

HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PERAWAT DI RSU GMIM PANCARAN KASIH MANADO

Deanira I. Umboh*, Paul A. T. Kawatu*, Budi T. Ratag*

*Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado

ABSTRAK

Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan terus serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Produktivitas kerja bagi perawat adalah bahan evaluasi untuk melakukan perbaikan secara terus menerus bagi seluruh komponen rumah sakit, peningkatan mutu hasil kerja oleh rumah sakit, untuk bekerja produktif, pekerjaan harus dilakukan dengan cara kerja dan lingkungan kerja yang memenuhi syarat kesehatan. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya yaitu secara individual dipengaruhi oleh motivasi kerja serta secara organisasi dipengaruhi oleh stres kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada hubungan antara stres kerja dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada perawat di RSU GMIM Pancaran Kasih Manado. Jenis penelitian ini adalah penelitian survey analitik dengan menggunakan desain cross sectional study. Sampel penelitian ini adalah perawat dengan jumlah 56 responden. Analisis penelitian ini meliputi univariat dan bivariat dengan menggunakan uji Chi-Square dengan tingkat kemaknaan 95% ($\alpha = 0,05$) menggunakan bantuan program komputer. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja ($p = 0,022$) serta terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja ($p = 0,038$).

Kata kunci : Stres kerja, Motivasi kerja, Produktivitas kerja

ABSTRACT

Working productivity is a measure that shows consideration between input and output that is issued continuously and the role of labor that belongs to the time union. Working productivity for nurses is the evaluation material for continuous improvement for all hospital components, quality improvement of work by the hospital, to work productively, work must be done in a working way and a health-qualified work environment. Factors affecting work productivity are individually influenced by work motivation as well as organizations influenced by work stress. The purpose of this research is to find out if there is a relationship between occupational stress and work motivation with working productivity on the nurse in RSU GMIM Pancaran Kasih Manado. This type of research is analytic survey research using cross sectional study design. This research sample is a nurse with a total of 56 respondents. The analysis of this research includes univariate and bivariate using the Chi-Square test with a degree of 95% ($\alpha = 0.05$) using the help of computer programs. The results showed that there was a link between work stress and work productivity ($P = 0.022$) and there was a relationship between work motivation and work productivity ($P = 0.038$).

Keywords: Work stress, Work motivation, Work productivity

PENDAHULUAN

Keselamatan dan kesehatan kerja memang sangat penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dalam menerapkan gaya hidup sehat. Kondisi lingkungan yang sehat membuat pekerja dapat bekerja dengan aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan

output yang dikeluarkan terus serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu atau dengan kata lain mengukur efisien memerlukan identifikasi dari hasil kerja (Yusuf, 2015).

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dari tiga bidang dalam model perilaku organisasi yaitu secara individual produktivitas kerja dipengaruhi oleh ciri biografis, kepribadian, persepsi dan

motivasi. Secara kelompok produktivitas kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, struktur kelompok, kekuatan, politik, komunikasi, konflik dan secara organisasi produktivitas kerja antara lain dipengaruhi oleh sumber daya, peraturan-peraturan, stres kerja, kebudayaan, dan struktur organisasi (Maurits, 2010).

Stres kerja merupakan respon fisik dan emosional yang berbahaya yang terjadi ketika jenis pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan kemampuan (NIOSH, 2008). Menurut *National Institute for Occupational Safety and Health* (2008) menyatakan bahwa stres telah lama menjadi perhatian dalam industri kesehatan dan dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa petugas kesehatan memiliki tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan dengan jenis pekerjaan lainnya.

Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk menjaga motivasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah memperhatikan stres kerja yang sedang dialami karyawan tersebut.

Rumah Sakit merupakan fasilitas pelayanan medis yang beroperasi selama 24 jam. Pelayanan medis dapat diberikan oleh petugas kesehatan seperti dokter dan perawat. Perawat sebagai tenaga kesehatan yang sangat berperan penting dalam

pelayanan kepada pasien, dimana perawat memiliki kontak lebih lama dengan pasien. Produktivitas kerja bagi perawat adalah bahan evaluasi untuk melakukan perbaikan secara terus menerus bagi seluruh komponen rumah sakit, peningkatan mutu hasil kerja oleh rumah sakit, untuk bekerja produktif, pekerjaan harus dilakukan dengan cara kerja dan lingkungan kerja yang memenuhi syarat kesehatan.

Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado merupakan salah satu rumah sakit yang berada di Sulawesi Utara. Rumah Sakit ini memiliki jam kerja 1x24 jam dan memiliki 3 shift kerja, yaitu shift pagi, shift sore dan shift malam. RSUD GMIM Pancaran Kasih memiliki 128 perawat dan jumlah 14 ruangan serta mempunyai jumlah tempat tidur yang bervariasi mulai dari 5 sampai 26 tempat tidur dalam satu ruangan. Jumlah perawat yang bertugas dalam satu ruangan terdiri dari 11 sampai 14 perawat dan dibagi sesuai shift kerja masing-masing. Bed Occupancy Ratio (BOR) merupakan angka yang menunjukkan persentase penggunaan tempat tidur (TT) di unit rawat inap (bangsal). Pada tahun 2018 BOR di RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado memiliki persentase 76,91% dalam pemakaian TT (tempat tidur) sedangkan pada 2019 pada bulan Januari sampai Juni memiliki persentase 83,86%, berarti dapat dikatakan untuk pemakaian tempat tidur mengalami kenaikan 6,95%. Jadi dalam keadaan tersebut para perawat dapat mengalami stres

apabila dalam tahun ke tahun jumlah pasien meningkat dan dapat mempengaruhi produktivitas kerja apabila tuntutan pekerjaan lebih banyak. Dari uraian latar belakang maka perlu dilakukan penelitian di RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado untuk melihat dan mengetahui kondisi lingkungan Rumah Sakit khususnya bagian keperawatan untuk menganalisis kondisi kerja perawat.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey analitik dengan menggunakan desain *cross sectional study* (studi potong lintang). Penelitian ini dilakukan di RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado pada bulan November 2019 – Maret 2020 dengan jumlah sampel penelitian 56 perawat. Analisis data yang digunakan yaitu analisis univariat dan analisis bivariat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh distribusi responden menurut jenis kelamin terdapat 7 responden (12,5%) berjenis kelamin laki-laki dan 49 responden (87,5%) berjenis kelamin perempuan. Distribusi responden berdasarkan umur paling banyak 26-35 tahun sebanyak 37 responden (19,6%) dan berdasarkan umur paling sedikit 46-55 tahun sebanyak 2 responden (3,6%). Pengelompokan umur berdasarkan Departemen Kesehatan Republik Indonesia (Depkes RI) 2009. Distribusi responden

berdasarkan tingkat pendidikan D3 sebanyak 29 responden (51,8%), S1 Keperawatan sebanyak 8 responden (14,3%) dan S1/Ners sebanyak 19 responden (33,9%). Distribusi responden berdasarkan lama kerja <1 tahun sebanyak 3 responden (5,4%), 1-5 tahun sebanyak 33 responden (58,9%) dan >5 tahun sebanyak 20 responden (35,7%).

Tabel 1. Hasil pengukuran stres kerja

Stres Kerja	n	%
Stres	25	44,6
Tidak Stres	31	55,4
Total	56	100

Berdasarkan tabel 1, menunjukkan karakteristik responden berdasarkan pengukuran kuesioner stres kerja yang mengalami stres sebanyak 25 responden dengan persentase 44,6% dan yang tidak mengalami stres sebanyak 31 responden dengan persentase 55,4%.

Tabel 2. Hasil pengukuran motivasi kerja

Motivasi Kerja	n	%
Kurang baik	26	46,4
Baik	30	53,6
Total	56	100

Berdasarkan tabel 2, menunjukkan karakteristik responden berdasarkan pengukuran kuesioner motivasi kerja yang kurang baik sebanyak 26 responden dengan persentase 46,4% dan motivasi kerja baik sebanyak 30 responden dengan persentase 53,6%.

Tabel 3. Hasil pengukuran produktivitas kerja

Produktivitas Kerja	n	%
Kurang produktif	20	35,7
Produktif	36	64,3
Total	56	100

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan karakteristik responden berdasarkan

pengukuran kuesioner produktivitas kerja yang kurang produktif sebanyak 20 responden dengan persentase 35,7% dan yang produktif sebanyak 36 responden dengan persentase 64,3%.

Tabel 4. Hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja

Stres Kerja	Produktivitas Kerja				Total		pValeu
	Kurang Produktif		Produktif				
	n	%	n	%	n	%	
Stres	13	23,2	12	21,4	25	44,6	0,022
Tidak Stres	7	12,5	24	42,9	31	55,4	
Jumlah	20	35,7	36	64,3	56	100	

