



ANALISIS HUBUNGAN ANTARA UMUR, BEBAN KERJA KELELAHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA DENGAN STRES KERJA PERAWAT di RSUD MANEMBO-NEMBO BITUNG

Chrisal Novri Jozef Rengkung^{a*}, Bernabas Harold Ralph Kairupan^b

^{a,b}Program Pascasarjana, Universitas Sam Ratulangi, Indonesia

*Corresponding author: chrisalnovri21@gmail.com

Abstract

Background: Work stress has become a global issue that affects all professions, including health care workers, both in developed and developing countries. The high workload, work fatigue and work motivation experienced by nurses can increase the level of stress in the workplace. **Objective:** This study aims to analyze the relationship between age, workload, work fatigue and work motivation with the work stress of nurses at RSUD Manembo-Nembo Bitung. **Methods:** The population of this study included all nurses at RSUD Manembo-Nembo Hospital Bitung, totaling 189 with the research sample using a total sampling technique, thus the total sample was 189 (21 men; 168 women). The research data was obtained by administering a set questionnaire that measured each variable (age, workload, work fatigue, work motivation, and work stress). Univariate, bivariate, and multivariate analyses were used in data analysis. **Result:** This study found that there was a significantly positive relationship between age and work stress, workload and work stress, and work fatigue and work stress. However, the research results show that work motivation and work stress have a significantly negative relationship. **Conclusion:** There is a significant relationship between workload, work fatigue, work motivation and stress on nurses at RSUD Manembo-Nembo Bitung. This study also found that work fatigue is the most dominant variable with work fatigue.

Keywords: work stress; workload; work fatigue; work motivation

Abstrak

Latar Belakang: Stres kerja telah menjadi isu global yang berpengaruh pada seluruh profesi, termasuk tenaga kesehatan perawat, baik di negara maju maupun berkembang. Beban kerja yang tinggi, kelelahan kerja dan motivasi kerja yang dialami perawat dapat menambah tingkat stres di tempat kerja. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara umur, beban kerja, kelelahan kerja dan motivasi kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Manembo-Nembo Bitung. **Metode:** Populasi penelitian ini meliputi seluruh perawat di RSUD Manembo-Nembo Bitung yang berjumlah 189 dengan sampel penelitian menggunakan teknik total sampling, sehingga jumlah sampel penelitian adalah 189 (laki-laki 21 orang; perempuan 168 orang). Data penelitian diperoleh dengan mengadministrasi kuesioner yang mengukur setiap variabel (umur, beban kerja, kelelahan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja). Analisis univariat, bivariat, dan multivariat digunakan dalam analisis data. **Hasil:** Penelitian ini menemukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara umur dengan stres kerja, beban kerja dengan stres kerja, dan kelelahan kerja dengan stres kerja. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan stres kerja memiliki hubungan negatif yang signifikan. **Simpulan:** Terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja, kelelahan kerja, motivasi kerja dengan stres pada perawat di RSUD Manembo-Nembo Bitung. Penelitian ini juga menemukan bahwa kelelahan kerja menjadi variabel yang paling dominan dengan kelelahan kerja.

Kata kunci: stres kerja; beban kerja; kelelahan kerja; motivasi kerja

PENDAHULUAN

Beberapa dekade terakhir, globalisasi dan kemajuan teknologi telah mengubah dunia kerja, memperkenalkan bentuk-bentuk baru organisasi, hubungan kerja dan pola kerja yang berkontribusi terhadap peningkatan stres kerja. Menurut International Labour Organization (ILO) (2016), stres kerja telah menjadi isu global yang berpengaruh pada seluruh profesi dan pekerja di negara maju maupun berkembang. Di bidang kesehatan sendiri, seluruh tenaga profesional di rumah sakit memiliki risiko mengalami stress kerja dengan risiko stress kerja yang lebih tinggi pada tenaga perawat (Perwitasari et al, 2016).

Secara umum pengertian stres dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang disebabkan oleh faktor luar. Pada saat seseorang, di dalam dirinya, merasakan tuntutan melebihi kemampuannya, maka stres dimasukkan ke dalam efek negatif dan mengabaikan efek positif. Akan tetapi, stres dapat membantu seseorang dalam membangkitkan motivasi menuju ke hal yang lebih baik, dari sebelumnya (Saleh, et. al. 2020).

Pada saat menjalankan pekerjaan yang sudah melebihi batas kemampuan dan waktu, tentunya rentan terkena stres sehingga dapat berpengaruh pada produktivitas kerja. Produktivitas kerja tentunya dapat berpengaruh pada saat dilakukan penilaian kinerja. Menurut Ekawarna (2018) stres kerja dapat juga didefinisikan sebagai tanggapan orang-orang pada saat tuntutan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya.

Faktor-faktor di pekerjaan menurut Munandar dalam Manaf (2018) yang dapat menimbulkan stres dibagi menjadi lima kategori, yaitu faktor intrinsik (meliputi jam kerja, beban kerja, rutinitas, lingkungan kerja), faktor ekstrinsik (peran individu, konflik peran, keterpaksaan peran), pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan. Sementara itu, Menurut Rewo, et. al. (2020) faktor-faktor penyebab stres kerja pada perawat rawat inap, yaitu: beban kerja, shift kerja, tuntutan tugas, dan kondisi kerja.

Selain daripada itu, kelelahan kerja juga dapat menyebabkan terjadinya stres kerja. Kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja. Tingkat kelelahan akibat kerja yang dialami pekerja dapat menyebabkan ketidaknyamanan, gangguan dan mengurangi kepuasan serta penurunan produktivitas yang ditunjukkan dengan berkurangnya kecepatan performansi, menurunnya mutu produk, hilangnya orisinalitas, meningkatnya kesalahan dan kerusakan, kecelakaan yang sering terjadi, kendornya perhatian dan ketidaktepatan dalam melaksanakan pekerjaan (Hidayat, 2016). Kelelahan kerja dapat terjadi akibat dari faktor lingkungan kerja, faktor individu dan faktor pekerjaannya (Atiqoh, Wahyuni, & Lestantyo, 2014).

Beban kerja yang terlalu tinggi seperti jumlah pasien dan perawat yang tidak seimbang dapat juga memicu terjadinya stres sehingga kemampuan fisik berkurang dan penampilan kerja tidak efektif dan efisien sehingga menimbulkan tindakan yang tidak aman (Purba, 2015). Selain itu rutinitas dengan pekerjaan yang dilakukan monoton setiap hari, peran individu yang dikerjakan dengan melakukan tuntutan tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan, pengembangan karir yang dialami seperti kurang adanya promosi untuk jenjang karir, hubungan dalam pekerjaan antara sesama perawat yang kurang akrab, tentunya dapat memicu terjadinya stres kerja pada perawat (Fuada, et. al. 2017). Hasil penelitian Haryanti, Faridah dan Puji (2013) membuktikan bahwa beban kerja yang berlebihan berpengaruh pada stress kerja.

Berdasarkan observasi awal atau temuan awal yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan pekerjaan perawat semakin meningkat dikarenakan adanya peningkatan pasien, sehingga perawat bekerja tidak berdasarkan *job description* masing-masing. Kejadian seperti ini yang menyebabkan terjadinya penurunan motivasi kerja, adanya kelelahan, beban kerja pada perawat hingga tidak menutup kemungkinan munculnya selisih paham sesama perawat dan

terjadi tumpang tindih dalam melakukan pekerjaan oleh karena bekerja melebihi kapasitas yang mereka miliki sehingga potensi besar timbulnya stres. Pengamatan lanjutan yang dilakukan terhadap perawat, menyatakan bahwa mereka sering melakukan pekerjaan yang harus berpacu dengan waktu dan melakukan pekerjaan dengan waktu yang hampir bersamaan dengan tuntutan dari atasan dan pihak keluarga pasien yang menuntut perhatian lebih. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara umur, beban kerja, kelelahan kerja dan motivasi kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Manembo-Nembo Bitung.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian analitik dengan rancangan penelitian *cross sectional study* untuk melihat ada atau tidak ada hubungan antara umur, beban kerja, kelelahan kerja, dan motivasi kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Manembo-Nembo Bitung dengan lama waktu penelitian selama dua minggu pada Juni 2022. Adapun populasi penelitian ini meliputi seluruh perawat di RSUD Manembo-Nembo Bitung dengan jumlah perawat sebanyak 189 orang (laki-laki 21 orang; perempuan 168 orang). Sementara sampel penelitian ini adalah total populasi perawat di RSUD Manembo-Nembo Bitung dengan rata-rata umur 30 tahun; rentang usia 21-59 tahun.

Kriteria inklusi ialah responden yang bersedia untuk diwawancarai dengan mengisi kuesioner penelitian dari setiap variabel dengan menjalankan secara langsung. Sementara untuk kriteria eksklusi ialah responden yang tidak bersedia untuk diwawancarai atau sedang dalam melaksanakan cuti.

Pengumpulan data penelitian dilakukan melalui pengisian kuesioner penelitian secara langsung dengan menggunakan protocol kesehatan yang ketat kepada setiap responden. Hal ini dilakukan karena masa pengumpulan data penelitian berlangsung pada masa pandemi Covid-19. Adapun kuesioner yang digunakan pada penelitian ini merupakan adaptasi dari beberapa kuesioner penelitian. Variabel beban kerja diadopsi dari Worang (2021) terdiri atas 10 pertanyaan dengan skala pengukuran likert Sangat Setuju (4), Setuju (3), Tidak Setuju (2), Sangat Tidak Setuju (1). Variabel kelelahan kerja diukur berdasarkan KAUPK2 (Kuesioner Alat Ukur Perasaan Kelelahan Kerja). Alat ukur: Kuesioner baku KAUPK2. Cara ukur: Pemberian kuesioner. Hasil ukur: Pengisian kuesioner dengan 17 pertanyaan dan telah diteliti sebelumnya oleh Welong (2020). Setiap jawaban diberi skor dengan ketentuan skor 1 (tiga): diberikan untuk jawaban "Ya", skor 0 (nol): diberikan untuk jawaban "Tidak". Variabel motivasi kerja menggunakan kuesioner oleh Egeten (2021) dengan pertanyaan seputar motivasi kerja dengan total pertanyaan 15 pemberian skor menggunakan skala likert Sangat Setuju (4), Setuju (3), Tidak Setuju (2), Sangat Tidak Setuju (1). Pengukuran stres kerja menggunakan kuesioner dengan metode pemberian skor pada penelitian ini yaitu menggunakan skala pengukuran likert yang diadopsi dari Kunu (2021). Sementara itu, pengukuran variabel umur dilakukan berdasarkan acuan WHO mengenai klasifikasi umur menurut tingkat kedewasaan yaitu masa remaja akhir (17-25 tahun), masa dewasa awal (26-35 tahun), masa dewasa akhir (36-45 tahun), masa lansia awal (46-55 tahun), masa lansia akhir (56-65 tahun).

Analisis data hasil penelitian dilakukan melalui analisis univariat, analisis bivariat, dan analisis multivariat. Analisis univariat bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian, analisis ini menghasilkan nilai median, minimal, dan maksimal. Sementara analisis bivariat dilakukan terhadap dua variabel yang diduga berhubungan (umur dengan stress kerja; beban kerja dengan stres kerja; motivasi kerja dengan stres kerja; kelelahan kerja dengan stres kerja) dengan tingkat kemaknaan 95%. Pengujian hubungan lebih dari dua variabel dilakukan melalui analisis multivariat.

HASIL

Hasil analisis statistik menjelaskan masing-masing variabel yang diteliti. Analisis Univariat terhadap variabel-variabel yang berhubungan dengan stres kerja dapat dilihat pada tabel distribusi responden berikut ini:

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja, Beban Kerja, Kelelahan Kerja dan Motivasi Kerja

| Variabel | N | Median | Minimal | Maximal |
|-----------------|-----|--------|---------|---------|
| Stres Kerja | 189 | 40 | 27 | 62 |
| Beban Kerja | 189 | 22 | 11 | 36 |
| Kelelahan Kerja | 189 | 7 | 2 | 12 |
| Motivasi Kerja | 189 | 50 | 17 | 60 |

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa dari 189 perawat yang menjadi responden dalam pengukuran stres kerja memiliki nilai median 40, nilai minimal 27, dan nilai maksimal 62. Sementara itu, dari 189 perawat yang menjadi responden dalam pengukuran beban kerja memiliki nilai median beban kerja 22, nilai minimal 11, dan nilai maksimal 36. Berkenaan dengan kelelahan kerja, Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai median kelelahan kerja 7, nilai minimal 2, dan nilai maksimal 12. Data motivasi kerja menunjukkan nilai median motivasi kerja 50, nilai minimal 17, dan nilai maksimal 60. Hasil analisis bivariat dengan menggunakan uji *Rank Spearman* ditampilkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

| Kolmogorov-Smirnov ^a | Nilai Sig, |
|---------------------------------|------------|
| Umur | 0,000 |
| Beban Kerja | 0,006 |
| Kelelahan Kerja | 0,000 |
| Motivasi Kerja | 0,000 |
| Stres Kerja | 0,000 |

Berdasarkan data pada Tabel 2, dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas data menggunakan Kolmogorov Smirnov mendapatkan hasil Sig untuk umur nilai $p = 0,000$, beban kerja $p = 0,006$, kelelahan kerja $p = 0,000$, motivasi kerja $p = 0,000$, dan stres kerja $p = 0,000$.

Tabel 3. Analisis Hubungan Antara Umur Dengan Stres Kerja

| Variabel | Correlation Coefficient | Nilai Sig, |
|--------------------|-------------------------|------------|
| Umur * Stres Kerja | 0,200 | 0,006 |

Berdasarkan Tabel 3, dapat dilihat dari nilai sig $0,006 < 0,05$ yang artinya ada hubungan yang signifikan antara umur dengan stress kerja. Dan dilihat dari nilai *correlation coefficient* 0,200 yang artinya memiliki tingkat hubungan yang rendah dan arah hubungan yang positif atau semakin tinggi umur maka semakin tinggi juga stress kerja dan sebaliknya.

Tabel 4. Analisis Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja

| Variabel | Correlation Coefficient | Nilai Sig, |
|--------------------------|-------------------------|------------|
| Beban Kerja* Stres Kerja | 0,313 | 0,000 |

Berdasarkan data pada Tabel 4, dapat dilihat dari nilai sig $0,000 < 0,05$ yang artinya ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stress kerja. Dan dilihat dari nilai *correlation coefficient* 0,313 yang artinya memiliki tingkat hubungan yang rendah dan arah hubungan yang positif atau semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi juga stress kerja dan sebaliknya.

Tabel 5. Analisis Hubungan Antara Kelelahan Kerja Dengan Stres Kerja

| Variabel | Correlation Coefficient | Nilai Sig, |
|-------------------------------|-------------------------|------------|
| Kelelahan Kerja * Stres Kerja | 0,307 | 0,000 |

Berdasarkan data pada Tabel 5, dapat dilihat dari nilai sig $0,000 < 0,05$ yang artinya ada hubungan yang signifikan antara kelelahan kerja dengan stress kerja. Dan dilihat dari nilai *correlation coefficient* 0,307 yang artinya memiliki tingkat hubungan yang rendah dan arah hubungan yang positif atau semakin tinggi kelelahan kerja maka semakin tinggi juga stress kerja dan sebaliknya.

Tabel 6. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Stres Kerja

| Variabel | Correlation Coefficient | Nilai Sig, |
|------------------------------|-------------------------|------------|
| Motivasi Kerja * Stres Kerja | -0,180 | 0,013 |

Berdasarkan data pada Tabel 6, dapat dilihat dari nilai sig $0,013 < 0,05$ yang artinya ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan stress kerja. Dan dilihat dari nilai *correlation coefficient* -0,180 yang artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat rendah dan arah hubungan yang negatif atau semakin tinggi motivasi kerja maka semakin rendah stress kerja dan sebaliknya.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Logistik

| Model | | Standardized | | T | R square | Sig. |
|-------|-----------------|-----------------------------|--------------|--------|----------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | Coefficients | | | |
| | | B | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 39.092 | | 11.583 | .289 | .000 |
| | Umur | .032 | .042 | .642 | | .521 |
| | Beban Kerja | .247 | .191 | 2.619 | | .010 |
| | Kelelahan Kerja | .370 | .156 | 1.998 | | .047 |
| | Motivasi Kerja | -.161 | -.311 | -4.335 | | .000 |

Setelah dilakukan analisis regresi logistik terhadap 4 variabel bebas menunjukkan bahwa dari empat variabel bebas, setelah melewati dua tahapan yang paling berpengaruh adalah motivasi kerja dengan nilai signifikansi $p = 0,000$ dan keseluruhan nilai korelasinya adalah $r = 0,289$.

PEMBAHASAN

1. Hubungan Antara Umur Dengan Stres Kerja

Dari hasil penelitian dapat dilihat dari nilai sig $0,006 < 0,05$ yang artinya ada hubungan yang signifikan antara umur dengan stress kerja. Dan dilihat dari nilai *correlation coefficient* 0,200 yang artinya memiliki tingkat hubungan yang rendah dan arah hubungan yang positif atau semakin tinggi umur maka semakin tinggi juga stress kerja dan sebaliknya. Hal ini didukung dari penelitian Nadialis, dan Nugrohoseno (2014) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan terhadap umur dan stress kerja karyawan berdasarkan pengujian penelitian ini diperoleh hasil bahwa usia memiliki hubungan signifikan yang rendah dengan stress kerja karyawan divisi *HRD, Finance* dan *Fleet* di PT Coca Cola *Distribution* Indonesia DC. Sier Surabaya.

Dari hasil penelitian didapat umur yang paling rendah adalah 21 tahun. Dimana di usia tersebut perawat lebih mampu mengontrol diri dalam menghadapi rutinitas pekerjaan mereka sehingga mereka mampu mengendalikan gejala-gejala yang dapat menyebabkan stress kerja. Berbeda dengan usia karyawan yang rata-rata lebih dari 40 tahun, mereka cenderung mudah mengalami gejala-gejala stress kerja karena faktor usia mereka yang semakin tua semakin melemah fisik maupun mental mereka dalam menghadapi rutinitas pekerjaan (Zulkifli, dkk 2019).

Hal ini menunjukkan dengan adanya usia perawat semakin bertambah pada dapat meningkatkan stress kerja karyawan. Berdasarkan uji analisis, hubungan antara usia perawat dengan tingkat stres yang terjadi pada termasuk dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa setiap penambahan usia karyawan mempunyai hubungan yang rendah dengan terjadinya gejala-gejala stress kerja.

Penelitian ini juga didukung dari hasil penelitian Zulkifli, dkk (2019) yaitu mengenai hubungan usia dengan stress kerja pada karyawan *Service Well Company* PT. Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak tahun 2018 terlihat dari responden dengan usia dewasa madya (41-60 tahun) yang mengalami stress kerja berjumlah 13 responden (32,5%), hal ini menurut peneliti dikarenakan semakin tua usia seorang pekerja maka akan semakin tinggi kemungkinan menderita stress kerja. Dan hal ini juga disebabkan oleh kurangnya perusahaan mempertimbangkan jenis pekerjaan dan tugas yang berlebih kepada usia < 40 tahun. Pekerja dengan usia yang lebih tua cenderung mempunyai kondisi kesehatan yang kurang baik dibanding pekerja dengan usia yang lebih muda. Adapun responden yang mengalami stress kerja sudah pada stress tahap III yang menunjukkan keluhan-keluhan yaitu gangguan lambung dan usus semakin nyata, misalnya keluhan maag (gastritis), buang air besar tidak teratur (diare), ketegangan otot-otot semakin terasa, perasaan ketidak tenangan dan ketegangan emosional semakin meningkat, gangguan pola tidur (*insomnia*), misalnya sukar untuk mulai masuk tidur (*early insomnia*), atau terbangun tengah malam dan sukar kembali tidur (*middle insomnia*), atau bangun terlalu pagi/dini hari dan tidak dapat kembali tidur (*late insomnia*) dan koordinasi tubuh terganggu (badan serasa mau pingsan).

2. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja

Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai sig $0,000 < 0,05$ yang artinya ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stress kerja. Dan dilihat dari nilai *correlation coefficient* 0,313 yang artinya memiliki tingkat hubungan yang rendah dan arah hubungan yang positif atau semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi juga stress kerja dan sebaliknya.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Andrianti, dkk (2018) tentang hubungan beban kerja dengan stress kerja pada perawat di rumah sakit raflesia Kota

Bengkulu, terdapat hasil uji statistic dengan menggunakan uji *chi-square* didapatkan nilai p sebesar 0,012 (p value < 0,05) artinya ada hubungan beban kerja dengan tingkat stress kerja pada perawat di Rumah Sakit Raflesia Tahun 2018. Menurut Everly dan Giordana (Munandar, 2001), beban kerja secara kuantitatif dan kualitatif merupakan kemungkinan sumber stress pekerjaan, yang termasuk juga beban kerja berlebih secara fisik maupun mental, yaitu harus terlalu banyak melakukan banyak hal. Perawat di ruangan juga melaksanakan asuhan keperawatan selama 24 jam dan bekerja secara bergiliran / shift jaga. Shift jaga sering tidak seimbang dengan jumlah pasien akibatnya perawat sering bekerja melebihi kapasitasnya (PPNI, 2010).

Hal ini sesuai dengan pernyataan Wijono (2014) bahwa beban kerja perawat adalah menyelamatkan kehidupan dan mencegah kecacatan sehingga pasien dapat hidup. Untuk menghasilkan pelayanan yang efektif dan efisien harus diupayakan kesesuaian antara ketersediaan tenaga perawat dengan beban kerja yang ada. Menurut peneliti faktor yang mempengaruhi beban kerja perawat adalah kondisi pasien yang selalu berubah, jumlah rata-rata jam perawatan 62 yang dibutuhkan untuk memberikan pelayanan langsung pada pasien melebihi dari kemampuan seseorang, keinginan untuk berprestasi kerja, tuntutan pekerjaan tinggi serta dokumentasi asuhan keperawatan. Beban kerja yang berlebihan ini sangat berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kesehatan dan tentu saja berpengaruh terhadap produktivitas perawat. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat ada hubungan beban kerja dengan tingkat stres perawat pelaksana, dimana semakin berat beban kerja perawat dapat memicu munculnya stres kerja karena semua pasien yang berkunjung secara tidak langsung menuntut mendapatkan pelayanan yang efektif dan efisien sehingga permasalahan yang dihadapi pasien segera terselesaikan.

