

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

by Wanda Alfina Rahma

Submission date: 05-Feb-2025 02:32PM (UTC+1000)

Submission ID: 2580117443

File name: SKRIPSI_cek_plagiasi_fiksssssssss_-_Wanda_Alfina.docx (207.09K)

Word count: 8622

Character count: 57514

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**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Motivasi kerja merupakan suatu aspek yang membangkitkan antusiasme 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 dorongan kerja pada perawat sering kali dipengaruhi oleh tingginya level tekanan akibat tanggung jawab yang berlebihan serta 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 hubungastres kerja dengan motivasi kerja perawat di RSNU Jombang, dengan memanfaatkan Google Form yang selanjutnya disebarakan 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 lemah dapat menimbulkan tekanan dalam pekerjaan. Munculnya tekanan kerja disebabkan oleh ketidakseimbangan antara tuntutan dan beban, serta ketidaksesuaian antara wawasan dan keahlian. Tenaga medis,

khususnya perawat, memiliki peran krusial dalam menjaga keselamatan pasien, yang menuntut tinggkat tanggung jawab tinggi dan berpotensi menyebabkan tekanan psikologis yang signifikan Amaliyah dkk (2024). Ketika perawat mengalami tekanan, hal itu berdampak buruk pada perilaku kerja mereka dan mengurangi profesionalisme mereka terhadap pasien serta keluarganya. Tekanan yang dialami dalam pekerjaan dapat menyebabkan gangguan pada kestabilan emosional pengasuh. Ketidakseimbangan emosional ini berpotensi memunculkan reaksi emosional yang tidak terkontrol. Kondisi psikologis yang dipengaruhi oleh stres kerja ini, dengan dorongan emosional yang kurang konstruktif, dapat berakibat pada penurunan motivasi profesional, yang pada gilirannya berdampak pada perkembangan karir dan performa seorang perawat Haskas dan Sabil (2023). Dampak dari motivasi kerja yang rendah adalah karyawan tidak memiliki antusiasme dalam bekerja, cepat putus asa, serta mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya (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 uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan riset dengan judul “Hubungan Stres Kerja dengan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan, masalah yang akan diteliti dirumuskan sebagai berikut: "Apakah terdapat hubungan antara stres kerja dan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang?"

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1. Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara stres kerja dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang.

1.3.2. Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi stres kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang.
2. Mengidentifikasi motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang.
3. Menganalisis hubungan antara stres 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 memberikan wawasan mengenai hubungan stres kerja dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang. Diharapkan motivasi kerja di masa mendatang dapat meningkat.

2. Untuk Institusi Pendidikan dan Akademis

Penelitian ini memberikan pemahaman mengenai hubungan antara tingkat stres yang dialami oleh perawat dengan motivasi mereka di tempat kerja, serta menekankan peran penting penerapan teknik-teknik pengelolaan stres dalam meningkatkan motivasi perawat. Temuan ini dapat menjadi referensi yang bermanfaat bagi mahasiswa yang sedang mengikuti mata kuliah manajemen keperawatan.

3. Untuk peneliti berikutnya

Diharapkan penelitian ini akan memberikan manfaat dan informasi mengenai hubungan Stress Kerja dengan Motivasi Kerja perawat. Penelitian berikutnya diharapkan dapat mengeksplorasi berbagai faktor tambahan yang dapat memengaruhi hubungan 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:

1. Motivasi intrinsik mengacu pada pendorong yang berasal dari dalam individu itu sendiri.
2. Motivasi ekstrinsik berasal dari elemen eksternal yang mempengaruhi individu, sehingga mendorongnya untuk bertindak.
3. Motivasi mendesak adalah jenis dorongan yang muncul secara tiba-tiba dan bersifat sementara, cenderung menghilang setelah pemenuhan kebutuhan yang mendesak tersebut.
4. 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) faktormotivasi 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 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 ⁶³ untuk mengukur motivasi kerja perawat diadaptasi dari kuesioner standar yang dikembangkan oleh Nursalam (2014). Kuesioner ini terdiri dari 10 butir pernyataan yang mencerminkan berbagai aspek motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik.

Aspek motivasi intrinsik mencakup:

1. Keberhasilan atau pencapaian dalam pekerjaan
2. Pengakuan serta penghargaan atas kinerja
3. Esensi dari profesi keperawatan itu sendiri
4. Tanggung jawab dalam menjalankan tugas
5. Pengembangan potensi individu

Sementara itu, faktor ekstrinsik terdiri dari:

1. Kebijakan serta sistem administrasi dalam institusi
2. Hubungan interpersonal di lingkungan kerja
3. Kondisi kerja yang mendukung atau menghambat

Setiap pernyataan dalam kuesioner memiliki lima opsi jawaban, yakni ³⁹ "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.

Penentuan interval kelas dilakukan dengan menggunakan rumus statistik:

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

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

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

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

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 terlalu panjang; yang kelima adalah 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, kebingungan, 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) mengategorikan 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. Ketidaktersediaan 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. Stres 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.

2. Stres 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.

3. Stres 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.

Indikator penilaian menurut (ENSS) terdiri dari :

1. Ekspektasi terhadap peran dalam organisasi
2. Dinamika interaksi antar kolega
3. Hierarki dan tata kelola organisasi
4. Intensitas serta distribusi tugas kerja
5. Pendekatan dalam kepemimpinan

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

1. Rentang 0 – 50: Stres berada pada tingkat ringan
2. Rentang 51 – 114: Stres berada pada tingkat sedang.
3. Rentang 115 – 228: Stres tergolong dalam kategori 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).

67

2.3.2. Faktor 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). Pertama, kualitas kerja yang diukur dari pandangan pegawai tentang mutu pelayanan. Kedua, kuantitas yang merujuk pada volume hasil yang dicapai. Ketiga, ketepatan waktu yang menunjukkan sejauh mana aktivitas diselesaikan sesuai jadwal. Keempat, efektivitas penggunaan sumber daya organisasi. Kelima, independensi dalam melaksanakan tugas dengan kemandirian tinggi. Terakhir, work engagement yang menunjukkan tingkat keterlibatan pegawai terhadap organisasi.

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

Table 2. 1 jurnal peneliti²an terdahulu

NO	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 mengungkapkan bahwa mayoritas responden (63,3% atau 19 orang) mengalami tingkat stres yang ringan. Selain itu, sebagian besar responden (70% atau 21 orang) menunjukkan ⁵⁹ motivasi kerja yang

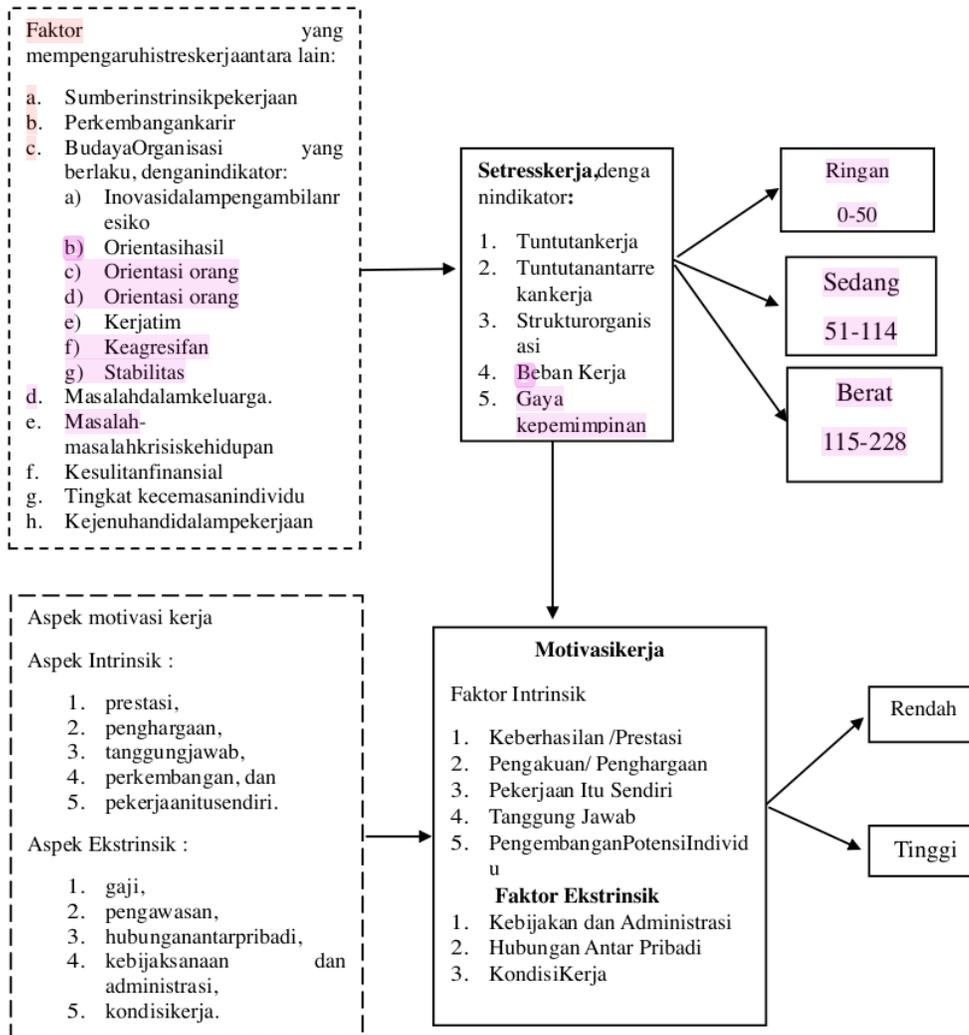
				tinggi. Berdasarkan analisis menggunakan uji peringkat Spearman, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000.
2	“Hubungan Stress Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan”	(Pebrianti 2020)	“Teknik Analisis Data menggunakan uji analisis Kendall Tau-b.”	Penelitian ini mengungkapkan adanya hubungan negatif antara motivasi kerja dan stres kerja, yang dianalisis menggunakan uji korelasi Kendall Tau-b. Hasil analisis menunjukkan nilai R sebesar -0,110 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,036.

3	<p>“Analisis Hubungan Antara Umur, Beban Kerja Kelelahan Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Rsud Manembo-Nembo Bitung”</p>	<p>(Novri Jozef Rengkung <i>et al.</i> 2023)</p>	<p>“Menggunakan desain penelitian analitik dengan pendekatan cross sectional study”</p>	<p>Penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat korelasi positif antara usia dan stres pekerjaan, serta antara beban kerja dengan kelelahan kerja. Namun, hasil analisis menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara tingkat stres pekerjaan dengan motivasi dalam bekerja.</p>
---	--	--	---	---

BAB 3

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual



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: Terdapat korelasi antara intensitas stres kerja dengan tingkat motivasi kerja pada perawat yang bertugas di unit rawat inap RSNU Jombang.

BAB 4

METODE PENELITIAN

4.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan rancangan observasional analitik berbasis cross-sectional. Fokus utama penelitian ini adalah mengkaji keterkaitan antara tingkat stres kerja dengan motivasi kerja di kalangan perawat yang bertugas di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang.

4.2 Rancangan penelitian

Penelitian ini menggunakan desain observasional analitik dengan pendekatan cross-sectional. Pendekatan ini merupakan metode yang melibatkan pengukuran variable independen dan dependen pada satu waktu tertentu (Nursalam, 2015). Dalam penelitian, analisis terhadap kedua variabel dilakukan secara bersamaan. Responden dipilih berdasarkan tingkat stres kerja yang dialami serta motivasi kerja yang dimiliki oleh staf perawat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai tingkat stres dan motivasi kerja perawat guna memberikan kontribusi dalam upaya peningkatan kualitas layanan di 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 dilakukan di ruang perawatan inap di Rumah Sakit Nadhlatul Ulama yang terletak di Jombang.

4.4 Populasi/sample/sampling

4.4.1. Populasi

Populasi penelitian terdiri dari individu yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013). Penelitian ini difokuskan pada perawat yang bertugas di unit perawatan inap di RSNU Jombang, dengan jumlah total 44 perawat yang terlibat.

4.4.2. Sampel

Notoatmodjo (2018) mengungkapkan bahwa sampel merupakan elemen yang dipilih dalam penelitian yang dianggap dapat menggambarkan populasi secara keseluruhan. Berikut adalah rumus *Slovin* yang digunakan dalam perhitungan tersebut:

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

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

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

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

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

Keterangan :

n = besar sampel

N = besar populasi

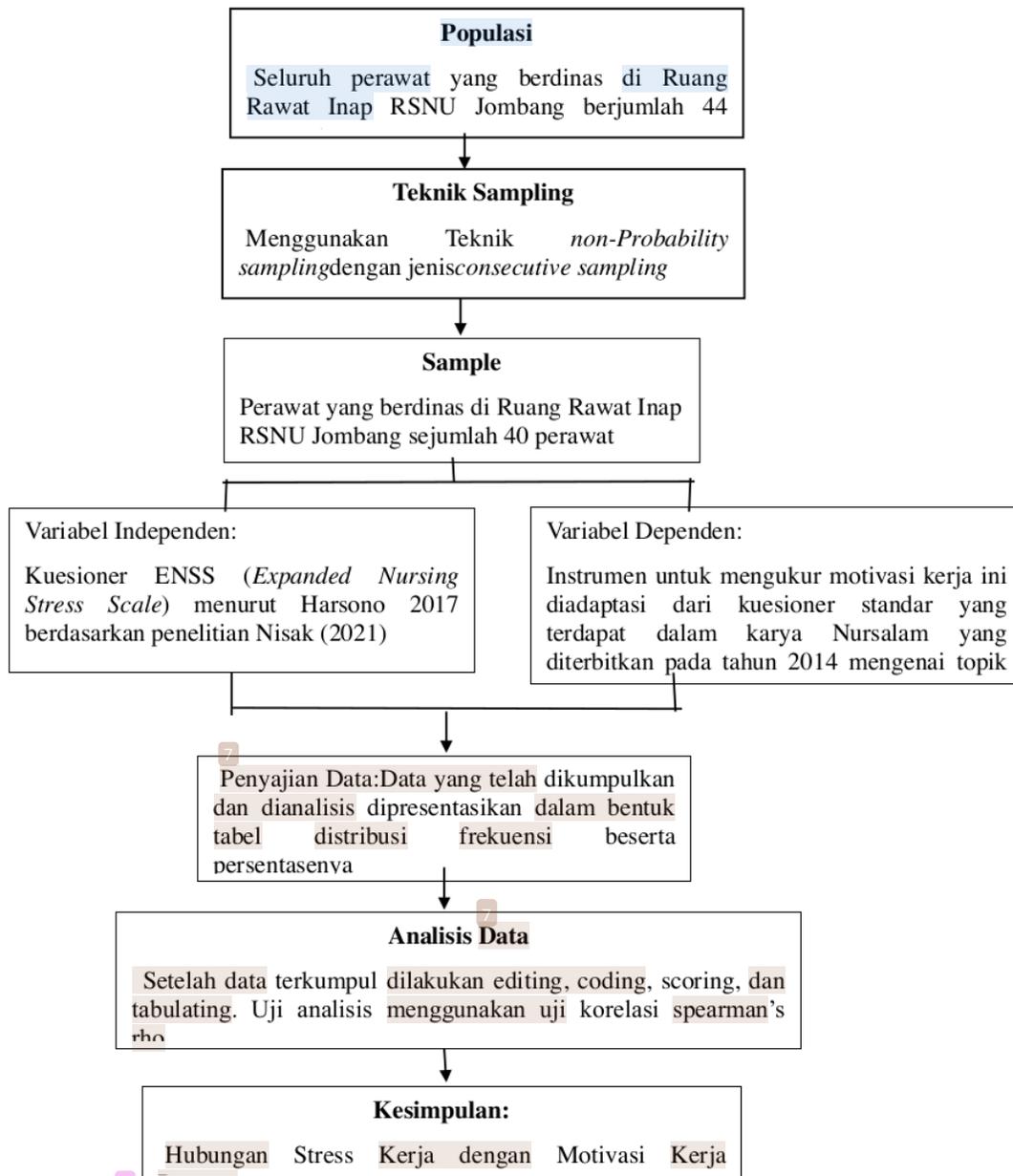
d = tingkat signifikansi (0,05)

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 pemilihan sampel yang diterapkan dalam penelitian ini adalah non-probability sampling dengan pendekatan consecutive sampling. Metode ini mengacu pada proses seleksi subjek secara berurutan dan sistematis berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, hingga jumlah sampel yang dibutuhkan terpenuhi dalam rentang waktu yang ditentukan (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 merupakan karakteristik atau tindakan yang memberikan variasi nilai pada suatu objek (seperti individu, objek, dan lain-lain). Variabel tersebut bisa dipandang sebagai alat ukur atau manipulasi dalam sebuah penelitian. Menurut Putri (2018), “variabel adalah karakteristik yang dapat diamati yang bisa 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 yaitu Stress Kerja”

2. Variabel Dependen (Terikat)

Variabel dependen merupakan variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel yang lain. Observasi dan pengukuran dari variabel terikat ini menetapkan hubungan dan dampak dari variabel bebas Nursalam (2015). Variabel dependen pada penelitian ini yaitu Motivasi kerja.

4.7 Definisi operasional

Definisi operasional merujuk pada ciri-ciri yang dapat diidentifikasi atau diukur dari objek yang sedang dijelaskan, sebagai dasar untuk memberikan pemahaman yang jelas terhadap konsep tersebut. “Kemungkinan untuk diamati berarti memungkinkan individu untuk mengamati atau mengukur suatu fenomena atau objek dengan teliti, yang dapat dilakukan ulang 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 Tuntutan antar rekan kerja Struktur organisasi Beban Kerja Gaya kepemimpinan”	K U E S I O N E R	O R D I N A L	Stres Ringan: Skor 0 – 50 Stres Sedang: Skor 51 – 114 Stres Berat: Skor 115 – 228 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 Keberhasilan /Prestasi Pengakuan/ Penghargaan Perawatan Itu Sendiri Tanggung Jawab Pengembangan Potensi Individu Faktor Ekstrinsik Kebijakan dan Administrasi Hubungan Antar Pribadi Kondisi Kerja”	K U E S I O N E R	O R D I N A L	Skor 10-30 Motivasi Kerja (Rendah) Skor 31-50 Motivasi Kerja (Tinggi) kuesioner baku dari Buku Nursalam tahun 2014 berdasarkan penelitian Simanjorang (2022)

4.8 Pengumpulan data dan analisis data

4.8.1. Instrumen

“Instrumen penelitian 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, Skala Stres Keperawatan yang Diperluas (ENSS) merupakan gabungan dari Skala Stres Keperawatan (NSS) yang pertama kali dikembangkan oleh Toft dan Anderson pada tahun 1981 serta disempurnakan oleh French pada tahun 2000, yang kemudian diadopsi dan diuji untuk validitasnya. Kuisisioner versi Bahasa Indonesia ini telah diterapkan oleh Harsono pada tahun 2017 sebagai alat ukur untuk menilai tingkat stres yang dialami oleh tenaga keperawatan dalam lingkungan kerja. 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

“Kuesioner B merupakan kuisisioner yang mengukur Motivasi Kerja. Instrumen untuk mengukur motivasi kerja perawat berasal dari kuesioner yang telah distandarisasi dalam buku Nursalam (2014) mengenai motivasi. Kuesioner tersebut terdiri dari sepuluh pernyataan yang dirancang untuk mengevaluasi faktoryang mempengaruhi tingkat motivasi perawat dalam menjalankan tugas profesional mereka.

Faktor intrinsik meliputi pencapaian atau prestasi kerja, apresiasi atau penghargaan, kepuasan dalam menjalankan tugas keperawatan, tanggung jawab yang diemban, serta peluang untuk mengembangkan potensi diri. Sementara itu, faktor ekstrinsik mencakup kebijakan serta aspek administratif, interaksi sosial dalam lingkungan kerja, dan kondisi tempat kerja. Instrumen yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja perawat terdiri dari sepuluh butir pernyataan, dengan lima kategori respons, yakni "sangat tidak setuju," "tidak setuju," "ragu-ragu," "setuju," dan "sangat setuju." Setiap jawaban memiliki nilai bertingkat, di mana "sangat tidak setuju" diberi skor 1, "tidak setuju" memperoleh skor 2, "ragu-ragu" diberikan skor 3, "setuju" mendapat skor 4, dan "sangat setuju" memperoleh skor 5. Pengukuran ini dilakukan menggunakan skala ordinal. Berdasarkan hasil evaluasi, tingkat motivasi kerja perawat diklasifikasikan ke dalam dua kategori utama, yaitu "tinggi" dan "rendah." Jika jumlah skor keseluruhan berkisar antara 31 hingga 50, maka motivasi kerja perawat dikategorikan sebagai "tinggi." Sebaliknya, apabila total skor berada dalam rentang 10 hingga 30, maka motivasi kerja dikategorikan sebagai "rendah."

4.8.2. Uji Validitas dan Reabilitas Kuesioner

Uji validitas dan reliabilitas menguji data kuesioner yang diisi peserta secara langsung. Pertanyaan yang layak atau tidak layak pertanyaan yang digunakan untuk mengumpulkan data (Nursalam, 2015).”

“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 bahwa semua butir kuesioner memiliki nilai yang signifikan secara statistik Korelasi Pearson $> 0,668$. Sehingga menunjukkan bahwa kuesioner tersebut valid dan dapat dipakai dalam penelitian. Selanjutnya reliabilitas kuesioner diukur menggunakan *Cronbach's alpha* dan nilainya mencapai 0,967. Survei ini dapat dianggap sebagai metode yang sangat valid dalam menilai tingkat 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 mengubah data mentah menjadi bentuk terstruktur dan ringkas, agar bisa mendapatkan hasil yang memiliki makna serta representasi data yang lebih teratur (Notoatmojo, 2018).”

1. Editing

Editing adalah proses memvalidasi jawaban 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 sidan kategori yang sesuai dengan pendapat responden. Perhitungan skor dilakukan dengan menggunakan skala likert yang dimensinya adalah:

a. Stres kerja

- 27
- 0 = Tidak mengalami
- 1 = Tidak membuat stress
- 2 = Kadang – kadang membuat stress
- 3 = Sering membuat stress
- 4 = Sangat membuat stress”

b. Motivasi kerja

- 33
- “1 = sangat tidak setuju
- 2 = tidak setuju
- 3 = ragu-ragu
- 4 = setuju
- 5 = sangat setuju”

4. Tabulating

“Setelah proses coding dan editing selesai, kemudian dilakukan tabulasi. Data tersebut dikelompokkan berdasarkan tujuan penelitian sebelum dimasukkan ke dalam tabel yang skornya disesuaikan berdasarkan kuesioner.”

4.8.5. Analisa data

Data dianalisis untuk menghasilkan kesimpulan umum penelitian.

1. Analisis univariat

Analisis yang dipakai untuk menerangkan sifat masing-masing variabel penelitian disebut analisis univariat. Untuk mengetahui bagaimana keterkaitan stres kerja dan motivasi kerja perawat Notoatmodjo (2018). Menurut Arikunto (2019), analisis univariat dapat dihitung menggunakan rumus berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

dengan rincian:

P = Persentase suatu kategori

F = Jumlah frekuensi dalam kategori tersebut

N = Total jumlah responden

Persentase yang diperoleh diinterpretasikan berdasarkan klasifikasi sebagai berikut:

100%: Seluruh responden termasuk dalam kategori tersebut.

76%–99%: Hampir seluruh responden masuk dalam kategori yang dimaksud.

51%–75%: Mayoritas responden berada dalam kategori tersebut.

50%: Separuh dari total responden tergolong dalam kategori itu.

26%–49%: Hampir separuh responden termasuk dalam kategori tersebut.

1%–25%: sebagian kecil responden yang masuk dalam kategori itu.

0%: Tidak ada satu pun responden yang termasuk dalam kategori tersebut.

2. Analisis bivariat

Uji rank Spearman digunakan pada SPSS 16 untuk mengevaluasi hubungan dua variabel dengan signifikansi 0,05. Jika nilai $p < 0,05$, disimpulkan ada korelasi antara stres kerja dengan motivasi kerja perawat di RS Nadhlatul Ulama Jombang. Jika nilai $p > 0,05$, tidak ada hubungan signifikan antara stres kerja dan motivasi kerja perawat di rumah sakit tersebut.

4.9 Etika penelitian

4.9.1. *Anonimity*

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

4.9.2. *Informed Consent*

Informed Consent adalah Persetujuan yang diperoleh dari peserta penelitian sebelum pelaksanaan studi dilakukan. Ini penting agar subjek paham tujuan dan dampak penelitian.

