HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PERAWAT DI RSUP RATATOTOK-BUYAT

Nurhikma, Lery F. Suoth*, Rahayu H. Akili **

**Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Sam Ratulangi*

ABSTRAK

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. Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor dalam diri pekerja seperti motivasi kerja serta faktor di luar diri pekerja seperti stres karena pekerjaan. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara stres kerja dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja perawat di RSUP Ratatotok Buyat. Penelitian ini menggunakan metode survei analitik dengan pendekatan cross sectional dimana jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 64 responden. Instrumen penelitian ini menggunakan alat ukur kuesioner stres kerja, kuesioner motivasi kerja dan kuesioner produktivitas kerja. Analisis dalam penelitian data ini meliputi analisis univariat dan analisis bivariat, dan menggunakan uji Chy Square pada tingkat kemaknaan 95% (α=0,05) pada bantuan program komputer. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja terdapat hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja (p= 0.013) serta terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja (p= 0.033). Berdasarkan hal ini maka Pihak Rumah Sakit lebih meningkatkan motivasi kerja serta menanggulangi terjadinya stres yang diakibatkan karena pekerjaan sebagai perawat.

Kata Kunci : *Stres Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja*

ABSTRACT

Work productivity for nurses is the evaluation to make improvements continuously for the entire hospital component, increased the quality of the work by the hospital to work productive, work should be done by way of work and eligible work environment health. Work productivity can be affected by several factors, namely factors in workers such as motivation and job factors outside themselves because of work stress as workers. The purpose of this research was conducted to find out whether there is a relationship between work stress and motivation of working with nurses in work productivity was RSUP Ratatotok Buyat. This research use analytic survey method with cross sectional approach whereby the number of population in this study as many as 64 respondents. Research instrument this measuring instrument using the questionnaire work stress, work motivation questionnaire and the questionnaire work productivity. Analysis of this data in the research include analysis and univariate analysis test, and use the bivariat Chy Square on 95% significance level (α = 0.05) on the aid of computer programs. The results showed that there is a relationship between work stress work stress with work productivity (p = 0.013) and there is a relationship between the motivation of working with work productivity (p = 0033). Based on this then the hospital further enhanc the motivation of working as well as cope with the onset of stress caused due to a job as a nurse.

Keywords: *Job Stress, Work Motivation, Work Productivity*

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu fasilitas pelayanan yang beroperasi 24 jam dimana perawat dan Rumah Sakit merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Perawat memegang peran penting dalam menjalankan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit, pekerjaan yang dilakukan khusus pada penanganan perawatan pasien atau asuhan keperawatan kepada pasien dengan memiliki tuntunan kerja dan konstribusi dalam menentukan kualitas pelayanan di Rumah Sakit. 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 (Siagian, 2001), untuk bekerja produktif, pekerjaan harus dilakukan dengan cara kerja dan lingkungan kerja yang memenuhi syarat kesehatan. Apabila persyaratan tersebut tidak dipenuhi, maka terjadi gangguan pada kesehatan dan daya kerja peerawat yang pada akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kerja (suma'mur, 2009)

International Labour Organization (ILO) tahun 2005), mengemukakan dalam mengerjakan sebuah tugas yang sama, pekerja Indonesia menyelesaikan tugas dalam waktu 8 jam masih tergolong rendah dibandingkan dengan negara Thailand yang dapat menyelesaikan tugas dalam waktu 2 jam 45 menit, dan berbeda dengan pekerja di negara Malaysia saat menyelesaikan tugas hanya dengan waktu 1 jam 5 menit dan pekerja di negara Singapura hanya dengan waktu 11 menit saja dalam menyelesaikan tugas (Sormin, 2006).

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja diklasifikasikan dalam tiga kategori yaitu faktor dalam diri pekerja, faktor di luar diri pekerja, dan faktor organisasi. Faktor yang termasuk dalam diri pekerja seperti motivasi kerja dan faktor yang termasuk dalam organisasi seperti stres kerja (Maurits, 2012).

Munandar (2001) mengemukakan Stres merupakan suatu kondisi yang negatif, suatu kondisi yang mengarah ke timbulnya penyakit fisik atau pun mental, atau mengarah ke perilaku yang tak wajar. Institute Nasional Keselamatan dan Kesehatan Kerja (NIOSH) didalam penelitian Ibrahim (2016) menyatakan Amerika Serikat mencatat sejak pada tahun 90-an, 80% biaya kompensasi kesehatan tenaga kerja digunakan untuk penyakit yang berhubungan dengan

pekerjaan *(Work Related Diseases)* yaitu *Stress Related Disorder* dan 71% manager yang berada di Inggris mengalami gangguan kesehatan fisik dan mental akibat dari stres kerja.

Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Dengan kebututuhan dimaksud suatu keadaan dalam diri *(internal state)* yang menyebabkan hasil-hasil atau keluaran-keluaran tertentu menjadi menarik, misalnya rasa haus (kebutuhan untuk minum) menyebabkan kita tertarik pada air segar. Jika tidak haus maka kita bersikap netral terhadap air (Munandar, 2001).

Menurut UU Keperawatan No. 38 tahun 2014, tentang pelayanan keperawatan di jelaskan dalam Bab 1 pasal 1 ayat 3 bahwa perawat adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang di dasarka pada ilmu dan kiat keperawatan di tujukan kepeda individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik sehat maupun sakit.

RSUP Ratatotok-Buyat memiliki perawat sebanyak 64 orang terdiri dari 11 orang laki-laki dan 53 orang perempuan. Rumah Sakit ini memiliki jam kerja 1x24 jam dan memiliki 3 shift kerja yaitu shift pagi, sore, dan malam. Berdasarkan observasi awal pada perawat, bahwa terdapat keluhan yaitu dimana kurangnya jumlah perawat yang menyebabkan perawat tidak dapat fokus dalam bekerja, tuntutan tugas yang banyak dan perjalanan dari tempat tinggal ke rumah sakit yang jaraknya sangat jauh, menjadi pemicu menurunnya produktivitas dalam bekerja. Selain itu terdapat juga gejala-gejala stres seperti sulit berkonsentrasi, merasa letih dan otot merasa kaku setelah bekerja. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Hubungan Antara Stres Kerja dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Perawat Di RSUP Ratatotok-Buyat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey analitik dengan menggunakan desain pendekatan cross sectional study (studi potong lintang).. Penelitian ini dilakukan di Di RSUP Ratatotok-Buyat pada bulan September-Desember 2018. Populasi dalam penelitian ini yaitu

seluruh Perawat dengan jumlah 64 orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner stress kerja, kuesioner motivasi kerja, kuesioner produktivitas kerja, kamera dan alat tulis. Sumber data yang diambil yaitu data primer dan data sekunder. Analisis Data yang digunakan adalah Analisis Univariat untuk setiap variabel penelitian dan Analisis Bivariat untuk mengetahui adanya hubungan antara stress kerja dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja dengan menggunakan uji *chy square*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh distribusi responden menurut jenis kelamin terdapat 11 responden berjenis kelamin laki-laki dan 53 responden berjenis kelamin perempuan

Umur responden dikelompokan menjadi 4 kelompok umur berdasarkan Depkes RI 2009, umur paling banyak 26-35 tahun sebanyak 53 responden dan umur 17-25 tahun sebanyak 11 responden.

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan strata 1 yaitu 58 reponden dan berpendidikan diploma 3 berjumlah 6 responden.

Tabel 1. Hasil pengukuran produktivitas kerja

Produktivitas Kerja	N	%
Produktif	15	23.4
Kurang Produktif	49	76.6
Total	64	100

Berdasarkan tabel 1, menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pengukuran kuesioner produktivitas kerja yang produktif sebanyak 15 responden dengan presentasi 23,4% dan kurang produktif sebanyak 49 responden dengan presentase 76,6%.

Tabel 2. Hasil pengukuran stres kerja

Stres Kerja	n	%
Cukup Stres	18	28.1
Sangat Stres	46	71.9
Total	64	100

Berdasarkan tabel 2, menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pengukuran kuesioner stres kerja cukup stres terdapat 18 responden dengan presentasi 28.1% dan sangat stres sebanyak 46 responden dengan presentase 71.9%.

Tabel 3. Hasil pengukuran motivasi kerja

Motivasi Kerja	n	%
Tidak Baik	52	81.2
Baik	12	18.8
Total	64	100

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pengukuran kuesioner motivasi kerja tidak baik sebanyak 52 responden dengan presentase 81.2% dan motivasi kerja baik sebanyak 12 responden dengan presentase 18.8%.

Tabel 4. Hubungan stress kerja dengan produktivitas kerja

Stres Kerja	Produktivitas Kerja						*pValue*
	Produktif		Kurang Produktif		Total		
	n	%	N	%	n	%	
Cukup Stres	8	12,5	10	15,6	18	28,1	0,013
Sangat Stres	7	10,9	39	61	46	71,9	
Jumlah	15	23,4	49	76,6	64	100	

Berdasarkan tabel 4, menunjukan bahwa perawat paling banyak mengalami stres kerja dengan kategori sangat stres dan produktivitas yang kurang produktif sebanyak 39 responden dengan presentase 61% dan mengalami stres kerja cukup stres dan produktivitas kurang produktif sebanyak 10 responden dengan presentase 15,6%. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara stress kerja dengan produktivitas kerja pada perawat di RSUP Ratatotok Buyat. Berdasarkan analisa data dengan menggunakan uji statistic *chi-square* didapatkan *pvalue* sebesar 0,013 dengan nilai $\alpha = 0,05$ ($p < 0,05$). Nilai *pvalue* (0,013) lebih kecil dibandingkan nilai α (0,05).

Hasil penelitian ini sejalan dengan Lukito (2017), yaitu terdapat hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja pada perawat. Hal ini disebabkan karena sebagian besar tenaga kerja perawat di Rumah Sakit R. W. Monginsidi Teling Manado memiliki tingkat hubungan baik antara atasan dengan bawahan. Dari haril penelitian Putri, dkk (2014) terdapat hubungan antara stres

kerja dengan tingkat produktivitas tenaga kerja di cv "x". Pada peneliti Palar (2017) Terdapat hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja pada pekerja PT. Timurjaya Dayatama Sonder.

Tabel 5. Hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja

Motivasi Kerja	Produktivitas Kerja						*pValue*
	Produktif		Kurang Produktif		Total		
	n	%	N	%	n	%	
Tidak Baik	15	23,4	37	57,9	52	81,3	0,033
Baik	0	0	12	18.7	12	18.7	
Jumlah	15	23,4	49	76,6	64	100	

Berdasarkan tabel 5, menunjukan bahwa perawat paling banyak dengan motivasi kerja tidak baik dan produktivitas yang kurang produktif sebanyak 37 responden dengan presentase 57,9% dan motivasi kerja tidak baik dan produktivitas kurang produktif sebanyak 15 responden dengan presentase 23,4%. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja. Berdasarkan analisa data dengan menggunakan uji statistic *chi-square* didapatkan p value sebesar 0,033 dengan nilai $\alpha = 0{,}05$ ($p < 0{,}05$). Nilai p value (0,033) lebih kecil dibandingkan nilai α (0,05).

Hasil penelitian ini sejalan dengan susanti (2014), yaitu terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada perawat. Hal ini disebabkan karena rendahnya pengakuan hasil kerja yang mereka kerjakan. Dari hasil penelitian Palit (2016) terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan di pt. daya adicipta wisesa kabupaten minahasa utara. Dalam penelitian Hamali (2013) terdapat juga pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT X Bandung. Pada penelitian Faslah (2013) terdapat pengaruh motivasi kerja dan disipliner kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan pt. Kabelindo murni, Tbk.

KESIMPULAN

1. Sebagian besar perawat yang ada di RSUP Ratatotok Buyat memiliki produktivitas kerja yang kurang produktif.
2. Sebagian besar stres kerja pada perawat di RSUP Ratatotok Buyat memiliki tingkat kategori sangat stres.
3. Sebagian besar motivasi kerja pada perawat RSUP Ratatotok Buyat memiliki motivasi kerja dengan kategori tidak baik.
4. Terdapat hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja pada perawat di RSUP Ratatotok Buyat.
5. Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada perawat di RSUP Ratatotok Buyat.

SARAN

1. Memberikan sosialiasasi terkait dengan pencegahan stres kerja dan meningkatkan motivasi kerja.
2. Mengikutsertakan perawat dalam pelatihan, seminar atau lokakarya untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi sesuai dengan bidang kerja.
3. Pihak Rumah Sakit melalui kepala perawat dapat lebih meningkatkan kualitas produktivitas kerja perawat yang lebih baik kedepanya dan lebih memperhatikan dalam pembagian shift kerja.
4. Pihak Rumah Sakit melalui kepala bagian atau kepala perawat agar dapat lebih mengikatkat komunikasi dengan rekan kerja atau perawat sehingga bisalebih baik kedepannya dan memberikan apresiasi, insentif atau *reward*.

DAFTAR PUSTAKA

Anonim. 2014. *Undang-Undang Keperawatan No. 38 tahun 2014. Tentang Pelayanan Keperawatan*. (Online). https://www.kemenkopmk.go.id/sites/default/files/produkhukum/UU%20Nomor%2038%20Tahun%202014.pdf. Diakses pada tanggal 3 Juli 2018.

Departemen Kesehatan Republik Indonesia. 2009. *Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2009*. (online). http://www.depkes.go.id/resources/download/pusdatin/profil-kesehatan-indonesia/profil-kesehatan-indonesia-2009.pdf. Diakses pada tanggal 27 November 2018.

Faslah, R. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disipliner Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Kabelindo Murni, Tbk.* vol. 1 no.2. (Online).

http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jpeb/article/view/2006/1588. Diakses pada tanggal 27 November 2018.

Hamali, A. Y. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Studi Kasus Pada Pt X Bandung.* vol. 14 no. 2. *(Online)* http://journal.binus.ac.id/index.php/winners/article/view/647/624. Diakses pada tanggal 17 Desember 2018.

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.* Hal 8. (Online). https://ejournalhealth.com/index.php/kesmas/article/viewFile/530/518. Di akses pada tanggal 14 September 2018.

Maurits. 2012. *Selintas kelelahan kerja.* Yogjakarta: Amara Books

Palar, J. F. 2017. *Hubungan Antara Stres Kerja Dan Kelelahan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Pekerja Pt. Timurjaya Dayatama Sonder*. (Online) http://www.ejournalhealth.com/index.php/medkes/article/view/360/351. Diakses pada tanggal 17 Desember 2018.

Palit, A. R. 2016. *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt. Daya Adicipta Wisesa Kabupaten Minahasa Utara.* (Online). https://scholar.google.co.id/scholar?hl=en&as_sdt=0%2c5&q=hubungan+antara+motivasi+kerja+dengan+produktivitas+kerjakaryawan+di+pt+daya+adicipta+wisesa+kabupaten+minahasa+utara+2016&btng=. Diakes pada tanggal 17 Desember 2018.

Putri, G. W. Y. dkk. 2014. *Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Di Cv. "X.* vol. 1 no. 1. (Online) http://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-kklke8ac3378d32full.pdf. Diakses pada tanggal 17 Desember 2018.

Siagian, 2001. PS. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja.* Penerbit rineke cipta, Jakarta.

Sormin, H,I. 2006. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Seksi Tire Building Di Deperteman Produksi PT. Intirub*, Jakarta.

Suma'mur. 2009. *Higiene Perusahaan Dan Kesehatan Kerja (HIPERKES).* Jakarta: Sagung Seto.

Susianti, F, A. 2014 *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Cibinong Tahun 2014.* (online). http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/28882/1/FITRIA%20ARYANI%20SUSANTI-FKIK.pdf