawan dengan mempengaruhi nilai-nilai dan meningkatkan perilaku kerja dan intensitas perilaku. Karyawan yang termotivasi merasa yakin bahwa mereka akan berhasil dalam organisasi dan mampu melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan mereka Menurut Krisnanda (2017) dalam (Myta Pradina dan Febriyanto 2022).

2.1.2. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Motivasi terbagi menjadi dua kategori. Menurut Saragih (2023):

- a. Motivasi yang bersifat positif atau insentif yang positif, Manajer mendorong karyawannya dengan memberikan apresiasi kepada mereka yang melakukan perawatan dengan baik. Karena umumnya masyarakat lebih menyukai

penerimaan hal-hal positif, maka dengan adanya dorongan yang konstruktif, semangat kerja bawahan pun akan meningkat.

- b. Motivasi yang bersifat negatif, yang juga dikenal sebagai insentif negatif, digunakan oleh manajer untuk mendorong karyawannya agar memberikan yang terbaik. Motivasi negatif ini dalam waktu singkat akan meningkatkan semangat kerja bawahan karena rasa takut akan hukuman.

Menurut Nursalam (2014) dalam Saragih (2023), ada tiga jenis motivasi:

- a. Motivasi intrinsik mengacu pada pendorong yang berasal dari dalam individu itu sendiri.
- b. Motivasi ekstrinsik berasal dari elemen eksternal yang mempengaruhi individu, sehingga mendorongnya untuk bertindak.
- c. Motivasi mendesak adalah jenis dorongan yang muncul secara tiba-tiba dan bersifat sementara, cenderung menghilang setelah pemenuhan kebutuhan yang mendesak tersebut.
- d. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Menurut Gomes dalam Saragih (2023), Motivasi dalam konteks pekerjaan terbagi menjadi dua faktor. Dari sisi individu, motivasi terkait dengan elemen-elemen seperti kebutuhan, tujuan, sikap, serta keterampilan yang dimiliki. Sementara itu, faktor organisasi mencakup aspek-aspek seperti kompensasi berupa gaji atau upah, jaminan keselamatan kerja, hubungan antar karyawan, pengawasan, penghargaan, serta fasilitas yang disediakan oleh perusahaan. Di samping itu, variabel yang berkaitan dengan organisasi turut berperan dalam proses motivasi, antara lain melalui pola kerja yang diterapkan, gaya kepemimpinan, dinamika keanggotaan kelompok, serta penerapan teknologi di dalam lingkungan kerja.

Menurut Khaerisman, Syafar, dan Azis (2021) faktor motivasi kerja, yaitu:

1. Status kepegawaian

Dalam pelayanan publik dan ketenagakerjaan, status kepegawaian perawat bervariasi, mempengaruhi hak dan kewajiban. Status ini penting untuk pengakuan dan penerimaan individu. Diharapkan perawat sukarelawan dapat berubah status menjadi Pegawai Negeri Sipil untuk motivasi dan kinerja yang lebih baik.

2. Prestasi

Prestasi merupakan catatan hasil dari perawatan atau kegiatan dalam waktu tertentu. Namun, pencapaian prestasi tidak sepenuhnya mempengaruhi motivasi kerja perawat. Sebagian besar perawat tidak merasakan pengaruhnya.

3. Pengakuan skill

Pengakuan penting bagi karyawan karena meningkatkan motivasi. Ini memungkinkan keterampilan dan tenaga diarahkan untuk mencapai hasil kerja terbaik. Evaluasi kinerja adalah salah satu bentuk penilaian. Pengakuan dan penghargaan membantu menarik serta mempertahankan karyawan dan memastikan semangat kerja tinggi.

4. Insentif (gaji)

Gaji seseorang tergantung pada pendidikan, pengetahuan, keterampilan, dan tanggung jawab.

5. Kondisi Kerja

Kondisi kerja mencakup semua hal di sekitar pegawai yang mempengaruhi efektivitas kerja.

6. Rekan Kerja

Hubungan antar kelompok membutuhkan interaksi yang efektif. Di lingkungan perawat, hubungan yang terjalin cenderung harmonis, dengan adanya kerja sama yang erat, sikap saling menghormati, dan toleransi antar individu. Ketika menghadapi permasalahan, upaya penyelesaiannya dilakukan secara kolektif.

2.1.3. Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Menurut penelitian Herzberg dalam Miswar (2019) menemukan dua kelompok yang terdiri dari aspek yang mempengaruhi perawatan individu dalam suatu organisasi. Dua aspek ini sebagai ekstrinsik dan intrinsik. Berdasarkan teori Herzberg yaitu :

- a. Aspek eksternal berupa gaji, mencakup remunerasi, pengawasan, interaksi sosial, kebijakan dan tata kelola organisasi, suasana kerja, serta tingkat perlindungan terhadap keselamatan kerja.
- b. Aspek internal yang terdiri atas capaian, kompensasi, tingkat tanggung jawab, peluang untuk berkembang, pengembangan karir, serta pemeliharaan sumber daya yang ada.

2.1.4. Ciri-Ciri Motivasi Kerja

Menurut Arep dkk dalam Tanjung, 2003) yang dikutip oleh Saragih (2023), terdapat beberapa karakteristik perawat yang menunjukkan tingkat motivasi yang tinggi, antara lain:

1. Perawatan dilakukan sesuai standar dan tepat waktu.
2. Antusiasme dalam bekerja, kegiatan yang dilakukan memberikan kegembiraan dan kepuasan bagi individu yang bersangkutan.

3. Rasa dihargai, yang muncul saat seseorang melaksanakan tugas perawatan dengan dorongan motivasi internal yang kuat.
4. Kerja keras, yang ditandai dengan keinginan kuat untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan tanpa adanya paksaan eksternal.
5. Pemantauan yang dilakukan secara mandiri dengan kinerja yang konsisten, sehingga tidak memerlukan pengawasan yang berlebihan.

2.1.5. Pengukuran Motivasi kerja

Instrumen Motivasi Kerja Perawat diambil dari kuesioner baku dari Buku Nursalam tahun 2014 tentang Motivasi. Kuesioner Motivasi terdiri 10 pernyataan yang mencakup beberapa aspek sebagai berikut :

- a. Faktor Intrinsik
 1. Keberhasilan/Prestasi
 2. Pengakuan/Penghargaan
 3. Perawatan Itu Sendiri
 4. Tanggung Jawab
 5. Pengembangan Potensi Individu
- b. Faktor Ekstrinsik
 1. Kebijakan dan Administrasi
 2. Hubungan Antar Pribadi
 3. Kondisi Kerja

Setiap pernyataan dalam kuesioner memiliki lima opsi jawaban, yakni "sangat tidak setuju", "tidak setuju", "ragu-ragu", "setuju", dan "sangat setuju", dengan rentang skor antara 1 hingga 5. Hasil pengukuran motivasi kerja dikelompokkan ke

dalam dua kategori, yaitu kategori "tinggi" untuk nilai antara 31 hingga 50, dan kategori "rendah" untuk nilai antara 10 hingga 30.

Untuk menentukan panjang kelas (interval) menggunakan rumus statistik, sebagai berikut:

$$p = \frac{\text{rentang kelas}}{\text{banyak kelas}}$$

$$p = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{banyak kelas}}$$

$$= \frac{(10 \times 5) - (10 \times 1)}{2}$$

$$= \frac{50 - 10}{2} = \frac{40}{2} = 20$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh panjang interval sebesar 20 dengan dua kategori, yaitu rendah dan tinggi. Oleh karena itu, rentang nilai 10–30 diklasifikasikan sebagai motivasi kerja rendah, sedangkan rentang nilai 31–50 dikategorikan sebagai motivasi kerja tinggi.

2.2. Konsep Stres Kerja

2.2.1. Definisi

Ketika tuntutan tidak sesuai kemampuan perawat di sebut stres kerja. yang merupakan responsif dan fisik yang mengganggu atau merugikan. Stres di tempat kerja dapat mengakibatkan gangguan kesehatan seperti gangguan psikologis, yang pada gilirannya mengurangi produktivitas karyawan (Ernawati dan Oktavianti 2022).

Smith dalam Pratama (2020) mengatakan bahwa ada beberapa cara berbeda untuk melihat stres kerja. Yang pertama adalah karena keadaan tempat kerja; yang kedua adalah karena keterlibatan dan dukungan dalam organisasi dan tugas; yang

ketiga adalah karena beban kerja dan kemampuan melakukan tugas; yang keempat adalah waktu yang berlebihan; yang kelima adalah tanggung jawab dan tanggung jawab yang terkait dengan perawatan; dan yang keenam adalah sumber stres kerja.

2.2.2. Jenis Stress

Menurut Nur dkk (2024) jenis stres di bedakan menjadi 4 yaitu :

1. *Eustres*: Jenis stres ini memberi dampak yang menguntungkan bagi individu yang mengalaminya, karena mampu mendorong keberanian untuk menghadapi tantangan. Contoh-contoh situasi yang dapat memunculkan eustres termasuk peningkatan tanggung jawab, tekanan waktu yang ketat, serta tuntutan tugas yang berkualitas tinggi.
2. *Distres*: Merupakan jenis stres yang memiliki dampak merugikan bagi individu yang terpapar, contohnya dalam bentuk tekanan yang berlebihan atau tidak menyenangkan, yang dapat menguras energi dan meningkatkan kerentanannya terhadap gangguan kesehatan.
3. *Hyperstress*: Bentuk stres ini berpengaruh negatif terhadap individu yang mengalaminya, menghalangi kemampuan untuk beradaptasi, baik dalam kondisi yang menguntungkan maupun merugikan. Sebagai contoh, stres yang ditimbulkan akibat serangan teroris dapat menciptakan dampak yang signifikan dalam kehidupan seseorang.
4. *Hypostres*: Merupakan bentuk stres yang muncul akibat kurangnya rangsangan atau stimulasi, yang sering kali berhubungan dengan perasaan kebosanan atau rutinitas harian yang monoton.

2.2.3. Sumber Stress

Empat sumber stres kerja, menurut Gibson dalam Pratama (2020):

1. Lingkungan fisik

Karyawan dapat mengalami tekanan di lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti paparan suara yang berlebihan, kondisi suhu yang ekstrem, sehingga berpotensi mengancam kesehatan dan keselamatan mereka.

2. Aspek Individu.

Konflik peran, Ketidakjelasan peran, ketidaksesuaian pandangan dengan pimpinan, serta ketidakpahaman terhadap tanggung jawab yang diemban, dapat memicu munculnya stres pada individu.

3. Aspek kelompok

Stres kerja dapat berasal dari rasa tidak percaya diri, kurangnya keinginan untuk saling membantu, dan kurangnya dukungan satu sama lain.

4. Aspek Organisasi

Menurut Shafira dan Nasution (2022), ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan stres di tempat kerja terkait dengan struktur organisasi yang kaku serta partisipasi karyawan, yaitu:

1. Proses Perawatan: Ini meliputi tugas perawatan yang mungkin terlalu ringan atau justru terlalu berat, kondisi fisik yang kurang optimal, serta tekanan waktu yang tinggi dalam pelaksanaannya.
2. Peran dalam Organisasi: Karyawan bisa merasakan ketegangan dalam menjalankan peran yang bertentangan, ketidakjelasan dalam tugas yang diemban, tanggung jawab yang terlalu besar, atau minimnya kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

3. Pengembangan Karir: Karyawan sering kali mengalami stres akibat promosi yang terlalu cepat atau lambat, atau ketidakpastian mengenai masa depan karir mereka di bidang tersebut.
4. Interaksi di dalam Organisasi: Hubungan yang buruk antara karyawan dan atasan atau antar sesama anggota tim juga dapat menjadi sumber stres yang signifikan.
5. Eksistensi Organisasi: Faktor ini mencakup pemberian arahan yang tidak jelas atau kurang efektif, serta masalah yang berkaitan dengan perilaku organisasi dan dinamika politik internal.
6. Hubungan dengan Pihak Eksternal: Tuntutan dari keluarga yang tidak sejalan dengan kebutuhan organisasi atau ketidaksesuaian antara kepentingan pribadi dan kebijakan tempat kerja dapat memperburuk stres karyawan.

2.2.4. Gejala Stress

Menurut Rustiana (2018), gejala stres meliputi:

1. Gejala fisik

Gejala yang dialami meliputi percepatan denyut jantung, tekanan darah tidak stabil serta peningkatan sekresi hormon adrenalin dan non-adrenalin, nyeri perut, kelelahan fisik, kematian, penyakit jantung dan pembuluh darah, masalah pada kulit, kesulitan bernafas, migrain, berkeringat berlebihan, dan gangguan tidur.

2. Gejala Mental

Gejala psikologis meliputi rasa cemas, ketegangan mental, kebingungannya pikiran, peningkatan iritabilitas, perasaan frustrasi, amarah, dan perasaan kesal yang sering muncul, kepekaan emosional, hiperaktivitas, perasaan depresi,

penurunan kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif, penarikan diri, depresi, perasaan terasing, kebosanan, ketidakpuasan dalam pekerjaan, kelelahan mental, dan sebagainya. Penurunan fungsi intelektual, kurangnya konsentrasi, serta kurangnya keberanian.

3. Gejala sosial atau perilaku

Hal ini mencakup kecenderungan untuk menghindari pengobatan atau menunjukkan kelambanan, penurunan kapasitas dan efektivitas dalam bekerja, ketergantungan yang semakin tinggi pada alkohol, serta sabotase terhadap proses perawatan. Selain itu, terdapat pola makan yang berlebihan sebagai upaya untuk melarikan diri dari masalah, atau justru pengurangan asupan makanan yang menjadi wujud dari perilaku penarikan diri. Hal ini juga berhubungan dengan gejala-gejala depresi, nafsu makan menurun, dan berat badan menurun. Penurunan ini dapat disertai dengan peningkatan perilaku berisiko, tingginya agresivitas, hubungan yang tegang dengan lingkungan sosial, serta potensi terjadinya tindakan bunuh diri.

2.2.5. Faktor Stress

Robbins (2013) dalam Pratama (2020) mengkategorikan stres kerja dalam 3 aspek, termasuk:

1. Aspek Fisiologis: Stres kerja sering menyebabkan gejala fisiologis.
2. Faktor psikologis: Stres kerja, dan gangguan psikologis sangat terkait dengan lingkungan kerja.
3. Aspek perilaku : Tingkah laku karyawan pada bagian ini menunjukkan stres kerja mereka.

Menurut (Marliani, 2015) dalam A Tarisah (2023) Setiap masalah yang muncul pasti memiliki alasan di baliknya. Faktor-faktor berikut menyebabkan stres di tempat kerja:

1. Faktor Lingkungan Kerja

Penyebab-penyebab ini mungkin berasal dari kondisi fisik di tempat kerja, situasi sosial, atau manajemen yang tidak mendukung.

