

**HUBUNGAN LINGKUNGAN DAN MOTIVASI KERJA
DENGAN STRES KERJA PERAWAT DI RUANGAN
MAWAR RSUD PASANGKAYU**

SKRIPSI



**MAR'AENI
201801259**

**PROGRAM STUDI NERS
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN WIDYA NUSANTARA PALU
2020**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi berjudul Hubungan Lingkungan dan Motivasi Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Ruangan Mawar RSUD Pasangkayu adalah benar karya saya dengan arahan dari pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apa pun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta skripsi saya kepada STIKes Widya Nusantara Palu.

Pasangkayu, September 2020



MAR'AENI
201801259

ABSTRAK

MAR'AENI. Hubungan Lingkungan dan Motivasi Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Ruang Mawar RSUD Pasangkayu. Dibimbing oleh PARMIN dan BENNI H.L. SITUMORANG.

Stres kerja dapat berdampak buruk pada kesehatan jiwa seseorang jika tidak dilakukan penanganan atau pemecahan masalah yang tepat. Hasil observasi dan wawancara peneliti pada perawat di Ruang Mawar RSUD Pasangkayu menunjukkan beban kerja yang berlebihan diberikan perawat seperti banyaknya pekerjaan administrasi pasien, pemberian asuhan gizi dan asuhan kefarmasian yang lebih banyak dibebankan kepada perawat membuat perawat banyak yang mengalami stres kerja. Tujuan penelitian ini yaitu menganalisis hubungan lingkungan dan motivasi kerja dengan stres kerja perawat di Ruang Mawar RSUD Pasangkayu. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat pelaksana di Ruang Mawar RSUD Pasangkayu berjumlah 33 orang. Sampel berjumlah 33 orang. Analisis data menggunakan uji *Chi-Square*, dengan variabel independen lingkungan kerja dan motivasi kerja serta variabel dependen stres kerja. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara lingkungan kerja dengan stres kerja perawat di Ruang Mawar RSUD Pasangkayu dengan *p-value* sebesar 0,002 dan ada hubungan antara motivasi kerja dengan stres kerja perawat di Ruang Mawar RSUD Pasangkayu dengan *p-value* sebesar 0,020. Simpulan dari penelitian adalah terdapat hubungan lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan stres kerja perawat di Ruang Mawar RSUD Pasangkayu.

Kata kunci: lingkungan kerja, motivasi kerja, stres kerja

ABSTRACT

MAR'AENI. Correlation Of Work Environment and Work Motivation Toward Work Stress Of Nurses In Mawar Ward Pasangkayu General Hospital. Guided by PARMIN and BENNI H.L. SITUMORANG.

Work stress could negative affected for health mental if not solve or manage it well. The observation and interview reported toward nurses in Mawar Ward of Pasangkayu General Hospital shown that have work overload for nurses such as patient administration assignment, nutrient providing care, pharmacy assignment that could make work stress for them. The aims of research to analys the correlation of environment and work motivation toward work stress of nurses in Mawar Ward Pasangkayu General Hospital. This is quantitative research with *cross sectional* design. Total of population is 33 staffs nurses who work in Mawar Ward of Pasangkayu General Hospital and sampling also 33 respondents. Data analysed by *Chi-Square* test with work environment and work motivation as a independent variable and nurses work stress as a dependent variable. The research result shown that have correlation between work environment and nurses work stress in Mawar Ward Pasangkayu General Hospital with p value 0,002, and have correlation between work motivation and work stress of nurses in Mawar Ward Pasangkayu General Hospital with p value 0,020. Conclusion of research mentioned that have correlation of work environment and work motivation toward work stress of nurses in Mawar Ward Pasangkayu General Hospital.

Keyword : work environment, work motivation, work stress

**HUBUNGAN LINGKUNGAN DAN MOTIVASI KERJA
DENGAN STRES KERJA PERAWAT DI RUANGAN
MAWAR RSUD PASANGKAYU**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana pada Program Studi Ners
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Widya Nusantara Palu



**MAR'AENI
201801259**

**PROGRAM STUDI NERS
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN WIDYA NUSANTARA PALU
2020**

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
ABSTRAK	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
HALAMAN JUDUL SKRIPSI	v
LEMBAR PENGESAHAN	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Umum Tentang Stres Kerja	6
B. Tinjauan Tentang Lingkungan Kerja	15
C. Tinjauan Tentang Motivasi Kerja	21
D. Kerangka Konsep	25
E. Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	27
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	27
C. Populasi dan Sampel	27
D. Variabel Penelitian	28
E. Definisi Operasional	28
F. Instrumen Penelitian	29
G. Teknik Pengumpulan Data	30
H. Analisa Data	30
I. Alur Penelitian	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	34
B. Hasil Penelitian	35
C. Pembahasan	39
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	44
B. Saran	44
DAFTAR PUSTAKA	45
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

- Tabel 4.1 Distribusi frekuensi responden berdasarkan umur di Ruang
Mawar RSUD
Pasangkayu
35
- Tabel 4.2 Distribusi frekuensi responden berdasarkan pendidikan di
Ruang Mawar RSUD
Pasangkayu
35
- Tabel 4.3 Distribusi frekuensi responden berdasarkan pekerjaan di
Ruang Mawar RSUD
Pasangkayu
36
- Tabel 4.4 Distribusi frekuensi responden berdasarkan lingkungan kerja
di Ruang Mawar RSUD
Pasangkayu
36
- Tabel 4.5 Distribusi frekuensi responden berdasarkan motivasi kerja di
Ruang Mawar RSUD
Pasangkayu
37
- Tabel 4.6 Distribusi frekuensi responden berdasarkan stres kerja di
Ruang Mawar RSUD
Pasangkayu
37
- Tabel 4.7 Hubungan lingkungan kerja dengan stres kerja perawat di
Ruang Mawar RSUD
Pasangkayu
38
- Tabel 4.8 Hubungan motivasi kerja dengan stres kerja perawat di
Ruang Mawar RSUD
Pasangkayu
38

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema Kerangka
Konsep

26

Gambar 3.1 Skema alur
penelitian

33

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Daftar Pustaka
Lampiran 2	Jadwal Penelitian
Lampiran 3	Surat Permohonan Pengambilan Data Awal dari Kampus Stikes Widya Nusantara Palu
Lampiran 4	Surat Balasan Pengambilan Data Awal dari RSUD Pasangkayu
Lampiran 5	Surat Permohonan Turun Penelitian dari Kampus STIKes Widya Nusantara Palu
Lampiran 6	Permohonan Menjadi Responden
Lampiran 7	Kuesioner
Lampiran 8	Permohonan Persetujuan Responden
Lampiran 9	Surat Balasan Selesai Penelitian dari RSUD Pasangkayu
Lampiran 10	Dokumentasi Penelitian
Lampiran 11	Riwayat Hidup
Lampiran 12	Lembar Bimbingan Proposal dan Skripsi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Stres adalah syarat fisik dan psikologis yg disebabkan karena adaptasi seseorang dalam lingkungan. Stres kerja didefinisikan menjadi respon emosional dan fisik yang bersifat mengganggu, merugikan dan terjadi dalam saat tuntutan ini sesuai dengan kapabilitas, sumber daya atau keinginan. Stres kerja yang dibiarkan begitu saja dapat mengakibatkan kerugian, baik bagi pekerja maupun bagi pengguna layanan¹.

Stres kerja dapat berdampak buruk pada kesehatan jiwa seseorang jika tidak dilakukan penanganan atau pemecahan masalah yang tepat. Akibat yang ditimbulkan stres kerja tidaklah main-main, mulai kerugian psikologis, materi, lingkungan sosial dan fisik seseorang. Tuntutan di dunia kerja mengharuskan karyawan harus mampu melakukan pekerjaan dengan maksimal tanpa harus memikirkan dampak kesehatan mental yang akan di alami karyawan. Tuntutan pekerjaan yang tidak sinkron menggunakan kemampuan atau keterampilan pekerja dan aspirasi yang tak tersalurkan dan ketidakpuasan kerja bisa merupakan penyebab timbulnya stres. Misalnya kerja shift malam yg menyebabkan gangguan fisik serta emosi. Selain kerja shift hal lain yg dapat mengakibatkan stres ialah beban kerja dan lingkungan kerja. Akibat jelek lain yg dapat disebabkan Jika seorang perawat mengalami stres merupakan dapat merusak interaksi sosialnya, baik itu dengan rekan kerja, dokter maupun pasien. Efektivitas kerja dapat pula menjadi terganggu, karena pada umumnya jika seorang mengalami stres, maka akan terjadi gangguan baik itu pada psikologisnya maupun keadaan fisiologisnya².

