

HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM BETHESDA GMIM KOTA TOMOHON

Nikita Srimarlen Pujiyurika Mandagi, Woodford B.S Joseph*, A. Joy M. Rattu**

**Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi*

ABSTRAK

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Dalam menjalankan tugas, perawat rentan terhadap stress. Perawat tidak hanya berhubungan dengan pasien, juga dengan lingkungan kerja perawat. Motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Kualitas pelayanan professional suatu Rumah Sakit dapat dilihat dari penampilan kinerja rumah sakit tersebut. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara stress kerja dan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Kota Tomohon. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional study. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Kota Tomohon. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon yaitu 170 perawat. Sampel penelitian menggunakan rumus slovin yaitu 99,4 Responden maka total keseluruhan dengan jumlah 100 responden. Alat ukur yang digunakan untuk penelitian ini dibantu lewat kuesioner yang sudah validasi. Hasil penelitian ini diperoleh nilai 0,000 dapat disimpulkan terdapat hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Kota Tomohon dan terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Kota Tomohon dengan hasil analisis menggunakan uji chi square diperoleh nilai 0,005.

Kata Kunci : *Rumah Sakit, Kinerja, Motivasi, Stres*

ABSTRACT

Keywords: Hospital, Performance, Motivation, Stress

Job stress is a feeling of distress experienced by employees in dealing with work. In carrying out tasks, nurses are vulnerable to stress. Nurses not only relate to patients, also with the nurse's work environment. Work motivation in work psychology is commonly called work morale. The strengths and weaknesses of the work motivation of an employee will determine the size of the achievement. The quality of professional services of a hospital can be seen from the performance of the hospital. The purpose of this study was to determine the relationship between work stress and work motivation with the performance of nurses at the General Hospital Bethesda GMIM Tomohon City. This study uses a quantitative research with cross sectional study approach. This research was conducted at Bethesda General Hospital, GMIM, Tomohon City. The population in this study were all nurses at Bethesda General Hospital GMIM Tomohon, 170 nurses. The research sample used the Slovin formula which is 99.4 Respondents, so the total was 100 respondents. The measuring instrument used for this study was assisted through a validated questionnaire. The results of this study obtained a value of 0,000, it can be concluded that there is a relationship between work stress and nurses performance at the Bethesda General Hospital, GMIM, Tomohon City, and there is a relationship between

motivation and nurse performance at the Bethesda General Hospital, Tomohon, with the results of the analysis using the chi square test, obtained a value of 0.005 .

PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil yang dicapai atau prestasi yang dicapai karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam suatu organisasi. Kinerja perawat adalah bentuk pelayanan profesional bagian dari pelayanan kesehatan, kinerja perawat dalam asuhan keperawatan adalah sebagai kepatuhan perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan, yang terdiri dari pengkajian, diagnose, rencana, implementasi, dan evaluasi (Manurung, 2011).

Ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat di ruang khusus. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor personal/individu (pengetahuan, skill, kemampuan, motivasi, komitmen, psikologis), faktor kepemimpinan (kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader), faktor tim (dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim), faktor sistem (sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja organisasi) dan faktor kontekstual/situasional (Wirawan, 2009).

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Dalam menjalankan tugas, perawat rentan terhadap stress. Perawat tidak hanya berhubungan dengan pasien, juga dengan lingkungan kerja perawat. Hal yang dapat menimbulkan stress adalah keterbatasan sumber daya manusia. Jumlah perawat dengan jumlah pasien yang tidak seimbang akan menyebabkan kelelahan dalam bekerja karena kebutuhan pasien terhadap pelayanan perawat lebih besar dari standar kemampuan perawat. Kondisi ini yang akan berdampak pada keadaan psikis perawat seperti lelah, emosi, bosan, perubahan *mood* dan dapat menimbulkan stress pada perawat (Saam dan Wahyuni, 2012).

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Sedangkan pengertian mengenai motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif. Atau dapat pula diartikan hal atau keadaan motif (Anoraga, 2009).

Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM adalah sebagai tempat kerja yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan yang beroperasi 24 jam setiap hari. Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM memiliki 170 perawat. Dari hasil observasi dan wawancara peneliti dengan beberapa perawat ditemukan ada 10 orang perawat ditemukan 5 orang perawat yang mengeluhkan sering merasa kelelahan saat bekerja, 3 orang perawat yang mengeluh mudah tersinggung dan marah saat menghadapi pasien dan keluarga pasien karena pekerjaan yang banyak dan 2 orang merasa jenuh dan bosan saat bekerja, adapun keluarga pasien yang mengeluh perawat kurang memperhatikan keluhan pasien, kurang komunikasi dan kurang ramah ini merupakan salah satu masalah mengenai penurunan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan yang seharusnya perawat dalam menjalankan tugasnya harus memperhatikan keluhan pasien. Penurunan motivasi kerja dalam hal ini ditemukan pada perawat pada saat observasi awal ada beberapa perawat dibagian Elisabeth pada saat menjalankan tugasnya datang terlambat.

Penerapan asuhan keperawatan di RSU Bethesda GMIM Kota Tomohon belum memperlihatkan kinerja yang maksimal hal ini terlihat dari penerapan asuhan keperawatan di ruangan inap RSU Bethesda GMIM Tomohon dari bulan Desember 2013, yaitu dari 3934 Berkas Status Pasien yang ada, hanya 702 berkas yang terisi lengkap, sedangkan 3232 berkas lainnya tidak terisi lengkap, ini menunjukkan bahwa pengisian format secara lengkap sebesar

17,8%, sedangkan yang tidak lengkap adalah 82,2%. Pengisian format merupakan indikator penerapan asuhan keperawatan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian Kuantitatif dengan pendekatan *Cross Sectional Study* atau Studi Potong Lintang. Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Kota Tomohon pada bulan September-Oktober 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon yaitu 170 perawat dirawat inap dan rawat jalan yang terdiri dari 20 S1 Ners, 9 S1 Keperawatan, 124 D3 Keperawatan, 11 D3/D1/D4 Kebidanan, 2 D4 Gadar/ D4 Anestesi, 2 SPK pendidikan S1 keperawatan dan 2 D3 gigi. Jumlah sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin yaitu 99,4 Responden maka total sampel penelitian ini keseluruhan dengan jumlah 100 responden. Alat ukur yang digunakan untuk penelitian ini dibantu lewat kuesioner yang sudah validasi dan kuesioner ini di kutip dari penelitian Andrew Mamesah (2017) dengan judul Hubungan antara Stres Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Kota Bitung. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling dimana responden dalam penelitian ini yang memenuhi kriteria inklusi, yaitu :

1. Perawat tetap di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon
2. Perawat bersedia menjadi responden.

Tahap Penelitian:

1. Observasi awal
Melakukan kegiatan observasi awal dengan cara meninjau lokasi penelitian di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon
2. Pengumpulan data sekunder
Pengumpulan data sekunder dilakukan melalui pengambilan data yang sudah ada di Rumah Sakit Bethesda GMIM Tomohon

tentang jumlah perawat yang ada, profil Rumah Sakit dan pencapaian kerja.

3. Persiapan penelitian
Persiapan penelitian dilakukan dengan cara mempersiapkan peralatan yang akan digunakan saat pengambilan data seperti kuesioner, alat tulis, dan laptop yang sudah terinstal program komputer untuk mengolah data hasil penelitian.
4. Pengambilan data pada responden
Pengambilan data dilakukan dengan cara menjalankan kuesioner penelitian pada seluruh perawat yang ada di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIIM Tomohon.
5. Pengolahan data
Pengolahan data hasil penelitian dilakukan dengan cara menggunakan program komputer.
6. Tahap akhir pelaksanaan penelitian ini meliputi: penulisan laporan, konsultasi pembimbing, seminar laporan dan perbaikan laporan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Distribusi Jenis Kelamin		
Jenis kelamin	n	%
Laki-laki	13	13
Perempuan	87	87
Jumlah	100	100

Menunjukkan hasil distribusi frekuensi karakteristik responden menurut Jenis kelamin menunjukkan bahwa sebagian besar yaitu berjenis kelamin perempuan sebanyak 87 orang (87%) dan laki-laki sebanyak 13 orang (13%). Terok (2015) mengatakan bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki karena jumlah tenaga kesehatan lebih banyak yang berjenis kelamin perempuan dari pada laki-laki.

2. Umur

Distribusi Umur

Umur (Tahun)	n	%
21 - 30	7	71
31 - 40	16	16
41 - 49	5	5
50 - 59	8	8
Total	100	100

Hasil distribusi menunjukkan kelompok umur terbanyak ada pada umur 21 - 30 tahun dengan jumlah 71 (71,0%) dan yang sedikit ada pada jumlah 41 - 49 tahun berjumlah 5 responden (5,0%). Purweni (2015) usia responden pada rentang 26-40 tahun lebih bertanggung jawab dan lebih teliti dibandingkan dengan usia muda. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Baihaqi (2010) yang menyebutkan usia muda dianggap

Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Kota Tomohon\

Stres Kerja	Kinerja Perawat		Total (%)	P Value
	Baik	Kurang Baik		
	n (%)	n (%)		
Tidak Stres	8	25	33	0,000
Stres	46	21	67	
Total	54	46	100	

Berdasarkan hasil dari table diatas stres kerja tidak stress dengan kinerja perawat baik berjumlah 8 responden dan stres kerja stres dengan kinerja perawat baik berjumlah 46 responden, sedangkan kinerja perawat kurang baik dengan stress kerja tidak stres berjumlah 25

cenderung lebih luwes, mudah menyesuaikan diri dan terbuka terhadap perubahan.