2. Faktor pribadi, dengan beberapa penyebab di antaranya adalah:

- a. Karyawan mengalami stres kerja akibat tidak dilibatkannya mereka dalam proses pengambilan keputusan, yang merupakan hak untuk berkonsultasi secara kolektif.
- b. lingkungan kerja yang tidak nyaman.
- c. Ketidakterediaan dukungan sosial yang memadai dari pimpinan, kolega, maupun keluarga dapat berkontribusi sebagai salah satu pemicu terjadinya stres di lingkungan kerja.
- d. Perbedaan karakter di antara rekan kerja Ini karena setiap orang memiliki banyak kepribadian.
- e. Pengelolaan manajemen yang buruk.
- f. Peristiwa yang tidak menyenangkan yang terjadi di lingkungan keluarga atau tempat kerja dapat menyebabkan stres di tempat kerja.
- g. Aturan, tata cara atau kewajiban yang harus diikuti oleh pekerja.

Mufidayani (2020) mengatakan bahwa stres dapat dipengaruhi oleh faktor , antara lain:

1. Faktor organisasi

Kegiatan organisasi di tempat kerja setiap hari melibatkan tuntutan dan tekanan bagi individu. Jika tidak diatasi, bisa menyebabkan stres. Tekanan-tekanan tersebut dapat muncul dari tuntutan antarpribadi, gaya kepemimpinan, peran, pekerjaan, dan struktur organisasi.

2. Faktor individu

Individu mengalami ketidakpastian dalam hidup dan masalah pribadi, yang dapat menyebabkan stres kerja.

3. Faktor lingkungan

Lingkungan eksternal mempunyai tekanan yang mempengaruhi stres kerja individu.

Widhiastuti et al. (2020) menyebutkan beberapa faktor stres:

1. Hubungan interpersonal

2. Tuntutan antarpribadi

Stres dapat muncul dari tuntutan antarpribadi, terutama konflik antarpribadi, kepemimpinan, dan tekanan dari rekan sebaya. Konflik terjadi ketika kurangnya perhatian dan dukungan di antara rekan kerja. Kepemimpinan yang tidak efektif juga dapat menimbulkan stres di tempat kerja.

3. Peran yang berlebihan

Peran yang berlebihan memicu stres pada perawat ketika beban yang diberikan melebihi kapasitas individu.

2.2.6. Tingkat Stress

Menurut Winadi (2019), ada tiga tingkat stres:

1. Stress ringan

Stres ringan sering ditandai dengan lupa, gangguan tidur, atau reaksi terhadap kritik. Stres ini berlangsung singkat, beberapa menit hingga beberapa jam, dan tidak menyebabkan dampak kesehatan serius, kecuali terjadi berulang.

1. Stress Sedang

Stres dengan tingkat intensitas sedang dapat timbul setelah adanya konflik yang berkepanjangan, beban pekerjaan yang berlebihan, kebutuhan adaptasi terhadap perubahan besar, atau masalah dalam keluarga. Stres ini dapat berlangsung dalam jangka waktu lebih lama dan memiliki potensi untuk mempengaruhi kesejahteraan fisik maupun mental seseorang, jika tidak segera ditangani dengan tepat.

2. Stress Berat

Stres berat merujuk pada keadaan yang disebabkan oleh faktor-faktor seperti masalah keuangan yang mendalam, tantangan berkelanjutan di lingkungan kerja, tuntutan pekerjaan yang sangat tinggi, atau atmosfer kerja yang tidak mendukung. Kondisi ini dapat berlangsung dalam waktu yang panjang, bisa mencapai beberapa minggu atau bahkan tahun. Stres berat sering kali berdampak pada kesehatan jangka panjang individu yang mengalaminya, baik dalam aspek fisik maupun psikologis.

2.2.7. Pengukuran Sres Kerja

Peneliti menggunakan kuesioner ENSS, yang dimodifikasi dari kuesioner Harsono tahun 2017 (Nisak, 2021). Tujuannya adalah untuk menentukan tingkat

stres yang dialami perawat sebagai akibat dari perawatan mereka. Kuesioner ini terdiri dari 57 butir pernyataan yang merupakan versi berkembang dari *Nursing Stress Scale* (NSS) yang pertama kali dikembangkan oleh Toft dan Anderson (1981) serta disempurnakan oleh French (2000). Kuesioner ini kemudian diadopsi dan diuji validitasnya. Versi dalam bahasa Indonesia dari kuesioner ini digunakan oleh Harsono pada tahun 2017 untuk menilai tingkat stres perawat di lingkungan kerja. Alat ini dinilai menggunakan skala Likert, dengan angka nol melambangkan tidak berpengalaman, satu melambangkan tidak menimbulkan stres, dua melambangkan kadang-kadang menimbulkan stres, tiga melambangkan sering menimbulkan stres, dan empat melambangkan sangat menegangkan.

2. Indikator penilaian menurut (ENSS) terdiri dari :

Indikator penilaian menurut (ENSS) terdiri dari :

1. Tuntutan peran
2. Tuntutan antar rekan kerja
3. Struktur organisasi
4. Beban Kerja
5. Gaya kepemimpinan

Skor stres kerja dengan cara menjumlahkan skor 1-57 dengan hasil :

1. Skor 0 – 50 : Stres Ringan
2. Skor 51 – 114 : Stres Sedang
3. Skor 115 – 228: Stres Berat

2.3. Konsep Kinerja Perawat

2.3.1. Definisi

Tindakan nyata individu dalam melaksanakan kewajiban dan peranannya dalam suatu organisasi di sebut kinerja. Ini mencakup bagaimana seseorang berinteraksi dengan rekan kerja, menyelesaikan pekerjaan, dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi (Eliyanti 2020).

2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja: lingkungan, individu Sri Nurwati dalam Indrawaty (2024)

1. Faktor Lingkungan:

- a. Dukungan Pimpinan: Kepemimpinan yang baik memberikan arahan dan motivasi bagi karyawan.
- b. Suasana Kerja: Lingkungan yang mendukung dan kondusif akan meningkatkan semangat kerja.
- c. Dukungan dari Organisasi: Dukungan sumber daya dan kebijakan yang mendukung kebutuhan karyawan sangat penting.
- d. Kompensasi: Penghargaan yang adil dan sesuai dengan kontribusi akan meningkatkan motivasi.
- e. Komunikasi: Komunikasi yang efektif membantu kelancaran pekerjaan dan meminimalkan kesalahpahaman.
- f. Budaya Organisasi: suatu norma atau kebiasaan.
- g. Penilaian Kinerja: Penilaian yang objektif memberikan umpan balik yang membangun bagi perkembangan karyawan.

2. Faktor Individu:

- a. Sifat dan Perilaku: Karakteristik pribadi seperti sikap positif dan keinginan untuk belajar dapat memengaruhi kinerja.
- b. Kualifikasi Pribadi: Tingkat pendidikan dan keterampilan yang dimiliki seseorang akan berdampak langsung pada hasil kerja.
- c. Motivasi: Motivasi yang tinggi mendorong seseorang untuk bekerja lebih keras dan berinovasi.
- d. Kepuasan Kerja: Karyawan yang memperoleh rasa kepuasan dalam pekerjaan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal serta memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk berkontribusi secara aktif dalam organisasi.
- e. Loyalitas: Karyawan yang loyal akan memberikan kontribusi lebih dalam jangka panjang.
- f. Komitmen terhadap Organisasi: Komitmen terhadap visi dan misi organisasi akan mendorong individu untuk bekerja dengan penuh dedikasi.
- g. Disiplin Kerja: Kepatuhan terhadap aturan dan standar kerja meningkatkan efisiensi dan kualitas hasil kerja.

2.3.3. Aspek-Aspek Kinerja

Terdapat enam dimensi yang mempengaruhi kinerja individu karyawan Menurut Robbins (2015).

1. Mutu pekerjaan, yang mencerminkan persepsi karyawan terhadap tingkat keunggulan dalam layanan yang diberikan.
2. Jumlah output yang dihasilkan, yang mengacu pada besaran pencapaian dalam pekerjaan.

3. Kepatuhan terhadap jadwal, yang menggambarkan sejauh mana tugas-tugas dapat diselesaikan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.
4. Optimalisasi pemanfaatan sumber daya organisasi guna memastikan efisiensi dalam pencapaian tujuan.
5. Kemandirian dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan, di mana seorang karyawan mampu bekerja secara mandiri tanpa ketergantungan yang berlebihan pada pihak lain.
6. Keterlibatan emosional dan komitmen pegawai terhadap organisasi, yang mencerminkan sejauh mana mereka merasa terhubung, termotivasi, dan berkontribusi secara aktif terhadap pencapaian visi serta misi perusahaan.

Menurut Fahmi (2017), terdapat empat dimensi untuk mengevaluasi kinerja individu: kualitas, kuantitas, pemanfaatan waktu dalam pekerjaan, dan kerjasama dengan orang lain.

2.3.4. Ciri-Ciri Kinerja

Menurut Lazer yang dikutip dalam Wahyuni (2020), elemen-elemen kinerja mencakup keterampilan teknis, seperti pengetahuan ilmiah, kemampuan menggunakan metode, teknik kerja, peralatan, pengalaman, dan pelatihan. Selain itu, termasuk kemampuan konseptual seperti pemahaman kompleksitas perusahaan, penyesuaian bidang gerak, dan tanggung jawab. Kemampuan hubungan interpersonal juga penting, termasuk kemampuan bekerjasama, memotivasi, melakukan negosiasi, dan menghasilkan perawatan baik.

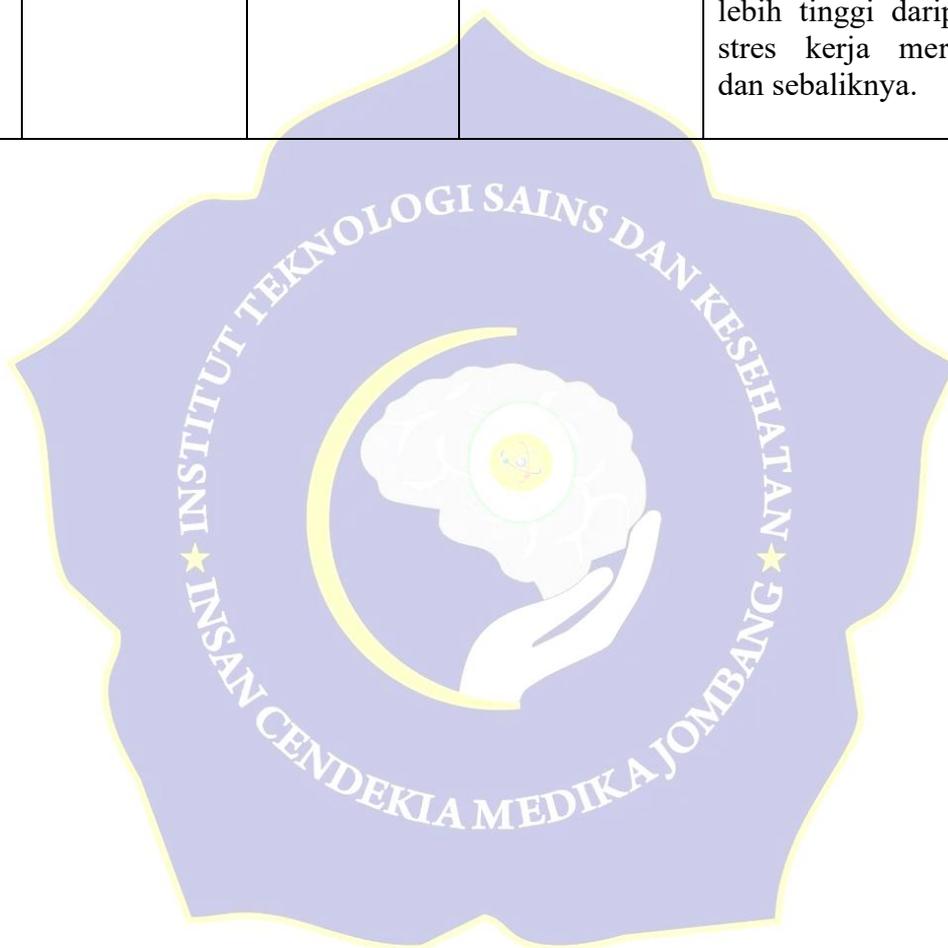
2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 jurnal penelitian terdahulu

N0	Judul	Nama Peneliti (Tahun)	Metode Analisis	Hasil penelitian
1	Hubungan stres kerja dengan motivasi kerja perawat IGS RSUD Jombang	Kristanti (2018)	Metode analisa dengan uji spearman rank	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar (63,3%) responden stress ringan sejumlah 19 orang, sebagian besar (70%) responden motivasi kerja adalah baik sejumlah 21 orang. Hasil dari uji <i>rank spearman</i> didapatkan $0,000 < 0,005$, yang berarti ada hubungan stres dengan motivasi kerja perawat di IGD RSUD Jombang.
2	Hubungan Stress Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan	(Pebrianti 2020)	Teknik Analisis Data menggunakan uji analisis Kendall Tau-b.	Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan negatif antara motivasi kerja dengan stres kerja dengan uji korelasi Kendall Tau-b, dengan hasil R sebesar $-0,110$ dan nilai signifikansi sebesar $0,036$ ($p < 0,50$). Artinya semakin tinggi stres kerja karyawan maka semakin rendah motivasi kerjanya, begitu pula sebaliknya. Semakin rendah stres kerja karyawan, maka semakin termotivasi untuk bekerja.