3. Hubungan Antara Kelelahan Kerja Dengan Stres Kerja

Dari hasil penelitian dapat dilihat dari nilai sig $0,000 < 0,05$ yang artinya ada hubungan yang signifikan antara kelelahan kerja dengan stress kerja. Dan dilihat dari nilai *correlation coefficient* 0,307 yang artinya memiliki tingkat hubungan yang rendah dan arah hubungan yang positif atau semakin tinggi kelelahan kerja maka semakin tinggi juga stress kerja dan sebaliknya.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Aprilia, dkk (2019) tentang hubungan tingkat kelelahan kerja dengan tingkat stress kerja perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kelelahan kerja dengan stress kerja. Kelelahan menunjukkan kondisi yang berbeda-beda dari setiap individu, tetapi semuanya bermuara pada kehilangan efisiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh. Kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja. Meningkatnya kesalahan akan memberikan peluang terjadinya kecelakaan kerja dalam industri. Salah satu resiko kelelahan kerja adalah timbulnya stres akibat kerja. Timbulnya lelah dalam diri manusia merupakan proses yang terakumulasi dari berbagai faktor penyebab dan mendatangkan ketegangan (stres) yang di alami oleh tubuh manusia (Tarwaka, 2015).

Menurut *US Occupational Safety and Health Institute*, profesi perawat berada di urutan ke-27 di antara 130 profesi lain yang sudah diteliti hubungan antara kerja dan kesehatan mentalnya. Perawat lebih banyak yang bekerja di bawah tekanan dan mengalami stress dibandingkan dengan tenaga medis lainnya. Hal ini dikarenakan pekerjaan perawat memerlukan keterampilan yang tinggi, kewaspadaan yang konstan, kerjasama tim yang kuat dan pelayanan yang bersifat 24 jam (Akbar, dkk 2017). Maka dari itu perawat sering merasa lelah dalam menjalankan tugasnya dan jagan karena masih rendahnya rasio antara jumlah tenaga keperawatan dibandingkan dengan jumlah pasien yang datang sehingga beban kerja menjadi sangat tinggi dan menyebabkan terjadinya kelelahan pada perawat. WHO

menetapkan standar rasio ideal perawat dengan pasien adalah 1: 200, tetapi data di Indonesia menunjukkan bahwa rasio antara perawat dengan pasien 1: 375 (Indrianti dan Hadi, 2012).

4. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Stres Kerja

Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai sig $0,013 < 0,05$ yang artinya ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan stress kerja. Dan dilihat dari nilai *correlation coefficient* $-0,180$ yang artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat rendah dan arah hubungan yang negatif atau semakin tinggi motivasi kerja maka semakin rendah stress kerja dan sebaliknya.

Penelitian ini juga didukung dari hasil penelitian dari Nafiah & Laksmiwati (2016), ada hubungan negatif yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan stress kerja pada guru taman kanak-kanak di Kecamatan Sooko. Semakin tinggi motivasi berprestasi, maka akan semakin rendah stress kerja.

Menurut Wani (2013) mengungkapkan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan yaitu gaji, kesempatan mengaktualisasikan diri, promosi, kompensasi, kebijakan organisasi, lingkungan kerja dan juga stress kerja. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian oleh Sinaga, dkk (2013), yang menyebutkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, dukungan kelompok, dan pengaruh kepemimpinan, yang menunjukkan bahwa adanya konflik kerja berlebih, serta terlalu banyaknya beban kerja pada akhirnya akan menyebabkan stress kerja. Sehingga stress kerja menjadi salah satu faktor penting untuk diteliti karena didapati dari beberapa narasumber mengungkapkan bahwa mereka kerap merasakan adanya tekanan, beban kerja dan juga konflik kerja yang akan mempengaruhi kesehatan mental dan fisik karyawan sehingga mempengaruhi motivasi kerja dan perkembangan perusahaan (Lal & Singh, 2015).

Ada beberapa temuan yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya diantaranya oleh Sinaga dkk (2013) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja secara signifikan berpengaruh negatif dengan stress kerja. Temuan tersebut juga didukung oleh hasil-hasil penelitian selanjutnya seperti oleh Wani (2013), yang mengungkapkan bahwa berbagai tekanan organisasi seperti, konflik peran, ambiguitas peran, *overload* peran berupa adanya beban berlebih dalam kurun waktu singkat, tuntutan tugas, dan sebagainya. Stress kerja yang muncul erat kaitannya dengan ketidakpuasan kerja dan karenanya juga dapat menyebabkan motivasi karyawan yang lebih rendah. Hasil penelitian oleh Lal & Singh (2015) mengungkapkan bahwa stress kerja memiliki hubungan negatif dengan motivasi kerja. Hasil-hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian terbaru yang dilakukan Cendhikia dkk (2016) yang mengungkapkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, dimana semakin tinggi stress kerja, maka motivasi kerja karyawan akan menurun, dan juga sebaliknya.

5. Hubungan antara umur, beban kerja, motivasi kerja, kelelahan kerja dengan stress kerja.

Sesuai dengan hasil uji regresi logistik pada variabel umur, beban kerja, motivasi kerja, kelelahan kerja terhadap stress kerja didapatkan signifikansi dimana Umur nilai $p = 0,521$, beban kerja $p = 0,010$, kelelahan kerja $p = 0,047$, dan motivasi kerja $p = 0,000$, dengan nilai r square = $0,289$.

Hubungan yang signifikan atau sangat mempengaruhi terjadinya stress kerja terdapat pada variabel motivasi kerja dengan nilai $p = 0,000$. Nilai r square sebesar $p = 0,289$ membuktikan bahwa sebesar kurang lebih 30 % perawat mengalami stress berat dan sisanya merupakan stress ringan.

Dari hasil penelitian diketahui variabel yang paling dominan berhubungan dengan stress kerja yaitu kelelahan kerja, menurut pendapat Sunyoto (2012), masalah kelelahan dapat menyebabkan stress karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kemampuan bekerja

menurun menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres. Selanjutnya, hasil penelitian ini juga tidak sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya, seperti hasil penelitian Widyasari (2010) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kelelahan kerja dengan stres kerja pada perawat. Hasil penelitian Windyananti (2010) dan Rembang (2014) juga membuktikan bahwa terdapat hubungan antara kelelahan kerja dengan stres kerja.

Kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja. Meningkatnya kesalahan kerja akan memberikan peluang terjadinya kecelakaan kerja dalam industri (Nurmianto, 2008). Seperti yang telah diuraikan sebelumnya bahwa kelelahan disebabkan oleh banyak faktor yang sangat kompleks dan saling mengkait antara faktor yang satu dengan yang lain. Yang terpenting adalah bagaimana menangani setiap kelelahan yang muncul agar tidak menjadi kronis. Agar dapat menangani kelelahan dengan tepat, maka kita harus mengetahui apa yang menjadi penyebab terjadinya kelelahan (Tarwaka, 2015).

Kelelahan mudah dicegah atau dihindari dengan berhenti bekerja dan beristirahat. Jika tenaga kerja telah mulai merasa lelah dan tetap ia dipaksa untuk terus bekerja, kelelahan akan semakin bertambah dan kondisi lelah demikian sangat mengganggu kelancaran pekerjaan dan juga berefek buruk kepada tenaga kerja yang bersangkutan. Istirahat sebagai usaha pemulihan dapat dilakukan dengan berhenti bekerja yang bervariasi dari istirahat sewaktu-waktu dalam waktu sangat pendek sebentar saja sampai dengan tidur malam hari atau cuti panjang dari pekerjaan. Kelelahan dapat dikurangi bahkan dihindari dengan pendekatan berbagai cara yang ditujukan kepada aneka hal yang bersifat umum dan pengelolaan kondisi pekerjaan dan lingkungan kerja di tempat kerja (Suma'mur, 2009).

Menurut Mumpuni dan Wulandari (2010), stres pekerjaan adalah stress yang berasal dari pekerjaan. Ada banyak sumber stres dari dunia kerja, antara lain tekanan organisasi, tekanan individu, tekanan lingkungan kerja, dan tekanan kognitif. Stres dalam kadar ringan dapat membuat seseorang berpikir dan berusaha menjawab tantangan hidup sehari-hari. Stres dalam kadar ringan juga dapat menjadi motivasi bagi seseorang untuk menjadi sosok yang lebih baik. Namun, stres yang terus-menerus dan berkepanjangan akan menimbulkan gangguan pada kesehatan tubuh. Stres perlu ditangani dengan benar agar tidak menimbulkan penyakit dan akibat yang lebih buruk.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menyimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara umur dengan stres kerja pada perawat di RSUD Manembo-Nembo Bitung.
2. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat di RSUD Manembo-Nembo Bitung.
3. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kelelahan kerja dengan stres kerja pada perawat di RSUD Manembo-Nembo Bitung.
4. Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara motivasi kerja dengan stress kerja pada perawat di RSUD Manembo-Nembo Bitung.
5. Terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja, kelelahan kerja, motivasi kerja dengan stres kerja pada perawat di RSUD Manembo-Nembo Bitung.
6. Variabel yang paling dominan yaitu variabel kelelahan kerja. Semakin tinggi kelelahan kerja dari perawat, maka semakin tinggi juga stres kerja yang terjadi pada perawat di RSUD Manembo-Nembo Bitung

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar R E, Elahi N, Mohammadi E, Khoshknab MF. (2017). *How Do the Nurses Cope with Job Stress? A Study with Grounded Theory Approach*. J Caring Sci;6(3): 199-211. doi: 10.15171/jcs.2017.020.
- Andrianti, S., Ikhsan., Nurlaili., Sardani. (2018). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Raflesia Kota Bengkulu. Stikes Bhakti Husada Bengkulu.
- Aprilia, Z., Novitasari, R., Rosyad, Y. (2019). Hubungan Tingkat Kelelahan Kerja Dengan Tingkat Stres Kerja Perawat Di Rsud Panembahan Senopati Bantul. Stikes Yogyakarta
- Atiqoh, J., Wahyuni, I., Lestantyo, D. (2014). *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja pada Pekerja Konveksi Bagian Penjahitan di CV. Aneka Garment Gunungpati Semarang*. Jurnal Kesehatan Masyarakat FKM Undip 2 (2): 119-122
- Cendhikia, D. B., Hamidah N. U., & Arik P. (2016). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 35(2), 136-145.
- Egeten, C. J. (2021). Determinan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Advent Manado Di Masa Pandemi Covid-19. Tesis. Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Ekawarna, H. (2018). Manajemen Konflik dan Stres. Bumi Aksara. Jakarta. 384 hal.
- Fuada, N., I. Wahyuni., B. Kurniawan. (2017). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Kamar Bedah Di Instalasi Bedah Sentral Rsud K.R.M.T Wongsonegoro Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 5(5) : 2356-3346.
- Hidayat, Y. (2016). Pengaruh Sistem Remunerasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Di RS Paru Dr. H.A Rotinsulu Bandung. Naskah Jurnal Tesis Pascasarjana, 25 Hal.
- Indrianti R, Hadi C. (2012). Hubungan Antara Modal Psikologis Dengan Keterikatan Kerja Pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol.1 No. 03:120-125.
- Lal, R. S. & A. P. Singh. (2015). *Does job stress play any role in work motivation of university clerical employees? International Research Journal of Social Sciences*, 4(11), 7-11.
- Manaf, I. R. (2018). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Perawat di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue. *Jurnal Kesehatan Cehadum*. 1(4) : 2656-6850.
- Mumpuni, Y., & Wulandari, A. (2010). Cara Jitu Mengatasi Stres. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Munandar. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)
- Nadialis, E. N., Nugrohoseno, D. (2014). Hubungan Usia, Masa Kerja dan Beban Kerja dengan Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 2, Nomor 2.
- Purba, Y. S. (2015). Hubungan Beban Kerja Mental Dan Peerilaku Perawat Pelaksana Dengan Keselamatan Pasien. *Jurnal Impuls Universitas Binawan* . 1(2) : 59-65.
- Rembang, C.F.D. (2014). Hubungan antara Kelelahan Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat di Unit Gawat Darurat (UGD) dan Intensive Care Unit (ICU) Rumah Sakit Umum Daerah Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow. (*Jurnal Elektronik*) diakses 22 September 2016; <http://fkm.unsrat.ac.id/wp-content/uploads/2014/10/CHRISTRA-REMBANG.pdf>

- Saleh, L.M.,S.S. Russeng.,I. Tadjuddin. (2020). Manajemen Stres Kerja (Sebuah Kajian Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dari Aspek Psikologi Pada ATC). Deepublish. Yogyakarta. 181 hal.
- Sinaga, T. & Mutiara S. (2013). Pengaruh stres kerja terhadap motivasi dan kinerja auditor pada kantor akuntan publik di kota Medan. *Jurnal Akuntansi*, 17(1), 75-83.
- Suma'mur. (2009). Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes), CV. Sagung Seto, Jakarta.
- Sunyoto, D. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS
- Tarwaka. (2015). Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja. Surakarta: Harapan Press.
- Wani, S. K. (2013). *Job Stress and it's impact on employee motivation: a study of a select commercial bank. International Journal of Business and Management Invention*, 2(3), 13-18.
- Welong, S. S., Manampiring, A. E., & Posangi, J. (2020). Hubungan antara kelelahan, motivasi belajar, dan aktivitas fisik terhadap tingkat prestasi akademik. *JURNAL BIOMEDIK: JBM*, 12(2), 125-131.
- WHO. (2020). *Interim guidance note on the health workforce response to the COVID-19 pandemic*. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/331949>.
- Widyasari, J.K. (2010). Hubungan antara Kelelahan Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Islam Yarsis Surakarta. (Skripsi) diakses 12 Desember 2015; <https://core.ac.uk/download/pdf/12350435.pdf>
- Wijono, Sutarto. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Windyananti, A. (2010). Hubungan antara Kelelahan Kerja dengan Stres Kerja pada Tenaga Kerja di Pengolahan Kayu Lapis Wreksa Rahayu, Boyolali. (Skripsi) diakses 14 Desember 2015; <https://core.ac.uk/download/pdf/12347020.pdf>
- Worang, A. K. (2021). Faktor - Faktor Yang Berperan Terhadap Beban Kerja Perawat Di RSU GMIM Tonsea Airmadidi Di Era Pandemi Covid-19. Tesis Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Zulkifli., Tri, S., Akbar, S, A. (2019) Hubungan Usia, Masa Kerja dan Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Karyawan Service Well Company PT. ELNUSA TBK Wilayah Muara Badak. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. Volume 5, Nomor 1.