Negara-negara maju juga mengungkapkan stres kerja dapat menimbulkan berbagai kerugian. Tahun 2018 di Amerika Serikat terjadi stres patologis dan mengganggu pekerjaan mereka di tempat kerja mencapai 77%. Stres yang dialami penduduk Amerika sebagian besar diakibatkan karena tuntutan dunia kerja. Akibat terjadinya stres di tempat kerja, perusahaan mengalami kerugian hingga 300 milyar US dolar dalam kurun waktu setahun.

Negara lain yang melaporkan kerugian akibat stres kerja adalah Inggris, dimana dari statistik menunjukkan 440.000 kejadian stres kerja dialami karyawan di berbagai jenis pekerjaan, termasuk didalamnya stres kerja yang dialami perawat dirumah sakit³.

Penelitian Sahraian (2018) di Iran ditemukan bahwa perawat mengalami lebih banyak stres dibandingkan dengan kelompok kerja lainnya seperti sekretaris, teknisi laboratorium dan pekerja pertanian. Stres kerja pada perawat juga terjadi di Indonesia. Sebesar 44% perawat pelaksana di ruang rawat inap di Rumah Sakit Husada mengalami stres kerja dan 51,2% perawat di *Intensive Care Unit* (ICU) dan Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Mitra Keluarga Bekasi mengalami stres kerja dengan penyebab yang beragam⁴. Widyasrini (2016) menemukan di RS Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta bahwa ada 26 perawat (81,25%) yang dikategorikan mengalami stres kerja berat dan 6 perawat (18,75%) yang dikategorikan mengalami stres kerja ringan⁵.

Terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan terjadinya stres. Menurut Greenberg hal-hal yang mengakibatkan terjadinya stres kerja meliputi faktor yang berhubungan dengan pekerjaan yaitu faktor intrinsik (antara lain beban kerja yang berlebihan dan lingkungan kerja), faktor peran didalam organisasi (motivasi pimpinan dan orang disekitar). Selain faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, Greenberg menambahkan bahwa stres juga dipengaruhi oleh faktor karakteristik individu (meliputi tingkat kecemasan, tingkat neurotisme individu, toleransi terhadap ambiguitas, dan pendidikan) serta faktor diluar organisasi diantaranya yaitu adanya masalah problem family, keadaan yang memerlukan pemikiran dan emosional, serta masalah keuangan⁶.

Perawat merupakan orang yang berperan penting dalam memberikan asuhan keperawatan yang berat untuk mengatasi berbagai masalah yang dihadapi klien. Perawat mempunyai peran biopsikososial sehingga perawat tidak hanya melakukan penanganan fisik saja pada pasien, namun perawat mempunyai peran menangani psikis klien dan lingkungan sosialnya juga. Oleh karena itu, dalam bekerja perawat harus didasari oleh motivasi. Perawat yang

melakukan pekerjaan dengan motivasi yang rendah tidak akan dapat melakukan tugasnya semaksimal kemampuan dan kesanggupannya, sebaliknya dengan motivasi yang tinggi seseorang dapat melakukan pekerjaannya semaksimal kemampuannya⁷.

Stres atau tekanan mental yang dialami perawat, bisa terjadi akibat keterbatasan kemampuan perawat dibandingkan jumlah pasien mengakibatkan perawat akan mengalami kelelahan dalam bekerja sebab kebutuhan pasien tentang asuhan keperawatan lebih besar dari standar kompetensi perawat. Stres kerja yang dihadapi oleh perawat akan sangat mempengaruhi kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien⁸.