4.9.3. *Confidentially*

Semua informasi penelitian dijamin kerahasiaannya. Tidak semua data disertakan dalam laporan peneliti.

BAB 5

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Data Demografi

“Sakit Nahdlatul Ulama (RSNU) Jombang berada di Jl. KH. Hasyim Asy’ari No. 211, Ceweng, Balong Besuk, Kec. Diwek, Kabupaten Jombang, Jawa Timur. Kabupaten Jombang terletak di sisi selatan garis khatulistiwa, di antara 112° 03’ 46” s/d 112° 27’ 21” BT dan 7° 20’ 48” s/d 7° 46’ 41” LS, dengan total luas wilayah 1.159,50 km².”

Fasilitas yang terdapat di RSNU Jombang ada Ruang IGD yang buka 24 Jam, terdapat 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

“Table 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
4	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%).”

¹
2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

“Table 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 ¹ karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin di ruang rawat inap RSNU Jombang hampir seluruhnya dari ⁷ responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 32 responden (80%).”

3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

“Table 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%).”

³⁴
4. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

“Table 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

Table 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 menunjukan sebagian besar perawat mengalami stres kerja sedang sebanyak 24 responden (60%).

2. Motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSNU Jombang

Table 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 menunjukan 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.

Table 5. 7 Tabulasi silang hubungan stres kerja dengan motivasi kerja perawat diruang rawat inap RSNU Jombang.

No	Stres kerja	Motivasi kerja				Total	
		Rendah		Tinggi		F	%
		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 menunjukkan sebagian besar perawat di ruang rawat inap RSNU Jombang menunjukkan stres kerja sedang sebanyak 24 responden (60%). 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 stres 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.

Salah satu faktor yang memberikan kontribusi signifikan terhadap tingkat stres kerja dalam kategori sedang adalah faktor umur. Berdasarkan tabel 5.1 diketahui usia responden di RSNU Jombang sebagian besar berusia 20 – 30 tahun sebanyak 22 responden (55,0%).

Menurut peneliti stres 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 stres sedang karena belum memiliki pengalaman pekerjaan, karena tuntutan pekerjaan yang masih baru sehingga beban kerja yang di hadapi tinggi. Stres muncul ketika melebihi kapasitas dan potensi yang tersedia. 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 Mustakimdkk(2022)Perawat yang beradadalamrentangusia 20 hingga 30 tahuncenderunglebihmudahterpapar oleh tingkatstreskerja yang 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%).

Peneliti berpendapat bahwa 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. 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 dukungan dari suasana kerja yang harmonis, hubungan yang erat, serta rasa kebersamaan dan salingbantuan antar rekan kerja dan pimpinan, memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja. Interaksi yang positif ini akan berkontribusi pada terbentuknya lingkungan kerja yang mendukung, sehingga memfasilitasi tercapainya produktivitas yang optimal.

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. Perawat yang memiliki pendidikan tingkat sarjana (S1) umumnya menunjukkan tingkat kewajiban yang lebih besar, karena mereka menyadari betapa pentingnya peran mereka dalam perawatan pasien dan dampaknya terhadap hasil perawatan.”

“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 panjang berpotensi memperkuat dorongan intrinsik perawat dalam menjalankan tugas dengan optimal, masa kerja yang signifikan dapat meningkatkan keterampilan serta rasa percaya diri mereka dalam menjalankan tugas, sehingga motivasi bekerja juga tinggi. Perawat yang bekerja lebih dari setahun biasanya lebih familiar terhadap prosedur rumah sakit, rekan kerja, dan dinamika tim, sehingga 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 ²⁶Sebagian besar perawat yang bertugas di ruang rawat inap RSNU Jombang mengalami tingkat stres kerja kategori ²⁶sedang, dengan jumlah responden sebanyak 24 orang (60%). Sementara itu, motivasi kerja perawat di ruang tersebut mayoritas berada pada kategori tinggi, sebagaimana ditunjukkan oleh 29 responden (72,5%). Berdasarkan analisis menggunakan uji *Spearman's rho* dalam perangkat lunak SPSS, ⁷³diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 atau ($p < \alpha$). ²⁸Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi antara stres kerja dengan motivasi kerja pada perawat di ruang rawat inap RSNU Jombang.

Menurut peneliti stres kerja sedang dan motivasi kerja tinggi, menunjukkan bahwa perawat RSNU Jombang mampu mempertahankan semangat dan

komitmen dalam melaksanakan tugasnya meskipun dalam tekanan. Faktor yang menjadi pemicu 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 mutu pelayanan terhadap pasien.

⁵⁴ 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 ⁴⁰ 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.

⁷⁷ 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. ⁵³ Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan dua alat ukur, yaitu skala stres kerja dan skala motivasi kerja. ⁸⁰ Uji korelasi Kendall's Tau-b yang digunakan untuk analisis data menghasilkan nilai ¹⁴ signifikansi sebesar 0,036 ($p < 0,05$), yang menunjukkan bahwa peningkatan ⁷⁰ stres

kerja berhubungan dengan penurunan motivasi kerja karyawan. Sebaliknya, penurunan tingkat stres kerja berpotensi mendorong peningkatan motivasi kerja.