4	Analisis Hubungan Antara Umur, Beban Kerja Kelelahan Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Rsud Manembo-Nembo Bitung	(Novri Jozef Rengkung <i>et al.</i> 2023)	Menggunakan desain penelitian analitik dengan pendekatan cross sectional study	Studi ini menemukan bahwa umur dan stres kerja berkorelasi positif, begitu juga beban kerja dan kelelahan kerja. Tetapi temuan penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dan motivasi kerja.
5	Hubungan Lingkungan Dan Motivasi Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Ruang Mawar Rsud Pasangkayu	(Situmorang dan Mar'aeni 2020)	Analisis data menggunakan uji Chi-Square	<p>Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan p-value sebesar 0,002 antara lingkungan kerja dengan stres kerja perawat di ruang mawar RS Pasangkayu, dan terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan stres kerja. Persentase perawat RS Pasangkayu memberikan p value sebesar 0,020 pada Ruang Mawar RS Pasangkayu.</p> <p>Kesimpulan penelitian adalah terdapat hubungan antara stres kerja, lingkungan kerja dengan motivasi kerja perawat di ruang mawar RS Pasangkayu.</p>
6	Analisis Hubungan Motivasi Kerja Dan Stress Kerja Pada Perawat Di	(Br Damanik, Utami, dan Indriani 2024)	Peneliti memakai desain cross sectional dengan pendekatan kuantitatif.	berdasarkan hasil perhitungan uji korelasi Rank Spearman terhadap skor motivasi kerja dan skor stres kerja

	Ruang Rawat Inap Rs Setio Husodo Kisaran		Dengan analisa data Korelasi Spearman Rank	sebesar -0,344, yang berarti Ada korelasi signifikan antara kedua variabel, dan hasilnya menunjukkan korelasi negatif. Dalam kasus perawat di ruang rawat inap RS Setio Husodo Kisaran, motivasi kerja mereka lebih tinggi daripada stres kerja mereka, dan sebaliknya.
--	--	--	--	---

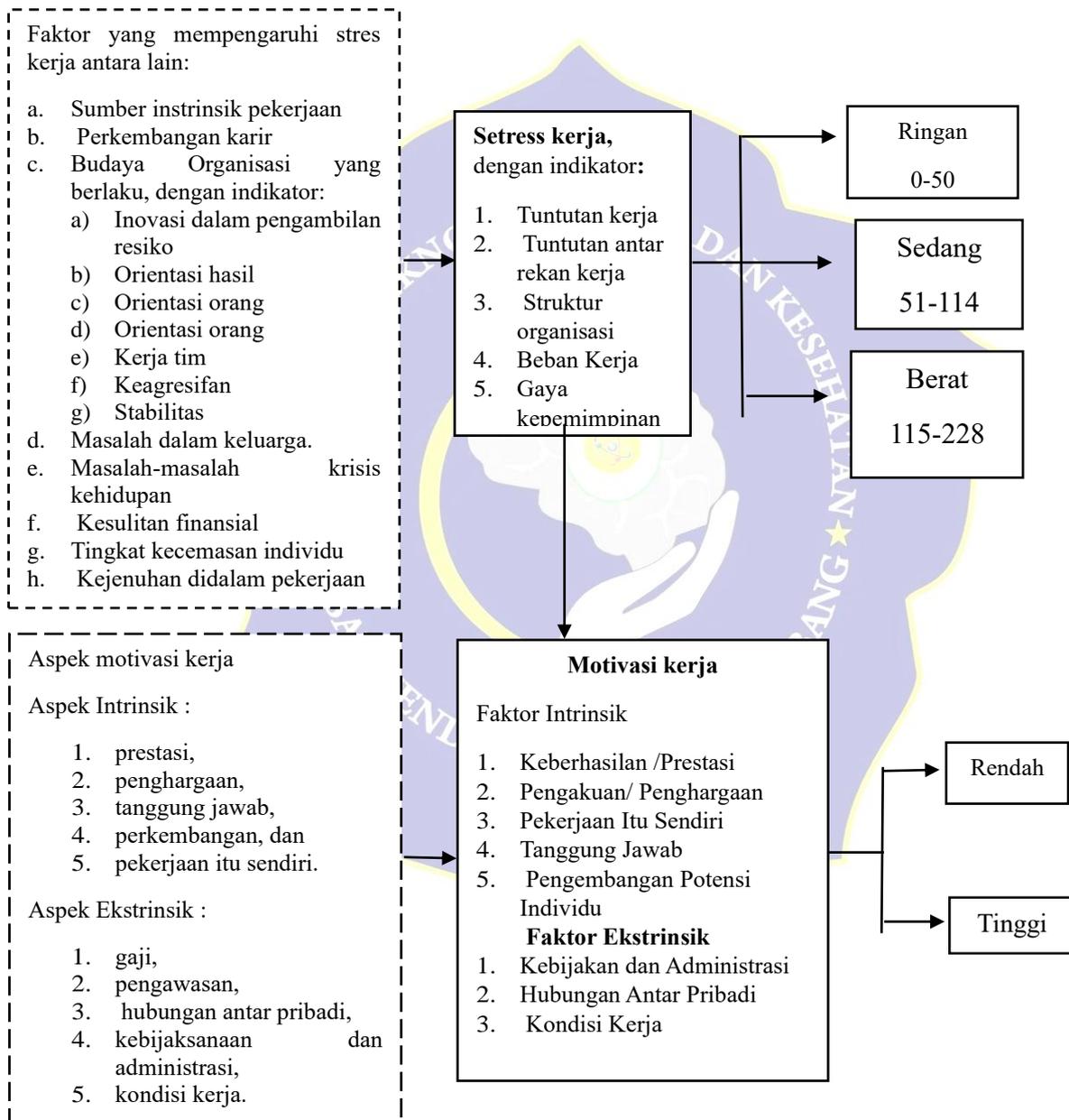


BAB 3

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Untuk memudahkan pemahaman penelitian, kerangka konseptual menjelaskan motivasi kerja dan stres kerja.



Gambar 3. 1 Kerangka Konseptual Hubungan Stress Kerja dengan Motivasi Kerja Perawat

: diteliti
 : tidak diteliti
 → : mempengaruhi

3.2. Hipotesis

Berdasarkan pemaparan teori yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Ada Hubungan antara stres kerja dengan motivasi kerja perawat diruang rawat inap RSNU Jombang



BAB 4

METODE PENELITIAN

4.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian observasi analitik dengan menggunakan pendekatan *Cross sectional*. Metode *cross-sectional* menggunakan satu kali pengukuran atau pengamatan data variabel independen dan dependennya (Nursalam, 2015). Penelitian ini di maksudkan untuk menganalisis Hubungan Stress Kerja dengan Motivasi Kerja perawat diruang rawat inap Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang.

4.2 Rancangan penelitian

Penelitian ini menggunakan observasi analitik dengan pendekatan *cross sectional*. *Cross sectional* merupakan suatu metode yang mana waktu pengukuran atau observasi data variabel independen dan dependennya hanya dilakukan satu kali (Nursalam, 2015). Studi *cross-sectional* ini mengkaji variabel independen dan dependen pada saat yang sama. Tahap ini memilih responden berdasarkan Stress kerja dengan motivasi kerja perawat. Studi ini mengevaluasi kualitas Stress kerja dengan Motivasi kerja perawat untuk meningkatkan mutu rumah sakit.

4.3 Waktu dan tempat penelitian

4.3.1. Waktu penelitian

Penelitian dilaksanakan mulai dari tahap penyusunan proposal hingga penyusunan laporan skripsi, yang dimulai pada bulan Oktober 2024 dan berakhir pada Januari 2025.

4.3.2. Tempat penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Nadhlatul Ulama Jombang.

4.4 Populasi/sample/sampling

4.4.1. Populasi

Populasi adalah subjek yang memenuhi kriteria yang telah di tentukan (Sugiyono 2013). Dalam penelitian ini populasinya semua perawat yang berjaga diruang rawat inap RSNU Jombang yang berjumlah 44 perawat.

4.4.2. Sampel

Notoatmodjo (2018) menjelaskan bahwa sampel adalah objek penelitian yang dianggap mewakili populasi Penelitian ini di hitung dengan rumus besaran sampel menggunakan rumus *slowvin*. Adapun rumus *slowvin* sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(d)^2}$$

$$n = \frac{44}{1+44(0,05)^2}$$

$$n = \frac{44}{1+44(0,0025)}$$

$$n = \frac{44}{1,11}$$

$$n = 39,6 \quad n = 40$$

Keterangan :

n = besar sampel

N = besar populasi

d = tingkat signifikansi (0,05)

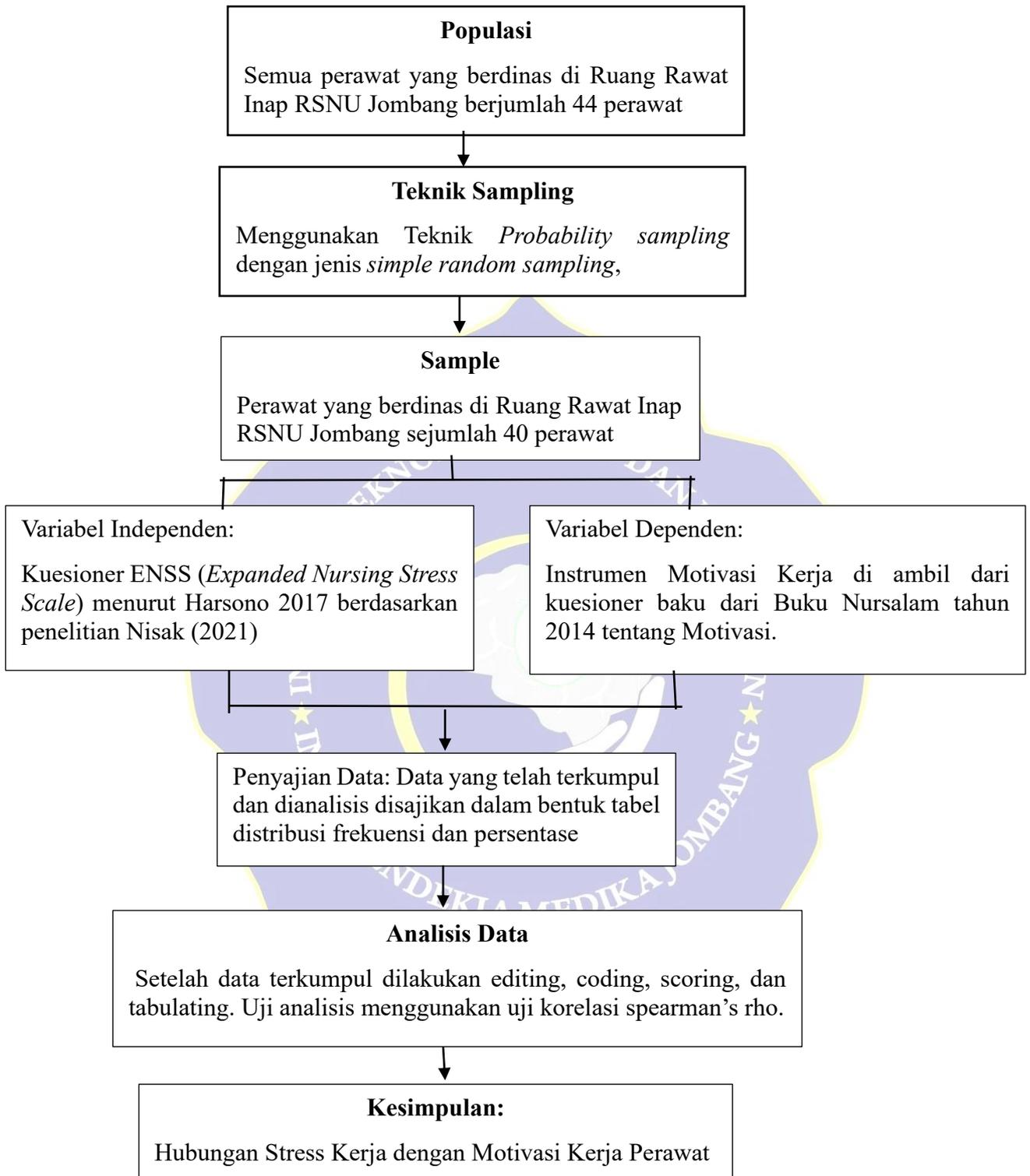
Sampel penelitian terdiri dari sebagian perawat yang berjaga diruang rawat inap RSNU Jombang yang berjumlah 40 perawat.

4.4.3. Sampling

Nursalam (2015) menjelaskan cara memilih sebagian dari seluruh populasi untuk membentuk sampel. Teknik sampling yang digunakan adalah *non Probability sampling* dengan metode *consecutive Sampling* yaitu Pemilihan sampel dengan melibatkan inklusi subjek berdasarkan kriteria penelitian secara berurutan hingga jumlah yang diperlukan terpenuhi dalam kurun waktu tertentu (Nursalam, 2015).



4.5 Jalannya penelitian(kerangka kerja)



Gambar 4. 1 Kerangka Kerja Hubungan Stress Kerja dengan Motivasi Kerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Nadhlatul Ulama Jombang

4.6 Identifikasi variabel

Menurut Nursalam (2015), variabel adalah karakteristik atau tindakan yang memberikan nilai yang berbeda kepada sesuatu (seperti manusia, benda, dll.). Variabel ini dapat dianggap sebagai fasilitas pengukuran atau manipulasi dalam penelitian. Menurut Putri (2018), variabel adalah karakteristik yang dapat dilihat yang dapat diteliti secara empiris karena memiliki variasi nilai.

1. Variabel Independen (Bebas)

Menurut Nursalam (2015), variabel bebas ini dapat diukur, diamati, dan dimanipulasi untuk mengetahui apakah mereka berpengaruh atau berhubungan satu sama lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Stress Kerja

2. Variabel Dependen (Terikat)

Variabel dependent adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel lain. Pengamatan dan pengukuran variabel terikat ini menentukan hubungan dan pengaruh variabel bebas Nursalam (2015). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja

4.7 Definisi operasional

Definisi operasional didasarkan pada sifat yang dapat diamati atau diukur dari sesuatu yang didefinisikan. Dimungkinkan untuk diamati berarti memungkinkan orang untuk mengamati atau mengukur suatu fenomena atau objek dengan cermat, yang dapat diulangi oleh orang lain (Nursalam 2018).

Tabel 4. 1 Definisi operasional hubungan motivasi kerja dengan stress kerja Rumah Sakit Nadhlatul Ulama Jombang

variabel	Definisi operasional	parameter	Alat ukur	skala	skor
Stres kerja	Stres kerja adalah keadaan saat perawat menghadapi tuntutan perawatan yang melebihi kemampuan.	Tuntutan kerja	K	O	Stres Ringan: Skor 0 – 50
		Tuntutan antar rekan kerja	U	R	Stres Sedang: Skor 51 – 114
		Struktur organisasi	E	D	Stres Berat: Skor 115 – 228
		Beban Kerja	S	I	
		Gaya kepemimpinan	I	N	
			O	A	
			N	L	
			E		Kuesioner ENSS (Expanded Nursing Stress Scale) menurut Harsono 2017 berdasarkan penelitian (Nisak, 2021)
Motivasi Kerja	Semangat kerja perawat meningkat karena faktor motivasi yang mendukung asuhan keperawatan di rumah sakit.	Faktor Intrinsik	K	O	Skor 10-30
		Keberhasilan /Prestasi	U	R	Motivasi Kerja (Rendah)
		Pengakuan/ Penghargaan Perawatan Itu Sendiri	E	D	Skor 31-50
		Tanggung Jawab Pengembangan Potensi Individu	S	I	Motivasi Kerja (Tinggi)
		Faktor Ekstrinsik	I	N	
		Kebijakan dan Administrasi Hubungan Antar Pribadi Kondisi Kerja	O	A	kuesioner baku dari Buku Nursalam tahun 2014 berdasarkan penelitian Simanjorang (2022)

4.8 Pengumpulan data dan analisis data

4.8.1. Instrumen

Instrumen penelitian ialah alat untuk mengukur konsep-konsep yang menjadi kepentingan penelitian. Instrumen dapat berupa wawancara terstruktur dan instrumen serta angket dan tes tertulis (Nursalam, 2015). Penelitian ini menggunakan alat berupa kuisisioner.

1. Kuisisioner A

Kuisisioner A adalah kuisisioner yang mengukur stres kerja perawat. Peneliti menggunakan kuisisioner ENSS, yang dimodifikasi dari kuisisioner Harsono tahun 2017 dalam Nisak (2021). Tujuannya adalah untuk menentukan tingkat stres yang dialami perawat sebagai akibat dari perawatan mereka. kuisisioner ini berisi 57 pernyataan, *Expanded The Nursing Stress Scale* (ENSS), yang merupakan kombinasi dari *Nursing Stress Scale* (NSS) yang dibuat oleh Toft dan Anderson (1981) dan French (2000), yang kemudian diadopsi dan diuji validitasnya. Versi Indonesia dari kuisisioner ini digunakan oleh Harsono 2017 untuk menilai stres kerja perawat. Alat ini dinilai dengan skala likert, di mana nol menunjukkan tidak mengalami, satu menunjukkan tidak membuat stres, dua menunjukkan kadang-kadang membuat stres, tiga menunjukkan sering membuat stres, dan empat menunjukkan sangat membuat stres.