3. Masa Kerja

Distribusi Masa Kerja

Masa Kerja	n	%
1 - 10 Tahun	74	74
11 - 20 Tahun	13	13
21 -30 Tahun	7	7
31 - 36 Tahun	6	6
Total	100	100

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja diperoleh hasil masa kerja terbanyak ada pada kelompok masa kerja 1-10 tahun dengan jumlah 74 responden (74,0%) dan sisanya sedikit dengan jumlah 6 responden (6,0%) pada 31-36 tahun.

responden dan kinerja perawat kurang baik dengan stres kerja stres berjumlah 21 responden. Hasil analisis menggunakan uji *Chi Square* diperoleh nilai 0,000 dapat disimpulkan terdapat hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Kota Tomohon.

Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh Wollah (2017) tentang hubungan antara stres kerja perawat dengan kinerja perawat di instalasi gawat darurat dan *intensive care unit* RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado, yang menunjukkan bahwa dari 32 responden, bahwa tingkat stres rendah dengan kinerja baik sebanyak 27 responden (90%) dan tingkat stres tinggi

dengan kinerja kurang baik sebanyak 2 responden (100%), stres kerja tinggi dengan kinerja baik sebanyak 3 responden (10%). Hasil nilai $p = 0,020$ nilai p ini lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja perawat dengan kinerja perawat di IGD dan ICU RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado.

Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Kota Tomohon

Motivasi Kerja	Kinerja Perawat		Total (%)	P Value
	Baik n (%)	Kurang Baik n (%)		
Baik	47	29	76	0,005
Kurang Baik	7	17	24	
Total	54	46	100	

Berdasarkan hasil dari table diatas menunjukkan motivasi kerja baik dengan kinerja perawat baik berjumlah 47 responden dan motivasi kerja kurang baik dengan kinerja perawat baik berjumlah 7. Sedangkan kinerja perawat kurang baik dengan motivasi kerja baik berjumlah 29 responden dan kinerja perawat kurang baik dengan motivasi kurang baik berjumlah 17 responden. Hasil analisis menggunakan uji *Chi Square* diperoleh nilai 0,005. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Anugrah dkk menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi (penghargaan kerja dan keamanan kerja) dengan kinerja petugas kesehatan Puskesmas Batua Kota Makassar dilihat dari hasil uji statistik dengan tes chi-square diperoleh nilai P Value = 0,000 yang artinya ada hubungan yang signifikan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu :

1. Terdapat hubungan antara stress kerja dengan kinerja perawat di

Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Kota Tomohon

2. Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Kota Tomohon

SARAN

Adapun saran yang dapat diberikan berkaitan dengan hasil penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Rumah Sakit
 - a. Hendaknya pimpinan dapat mempertahankan motivasi kepada perawat, agar perawat selalu memiliki kinerja yang tinggi dan diharapkan pimpinan rumah sakit dapat mengurangi stress pada perawat diantaranya dengan cara memberikan motivasi dan memberikan perhatian kepada perawat yang terlihat memiliki masalah diluar pekerjaan yang berguna untuk meningkatkan kinerja yang akan berdampak pada mutu pelayanan kesehatan pasien.

2. Bagi Perawat
 - a. Diharapkan perawat selalu memiliki motivasi kerja yang tinggi.
 - b. Diharapkan perawat dapat mempertahankan kinerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
 Penelitian ini diharapkan dapat dilanjutkan, untuk melakukan penelitian terhadap variabel yang sama dengan menggunakan jenis penelitian lainnya ataupun ditempat penelitian lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Manurung, S, 2011. *Keperawatan Profesional*. Trans Info Media. Jakarta.
- Mamesah, A. 2017. *Hubungan antara Stres Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum daerah Kota Bitung*. (online) diakses pada tanggal 12 November 2018.
- Notoatmodjo, S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineks Cipta.
- Saam, Z dan Wahyuni, S, 2012. *Psikologi Keperawatan*. Cetakan 1. Jakarta : Raja Gravindo.
- Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan*

Penelitian, Jakarta. : Salemba Empat.

Wollah, MO. 2017. *Hubungan Antara Stres Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat Dan Intensive Care Unit RSU Pancaran Kasih GMIM Manado* (online) <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jkp/article/viewFile/17874/17395> diakses pada tanggal 15 November 2019.