74 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 rujukan bagi mahasiswa dalam studi manajemen keperawatan, memberipemahaman mendalam mengenai korelasi antara tekanan kerja dengan dorongan kerja perawat, serta menyoroti urgensi penerapan strategi mitigasi stres guna mengoptimalkan motivasi perawat dalam lingkungan profesional.
3. Untuk peneliti berikutnya

Dianjurkan bagipenelitiselanjutnya untuk mengembangkankajian mengenai ide-terminan yang berkontribusi terhadap insiden stres kerja pada perawat di unit rawat inap serta elemen-elemen yang berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat dalam lingkungan kerja.

4. Untuk manajemen RSNU JOMBANG

Manajemen disarankan untuk secara berkala meninjau distribusi beban kerja perawat guna memastikan bahwa tugas-tugas dialokasikan secara proporsional dan sesuai dengan kemampuan setiap individu. Selain itu, penambahan tenaga kerja juga perlu dipertimbangkan agar perawat tidak mengalami tekanan berlebihan akibat beban kerja yang 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>.
- 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.
- 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.

Kristanti.2018. " Hubungan Stress Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Igd Rsud Jombang.pdf.

Mandagi, Nikita Srimarlen Pujiyurika, 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.

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.

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>.

Putri, D. (2018). Buku Pengantar Riset Keperawatan Lengkap.pdf.

Ryandini, Tiara Putri, Miftahul Munir, And Mokhammad 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>.

⁹ Saputra, Candra, Novia Purwanti, Stephani Dwi Guna, Bayu Azhar, Eka

Malfasari, And Putri Indah Pratiwi. 2022. “Faktor Penerapan Surgical Safety Checklist Di Kamar Operasi.” *Jurnal Keperawatan* 14 (1): 291–300.

<https://doi.org/10.32583/Keperawatan.V14i1.13>.

¹³ Situmorang, Benny H.L, And Mar’aeni Mar’aeni. 2020. “Hubungan Lingkungan

Dan Motivasi Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Ruang Mawar Rsud Pasangkayu.” *Maternal & Neonatal Health Journal* 1 (1): 7–14.

<https://doi.org/10.37010/Mnhj.V1i1.148>.

² Sugiono, P. D. (2017). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif.pdf. In

Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D (p. 12).

² 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.

³⁸ Widhiastuti, H., Asih, G. Y., & Kurniawan, Y. (2020). *Mengelola Stres pada Pekerjaan yang Berisiko Tinggi*.

Winadi. (2019). Stres kerja. 8–27.

Yusuf, Nur AsriWijayanti, 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).

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%

9	journal2.stikeskendal.ac.id Internet Source	<1 %
10	ejournal.iiknutuban.ac.id Internet Source	<1 %
11	ejournalmalahayati.ac.id Internet Source	<1 %
12	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1 %
13	sia-mm.stikesmm.ac.id Internet Source	<1 %
14	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
15	Submitted to Universitas Semarang Student Paper	<1 %
16	eprints.ums.ac.id Internet Source	<1 %
17	Submitted to iGroup Student Paper	<1 %
18	irjpms.com Internet Source	<1 %
19	repository.stikesdrsoebandi.ac.id Internet Source	<1 %
20	repository.itskesicme.ac.id Internet Source	<1 %

21	rama.unimal.ac.id Internet Source	<1 %
22	id.123dok.com Internet Source	<1 %
23	Submitted to Universitas Indonesia Student Paper	<1 %
24	Submitted to Ateneo de Manila University Student Paper	<1 %
25	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	<1 %
26	Rosly Zunaedi. "HUBUNGAN PENJADWALAN KERJA DENGAN KELELAHAN KERJA PERAWAT RUANG RAWAT INAP DI MASA PANDEMI (COVID-19)", Jurnal Ilmiah Kesehatan Media Husada, 2024 Publication	<1 %
27	Submitted to Universitas Jember Student Paper	<1 %
28	repository.stikstellamarismks.ac.id Internet Source	<1 %
29	repository.unair.ac.id Internet Source	<1 %
30	repository.unimus.ac.id Internet Source	<1 %

31 Astari Bella Andini, B H Ralph Kairupan, Lenny Gannika. "HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PERAWAT DI RSU GMIM BETHESDA TOMOHON", JURNAL KEPERAWATAN, 2019
Publication <1 %

32 journal.stik-ij.ac.id
Internet Source <1 %

33 www.kawanonline.com
Internet Source <1 %

34 Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur
Student Paper <1 %

35 Mersi Ekaputri, Rohmi Fadhli, Meza Faslina. "Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Tingkat Stres Perawat Pada Masa Pandemi Di Ruang Isolasi Covid-19", Malahayati Nursing Journal, 2022
Publication <1 %

36 download.garuda.ristekdikti.go.id
Internet Source <1 %

37 idalamat.com
Internet Source <1 %

38 journals.usm.ac.id
Internet Source <1 %

pt.scribd.com

39

Internet Source

<1 %

40

vibdoc.com

Internet Source

<1 %

41

Sarlia Sarlia, Sumarni Sumarni Sumarni, Imram Radne Rimba Putri. "HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT NUR HIDAYAH TAHUN 2021", Jurnal Kesehatan Tambusai, 2021

Publication

<1 %

42

repository.unjaya.ac.id

Internet Source

<1 %

43

Shinta Arini Ayu, Tri Kesuma Dewi, Cecep Juhana. "Tingkat Pengetahuan Dan Motivasi Perawat Dengan Kepatuhan Melakukan Five Moments Hand Hygiene Di RSUD Sayang Kab. Cianjur", Malahayati Nursing Journal, 2022

Publication

<1 %

44

jurnal.unismuhpalu.ac.id

Internet Source

<1 %

45

Submitted to National Forensic Sciences University

Student Paper

<1 %

46

konsultasiskripsi.com

Internet Source

<1 %

47	repository.unigal.ac.id Internet Source	<1 %
48	stikes-bhaktipertiwi.e-journal.id Internet Source	<1 %
49	docslib.org Internet Source	<1 %
50	ejournal.itka.or.id Internet Source	<1 %
51	id.scribd.com Internet Source	<1 %
52	digilib.unila.ac.id Internet Source	<1 %
53	docobook.com Internet Source	<1 %
54	es.scribd.com Internet Source	<1 %
55	repository.stikespemkabjombang.ac.id Internet Source	<1 %
56	www.coursehero.com Internet Source	<1 %
57	Fanni Siska Irawati, Linda Yanti, Feti Kumala Dewi. "Meminimalisir Patologi Kehamilan dengan Deteksi Dini Faktor Resiko", Jurnal	<1 %

Kreativitas Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM), 2024

Publication

58

Lilayana Angelina, Ahmad Busairi, Agustina Hotma Uli Tumanggor. "Hubungan antara Stres Kerja dengan Beban Kerja dan Kinerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) dan Intensive Care Unit (ICU) Rumah Sakit : A LITERATUR REVIEW", DINAMIKA KESEHATAN: JURNAL KEBIDANAN DAN KEPERAWATAN, 2020

Publication

59

Monica Amelia Dias, Zata Ismah, Syafran Arrazy. "Pengaruh Beban Kerja Mental dan Motivasi Kerja terhadap Kelelahan Kerja pada Pekerja di PKS PTPN IV Bah Jambi", Health Information : Jurnal Penelitian, 2024

Publication

60

Reidha Fitri Nurbaeti, Dewi Gayatri, Hanny Handiyani. "Perilaku Makan Sehat Perawat terhadap Kinerja Asuhan Keperawatan", Journal of Telenursing (JOTING), 2023

Publication

61

Zulfikar Lating, Rislana Soumena. "FAKTOR-FAKTOR YANG BERTINGKAT DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT DIRUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM DAERAH NAMROLE", Molucca Medica, 2021

Publication

<1 %

<1 %

<1 %

<1 %

62	eprints.umg.ac.id Internet Source	<1 %
63	journal.mercubaktijaya.ac.id Internet Source	<1 %
64	jurnal.fe.umi.ac.id Internet Source	<1 %
65	ojs.stikesmucis.ac.id Internet Source	<1 %
66	repository.ipb.ac.id Internet Source	<1 %
67	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
68	ahmadmunir.page.tl Internet Source	<1 %
69	edoc.pub Internet Source	<1 %
70	ejournal.upg45ntt.ac.id Internet Source	<1 %
71	ejournalwiraraja.com Internet Source	<1 %
72	fr.scribd.com Internet Source	<1 %
73	lib.unnes.ac.id Internet Source	<1 %

74	repository.usu.ac.id Internet Source	<1 %
75	repository.stikesbcm.ac.id Internet Source	<1 %
76	www.slideshare.net Internet Source	<1 %
77	Syaiful Bahri, Oktaviani Nurmalasary. "FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA PEKERJA PT. JAYA SEMANGGI ENJINIRING DI PROYEK PEMBANGUNAN GEDUNG RSUD BOGOR UTARA TAHUN 2021", <i>Journal of Health Research Science</i> , 2022 Publication	<1 %
78	digilib.unisayogya.ac.id Internet Source	<1 %
79	Sutrisno, Widyo Nur Prasetyo. "Pengaruh Social Media Marketing, Brand Awareness dan Brand Trust Terhadap Keputusan Pembelian Ulang", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024 Publication	<1 %
80	e-journals.unmul.ac.id Internet Source	<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

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

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23

PAGE 24

PAGE 25

PAGE 26

PAGE 27

PAGE 28

PAGE 29

PAGE 30

PAGE 31

PAGE 32

PAGE 33

PAGE 34

PAGE 35

PAGE 36

PAGE 37

PAGE 38

PAGE 39

PAGE 40

PAGE 41

PAGE 42

PAGE 43

PAGE 44

PAGE 45

PAGE 46

PAGE 47

PAGE 48

PAGE 49

PAGE 50

PAGE 51

PAGE 52

PAGE 53

PAGE 54

PAGE 55

PAGE 56

PAGE 57

PAGE 58