2. Kuisisioner B

Kuisisioner B merupakan kuisisioner yang mengukur Motivasi Kerja. Instrumen Motivasi Kerja Perawat diambil dari kuisisioner baku dari Buku Nursalam tahun 2014 tentang Motivasi. Kuisisioner Motivasi terdiri 10 pernyataan yang mencakup beberapa aspek sebagai berikut :

a. Faktor Intrinsik

1. Keberhasilan/Prestasi
2. Pengakuan/Penghargaan
3. Perawatan Itu Sendiri
4. Tanggung Jawab
5. Pengembangan Potensi Individu

b. Faktor Ekstrinsik

1. Kebijakan dan Administrasi
2. Hubungan Antar Pribadi
3. Kondisi Kerja

Kuesioner Motivasi terdiri 10 pernyataan dengan lima jawaban yaitu “sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju, dan sangat setuju”. Jawaban “sangat tidak setuju” bernilai= 1, “tidak setuju” bernilai= 2, “ragu-ragu” bernilai= 3, “setuju” bernilai= 4 dan “sangat setuju” bernilai= 5. Jawaban kuesioner motivasi kerja perawat pelaksana menggunakan skala ordinal. Hasil ukur terdiri dari 2 kategori: tinggi dan rendah. Motivasi kerja perawat dengan kategori “tinggi” apabila menjawab seluruh kuesioner dengan rentang nilai 31-50 dan kategori “rendah” apabila menjawab seluruh kuesioner dengan rentang nilai 10-30.

4.8.2. Uji Validitas dan Reabilitas Kuesioner

Uji validitas dan reliabilitas bertujuan untuk menguji data yang terdiri dari daftar pertanyaan dalam kuesioner, yang diisi secara langsung oleh peserta. Pertanyaan yang layak atau tidaknya pertanyaan yang digunakan untuk mengumpulkan data (Nursalam, 2015).

Untuk hasil penelitian yang valid dan reliabel, digunakan instrumen penelitian yang valid dan dapat diandalkan. Jika $r \geq r$ tabel, keputusan valid; jika $r \leq r$ tabel, alat ukur kredibel.

Instrumen dari stres kerja perawat menggunakan kuesioner *Expanded Nursing Stress Scale* (ENSS) yang telah diterjemahkan ke bahasa Indonesia oleh (Harsono, 2017) dan diuji validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner ini menunjukkan hasil reliabilitas Cronbach alpha sebesar 0,956, yang berarti reliabel.

Kuesioner motivasi kerja merupakan modifikasi dari kuesioner standar yang diterbitkan dalam buku Nursalam edisi keempat. Kuesioner terdiri dari 10 pernyataan yang mengukur berbagai aspek motivasi kerja dengan menggunakan skala penilaian. Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item kuesioner mempunyai nilai signifikan korelasi Pearson lebih besar dari 0,668. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner tersebut valid untuk digunakan dalam penelitian. Selanjutnya reliabilitas kuesioner diukur menggunakan Cronbach's alpha dan nilainya mencapai 0,967. Hal ini menunjukkan bahwa survei ini merupakan cara yang sangat dapat diandalkan untuk mengukur motivasi kerja. Secara keseluruhan, kuesioner motivasi kerja Nursalam 2014 terbukti valid dan reliabel sehingga efektif untuk menilai motivasi kerja perawat.

4.8.3. Prosedur penelitian

Data dikumpulkan satu kali untuk setiap responden.

1. Mengelola izin penelitian

- a. Mengatur tujuan
- b. Dengan bantuan kepala ruang pengumpulan data, memilih responden berdasarkan kriteria inklusi.

- c. Persetujuan dan penjelasan penelitian
- d. Kepala ruang memastikan bahwa responden menyelesaikan survei penelitian dalam waktu seminggu.

2. Mengumpulkan data

- a. Penelitian dimulai dengan mengirimkan kuesioner kepada responden.
- b. Peneliti menekankan bahwa orang yang menolak survei memiliki hak.
- c. Tujuan dan keuntungan penelitian dijelaskan sebelum data dikumpulkan.
- d. Peneliti memberikan survei kepada mereka yang setuju.
- e. Peneliti meminta responden menyelesaikan survei dalam sehari; jika responden meminta waktu tambahan, peneliti akan menyerahkan survei dan menindaklanjutinya dalam 2-3 hari.
- f. Peneliti mengumpulkan kuesioner dan memverifikasi bahwa datanya lengkap; data yang tidak lengkap diselesaikan pada hari yang sama dengan pengumpulannya.
- g. Data kuesioner dianalisis menggunakan regresi linier deskriptif dan berganda.
- h. Laporan peneliti.

4.8.4. Teknik pengelolaan data

Pengolahan data adalah kegiatan mengubah data mentah menjadi data yang lebih ringkas guna memperoleh hasil yang bermakna dan representasi data yang lebih konklusif (Notoatmojo, 2018).

1. Editing

Editing adalah proses mengevaluasi daftar pertanyaan survei yang diisi oleh perawat. Penilaian kelengkapan kuesioner meliputi relevansi, konsistensi, dan kejelasan jawaban yang diisi perawat (Notoatmodjo, 2018).

2. Coding

Proses memberikan kode untuk memudahkan proses penelitian disebut coding. Mengubah kode numerik menjadi karakter disebut coding (Notoatmodjo, 2018). Untuk membuat entri dan analisis data lebih mudah, proses pengkodean digunakan. Penelitian ini menggunakan kode berikut:

Karakteristik responden

a. Usia

- | | |
|----------------------|-----------------|
| 1) Usia 20-30 tahun | di beri kode U1 |
| 2) Usia 31-40 tahun | di beri kode U2 |
| 3) Usian 41-50 tahun | di beri kode U3 |

b. Jenis kelamin

- | | |
|--------------|-----------------|
| 1) Laki-laki | di beri kode K1 |
| 2) Perempuan | di beri kode K2 |

c. Pendidikan terakhir

- | | |
|------------------------|------------------|
| 1) DIII Keperawatan | di beri kode PT1 |
| 2) DIV Keperawatan | di beri kode PT2 |
| 3) S1 Keperawatan Ners | di beri kode PT2 |

d. Masa kerja

- | | |
|---------------|------------------|
| 1) < 6 bulan | di beri kode MK1 |
| 2) 6-12 bulan | di beri kode MK2 |

3) > 12 bulan di beri kode MK3

e. Kategori stres kerja

1) Ringan di beri kode S3

2) Sedang di beri kode S2

3) Berat di beri kode S1

f. Kategori motivasi kerja

1) Rendah di beri kode M2

2) Tinggi di beri kode M1

3. Skoring

Scoring menentukan penilaian atas jawaban responden dengan menggunakan klasifikasi dan kategori yang sesuai dengan pendapat responden. Perhitungan skor dilakukan dengan menggunakan skala likert yang dimensinya adalah:

a. Stres kerja

0 = Tidak mengalami

1 = Tidak membuat stress

2 = Kadang – kadang membuat stress

3 = Sering membuat stress

4 = Sangat membuat stress

b. Motivasi kerja

1 = sangat tidak setuju

2 = tidak setuju

3 = ragu-ragu

4 = setuju

5 = sangat setuju

4. Tabulating

Setelah coding dan editing selesai, tabulasi dilakukan. Pengelompokan data yang sesuai dengan tujuan penelitian dilakukan sebelum dimasukkan ke dalam tabel-tabel yang memiliki skor yang ditentukan berdasarkan kuesioner.

4.8.5. Analisa data

Data yang telah diolah dianalisis untuk menghasilkan kesimpulan umum tentang penelitian. Studi ini menggunakan analisis univariat dan bivariat.

1. Analisis univariat

Menurut Notoatmodjo (2018), jenis analisis yang digunakan untuk menjelaskan sifat masing-masing variabel penelitian dikenal sebagai analisis univariat. Untuk melihat bagaimana stres kerja perawat dan motivasi kerja berkorelasi. Semua karakteristik responden dari penelitian ini termasuk usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lamanya perawatan perawat di RSNU Jombang. Rumus analisis univariat sebagai berikut (Arikunto, 2019):

$$P = F / N \times 100\%$$

Keterangan : P= Presentase kategori
F= Frekuensi kategori
N= Jumlah responden

Hasil presentase setiap kategori dideskripsikan dengan menggunakan kategori sebagai berikut :

- 100% :seluruhnya dari responden
- 76%-99% :hampir seluruhnya dari responden
- 51%-75% :sebagian besar dari responden
- 50% :setengahnya dari responden

26%-49% :hampir setengahnya dari responden

1%-25% :sebagian kecil dari responden

0% : tidak ada satupun dari responden

2. Analisis bivariat

Uji rank spearman digunakan dalam SPSS 16 untuk mengevaluasi hubungan antara dua variabel dengan signifikansi 0.05. Jika $p < 0,05$, ada hubungan antara Stress kerja dengan Motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Nadhlatul Ulama Jombang, tetapi jika $p > 0,05$, tidak ada hubungan antara Stress kerja dengan Motivasi kerja perawat.

4.9 Etika penelitian

4.9.1. *Anonimity*

Anonimitas melindungi kerahasiaan subjek penelitian dengan menggunakan inisial nama dan nomor kode.

4.9.2. *Informed Conccent*

Informed Consent adalah persetujuan antara peneliti dan responden sebelum penelitian dilakukan. Ini penting agar subjek paham tujuan dan dampak penelitian.

4.9.3. *Confidentialy*

Semua informasi penelitian dijamin kerahasiaannya, hanya data tertentu yang akan dilaporkan pada hasil riset.

BAB 5

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Data Demografi

Rumah Sakit Nahdlatul Ulama (RSNU) Jombang beralamat di Jl. KH. Hasyim Asy'ari No. 211, Ceweng, Balong Besuk, Kec. Diwek, Kabupaten Jombang, Jawa Timur. Secara geografis, Kabupaten Jombang terletak di selatan garis katulistiwa, antara $112^{\circ} 03' 46''$ hingga $112^{\circ} 27' 21''$ Bujur Timur dan $7^{\circ} 20' 48''$ hingga $7^{\circ} 46' 41''$ Lintang Selatan, dengan luas wilayah 1.159,50 km².

Fasilitas yang terdapat di RSNU Jombang ada Ruang IGD yang buka 24 Jam, terdapan 3 ruang rawat inap, ICU, dan Rawat Jalan. Terdapat ambulan, ruang radiologi, dan fasilitas medis lainnya. Lingkungan Rumah Sakit yang bersih dan pelayanannya yang ramah.

5.1.2. Data Umum

1. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 5. 1 Distribusi frekuensi responden berdasarkan usia di ruang rawat inap RSNU Jombang

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	22	55,0
2	31-40 Tahun	17	42,5
3	41-50 Tahun	1	2,5
	jumlah	40	100

Sumber : data primer, 2025

Berdasarkan tabel 5.1 karakteristik responden berdasarkan usia di RSNU Jombang sebagian besar berusia 20 – 30 tahun sebanyak 22 responden (55,0%).

2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 5. 2 Distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin di ruang rawat inap RSNU Jombang

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	8	20,0
2	Perempuan	32	80,0
	jumlah	40	100

Sumber : data primer, 2025

Berdasarkan tabel 5.2 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin di ruang rawat inap RSNU Jombang hampir seluruhnya dari responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 32 responden (80%).

3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Tabel 5. 3 Distribusi frekuensi responden berdasarkan pendidikan perawat di ruang rawat inap RSNU Jombang.

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	D3 Keperawatan	11	27,5
2	D4 Keperawatan	1	2,5
3	S1 Keperawatan Ners	28	70,0
	jumlah	40	100

Sumber : data primer, 2025

Berdasarkan tabel 5.3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan perawat di ruang rawat inap RSNU Jombang sebagian besar berpendidikan S1 Keperawatan Ners sebanyak 28 responden (70,0%).

4. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Tabel 5. 4 Distribusi frekuensi responden berdasarkan masa kerja di ruang rawat inap RSNU Jombang

No	Masa kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 6 bulan	1	2,5
2	6- 12 bulan	10	25,0
3	>12 bulan	29	72,5
	jumlah	40	100

Sumber : data primer, 2025

Berdasarkan tabel 5.4 karakteristik responden berdasarkan masa kerja di ruang rawat inap RSNU Jombang sebagian besar >12 bulan sebanyak 29 responden (72,5%).

5.1.3. Data Khusus

1. Stres kerja perawat di ruang rawat inap RSNU Jombang

Tabel 5. 5 Distribusi frekuensi stres kerja perawat di ruang rawat inap RSNU Jombang.

No	Stres kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	Stres ringan	8	20,0
2	Stres sedang	24	60,0
3	Stress berat	8	20,0
	jumlah	40	100

Sumber : data primer, 2025

Berdasarkan tabel 5.5 di atas menunjukkan bahwa stres kerja perawat di ruang rawat inap RSNU Jombang menunjukkan sebagian besar perawat mengalami stres kerja sedang sebanyak 24 responden (60%).

2. Motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSNU Jombang

Tabel 5. 6 Distribusi frekuensi motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSNU Jombang.

No	Motivas kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	Motivasi rendah	13	32,5
2	Motivasi tinggi	27	67,5
	jumlah	40	100

Sumber : data primer, 2025

Berdasarkan tabel 5.6 di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSNU Jombang menunjukkan sebagian besar perawat mengalami motivasi kerja tinggi sebanyak 27 responden (67,5%).

3. Hubungan stres kerja dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSNU Jombang.

Tabel 5. 7 Tabulasi silang hubungan stres kerja dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSNU Jombang.

No	Stres kerja	Motivasi kerja				Total	
		Rendah		Tinggi		F	%
		F	%	F	%		
1	Stres ringan	1	12,5	7	87,5	8	20,0
2	Stres sedang	4	16,7	20	83,3	24	60,0
3	Stres berat	8	100,0	0	0,0	8	20,0
	Total	13	32,5	27	67,5	40	100,0

Uji statistik spearman rho p value 0,000<0,05

Sumber : data primer, 2025

Tabel 5.7 menunjukkan stres kerja perawat di ruang rawat inap RSNU Jombang. Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar perawat mengalami stres kerja sedang, yaitu 24 responden (60%), tetapi ada peningkatan motivasi kerja, yaitu 27 responden (67,5%). Hasil uji *spearman rho* dalam SPSS 16 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau ($p < \alpha$). Yang berarti H1 diterima, menunjukkan terdapat hubungan antara stres kerja dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSNU Jombang.

5.2. Pembahasan

5.2.1. Stres kerja perawat di ruang rawat inap RSNU Jombang

Berdasarkan tabel 5.5 menunjukan bahwa stres kerja perawat di ruang rawat inap RSNU Jombang sebagian besar perawat mengalami stres kerja sedang sebanyak 24 responden (60%). Pada Tingkat stres sedang yang di ukur menggunakan kuesioner ENSS (*Expanded Nursing Stress Scale*) di dapatkan bahwa rata-rata jawaban mendapat nilai 2 yang dikategorikan stress sedang pada aspek tuntutan kerja/peran.