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan kelompok responden yang mengalami stres dengan produktivitas kurang adalah sebanyak 13 responden (23,2%) dan kelompok responden yang mengalami stres dengan produktivitas baik adalah sebanyak 12 responden (21,4%). Kelompok responden yang tidak stres dengan produktivitas kurang adalah sebanyak 7 responden (12,5%) dan kelompok responden yang tidak stres dengan produktivitas baik adalah sebanyak 24 responden (42,9%). Berdasarkan analisis data dengan menggunakan uji statistik *Chi-square* didapatkan *pValeu* sebesar 0,022 dengan nilai $\alpha = 0,05$ ($p < 0,05$). Nilai *pValeu* (0,022) lebih kecil dibanding nilai α (0,05), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja pada perawat di RSU GMIM Pancaran Kasih Manado.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Lukito (2017) yaitu terdapat hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja pada perawat rawat inap di Rumkit TK III 07.08.01 R.W Monginsidi Teling Manado. Hal ini disebabkan karena sebagian besar tenaga kerja perawat memiliki tingkat hubungan baik antara atasan dengan bawahan. Pada penelitian Andini (2019) yaitu terdapat hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja perawat di RSU GMIM Bethesda Tomohon. Pada penelitian Nurhikma (2018) menunjukkan terdapat hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja pada perawat di RSUP Raratotok-Buyat. Dan pada penelitian Azizah (2018) menunjukkan ada hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja pada perawat di RSU Darmayu Ponorogo.

Tabel 5. Hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja

Motivasi Kerja	Produktivitas Kerja				Total		pValeu
	Kurang Produktif		Produktif				
	n	%	n	%	n	%	
Kurang Baik	13	23,2	13	23,2	26	46,4	0,038
Baik	7	12,5	23	41,1	30	53,6	
Jumlah	20	35,7	36	64,3	56	100	

Berdasarkan tabel 5, menunjukkan kelompok responden yang mengalami motivasi kerja kurang baik dengan produktivitas kurang adalah sebanyak 13 responden (23,2%) dan kelompok responden motivasi kerja kurang baik dengan produktivitas baik adalah sebanyak 13 responden (23,2%). Kelompok responden yang mengalami motivasi kerja baik dengan produktivitas kurang adalah sebanyak 7 responden (12,5%) dan kelompok responden yang mengalami motivasi kerja baik dengan produktivitas baik adalah sebanyak 23 responden (41,1%). Berdasarkan analisis data dengan menggunakan uji statistik *Chi-square* didapatkan *pValeu* sebesar 0,038 dengan nilai $\alpha = 0,05$ ($p < 0,05$). Nilai *pValeu* (0,038) lebih kecil dibanding nilai α (0,05), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada perawat di RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maimun dan Aryani (2016) yaitu terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja perawat ruang rawat inap di RSUD Petala Bumi Pekanbaru dan hasil penelitian dari Kakambong, dkk (2016) yaitu terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan

produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Umum Pusat Ratatotok-Buyat.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gambaran stres kerja pada perawat di RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado berada pada kategori tidak mengalami stres.
2. Gambaran motivasi kerja pada perawat di RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado berada pada kategori motivasi baik.
3. Gambaran produktivitas kerja pada perawat di RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado berada pada kategori produktif.
4. Terdapat hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja pada perawat.
5. Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada perawat.

SARAN

Saran yang bisa diberikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah :

1. Rumah Sakit khususnya manajemen dapat mengatur serta menambah SDM perawat sesuai kebutuhan di tiap ruangan agar dapat meningkatkan kualitas produktivitas kerja perawat dan lebih

- memperhatikan dalam pembagian shif kerja.
2. Perlu adanya pengembangan diri dalam bentuk pelatihan dan seminar serta memberikan reward kerja berupa materi ataupun peningkatan karir kepada perawat supaya lebih memotivasi perawat dalam menjalankan tugasnya.
 3. Untuk perawat semakin meningkatkan kemampuan dan keterampilan dibidang keperawatan seperti mengikuti pelatihan, melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dan meningkatkan hubungan team work yang lebih baik supaya dapat mengurangi stres kerja sehingga produktif dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, 2018. *Total Economy Database. The Conference Board*. Diakses pada tanggal 7 November 2019
- Andini, A. 2019. *Hubungan Antara Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Perawat di RSUD GMIM Bethesda Tomohon*. (Online). Diakses pada tanggal 05 Februari 2020
- Kakambong, dkk. 2016. *Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Pusat Ratatotok-Buyat*. (Online). Diakses pada tanggal 05 Februari 2020
- Lukito, R. 2017. *Hubungan Antara Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Perawat Rawat Inap di Rumkit TK III 07. 08. 01. R. W Monginsidi Teling Manado*. (Online). Diakses pada tanggal 13 November 2019
- Maimun dan Aryani. 2016. *Hubungan Faktor Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Pekanbaru*. (Online). Diakses pada tanggal 05 Februari 2020
- Maurits L. 2010. *Selintas Tentang Kelelahan Kerja*. Yogyakarta: Amara Books
- Munandar A. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Nurhikmah. 2018. *Hubungan Antara Stres Kerja dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Perawat di RSUP Ratatotok-Buyat*. (Online). Diakses pada tanggal 03 November 2019.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit CV. Mandar Maju
- Suma'mur. 2014. *Higiane Perusahaan dan Kesehatan Kerja (HIPERKES)*. Jakarta: Sagung Seto
- Yusuf, B. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Yogyakarta: