

B. Lokasi dan Waktu Penelitian	70
C. Populasi dan Sampel Penelitian	70
D. Pengumpulan Data	72
E. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	72
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	75
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	75
B. Hasil Penelitian	78
BAB VI PENUTUP	99
A. Kesimpulan.....	99
B. Saran	100
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Matriks Penelitian Terdahulu Menegenai Motivasi Kerja Dan Stres Kerja.....	36
Tabel 2.	Mapping Teori Motivasi Kerja	50
Tabel 2.1	Mapping Teori Stres Kerja.....	51
Tabel 3.	Definisi Operational Variabel dan Kriteria Objektif Peneltian	53
Tabel 3.1	Kategori Skala Likert	66
Tabel 4.	Distribusi Populasi Unit Penelitian Tahun 2020	71
Tabel 5.1	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden di Rumah Sakit Tadjuddin Chalid Kota Makassar.....	80
Tabel 5.2	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden Rumah Sakit Tadjuddin Chalid Kota Makassar.....	80
Tabel 5.3	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Status Pekerjaan Responden di Rumah Sakit Tadjuddin Chalid Kota Makassar.....	81
Tabel 5.4	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja Responden di Rumah Sakit Tadjuddin Chalid Kota Makassar.....	82
Tabel 5.5	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Variabel Stres Kerja Responden di Rumah Sakit Tadjuddin Chalid Kota Makassar.....	83
Tabel 5.6	Hubungan Fisiologis Terhadap Tingkat Stress Kerja Perawat Pada Masa Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Tadjuddin Chalid Kota Makassar.....	84
Tabel 5.7	Hubungan Keamanan Terhadap Tingkat Stress Kerja Perawat Pada Masa Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Tadjuddin Chalid Kota Makassar.....	85
Tabel 5.8	Hubungan Sosial Terhadap Tingkat Stress Kerja Perawat Pada Masa Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Tadjuddin Chalid Kota Makassar.....	86

Tabel 5.9	Hubungan Penghargaan Terhadap Tingkat Stress Kerja Perawat Pada Masa Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Tadjuddin Chalid Kota Makassar.....	87
Tabel 5.10	Hubungan Aktualisasi Diri Terhadap Tingkat Stress Kerja Perawat Pada Masa Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Tadjuddin Chalid Kota Makassar.....	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Kerangka Teori Penelitian.....	52
Gambar 2.	Kerangka Konsep Penelitian.....	54
Gambar 3.	Struktur Organisasi RSUP Dr. Tajuddin Chalid Kota Makassar 2021.....	78

DAFTAR ISTILAH DAN SINGKATAN

Istilah/Singkatan	Kepanjangan/Arti
RS	Rumah Sakit
RSTC	Rumah Sakit Tadjuddin Chalid
SDM	Sumber Daya Manusia
<i>et al.</i>	Et alli, dan kawan-kawan
SPSS	Program komputer yang digunakan untuk analisis statistika
SDS	Survei Diagnostik Stres

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1.** Lembar Pernyataan Persetujuan
- Lampiran 2.** Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3.** Hasil Analisis
- Lampiran 4.** Surat Keterangan Telah Melakukan Pengambilan Data Awal
- Lampiran 5.** Surat Keterangan Izin Penelitian
- Lampiran 6.** Surat Pengantar Izin Penelitian Dari FKM Unhas
- Lampiran 7.** Surat Izin Penelitian Dari Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP)
- Lampiran 8.** Surat Etik Penelitian
- Lampiran 9.** Surat Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 10.** Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pandemi adalah transmisi global penyakit infeksi *emerging* dan reemerging yang memengaruhi banyak orang, sering menyebabkan banyak kematian dan mengganggu kehidupan sosial dan ekonomi. Pandemi penyakit saluran napas diakibatkan oleh penyebaran via droplet dan kontak interpersonal. Pengalaman melakukan perawatan pada kondisi pandemi berpotensi menyebabkan konsekuensi jangka panjang dan jangka pendek bagi diri perawat, lingkungan sosial dan profesi keperawatan (Fernandez et al., 2020)

Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) adalah penyakit jenis baru yang belum pernah diidentifikasi sebelumnya pada manusia. Virus penyebab COVID-19 ini dinamakan Sars-CoV-2. Virus corona adalah zoonosis (ditularkan antara hewan dan manusia). Adapun, hewan yang menjadi sumber penularan COVID-19 ini masih belum diketahui. Berdasarkan bukti ilmiah, COVID-19 dapat menular dari manusia ke manusia melalui percikan batuk/bersin (droplet), Orang yang paling berisiko tertular penyakit ini adalah orang yang kontak erat dengan pasien COVID-19 termasuk yang merawat pasien COVID-19 (Kementrian Kesehatan RI, 2020)..

Perawat sebagai profesional kesehatan terbesar merupakan profesi vital dalam perawatan pada kondisi pandemi COVID-19 (WHO, 2020). Perawat merawat langsung pasien dengan jarak dekat dan sering terpapar langsung

virus SARSCoV-2 dan memiliki risiko tinggi mengalami penyakit COVID-19 (Hope, K., Massey, P. D., 2011) Laporan awal menunjukkan bahwa tingkat infeksi COVID-19 pada perawat lebih tinggi daripada saat pandemic SARS (Huang, L., Lei, W., Xu, F., Liu, H., & Yu, 2020).

Perawat yang berjuang melawan pandemi penyakit Covid-19 berada di bawah tekanan luar biasa, dengan meningkatnya jumlah kasus yang dikonfirmasi dan jumlah kematian akibat Covid-19. Perawat sangat diperlukan dalam sebuah rumah sakit sebagai seseorang yang profesional dalam upaya memberikan asuhan keperawatan kepada pasien dengan tuntutan kerja yang bervariasi (Infodatin Perawat, 2017). Perawat sebagai kekuatan utama dalam perang melawan pandemi Covid-19 (Chen, Q., Lan, 2020). Selama pandemi Covid-19 perawat akan mengorbankan dirinya sendiri untuk secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya melawan pandemi Covid-19. Berdasarkan pada angka kematian tenaga kesehatan terutama perawat di Indonesia, dari data PPNI tanggal 31 November 2020 jumlah perawat yang meninggal sebanyak 93 orang yang tersebar di 34 provinsi di Indonesia.

Meskipun memiliki kewajiban profesional untuk merawat pasien selama pandemi, banyak perawat memiliki kekhawatiran mengenai pekerjaannya dan dampaknya terhadap dirinya sendiri. Khususnya kekhawatiran terhadap risiko terinfeksi, penularan ke anggota keluarga, stigma tentang pekerjaan dan pembatasan kebebasan pribadi sebagai masalah utama (Hope, K., Massey, P. D., 2011). Kondisi ini bila dibiarkan berlarut-larut akan berdampak pada kepuasan kerja dan performa perawat (Joshua, R.,

Chehab, F., David, R., & Salim, 2021). Bahkan Tingkat stres yang tinggi juga dikaitkan dengan kinerja yang buruk, ketidakhadiran, dan kelelahan, yang dapat menyebabkan ketegangan tambahan pada sistem perawatan kesehatan selama pandemi (Galletta et al., 2016).

Perawat menghadapi berbagai kesulitan dalam pekerjaannya, misal kelebihan beban kerja, kesalahan perawatan, citra perawat yang tidak stabil, penurunan motivasi kerja, dan ketidaknyamanan bekerja. Motivasi dan faktornya adalah cara efektif untuk meningkatkan kinerja perawat (Alhakami & Baker, 2018).

Tanpa adanya motivasi dari perawat, tujuan-tujuan yang diharapkan oleh rumah sakit tidak akan tercapai. Tuntutan kerja yang berat juga tidak menutup kemungkinan bagi perawat mengalami stres kerja (Muchlas, 2008).

Motivasi merupakan upaya yang dilakukan oleh individu untuk mencapai tujuan organisasi, dimana upaya tersebut juga terkait dengan pemenuhan kebutuhan individu. Individu yang termotivasi akan berada dalam kondisi tegang, untuk mengendurkan harus dikeluarkan upaya yang akhirnya menghasilkan kinerja (Nasser, R., & Saadeh, 2013).

Ada beberapa faktor yang menyebabkan kurangnya motivasi kerja perawat antara lain : kekurangpuasan seseorang terhadap pekerjaannya dan kurangnya insentif yang diterima. Kurangnya insentif bukan hanya masalah uang tetapi dapat disebabkan karena kurangnya kesempatan pendidikan dan pemberian lain berupa penghargaan-penghargaan serta dapat juga karena

ruang kerja dan suasana kerja yang kurang menyenangkan. Hal ini secara langsung akan membawa dampak terhadap kinerja perawat sehingga akan menghasilkan mutu layanan yang rendah (Aditama & Yoga, 2004).

Stres kerja merupakan masalah kesehatan yang umum terjadi dan sering dikeluhkan oleh pekerja diberbagai negara. Di Amerika, Stres kerja merupakan masalah yang umum terjadi dan merugikan bagi pekerja. Tercatat sekitar 8% penyakit yang ditimbulkan akibat pekerjaan adalah depresi. Dalam sebuah survei yang dilakukan oleh Princeton Survei Research Associates, diketahui bahwa tiga dari empat orang Amerika mengatakan bahwa perawat pada saat ini memiliki tingkat stres yang tinggi dibandingkan dengan perawat yang bekerja ditahun sebelumnya. Sementara hasil penelitian Labour Force Survey, menemukan bahwa terdapat 440.000 kasus stres akibat kerja di Inggris dengan angka kejadian sebanyak 1.380 kasus per 100.000 perawat yang mengalami stres akibat beban kerja. Sementara hasil Komisi Kesehatan Mental Kanada tahun 2016 mencatat bahwa setidaknya terdapat 1 dari 5 orang perawat yang mengalami masalah kesehatan psikologis pada tahun tertentu serta terdapat 47% perawat Kanada menganggap bahwa pekerjaan mereka merupakan bagian yang paling menyebabkan stres dalam kehidupan sehari-hari (Budi, 2017).

Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja, yaitu salah satunya adalah karakteristik individu. Karakteristik demografi individu memiliki kaitan dengan stress yang dialami individu terkait dengan pekerjaannya. Dalam beberapa penelitian diungkapkan bahwa faktor

karakteristik usia, jenis kelamin, bidang pekerjaan, pengalaman kerja, dan status perkawinan berpengaruh terhadap tingkat stress kerja (Wijono, 2006).

Sehubungan dengan justifikasi penelitian ini, peneliti memilih variabel motivasi kerja sebagai variabel karena berhubungan dengan hasil akumulasi dalam pekerjaan, dari segi kebutuhan sosial sampai pada aktualisasi diri. Kemudian berangkat pada variabel tingkat stres, peneliti memilih karena pada tingkat stres kerja merupakan salah satu pemicu yang berdampak langsung pada hasil kerja yang dilakukan .

Peneliti mengambil responden sebagai perawat karena perawat merupakan salah satu yang berinteraksi langsung kepada pasien dan perawat merupakan profesi yang paling banyak di rumah sakit sekitar 40-60% yang bekerja 24 jam di instansi tersebut.

Peneliti mengkaji berdasarkan situasi pandemic covid-19 dengan alasan melihat beberapa tingkat stres kerja yang meningkat berdasarkan referensi bacaan dan komunikasi langsung dengan perawat yang bertugas di rumah sakit tersebut. Perawat dengan berbagai kecemasan, ketakutan yang dialami bukan hanya dari dirinya sendiri melainkan memikirkan keluarga yang akan berpotensi tertular.

Berdasarkan penelitian ini, peneliti memilih RS Tadjuddin Chalid Kota Makassar sebagai lokasi penelitian dikarenakan rumah sakit tersebut adalah salah satu rumah sakit rujukan pasien Covid-19 selain daripada rumah sakit Unhas dan Wahidin. Peneliti juga melihat ditemukannya masalah tingkat stres

kerja selama pandemic Covid-19 pada perawat berdasarkan hasil wawancara langsung.

Sehingga meneliti melihat perlu untuk dikaji lebih dalam mengenai tingkat stres kerja yang dihubungkan dengan motivasi kerja. Motivasi kerja sendiri adalah salah satu tingkat kepuasan antara perawat dan pasien itu sendiri.

Menurut penelitian stres kerja dan motivasi, dikatakan bahwa kinerja seseorang akan baik jika memiliki keahlian (*skills*) yang tinggi dan mempunyai harapan (*expectation*) yang besar terhadap masa depan, semua itu akan tercapai jika stres kerja dikelola sehingga menimbulkan motivasi untuk meningkatkan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Garniwa, 2007).

Stres pada perawat sangat perlu diperhatikan, karena apabila seorang perawat mengalami stres yang tinggi akan berdampak terhadap kualitas pelayanannya. Seseorang yang mengalami stres mempunyai perilaku mudah marah, murung, gelisah, cemas dan semangat kerja yang rendah. Oleh karena itu ketika seorang perawat mengalami stres, kinerja dalam memberikan pelayanan keperawatan kemungkinan akan menurun. Pelayanan yang kontinu dan sistematis serta peran dan tuntutan yang banyak akan sering memunculkan kondisi yang dapat menimbulkan stres kerja pada perawat (Nurfitriani Fajrillah, 2016).

Maslow menggolongkan kebutuhan manusia menjadi lima macam yang tersusun dalam suatu hirarki. Lima macam kebutuhan tersebut adalah kebutuhan yang bersifat fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan akan rasa aman (*safety and security needs*), kebutuhan sosial dan rasa memiliki (*social and belongingness*), kebutuhan akan penghargaan atau prestige (*esteem needs*), yaitu kebutuhan ingin dihargai kebutuhan untuk mempertinggi kapasitas kerja (*self actualization*).

Rumah Sakit Tadjuddin Chalid Makassar (RSTC) merupakan sebuah rumah sakit yang terletak di Biring Kanaya, Kota Makassar. Rumah Sakit ini merupakan Rumah Sakit tipe B yang mulai beroperasi dari tahun 1982. Rumah sakit ini awalnya didirikan dengan nama Rumah Sakit Kusta Ujung Pandang yang kemudian disesuaikan dengan perubahan nama Ujung Pandang menjadi Makassar. Pada tahun 2008, Rumah Sakit Kusta Makassar ini kemudian berubah lagi menjadi RSK dr. Tadjuddin Chalid Makassar yang pada awalnya hanya berdiri melayani pasien yang menderita penyakit kusta tetapi seiring perubahan direktur dan kebijakan, RSK dr. Tadjuddin Chalid akhirnya membuka pelayanan untuk umum.

Berdasarkan hasil penyusunan data awal yang dilakukan pada tanggal 5 Februari 2020 di Rumah Sakit Tajuddin Chalid. Peneliti melakukan wawancara langsung dengan pihak perawat terkait tingkat stres kerja. Berdasarkan wawancara dengan perawat dikatakan bahwa semua perawat di Rumah Sakit Tajuddin Chalid mendapatkan shift untuk merawat pasien