Menurut peneliti stres kerja sedang pada perawat, perawat merasakan tekanan yang cukup dari tuntutan pekerjaan, namun masih dalam batas kemampuan mereka untuk mengelola tugas-tugas yang ada, perawat mengalami tingkat stress sedang karena dalam lingkungan rumah sakit, perawat sering kali dihadapkan pada situasi yang menuntut, seperti menangani pasien dengan kondisi kritis, berurusan dengan kematian, dan memenuhi ekspektasi keluarga pasien. Hal ini dapat menyebabkan ketegangan emosional yang signifikan sehingga mengakibatkan stress kerja meningkat.

Menurut teori Bagu (2024) menjelaskan stress kerja sedang yang dialami perawat akibat tuntutan pekerjaan. Dalam pekerjaan perawat, beban seperti menangani pasien kritis, berhadapan dengan kematian, atau berusaha memenuhi ekspektasi keluarga pasien sering kali menciptakan tekanan emosional yang signifikan. Ketika dukungan, pelatihan, atau waktu istirahat yang memadai tidak tersedia, hal ini dapat memperburuk tingkat stres perawat.

Faktor yang mempengaruhi tingkat stress kerja sedang salah satunya adalah usia. Berdasarkan tabel 5.1 diketahui usia responden di RSNU Jombang sebagian besar berusia 20 – 30 tahun sebanyak 22 responden (55,0%).

Menurut peneliti stress kerja sedang yang dialami oleh perawat muda, terutama yang berusia 20–30 tahun adalah masa transisi yang penuh tantangan, baik secara pribadi maupun profesional. Perawat muda lebih mengalami stress sedang karena belum memiliki pengalaman pekerjaan, karena tuntutan pekerjaan yang masih baru sehingga beban kerja yang di hadapi tinggi. Stres muncul ketika tuntutan melebihi sumber daya yang dimiliki. Perawat muda mungkin belum memiliki pengalaman dan keterampilan coping yang cukup, sehingga perlu dukungan dan pelatihan

manajemen stres dari institusi kesehatan untuk menghadapi tantangan. Pengelolaan beban kerja yang lebih baik dan dukungan sosial juga penting agar perawat dapat bekerja produktif dan menjaga kesehatan mental.

Penelitian Mustakim dkk (2022) mengungkapkan bahwa perawat yang berada pada rentang usia 20–30 tahun, lebih rentan mengalami stres kerja sedang. stres muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk menghadapinya. Perawat muda sering menghadapi tantangan seperti beban kerja tinggi, jam kerja panjang, dan ekspektasi profesional yang tinggi, yang dapat meningkatkan risiko stres.

Faktor yang mempengaruhi stress kerja sedang selanjutnya adalah jenis kelamin. Berdasarkan tabel 5.2 diketahui jenis kelamin responden di ruang rawat inap RSNU Jombang hampir seluruhnya dari responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 32 responden (80%).

Menurut peneliti perawat Perempuan cenderung mengalami stress kerja lebih tinggi, karena Perempuan memiliki keterhubungan emosional yang lebih kuat yang membuat mereka lebih peka terhadap konflik, sehingga respons terhadap konflik pada perempuan dapat menyebabkan tingkat stres kerja lebih tinggi. Tekanan yang dihadapi perempuan sering menyebabkan stres lebih tinggi. Hal ini disebabkan oleh peran ganda sebagai perawat dan pengurus rumah, serta harapan sosial yang tinggi.

Menurut Saputra dkk (2022) menunjukkan bahwa otak perempuan cenderung merespons konflik dan stres dengan cara yang negatif. Ketika menghadapi situasi konflik, otak perempuan memicu pelepasan hormon negatif yang berkontribusi pada peningkatan tingkat stres, kecemasan, dan ketakutan. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan lebih rentan terhadap dampak emosional dari konflik

dibandingkan dengan laki-laki, yang dapat mempengaruhi kesehatan mental dan kesejahteraan mereka secara keseluruhan.

5.2.2. Motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSNU Jombang

Berdasarkan tabel 5.6 di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSNU Jombang menunjukkan sebagian besar perawat mengalami motivasi kerja tinggi sebanyak 27 responden (67,5%). Pada motivasi kerja tinggi ini di dapatkan bahwa rata-rata jawaban mendapat nilai rata-rata 3 yang dikategorikan motivasi tinggi pada aspek hubungan antar pribadi.

Menurut peneliti Perawat di RSNU Jombang menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, Berdasarkan hasil penelitian, indikator yang paling banyak mendapat respons positif adalah hubungan antarpribadi. Para perawat menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, seperti yang terlihat dari hasil kuesioner, di mana hampir seluruhnya sepakat bahwa rekan kerja mereka dengan senang hati memberikan bantuan dan mendukung pelaksanaan tugas sebagai perawat. Selain itu, hampir semua perawat memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja maupun atasan mereka. Hubungan yang harmonis di lingkungan kerja di RSNU Jombang ini berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan secara langsung berdampak positif pada motivasi kerja.

Menurut Dimiathi dalam Ryandini (2021) menyatakan bahwa agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, diperlukan dukungan dari suasana kerja yang harmonis. Hal ini mencakup terciptanya hubungan yang akrab, penuh rasa kekeluargaan, dan saling mendukung, baik di antara sesama pegawai maupun antara pegawai dan atasan. Hubungan yang baik ini akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja tinggi yaitu tingkat pendidikan, Berdasarkan tabel 5.3 diketahui tingkat pendidikan Perawat di ruang rawat inap RSNU Jombang sebagian besar berpendidikan S1 Keperawatan Ners sebanyak 28 responden (70,0%).

Menurut peneliti tingkat pendidikan yang tinggi, terutama gelar S1 Keperawatan Ners, perawat mendapatkan keterampilan teknis dan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengelolaan pasien dan praktik keperawatan secara keseluruhan. Pengetahuan yang lebih luas ini memberi mereka rasa percaya diri yang lebih besar dalam menjalankan tugas mereka, yang pada akhirnya dapat memotivasi mereka untuk bekerja dengan lebih baik. Perawat dengan gelar S1 juga cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar, karena mereka menyadari betapa pentingnya peran mereka dalam perawatan pasien dan dampaknya terhadap hasil perawatan. Hal ini mendorong mereka untuk berusaha lebih keras dalam memberikan pelayanan yang optimal.

Berdasarkan penelitian Dominikus Cambu *et al* (2019) Tingkat Pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi berkontribusi terhadap peningkatan wawasan dan kompetensi individu, yang pada gilirannya memacu dorongan intrinsik yang lebih kuat dalam menjalankan aktivitas profesional.. Perawat yang memiliki gelar S1 Keperawatan Ners cenderung memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang praktik keperawatan dan manajemen pasien.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja tinggi selanjutnya adalah masa kerja. Berdasarkan tabel 5.4 karakteristik responden berdasarkan masa kerja di ruang rawat inap RSNU Jombang sebagian besar >12 bulan sebanyak 29 responden (72,5%).

Menurut peneliti masa kerja yang lebih dari 12 bulan bagi 29 perawat di RSNU Jombang menunjukkan bahwa masa kerja yang signifikan dapat meningkatkan keterampilan dan rasa percaya diri mereka, sehingga membuat motivasi kerja perawat tinggi. Perawat yang bekerja lebih dari satu tahun biasanya lebih memahami prosedur yang ada di rumah sakit sehingga dapat bekerja lebih efektif dan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian Majannang (2021) masa kerja yang lebih lama dapat meningkatkan motivasi kerja perawat tinggi, masa kerja yang signifikan dapat meningkatkan keterampilan dan rasa percaya diri mereka dalam menjalankan tugas mereka, sehingga motivasi untuk bekerja juga tinggi. Perawat yang telah bekerja lebih dari satu tahun biasanya lebih familiar dengan prosedur rumah sakit, rekan kerja, dan dinamika tim, sehingga mereka dapat bekerja lebih efisien dan efektif.

5.2.3. Hubungan stres kerja dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSNU Jombang.

Berdasarkan tabel 5.7 menunjukkan bahwa bahwa stres kerja perawat di ruang rawat inap RSNU Jombang menunjukan sebagian besar perawat mengalami stres kerja sedang sebanyak 24 responden (60%) dan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSNU Jombang menunjukan sebagian besar perawat mengalami motivasi kerja tinggi sebanyak 29 responden (72,5%). Hasil uji *spearman rho* pada SPSS di peroleh nilai signifikan 0,000 atau ($p < \alpha$). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga terdapat hubungan motivasi kerja dengan stres kerja perawat di ruang rawat inap RSNU Jombang.

Menurut peneliti tingkat stres kerja yang sedang dan motivasi kerja yang tinggi, menunjukkan bahwa perawat RSNU Jombang mampu mempertahankan semangat dan komitmen dalam melaksanakan tugasnya meskipun dalam tekanan. Hal ini dapat terjadi karena sejumlah faktor, termasuk dukungan dari manajemen, lingkungan kerja yang positif, dan rasa tanggung jawab terhadap pasien. Meskipun motivasi kerja perawat tinggi, tingkat stres yang sedang perlu dikelola dengan baik untuk mencegahnya berkembang menjadi stres tingkat tinggi yang dapat berdampak negatif pada kesehatan mental perawat dan kualitas pelayanan kepada pasien.

Penelitian ini selaras dengan kajian yang dilakukan oleh Kristanti (2018), yang mengidentifikasi adanya hubungan signifikan antara stres kerja dan motivasi kerja perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Jombang. Dari 30 perawat yang menjadi subjek penelitian, mayoritas responden (63,3%) tergolong dalam kategori stres ringan, dengan total 19 orang. Di sisi lain, sekitar 70% dari responden menunjukkan tingkat motivasi kerja yang tinggi, yang mencakup 21 orang. Analisis menggunakan uji Rank Spearman menghasilkan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,005. Temuan ini mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara tingkat stres kerja dan motivasi kerja perawat di IGD RSUD Jombang.

Penelitian yang dilakukan oleh Pebrianti (2020) menunjukkan adanya kaitan antara stres kerja dan motivasi kerja pada karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 80 karyawan, dengan 53 di antaranya dipilih melalui metode sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan dua alat ukur, yaitu skala stres kerja dan skala motivasi kerja. Uji korelasi Kendall's Tau-b yang digunakan untuk analisis data menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,036

($p < 0,05$), yang menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja berhubungan dengan penurunan motivasi kerja karyawan. Sebaliknya, penurunan tingkat stres kerja berpotensi mendorong peningkatan motivasi kerja.



BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

1. Stres kerja perawat yang ada di ruang rawat inap RSNU Jombang adalah sebagian besar stres kerja sedang.
2. Motivasi kerja perawat yang ada di ruang rawat inap RSNU Jombang adalah sebagian besar motivasi kerja tinggi
3. Terdapat hubungan motivasi kerja dengan stres kerja perawat di ruang rawat inap RSNU Jombang.

6.2. Saran

1. Untuk Perawat
Disarankan bagi perawat untuk mengelola stres dan manajemen stres seperti pelatihan coping, dan teknik relaksasi.
2. Untuk Institusi Pendidikan dan Akademis
Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi mahasiswa dalam mata kuliah manajemen keperawatan, memberikan wawasan tentang hubungan antara stres kerja dengan motivasi kerja perawat serta pentingnya strategi pengelolaan stres untuk meningkatkan motivasi perawat di tempat kerja.
3. Untuk peneliti berikutnya
Disarankan untuk peneliti selanjutnya dapat mengembangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kejadian stres kerja perawat rawat inap atau faktor yang mempengaruhi kejadian motivasi kerja perawat rawat inap.
4. Untuk manajemen RSNU JOMBANG
Disarankan pihak manajemen untuk melakukan evaluasi rutin terhadap beban kerja perawat untuk memastikan bahwa tugas-tugas dibagi

secara adil dan sesuai dengan kapasitas masing-masing individu, dan menambah tenaga kerja, supaya perawat tidak mengalami stres kerja dengan beban kerja tinggi.



DAFTAR PUSTAKA

- Amaliyah, Rizka, Sumiaty, Rezky Aulia Yusuf, Mansur Sididi, And Andi Sani. 2024. "Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rsup Dr. Tadjuddin Chalid." *Window Of Public Health Journal* 5 (2): 196–204. <https://doi.org/10.33096/Woph.V5i2.711>.
- Ariska, I., Haskas, Y., & Sabil, F. A. 2023. "Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Rsd Labuang Baji Makassar." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa & Penelitian Keperawatan* 3 (2): 23–29.
- Bagu, Badaruddin. 2024. "Analisis Beban Kerja Dan Stres Kerja Pada Perawat" 12 (2): 1853–60.
- Br Damanik, Cici Rahayu, Tri Niswati Utami, And Fatma Indriani. 2024. "Analisis Hubungan Motivasi Kerja Dan Stress Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rs Setio Husodo Kisaran." *Mahesa : Malahayati Health Student Journal* 4 (8): 3406–17. <https://doi.org/10.33024/Mahesa.V4i8.15510>.
- Cambu, Dominikus, Grace Korompis, And Vanda Doda. 2019. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Gmim Pancaran Kasih Manado 2019." *Jurnal Kesmas* 8 (6): 20–35.
- Eka Wahyuni, And Saifuddin. 2022. "Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Di Masa Pandemi Covid-19." *Akademika* 20 (2): 107–15. <https://doi.org/10.51881/Jak.V20i2.19>.
- Eliyanti. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Wajo. In Universitas Muhammadiyah Makassar (Vol. 1, Issue 1, pp. 1–171).
- Ernawati, Novy, And Weni Oktavianti. 2022. "Determinan Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat Di Rs. X Jakarta Selatan." *Jurnal Ilmiah Kesehatan Bpi* 6 (2): 104. <https://stikes-bhaktipertiwi.e-journal.id/kesehatan/article/view/111>.
- Fahmi, Irham. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta
- Haskas, Yasir, And Fitri A Sabil. 2023. "Jurnal Ilmiah Mahasiswa & Penelitian Keperawatan Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Abstrak Jurnal Ilmiah Mahasiswa & Penelitian Keperawatan Volume 3 Nomor 2 , 2023 Pendahuluan" 3:30–36.
- Ilayani Ilayani, Meri Herliza, And Elsa Luvia Harmen. 2023. "Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Payakumbuh Tahun 2022." *Naj : Nursing Applied Journal* 1 (3): 01–10. <https://doi.org/10.57213/Naj.V1i3.251>.
- Indrawaty, Melly, Lutfi Padhil, And Reza Wibawa. 2024. "Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Sdm Dan Kinerja Organisasi: Sebuah Tinjauan Literatur." *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana*.
- Eunike R Rustiana, Widya Hary Cahyati, Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Kesehatan, And Sejarah Artikel. 2018. "Stress Kerja Dengan Pemilihan Strategi Coping Info Artikel." *Kemas* 7 (2): 149–55. <http://journal.unnes.ac.id/index.php/kemas>.
- Khaerisman, Muh., Muhammad Syafar, And Rahmawati Azis. 2021. "Analisis Faktor Yang Memengaruhi Motivasi Kerja Perawat Di Puskesmas Pamboang Kabupaten Majene." *An-Nadaa: Jurnal Kesehatan Masyarakat* 8 (2): 136.

- <https://doi.org/10.31602/Ann.V8i2.5390>.
- Kristanti.2018. " Hubungan Stress Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Igd Rsud Jombang.pdf.
- Majannang, Eryanti A Dg, Adriani Kadir, And St Hamsinah. 2021. "Hubungan Motivasi Dan Masa Kerja Terhadap Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Umum Daerah Haji Makassar." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa & Penelitian Keperawatan* 1 (27): 90157.
- Mandagi, Nikita Srimarlen Pujsisyurika, Woodford B.S Joseph, And A. Joy M. Rattu Rattu. 2019. "Hubungan Antara Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Bethesda Gmim Kota Tomohon." *Kesmas: Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi* 8 (7): 1–7.
- Miswar. 2019. "Hubungan Motivasi Kerja Dan Dukungan Organisasi Dengan Stres Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Aceh." [Http://Repository.Uma.Ac.Id/Handle/123456789/11805](http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/11805).
- Mufidayani, W. 2020. "Gambaran Sumber Stres Kerja Perawat Di Ruang Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Kabupaten Jember." *Repository.Unej.Ac.Id*, No. 2, 10–11.
- Mustakim, Eka Luthfi Nur Andini Andini, And Intan Rosenanda Sofiany. 2022. "Stress Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Pusat Otak Nasional Prof. Dr. Dr. Mahar Mardjono." *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia (The Indonesian Journal Of Public Health)* 17 (2): 48–56.
- Myta Pradina, Trie, And Kresna Febriyanto. 2022. "Hubungan Antara Shift Kerja Dengan Stres Kerja Pada Petugas Lembaga Pemasyarakatan." *Borneo Student Research* 3 (2): 2022.
- Nisa, Nabila Khoiru, Aria Pranatha, And Heri Hermansyah. 2019. "Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsud 45 Kuningan." *Journal Of Nursing Practice And Education* 1 (1): 58–72. <https://ejournal.stikku.ac.id/index.php/jnpe/article/view/209>.
- Novri Jozef Rengkung, Chrisal, Bernabas Harold Ralph Kairupan, Program Pascasarjana, And Universitas Sam Ratulangi. 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): 131–41.
- Nursalam. 2018. "75 Konsep Dan Penerapan Metodologi.Pdf." *Konsep Dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan* Notoatmodjo S, editor. In Jakarta: PT. Rineka Cipta (pp. 139–142).
- Nursalam. (2015). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis*. In *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis* (4th ed.). Jakarta. In *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis*.
- Pebrianti, Lonika. 2020. "Hubungan Stress Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan." *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 8 (4): 648. <https://doi.org/10.30872/Psikoborneo.V8i4.5570>.
- Pratama, Muhammad Fikri Jaka. 2020. "Hubungan Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Haji Medan."
- Putri, D. (2018). *Buku Pengantar Riset Keperawatan Lengkap.pdf*.
- Ryandini, Tiara Putri, Miftahul Munir, And Mokhamad Nurhadi. 2021. "Motivasi Kerja Dengan Burnout Pada Perawat." *Jurnal Penelitian Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Nahdlatul Ulama Tuban* 3 (2).

- <https://doi.org/10.47710/Jp.V3i2.150>.
- Robbins & Judge T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Salni Saharman, Rita Dewi Sunarno. 2023. "Jurnal Kebidanan Xv (01) 35 -46 Jurnal Kebidanan Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Relationship Of Work Motivation With Nurse Performance In Rumah Sakit Merupakan Institusi Kesehatan Yang Untuk Memastikan Bahwa Kualitas Perawatan Keselamata" Xv (01): 35–46.
- Saputra, Candra, Novia Purwanti, Stephani Dwi Guna, Bayu Azhar, Eka Malfasari, And Putri Indah Pratiwi. 2022. "Faktor Penerapan Surgical Safety Cheklist Di Kamar Operasi." *Jurnal Keperawatan* 14 (1): 291–300. <https://doi.org/10.32583/Keperawatan.V14i1.13>.
- Saragih, Sortalina. 2023. "Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pada Perawat Dirumah Sakit Vita Insani Pematang Siantar," 1–110.
- Sari, Agustina Dwiindah Puspita. 2024. "Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rs Swasta Surabaya." *Ayan* 15 (1): 37–48.
- Shafira, Nadia, And Fenty Zahara Nasution. 2022. "Peran Stres Kerja Positif (Eustress) Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan." *Psikologi Prima* 5 (2): 60–67. <https://doi.org/10.34012/psychoprima.V5i2.3129>.
- Simanjorang, Ruth Juliyanti. 2022. "Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan."
- Situmorang, Benny H.L, And Mar'aeni Mar'aeni. 2020. "Hubungan Lingkungan Dan Motivasi Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Ruangan Mawar Rsud Pasangkayu." *Maternal & Neonatal Health Journal* 1 (1): 7–14. <https://doi.org/10.37010/Mnhj.V1i1.148>.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.
- Sugiono, P. D. (2017). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif.pdf*. In *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (p. 12).
- Tarisah, Anggun, Duwi Basuki, dan Ana Zakiyah.(2023) *Hubungan Budaya Organisasi Dengan Stres Kerja Perawat Di Rsu Anwar Medika Sidoarjo*. Diss. Universitas Bina Sehat Ppni, pdf.
- Wahyuni. (2020). Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Restaurant Alpha Hotel Pekan Baru. *JOM FISIP*. Vol 7 No 2. Universitas Riau
- Widhiastuti, H., Asih, G. Y., & Kurniawan, Y. (2020). *Mengelola Stres pada Pekerjaan yang Berisiko Tinggi*.
- Winadi. (2019). Stres kerja. 8–27.
- Yusuf, Nur Asri Wijayanti, Reni Wardani, dan Tyas Lilia. 2024. "Pengaruh Aromaterapi Sebagai Relaksasi Dalam Mengurangi Stres Kerja Pada Pekerja Kantoran Dispendukcapil Surakarta Nur Asri Yusuf Terapi Non Farmakologis . Aromaterapi Menjadi Alternatif Non Farmakologis Yang Bisa Digunakan" 3 (1).

LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Kegiatan

JADWAL KEGIATAN

No	Kegiatan	Tabel																			
		September				Oktober				November				Desember				Januari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pendaftaran skripsi																				
2	Bimbingan proposal																				
3	Pendaftaran ujian proposal																				
4	Ujian proposal																				
5	Revisi proposal																				
6	Uji etik																				
7	Pengambilan dan pengelolaan data																				
8	Bimbingan hasil																				
9	Pendaftaran ujian siding																				
10	Ujian siding																				
11	Revisi skripsi																				
12	Penggandaan, plagscan, dan pengumpulan skripsi																				

Lampiran 2 Permohonan menjadi responden

PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Wanda Alfina Rahma

NIM: 213210101

Saya mahasiswa S1 Keperawatan Fakultas Kesehatan Institut Teknologi Sains dan Kesehatan Insan Cendekia Medika Jombang yang sedang mengadakan penelitian. Penelitian ini di laksanakan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan pada Program Studi S1 Ilmu Keperawatan. Judul dari penelitian ini adalah “Hubungan Stress Kerja dengan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Nadhlatul Ulama Jombang”.

Jika saudara bersedia menjadi responden dalam penelitian ini, silahkan mengisi lembar persetujuan yang sudah disediakan.

Demikian permohonan ini, atas bantuan dan partisipasi sudari saya ucapkan terima kasih.

Jombang, November 2024

Wanda Alfina Rahma

Lampiran 3 Lembar Persetujuan Menjadi Responden

LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN
(INFORMED CONCENT)

Yang bertanda tangan dibawah ini

Umur :

Jenis Kelamin :

Setelah mendapat penjelasan dan manfaat penelitian yang diselenggarakan oleh mahasiswa ITSKes ICME Jombang, maka saya

(Bersedia/ Tidak Bersedia*)

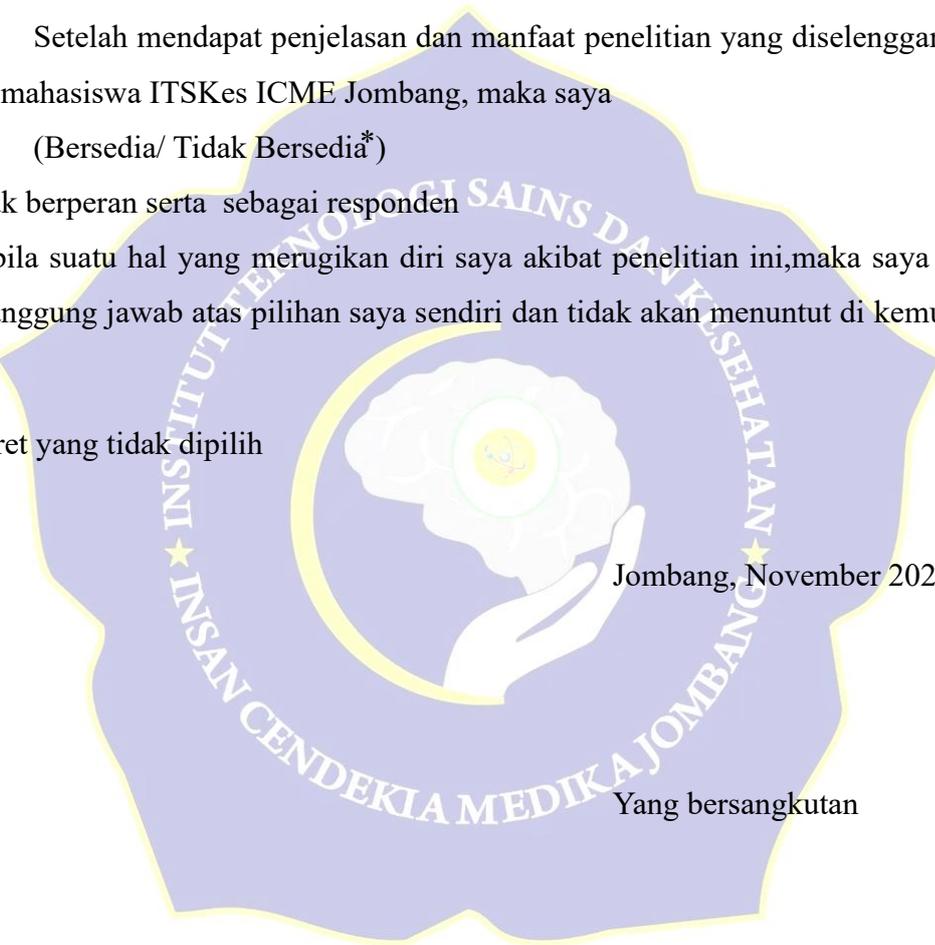
Untuk berperan serta sebagai responden

Apabila suatu hal yang merugikan diri saya akibat penelitian ini, maka saya akan bertanggung jawab atas pilihan saya sendiri dan tidak akan menuntut di kemudian hari.

*) coret yang tidak dipilih

Jombang, November 2024

Yang bersangkutan



Lampiran 4 data umum responden

Instrumen ini tidak memiliki jawaban benar atau salah, hanya mengindikasikan tingkat setuju atau tidak setuju pada pernyataan. Untuk hasil yang diharapkan, jawablah dengan jujur dan tepat. Silahkan menanyakan pertanyaan yang kurang jelas kepada peneliti.

1. DATA DEMOGRAFI

- a) Inisial nama :
- b) Umur :
- c) Jenis kelamin :
- d) Pendidikan terakhir :
 - DIII KEPERAWATAN
 - DIV KEPERAWATAN
 - S1 KEPERAWATAN Ners
- e) Masa kerja :
 - < 6 bulan
 - 6-12 bulan
 - >12 bulan

2. Petunjuk pengisian

Baca setiap pertanyaan dengan cermat. Anda bebas memilih pilihan yang sesuai dengan diri Anda. Beri tanda (√) pada pilihan jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Anda saat ini.

Lampiran 5 Kuesioner Stress Kerja

Kuesioner Stres Kerja ENSS***(Expanded Nursing Stress Scale)***

Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan menuliskan tanda check list (v) pada pilihan jawaban

Keterangan jawaban :

1. Tidak mengalami
2. Tidak Stres
3. Kadang-kadang stres
4. Sering Stres
5. Sangat Stres

No	Pertanyaan	Jawaban				
		Tidak mengalami	Tidak Stres	Kadang-kadang stres	Sering Stres	Sangat Stres
	Tuntutan peran					
1	Melakukan tindakan medis yang dirasakan nyeri oleh pasien					
2	Merasa tidak cukup siap untuk membantu kebutuhan emosional keluarga pasien					
3	Pasien mengajukan permintaan yang tidak masuk akal					
4	Merasakan tidak berdaya ketika ada pasien yang kondisinya tidak membaik					
5	Dilecehkan secara seksual					
6	Keluarga pasien mengajukan permintaan yang tidak masuk akal					

7	Mengalami diskriminasi suku, agama, ras, atau antar golongan (SARA)					
8	Mendengarkan atau berbicara dengan pasien tentang kondisinya mendekati kematian					
9	Kematian seorang pasien					
10	Menjadi orang yang harus berurusan dengan keluarga pasien					
11	Harus berurusan dengan pasien yang melakukan kekerasan					
12	Terpapar resiko keselamatan dan kesehatan kerja					
13	Meninggalkan pasien yang dalam perawatan saya menjadi dekat dengan Tuhan					
14	Harus berurusan dengan pasien yang kasar					
15	Tuntutan pelayanan terkait sistem penggolongan pasien					
16	Harus berurusan dengan perlakuan kasar dari keluarga pasien					
17	Menyaksikan pasien menderita					
18	Harus bekerja dijam istirahat					
	Tuntutan Antar Rekan Kerja					
19	Kesulitan bekerja dengan perawat tertentu di unit saya sekarang					
20	Kesulitan bekerja dengan perawat tertentu di unit lain					
21	Kesulitan bekerja dengan perawat lawan jenis					
	Struktur Organisasi					
22	Kurangnya kesempatan untuk berbicara secara terbuka dengan staf lain mengenai masalah di tempat kerja					

23	Informasi yang tidak cukup dari dokter terkait kondisi medis pasien					
24	Pengaturan jadwal dan susunan staf yang tidak terduga					
25	Kurangnya kesempatan untuk mengungkapkan perasaan negatif saya terhadap pasien kepada staf lain di unit					
26	Tidak cukup waktu untuk memberi dukungan emosional dengan perawat lain					
27	Kurangnya dukungan dari bagian keperawatan					
28	Kekurangan staf untuk memenuhi kebutuhan unit					
29	Kurangnya dukungan dari bagian lain					
	Beban Kerja					
30	Dikritik oleh dokter					
31	Konflik dengan dokter					
32	Ditanya oleh pasien sesuatu yang saya tidak dapat memberikan jawaban yang memuaskan					
33	Dokter memerintahkan pengobatan yang tampaknya tidak tepat bagi pasien					
34	Takut membuat kesalahan dalam merawat pasien					
35	Merasa tidak cukup siap untuk membantu kebutuhan emosional pasien					
36	Dokter tidak ada pada saat terjadi situasi darurat medis					
37	Disalahkan atas kesalahan yang terjadi					
38	Mengalami deskriminasi karena jenis kelamin					
39	Ketidaksepakatan mengenai pengobatan pasien					

40	Merasa belum cukup terlatih untuk tugas yang harus saya lakukan					
41	Tidak cukup waktu untuk menyelesaikan tugas -tugas keperawatan saya					
42	Tidak tahu apa yang akan disampaikan kepada pasien/keluarganya perihal kondisi dan pengobatan pasien					
43	Harus mengambil keputusan mengenai pasien pada saat dokter tidak ada					
44	Bertanggung jawab tentang suatu tugas tanpa pengalaman memadai					
45	Terlalu banyak tugas non keperawatan yang harus dilakukan, seperti tugas administrasi					
46	Tidak begitu mengerti tentang cara penggunaan dan pengoperasian peralatan khusus					
47	Tidak cukup waktu untuk merespon kebutuhan keluarga pasien					
48	Diminta untuk bertanggung jawab atas sesuatu hal yang berada diluar kekuasaan saya					
49	Dokter tidak ada pada saat pasien meninggal					
50	Harus mengatur perawatan dokter					
51	Tidak mengetahui apakah keluarga pasien akan melaporkan saya atas perawatan yang tidak memadai					
52	Harus mengambil keputusan dibawah tekanan					
	Gaya Kepemimpinan					
53	Konflik dengan supervisor/atasan					
54	Kurangnya kesempatan berbagi pengalaman/perasa					

	an dengan staf lain mengenai permasalahan di tempat kerja					
55	Kurangnya dukungan dari supervisor/atasan secara langsung					
56	Dikritik oleh supervisor/atasan					
57	Dikritik dari bagian keperawatan					

Sumber: Diadopsi dari (Harsono, 2017) berdasarkan penelitian (Nisak, 2021).