Pelaksanaan asuhan keperawatan di ruang rawat inap sangatlah kompleks yang harus dilakukan oleh perawat. Disamping kompleksnya asuhan yang harus dilakukan perawat, sejumlah aturan dan fasilitas didalam mendukung pelaksanaan asuhan keperawatan kurang memadai. Kurang memadai dan kurang maksimalnya sarana pendukung dalam pemberian asuhan keperawatan, membuat kualitas asuhan kepada pasienpun kurang maksimal sehingga dapat mempengaruhi kesembuhan pasien. Tidak maksimalnya pemberian asuhan keperawatan ini menimbulkan masalah baru dan membuat beban kerja perawat bertambah sehingga menimbulkan stres bagi perawat. Meskipun perawat mengalami stres kerja, perawat harus dituntut selalu memberikan asuhan keperawatan yang mengedepankan sikap ramah, penuh dengan senyum serta komunikasi yang diberikan harus terapeutik demi kesembuhan pasien⁸.

Penelitian Badri (2020) menunjukkan ada hubungan bermakna antara lingkungan kerja dengan stres kerja perawat di Rumah Sakit Harapan Bunda dan Rumah Sakit Camatha Sahidya Kota Batam ($p=0,026$)⁹. Hasil penelitian Pratama dkk (2019) menemukan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan stres kerja pada Perawat di Rumah Umum Haji Medan. Ini menandakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin rendah stres kerja. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka semakin tinggi stres kerja¹⁰.

Hasil observasi peneliti di Ruang Mawar dan wawancara dengan 3 orang perawat, sebanyak 2 orang perawat mengatakan bahwa di rumah sakit jarang atau tidak adanya *Reward* atau penghargaan atas suatu pekerjaan, seperti ketika perawat akan melanjutkan pendidikan tidak pernah mendapat dana pendidikan dari pihak rumah sakit, biaya pelatihan yang tidak merata dimana perawat pelaksana jarang mendapatkan pelatihan sesuai dengan kompetisinya di Ruang Mawar. Keadaan ini terkadang dapat menyebabkan penurunan motivasi kerja perawat. Dilihat dari lingkungan kerja adanya pendingin udara (AC) yang tidak bisa berfungsi baik, pertukaran udara sirkulasi udara lebih banyak memanfaatkan jendela kecil dan kipas angin yang di tempatkan di langit-langit ruangan, walaupun begitu udara dalam ruangan masih terasa panas saat pengunjung ramai. Disamping itu beban kerja yang berlebihan diberikan perawat seperti banyaknya pekerjaan administrasi pasien, pemberian asuhan gizi dan asuhan kefarmasian yang lebih banyak dibebankan kepada perawat membuat perawat banyak yang mengalami stres kerja. Berdasarkan masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti “Hubungan Lingkungan dan Motivasi Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Ruang Mawar RSUD Pasangkayu”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan lingkungan dan motivasi kerja dengan stres kerja perawat di Ruang Mawar RSUD Pasangkayu?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah menganalisis hubungan lingkungan dan motivasi kerja dengan stres kerja perawat di Ruang Mawar RSUD Pasangkayu.

2. Tujuan Khusus

- a. Menganalisis hubungan lingkungan kerja dengan stres kerja perawat di Ruang Mawar RSUD Pasangkayu

- b. Menganalisis hubungan motivasi kerja dengan stres kerja perawat di Ruang Mawar RSUD Pasangkayu

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi ilmu pengetahuan (pendidikan)

Sebagai sumber informasi tentang perbedaan tingkat stres kerja perawat di Ruang Mawar RSUD Pasangkayu dan sebagai bacaan bagi mahasiswa dan tenaga pengajar di perpustakaan STIKes Widya Nusantara.

2. Bagi masyarakat

Dapat dijadikan bahan informasi untuk meningkatkan pemahaman masyarakat terkait dengan tingkat stres kerja perawat.

3. Bagi instansi tempat meneliti

Memberikan tambahan informasi dan pengembangan pelayanan Sumber daya manusia di RSUD Pasangkayu pada perawat sehingga tingkat stres kerja bisa di evaluasi setiap bulannya serta dicarikan solusi jika stres kerja pada tahap yang mengawatirkan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Prasetya. Berdamai dengan stres kerja. Jakarta: Salemba Medika; 2018.
2. Burghardt. Medical Surgical Nursing Made Incredibly Easy. Cina: Wolter Kluwer Lippincott Williams & Wilkins; 2014
3. NIOSH. Stress at Work. Columbia: Work Josh; 2018.
4. Sahraian. Tingkat Stres Perawat di Intensive Care Unit (ICU) dan Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Mitra Keluarga Bekasi. Jurnal Kesehatan. 2018;01(05):120–5.
5. Widyasrini. Stres Kerja Perawat di RS Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta. Jurnal Kesehatan. 2016;05(06):130–7.
6. Greenberg J& B. Behavior in Organization. London: Addison Wesley Publishing Company; 2017.
7. National Safety Council. Manajemen Stres. Jakarta: EGC; 2018.
8. Kadir. Perubahan Hormon Terhadap Stres Kerja. Jakarta: Salemba Empat; 2016.
9. Badri IA. Hubungan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja Perawat Ruang ICU dan IGD. Jurnal Human Care. 2020 Februari; 5(1):379-390.
10. Pratama MFJ, Lubis, Effendy. Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Umum Haji Medan. Medan: Universitas Medan Area; 2019.
11. Abraham. Motivation and Personality. Jakarta: Rajawali; 2016.
12. Siagian. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara; 2016.
13. Cartwright dan Cooper C. Diagnosing a Healthy Organisation A Protective Approach to Stress in the Workplace. Wasington: American Psychological Association; 2017.
14. Robbins. Human Resources Management. Jakarta: Salemba Empat; 2016.
15. Rasmun. Stress Koping dan Adaptasi. Jakarta: CV.Sagung Seto; 2014.
16. Hawari. Manajemen Stres Cemas dan Depresi. Jakarta: Balai Penerbit FKUI; 2017.
17. Cooper C dan Straw A. Stres Manajemen Sukses Dalam Sepekan. Jakarta: Kesaint Blanc; 2016.

18. Nuraini. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam; 2018.
19. Sutrisno. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group; 2016.
20. Isyandi. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Persepektif Global. Pekanbaru: UNRI Press; 2017.
21. Simanjuntak. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Lembaga Penerbit Univ. Indonesia; 2016.
22. Sedarmayanti. Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Rafika Aditama; 2016.
23. Nitisemito. Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Jakarta: Ghalia; 2018.
24. Mangkunegara. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosdakarya; 2018.
25. Sunaryo. Manajemen Resiko Finansial. Jakarta: Salemba Empat; 2016.
26. Freman S. Management. New York: New Jersey; 2016.
27. Terry. Prinsip-prinsip Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara; 2017.
28. Manilla. Praktek Manajemen Pemerintahan Dalam Negeri. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama; 2017.
29. Backer L. Teori Motivasi. Jakarta: Salemba Medika; 2017.
30. Nursalam. Manajemen Keperawatan dan Aplikasinya. Jakarta: Salemba Medika; 2018.
31. Ishak A & Tanjung H. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Universitas Trisakti; 2016.
32. Thomson J dan Strickland AJ. Psychiatric Mental Health Nursing. Philadelphia: F.A Davis Company; 2016.
33. Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta; 2018.
34. Notoadmojo. Metodologi Penelitian. Jakarta: Salemba Medika; 2018.
35. Arikunto. Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Bumi Aksara; 2017.
36. Hastanto. Analisis Data Pada Bidang Kesehatan. Jakarta: Rajagrafindo Persada; 2017

37. Departemen Kesehatan Republik Indonesia. Rancangan Final Sistem Kesehatan Nasional. Jakarta: Departemen Kesehatan Republik Indonesia; 2009
38. Manulang. Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia; 2009.
39. Nitisemito. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia; 2015
40. Mangkunegara AP. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2009.
41. Sabarguna BS. Quality Assurance Pelayanan Rumah Sakit. Jakarta: Sagung Seto; 2015.
42. Badri IA. Hubungan beban kerja dan lingkungan kerja dengan stres kerja perawat Ruang ICU dan IGD di Rumah Sakit Harapan Bunda. *Jurnal Human Care*; 2020. Vol. 5: (1).
43. Triwibowo C. Manajemen Pelayanan Keperawatan di Rumah Sakit. Jakarta: Trans Info Media; 2015.
44. Kuntoro A. Buku Ajar Manajemen Keperawatan. Yogyakarta: Nuha Medika 2013.
45. Sikula AF. Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama; 2011.
46. Swanburg CR. Pengantar Kepempinan & Manajemen Keperawatan Untuk Perawat Klinis. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC; 2011.