Covid-19. Beberapa perawat juga mengatakan dalam proses wawancara dianalisa oleh peneliti bahwa perbedaan jenjang karir antara PNS dan *non* PNS berbeda tingkat stres yang dialami. Berdasarkan wawancara bahwa jenjang karir PNS lebih mengalami stres dibanding perawat dengan jenjang karir *non* PNS dikarenakan perawat dengan jenjang karir PNS lebih dominan dalam memberikan perawatan terhadap pasien Covid-19 dibanding perawat yang baru atau masih dalam kategori *non* PNS. Dan didapatkan juga bahwa tingkat kecemasan untuk bertemu dengan keluarga lebih mendominasi para perawat wanita daripada pria dengan dianalisa berdasarkan hasil dari wawancara.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah “Bagaimana hubungan motivasi kerja terhadap tingkat stress kerja perawat pada masa pandemic Covid-19 di Rumah Sakit Tadjuddin Chalid Kota Makassar?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui gambaran umum hubungan motivasi kerja terhadap tingkat stress kerja perawat pada masa pandemic Covid-19 di Rumah Sakit Tadjuddin Chalid Kota Makassar.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui hubungan fisiologis terhadap tingkat stress kerja perawat pada masa pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Tadjuddin Chalid Kota Makassar
- b. Untuk mengetahui hubungan keamanan terhadap tingkat stress kerja perawat pada masa pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Tadjuddin Chalid Kota Makassar.
- c. Untuk mengetahui hubungan sosial terhadap tingkat stress kerja perawat pada masa pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Tadjuddin Chalid Kota Makassar.
- d. Untuk mengetahui hubungan penghargaan terhadap tingkat stress kerja perawat pada masa pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Tadjuddin Chalid Kota Makassar.
- e. Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap tingkat stress kerja perawat pada masa pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Tadjuddin Chalid Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi pembaca kajian ilmu pengetahuan, serta menjadi sumbangsih pemikiran bagi penelitian selanjutnya terutama untuk mengetahui tentang motivasi kerja terhadap tingkat stress kerja perawat di Rumah Sakit

2. Manfaat Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan sebagai sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan (dengan memperhatikan bagaimana motivasi perawat, prediksi tingkat stress yang akan diterima). Penelitian ini dapat juga memberikan informasi bagaimana tingkat stress serta motivasi yang dimiliki oleh karyawan perusahaan serta dapat menjadi bahan pertimbangan bagaimana mengurangi stress kerja yang dialami oleh karyawan serta menjaga dan meningkatkan motivasi kerja karyawan agar dapat selalu bekerja secara optimal.

3. Manfaat Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan, serta menjadi sumbangsih pemikiran bagi penelitian selanjutnya mengenai kasus yang sama

4. Manfaat Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan wawasan peneliti untuk melatih berfikir ilmiah dalam menganalisis dan memberikan solusi suatu masalah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi dari kata motif yang artinya sesuatu yang mendorong dari dalam dirinya seseorang untuk bertindak atau berperilaku. John R. Schermerhorn mengemukakan bahwa Motivasi untuk bekerja, merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian (Organizational Behavior = OB, guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seseorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja (Notoatmodjo, 2009). Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik) (Winardi, 2011). Kajian tentang motivasi telah sejak lama memiliki daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidikan, manajer, dan penelitian, terutama dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang (Titisari, Purnamie, 2014).

Menurut Bernanard dan Gary A. Stainer dalam Machrony mendefinisikan motivasi sebagai *all those inner striving conditions variously described as wishes, desires, needs, drives, and the like*. Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi mendorong kegiatan (moves) dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Siswanto, 2005).

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible yang memberikan kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja) (Veithzal, Rivai, 2011) Motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual (Winardi, 2011).