Lampiran 6 kuesioner Motivasi Kerja

kuesioner Motivasi Kerja

Petunjuk Jawaban tanggapan terhadap pernyataan

Berilah tanda \surd pada kolom pilihan, yang sesuai dengan apa yang dinyatakan dalam pertanyaan/pernyataan

Keterangan :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

RR = Ragu-ragu

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

No	pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1	Saya merasa bangga dengan prestasi saya					
2	Pimpinan memberikan pujian/sanjungan terhadap perawatan yang saya lakukan					
3	Saya bersedia bertanggung jawab terhadap perawatan (tugas pokok dan di luar tugas pokok) yang telah dibebankan kepada saya					
4	Saya merasa senang dan menikmati perawatan saya					
5	Rumah sakit mengadakan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan saya					
6	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima					
7	Saya merasa puas dengan kondisi kerja tempat saya bekerja					
8	Saya patuh dengan peraturan yang ada di rumah sakit					
9	Hubungan kerja sesama tim perawat di ruang kerja saya adalah erat					
10	Pengawasan yang dilakukan pimpinan dapat mempengaruhi saya dalam bekerja					

(Sumber : Nursalam, 2014) dalam penelitian (Simanjorang 2022)

Lampiran 7 keterangan lolos etik



KOMISI ETIK PENELITIAN KESEHATAN
HEALTH RESEARCH ETHICS COMMITTEE

Institut Teknologi Sains dan Kesehatan Insan Cendekia Medika Jombang
Institute of Technology Science and Health Insan Cendekia Medika Jombang

KETERANGAN LOLOS KAJI ETIK
DESCRIPTION OF ETHICAL APPROVAL

“ETHICAL APPROVAL”
No. 277/KEPK/ITSKES-ICME/I/2025

Komite Etik Penelitian Kesehatan Institut Teknologi Sains dan Kesehatan Insan Cendekia Medika Jombang dalam upaya melindungi hak asasi dan kesejahteraan subyek penelitian kesehatan, telah mengkaji dengan teliti protokol berjudul :

The Ethics Committee of the Institute of Technology Science and Health Insan Cendekia Medika Jombang with regards of the protection of human rights and welfare in medical research, has carefully reviewed the research protocol entitled :

Hubungan Stress Kerja Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap

Peneliti Utama : **Wanda Alfina Rahma**
Principal Investigator

Nama Institusi : **ITS KES Insan Cendekia Medika Jombang**
Name of the Institution

Unit/Lembaga/Tempat Penelitian : **RS Nahdatul Ulama**
Setting of Research

Dan telah menyetujui protokol tersebut diatas.
And approved the above - mentioned protocol.



Jombang, **20 Januari 2025**
Ketua,



Dhita Yuniar Kristianingrum S.ST.,Bd.,M.Kes
NIK. 05.10.371

Lampiran 8 Surat Balasan penelitian



Rumah Sakit
NAHDLATUL ULAMA JOMBANG

Jl. KH. Hasyim Asy'ari No. 211 Jombang 61471, Telp. (0321) 878-700, Fax. (0321)877-700, Email : rsnujombang@yahoo.co.id



TERAKREDITASI PARIPURNA
KARS

Jombang, 12 November 2024

Nomor : 998/RSNU/JMB.L-12/XI/2024
Lamp : -
Perihal : Persetujuan

Kepada yang terhormat

Pimpinan ITSKes Insan Cendekia Medika

di-

Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb.

Salam silaturahmi, semoga Allah selalu memberikan hidayah dan maunah dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari.

Menindaklanjuti surat dari Pimpinan ITSKes Insan Cendekia Medika nomor : 251/FK/X/2024 tanggal 30 Oktober 2024, hal : Pre Surve Data, Studi Pendahuluan, Izin Penelitian dengan judul "**Hubungan Stres Kerja Dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap (Studi di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang)**", maka bersama ini kami sampaikan persetujuan untuk menjadi Tempat Penelitian di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang dengan tarif sebesar Rp 300.000/ orang sampai selesai penelitian.

Pembayaran dapat dilakukan di Kasir Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang.

Demikian harap maklum dan perhatiannya, disampaikan terima kasih.

Wallahul Muwaafiq Ila Aqwaamith Thoriq

Wassalamualaikum Wr. Wb.

RS NAHDLATUL ULAMA JOMBANG
Direktur,

Dr.dr.Ade Armada Sutedia, SH.,MHL.,M.KEP
NIK. 2023 320 27 01 1970

Lampiran 9 Surat pengecekan judul

SURAT PERNYATAAN PENGECEKAN JUDUL

**PERPUSTAKAAN
INSTITUT TEKNOLOGI SAINS DAN KESEHATAN
INSAN CENDEKIA MEDIKA JOMBANG**

Kampus C : Jl. Kemuning No. 57 Candimulyo Jombang Telp. 0321-865446

SURAT PERNYATAAN
Pengecekan Judul

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Wanda Alfina Rahma
NIM : 213210101
Prodi : S1 Ilmu Keperawatan
Tempat/Tanggal Lahir: Tuban, 05 Juni 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : RT 01/RW 01 Ds. Mergosari Kec. Singgahan Tuban
No. Tlp/HP : 085853431494
email : wandaalf00@gmail.com
Judul Penelitian : " HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP (Studi Di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang)"

Menyatakan bahwa judul Skripsi diatas telah dilakukan pengecekan, dan judul tersebut layak untuk di ajukan sebagai judul Skripsi. Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat dijadikan sebagai referensi kepada dosen pembimbing dalam mengajukan judul Skripsi.

Jombang, 18 Desember 2024
Mengetahui
Kepala Perpustakaan

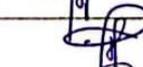
Dwi Nuriana, M.IP
NIK.01.08.112

Lampiran 10 lembar bimbingan skripsi pembimbing 1

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Wanda Alfina Rahma
 NIM : 213210101
 Judul Skripsi : Hubungan Stres Kerja Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap (Studi Di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang)
 Nama Pembimbing : Dwi Prasetyaningati, S.Kep.,Ns.,M.Kep

No	Tanggal	Hasil Bimbingan	Tanda tangan
1	24-9-2024	Bimbingan judul + literatur rivew	
2	30-9-2024	Revisi judul	
3	4-10-2024	Konsul bab 1	
4	10-10-2024	Revisi bab 1 + konsul bab 2	
5	22-10-2024	Revisi bab 2 + konsul bab 3	
6	28-10-2024	Revisi bab 3 + konsul bab 4	
7	10-11-2024	Revisi bab 4 + konsul kuisisioner	
8	18-11-2024	Acc + ujian siding proposal	
9	18-12-2024	Revisi proposal	
10	03-01-2025	Konsul bab 5	
11	06-01-2025	Revisi bab 5 + abstrak	
12	10-01-2025	Revisi bab 5 + abstrak	
13	12-01-2025	Konsul bab 6	
14	15-01-2025	Revisi bab 6	
15	21-01-2025	Revisi bab 6	
16	22-01-2025	Acc + daftar sidang hasil	

Lampiran 11 Lembar bimbingan skripsi pembimbing 2

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI**LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Wanda Alfina Rahma
 NIM : 213210101
 Judul Skripsi : Hubungan Stres Kerja Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap (Studi Di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang)
 Nama Pembimbing : Afif Hidayatul Arham, S.Kep.,Ns,M. Kep

No	Tanggal	Hasil Bimbingan	Tanda tangan
1	08-10-2024	Bimbingan judul	
2	13-10-2024	Bimbingan bab 1	
3	15-10-2024	Revisi bab 1	
4	22-10-2024	Revisi bab 1 + konsul bab 2	
5	29-10-2024	Revisi penulisan	
6	06-11-2024	Revisi bab 2	
7	14-11-2024	Konsul bab 3	
8	15-11-2024	Revisi bab 3 + konsul bab 4	
9	16-11-2024	Revisi bab 4	
10	18-11-2024	Acc + seminar proposal	
11	19-12-2024	Bimbingan bab 5	
12	14-01-2025	Revisi bab 5 + bimbingan bab 6	
13	15-01-2025	Bimbingan bab 6+ abstrak	
14	17-01-2025	Revisi bab 5	
15	21-01-2025	Revisi penulisan	
16	22-01-2025	Acc + daftar seminar hasil	

Lampiran 12 Tabulasi data umum

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	22	55.0	55.0	55.0
	31-40 tahun	17	42.5	42.5	97.5
	41-50 tahun	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Jenis_kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	8	20.0	20.0	20.0
	perempuan	32	80.0	80.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3 Keperawatan	11	27.5	27.5	27.5
	D4 Keperawatan	1	2.5	2.5	30.0
	S1 Keperawatan Ners	28	70.0	70.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Masa_kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 6 bulan	1	2.5	2.5	2.5
	6-12 bulan	10	25.0	25.0	27.5
	> 12 bulan	29	72.5	72.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Lampiran 13 Hasil uji SPSS *Frequencies***Frequencies****kat_stes**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ringan	8	20.0	20.0	20.0
sedang	24	60.0	60.0	80.0
berat	8	20.0	20.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

kst_motivasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid rendah	13	32.5	32.5	32.5
tinggi	27	67.5	67.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Lampiran 14 Hasil uji SPSS *crosstabs***Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kat_stes * kst_motivasi	40	100.0%	0	.0%	40	100.0%

kat_stes * kst_motivasi Crosstabulation

			kst_motivasi		Total
			rendah	tinggi	
kat_stes	ringan	Count	1	7	8
		% within kat_stes	12.5%	87.5%	100.0%
		% within kst_motivasi	7.7%	25.9%	20.0%
		% of Total	2.5%	17.5%	20.0%
sedang	Count	Count	4	20	24
		% within kat_stes	16.7%	83.3%	100.0%
		% within kst_motivasi	30.8%	74.1%	60.0%
		% of Total	10.0%	50.0%	60.0%
berat	Count	Count	8	0	8
		% within kat_stes	100.0%	.0%	100.0%
		% within kst_motivasi	61.5%	.0%	20.0%
		% of Total	20.0%	.0%	20.0%
Total	Count	Count	13	27	40
		% within kat_stes	32.5%	67.5%	100.0%
		% within kst_motivasi	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	32.5%	67.5%	100.0%

Lampiran 15 Hasil uji SPSS *non-parametric correlation***Correlations**

			stres_kerja	motivasi_kerja
Spearman's rho	stres_kerja	Correlation Coefficient	1.000	-.551**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	40	40
	motivasi_kerja	Correlation Coefficient	-.551**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Lampiran 16 Tabulasi kuesioner stres kerja

xp 1	xp 2	xp 3	xp 4	xp 5	xp 6	xp 7	xp 8	xp 9	xp1 0	xp1 1	xp1 2	xp1 3	xp1 4	xp1 5	xp1 6	xp1 7	xp1 8
1	2	3	2	0	3	0	3	3	3	3	1	1	1	3	1	2	3
1	1	1	1	0	1	0	1	3	2	3	2	2	1	1	3	1	1
1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	4	2	4	4	2	2	2
1	3	3	0	0	1	0	0	2	1	3	3	1	3	1	2	2	2
1	1	2	2	0	2	0	0	2	2	2	3	3	4	4	2	2	2
1	1	2	2	0	2	0	0	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1
2	0	3	1	0	3	0	3	1	3	1	3	1	3	4	3	1	2
2	2	2	3	0	4	3	1	3	3	4	2	3	4	3	4	3	2
1	1	2	2	0	2	0	1	1	2	2	4	2	3	1	2	2	1
2	0	2	0	0	2	0	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
0	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2
2	1	2	3	0	2	0	1	1	2	2	4	3	4	4	2	3	2
0	1	2	2	0	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	0	0	0	0	0	0	1	1	2	2	1	1	2	3	4	2	1
1	1	2	1	0	2	0	1	1	2	3	4	3	2	4	3	3	1
1	2	2	1	0	2	2	1	1	4	2	3	2	4	3	2	3	3
2	2	2	2	0	2	0	2	3	2	2	2	3	2	2	4	2	3
1	0	1	2	0	1	0	1	1	3	2	4	3	2	3	2	2	2
1	1	2	2	0	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	4	2	3
2	2	2	3	0	2	2	4	3	2	2	3	3	4	4	2	3	3
1	3	2	1	0	2	0	2	2	3	3	4	3	2	2	2	1	2
1	0	2	1	0	2	0	3	3	2	4	3	2	3	3	2	1	3
1	1	2	1	0	2	0	2	2	4	2	3	3	4	2	3	1	3
1	1	2	2	0	2	0	1	2	3	2	2	2	4	1	2	2	2
1	1	0	0	0	0	2	2	2	2	2	4	3	2	3	2	2	3
2	1	2	1	0	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	3	3
1	1	2	2	0	2	2	1	1	4	2	2	2	2	3	2	2	2
1	2	2	1	0	2	2	2	2	2	2	4	3	4	2	2	3	2
1	2	3	1	0	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	1	3
2	2	2	2	0	2	2	3	2	4	2	3	3	3	4	3	2	3
2	3	3	3	0	2	2	2	2	2	2	4	1	3	2	2	3	3
1	1	2	2	0	2	1	2	2	2	4	2	2	4	1	3	2	2
2	2	3	3	0	3	2	4	4	3	2	2	2	2	4	2	3	4
2	1	3	1	0	1	2	1	1	4	3	4	1	2	1	2	1	3
1	3	3	3	0	2	4	4	4	2	2	4	4	2	4	3	3	4
3	2	4	1	0	1	0	1	1	1	4	2	2	4	1	4	4	3
2	1	3	2	0	4	2	2	2	4	2	4	3	3	3	2	2	3
4	3	2	1	0	3	3	4	4	3	1	4	4	1	3	4	3	4
3	4	3	1	0	2	4	3	3	2	3	1	4	3	3	3	1	2
2	1	3	4	0	4	3	1	3	4	2	2	2	4	3	4	4	1
58	59	87	66	1	81	47	73	84	100	96	111	93	113	106	104	87	95

xp19	xp20	xp21	xp22	xp23	xp24	xp25	xp26	xp27	xp28	xp29	xp30	xp31	xp32	xp33	xp34	xp35	xp36
2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	0
2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	0	2	1	1
2	1	1	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	1	3
0	1	1	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	1	0
2	2	1	1	2	2	1	1	1	3	1	2	2	1	2	1	1	1
0	1	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	2	0	1	0
2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	0	1
2	2	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	4	2	1	2	2	3
2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	0	0	2	2	2	1	2
2	0	0	0	2	2	0	2	0	3	0	0	0	2	2	2	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	3	2	0	2	0	3	0	0	0	0	0	0	1	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
3	2	0	2	2	3	2	2	2	4	2	0	0	3	2	3	2	2
0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	1	0	1	0	2
2	2	1	1	2	2	1	1	1	3	1	1	1	2	2	2	1	2
3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
0	0	0	0	2	1	0	1	0	2	0	1	1	2	2	2	0	2
2	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1
2	0	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2
2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
0	0	0	0	2	2	0	2	0	2	0	0	0	2	0	2	1	4
1	1	2	2	2	0	2	1	2	0	2	1	1	1	1	1	2	1
1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2
2	2	0	0	2	0	0	2	0	0	0	0	0	3	0	3	2	2
2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	1	3	2	2
1	2	1	2	3	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3
4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2
4	4	4	3	4	4	3	2	3	0	3	0	0	2	0	2	2	4
2	2	2	3	1	2	3	2	3	1	3	3	3	0	1	0	2	2
1	3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	4	4	1	2	1	1	2
1	1	2	1	1	2	1	2	1	0	1	0	0	4	3	4	3	1
1	1	2	3	1	1	3	3	3	0	3	2	2	2	1	2	4	1
0	1	2	0	1	2	0	1	0	0	0	1	1	1	2	1	1	0
54	47	45	45	57	58	44	56	44	66	44	41	43	59	46	59	49	54

xp37	xp38	xp39	xp40	xp41	xp42	xp43	xp44	xp45	xp46	xp47	xp48	xp49	xp50
4	0	2	0	2	0	3	2	2	2	1	2	2	2
2	0	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2
4	1	4	3	3	3	4	2	4	2	4	3	2	2
1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	1	2	1	2	2	2	2	1	3	1	2
2	0	2	0	2	0	2	2	0	1	0	2	0	2
1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	3	1	3	1	2	1	2	2	1	2	2
4	0	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4
2	0	0	0	2	0	2	0	2	0	2	2	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	2	0	2	0	2	2	0	1	0	0	0	2
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	2	2	2	2	0	3	2	3	0	2	0
0	0	0	2	2	2	0	0	2	1	1	0	0	0
0	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2
2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	0	1
1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
0	0	2	1	2	1	2	2	2	1	2	0	1	2
1	0	1	2	1	2	2	3	3	2	1	2	1	3
2	0	2	2	3	2	1	3	3	2	2	2	2	3
0	0	0	4	2	4	2	2	0	2	2	0	0	2
1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1
2	0	2	2	2	2	2	2	2	1	2	0	1	2
1	0	1	2	1	2	2	0	2	2	3	2	0	0
2	2	1	2	2	2	3	1	2	1	3	0	2	1
4	1	2	3	2	3	1	1	3	2	2	0	2	1
4	0	3	2	3	2	4	4	4	2	4	3	4	4
1	0	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1
4	4	2	4	2	4	4	4	2	3	2	0	3	4
3	0	2	2	3	1	2	0	1	2	3	4	1	0
1	2	1	3	2	0	3	4	1	2	3	0	2	1
2	1	1	2	0	1	3	2	1	0	2	3	0	1
2	4	2	1	4	3	2	1	0	3	4	0	3	2
1	3	2	1	0	0	1	2	3	3	0	2	3	0
63	23	47	57	62	53	73	57	57	53	63	48	44	52

xp51	xp52	xp53	xp54	xp55	xp56	xp57	total x1
0	1	2	2	2	2	0	99
1	1	1	1	1	1	0	74
3	4	4	2	4	2	0	138
0	0	0	0	0	0	0	37
1	2	1	1	2	1	0	89
0	2	0	0	0	0	0	52
1	1	1	1	1	2	0	73
3	3	2	2	0	2	2	129
2	2	2	2	2	2	0	105
0	2	2	0	2	2	0	63
0	0	0	0	0	0	0	34
0	0	2	0	0	2	0	67
0	0	0	0	0	0	0	30
0	0	0	0	0	0	0	21
0	1	0	0	0	0	0	39
0	0	0	0	0	1	0	41
2	2	2	2	3	2	0	106
2	0	0	0	2	2	0	53
2	2	2	1	2	2	0	104
2	3	3	2	3	3	0	133
0	0	0	0	0	0	0	42
2	2	2	0	1	2	0	78
0	3	0	0	0	0	0	49
1	2	2	1	2	2	0	83
2	0	3	1	3	3	0	89
2	2	3	2	3	3	0	119
4	0	0	0	0	1	0	75
1	2	1	2	1	1	0	84
2	0	2	1	2	2	0	94
2	1	1	0	2	2	0	88
2	2	2	2	2	2	0	110
3	2	2	2	3	3	0	113
2	4	3	4	4	4	0	175
2	1	1	1	1	1	0	80
4	0	0	3	2	3	0	150
3	2	0	3	2	0	1	108
3	2	0	2	2	4	2	118
2	3	0	1	2	3	3	112
1	0	4	3	2	2	1	124
2	3	4	0	1	0	1	93
59	57	54	44	59	64	10	



Lampiran 17 Tabulasi kuesioner motivasi kerja

Responden	Yp1	Yp2	Yp3	Yp4	Yp5	Yp6	Yp7	Yp8	Yp9	Yp10	total x2
R1	4	2	2	4	2	4	2	2	4	3	29
R2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
R3	4	2	3	3	2	3	4	2	2	4	29
R4	4	3	4	2	2	3	4	2	2	3	29
R5	5	3	4	5	5	3	4	3	4	1	37
R6	4	2	4	1	4	3	2	4	2	3	29
R7	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	41
R8	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	27
R9	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
R10	4	3	5	3	3	3	3	4	5	4	37
R11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R12	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
R13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R15	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	37
R16	4	3	4	4	4	3	2	4	4	2	34
R17	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	36
R18	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	38
R19	5	4	4	4	5	2	2	4	4	2	36
R20	2	2	4	4	3	2	2	2	4	3	28
R21	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	37
R22	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	38
R23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R24	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	34
R25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R26	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	26
R27	5	4	4	5	5	4	2	4	4	4	41
R28	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
R29	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
R30	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3	38
R31	3	3	4	4	4	3	4	2	5	4	36
R32	4	4	5	3	5	4	5	5	4	4	43
R33	2	2	2	2	3	3	4	2	4	4	28
R34	4	4	2	4	1	3	2	3	4	2	29
R35	2	2	3	4	3	2	3	3	4	3	29
R36	2	3	2	5	2	2	2	4	4	2	28
R37	1	2	5	4	2	3	2	3	4	3	29
R38	2	5	5	3	2	1	3	2	4	5	32
R39	1	3	4	5	4	2	1	2	5	2	29
R40	4	2	2	5	4	4	2	3	3	3	32
Jumlah	144	133	148	151	144	124	129	138	156	137	
rata-rata	3,6	3,33	3,7	3,78	3,6	3,1	3,23	3,45	3,9	3,43	

Lampiran 18 Dokumentasi penelitian



Lampiran 19 Surat Keterangan Bebas Plagiasi



ITSKes Insan Cendekia Medika
Jl Kemuning No. 57 A Candimulyo Jombang Jawa Timur Indonesia

SK. Kemendikbud Ristek No. 68/E/O/2022

KETERANGAN BEBAS PLAGIASI

Nomor: 06/R/SK/ICME/I/2025

Menerangkan bahwa :

Nama : Wanda Alfina Rahma
 NIM : 213210101
 Program Studi : S1 Keperawatan
 Fakultas : Kesehatan
 Judul : Hubungan Stres Kerja Dengan Motivasi Kerja Perawat
 : Di Ruang Rawat Inap (Studi Di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang)

Telah melalui proses Check Plagiasi dan dinyatakan **BEBAS PLAGIASI**, dengan persentase kemiripan sebesar **22%**. Demikian keterangan ini dibuat dan diharapkan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

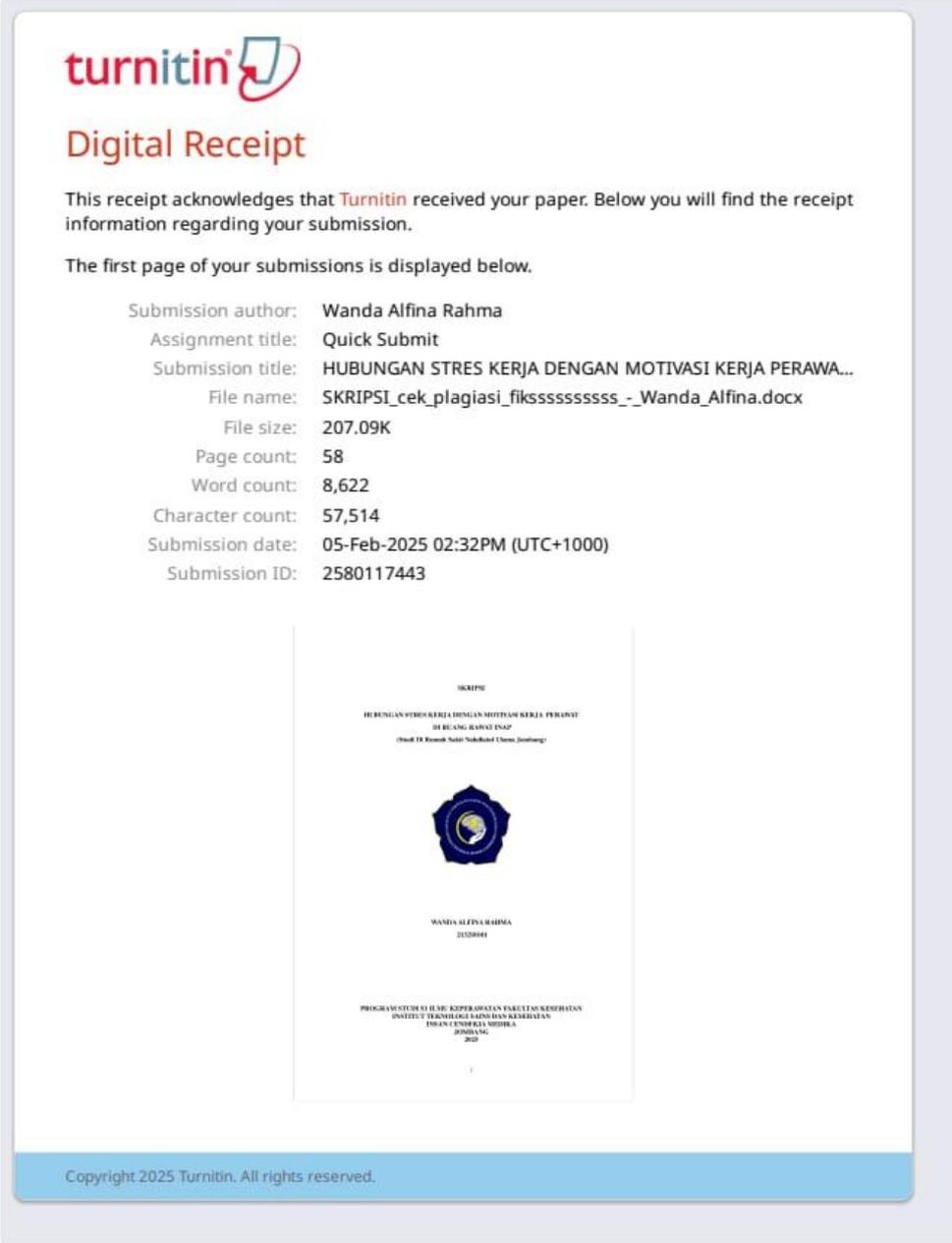
Jombang, 30 Januari 2025 Wakil

Rektor I



Dr. Luslanah Meinawati, SST., M.Kes
NIDN.0718058503

Lampiran 20 Digital receipt



turnitin

Digital Receipt

This receipt acknowledges that Turnitin received your paper. Below you will find the receipt information regarding your submission.

The first page of your submissions is displayed below.

Submission author: Wanda Alfina Rahma
Assignment title: Quick Submit
Submission title: HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWA...
File name: SKRIPSI_cek_plagiasi_fiksssssssss_-_Wanda_Alfina.docx
File size: 207.09K
Page count: 58
Word count: 8,622
Character count: 57,514
Submission date: 05-Feb-2025 02:32PM (UTC+1000)
Submission ID: 2580117443

SKRIPSI

HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWA
DI RUMAH SAKIT ISAP
(Studi Di Rumah Sakit Subakid Care Jember)



WANDA ALFINA RAHMA
258041

PROGRAM STUDI DI ILMU KEPERAWATAN FAKULTAS KEPERAWATAN
INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER
JEMBER
2025

Copyright 2025 Turnitin. All rights reserved.

Lampiran 21 Hasil Turnit

HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP (Studi Di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang)

ORIGINALITY REPORT

22% SIMILARITY INDEX	21% INTERNET SOURCES	13% PUBLICATIONS	10% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	------------------------------

PRIMARY SOURCES

1	repo.stikesicme-jbg.ac.id Internet Source	4%
2	repositori.ubs-ppni.ac.id:8080 Internet Source	1%
3	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	1%
4	123dok.com Internet Source	1%
5	repository.stikes-bhm.ac.id Internet Source	1%
6	repository.unej.ac.id Internet Source	1%
7	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur II Student Paper	1%
8	jurnal.fkm.umi.ac.id Internet Source	<1%

Lampiran 22 Surat Pernyataan Kesediaan Unggahan

SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN UNGGAH**SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN UNGGAH**

Yang bertandah tangan di bawah ini :

Nama : Wanda Alfina Rahma

Nim : 213210101

Program Studi : S1 Keperawatan

Demikian pengembangan ilmu pengetahuan menyetujui untuk memberikan kepada ITSKes Insan Cendekia Medika Jombang Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-Eksklusif Royalti-Free Right) atas " Hubungan Stress Kerja Dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap (Studi Di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang)"

Hak bebas Royalti Noeksklusif ITSKes Insan Cendia Medika Jombang berhak menyimpan alih Skripsi /media/format, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat Skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagaimana mestinya.

Jombang 30 Januari 2025

Yang Menyatakan



(Wanda Alfina Rahma)