Berdasarkan definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah semangat atau dorongan (drives) dalam diri seseorang dalam mencapai tujuan (goals) dalam pekerjaan yang dilatarbelakangi oleh kebutuhan (needs) individu dan organisasi. Motivasi yang tepat akan mampu mengembangkan dan memajukan organisasi karena pegawai akan melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya. A

2. Teori-teori motivasi.

- a. Need Hierarchy Theory Teori ini biasa disebut dengan teori hierarki kebutuhan. Karena menyangkut kebutuhan manusia, maka teori ini digunakan untuk menunjukkan kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi agar individu tersebut termotivasi untuk bekerja. Menurut Maslow menjelaskan bahwa kebutuhan manusia itu dapat digolongkan dalam lima tingkatan. Adapun tingkatan pemenuhan kebutuhan tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologik (physiological needs), misalnya sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini

merupakan kebutuhan yang amat primer, karena kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan.

- 2) Kebutuhan rasa aman (Safety Needs), dalam kaitannya dengan kerja, maka kebutuhan akan keamanan jiwa sewaktu bekerja. Selain itu, juga perasaan aman akan harta yang ditinggal sewaktu mereka bekerja. Perasaan aman juga menyangkut terhadap masa depan karyawan
- 3) Kebutuhan Sosial (Social Needs), merupakan perwujudan dari sifat mendasar manusia yang merupakan makhluk sosial dimana mereka mempunyai kebutuhan sosial seperti kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan untuk berprestasi dan kebutuhan untuk ikut serta.
- 4) Kebutuhan harga diri (Esteem Needs), dalam tingkatan ini Maslow mengatakan bahwa situasi yang ideal ialah apabila prestise itu menimbulkan prestasi. Akan tetapi tidak selalu demikian halnya. Dalam hal ini semakin tinggi kedudukan seseorang maka semakin banyak hal yang digunakan sebagai simbol statusnya itu
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (Self Actualization), yakni senantiasa percaya kepada diri sendiri. Puncak hierarki, terdapat kebutuhan untuk realisasi diri atau aktualisasi diri. Ini diartikan bahwa setiap manusia ingin mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas kerjanya melalui pengembangan pribadinya

b. Teori Motivasi Sosial Menurut (As'ad Moh, 2004) menjelaskan bahwa timbulnya tingkah laku karena dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan yang ada dalam diri manusia. Konsep motivasi ini lebih dikenal dengan "Social Motives Theory". Adapun kebutuhan yang dimaksud menurut teori ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi (Need for Achievement), yakni kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.
- 2) Kebutuhan untuk berafiliasi (Need for Affiliation), yakni kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.
- 3) Kebutuhan untuk berpengaruh (Need for Power), yakni kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memperdulikan perasaan orang lain.

c. Teori Harapan (Expectancy theory)

Teori harapan menyatakan bahwa motivasi kerja dideterminasi oleh keyakinan-keyakinan individual sehubungan dengan hubungan upayakerja, dan didambakannya berbagai macam hasil kerja, yang berkaitan dengan tingkat kinerja yang berbeda-beda. Secara

sederhana dapat dikatakan bahwa teori tersebut berlandaskan logika “orang-orang akan melakukan apa yang dapat mereka lakukan, apabila mereka berkeinginan melakukannya”.

(Winardi, 2002) merumuskan model motivasi sebagai berikut:

$$M = \{(E-P)\} \{(P-O) V\}$$

Keterangan:

M = Motivasi

E = Pengharapan (Expectation)

P = Prestasi (Performance)

O = Hasil (Outcome)

V = Penilaian (Value)

Secara sederhana, dalam teori ini, motivasi merupakan interaksi antara harapan setelah dikurangi prestasi, dengan kontribusi penilaian yang dikaitkan dengan prestasi dikurangi hasil. Karena kebutuhan di atas merupakan generalisasi karena kenyataannya kebutuhan orang tidak sama, maka dikenai The Expectancy Model yang menyatakan motivasi adalah fungsi dari berapa banyak yang diinginkan dan berapa besar kemungkinan pencapaiannya.

d. Teori Penetapan

Dalam teori Edwin Locke (Janur Riyandi, 2010) mengemukakan bahwa dalam penetapan tujuan memiliki empat macam mekanisme motivasional yakni :

- 1) Tujuan-tujuan mengarahkan perhatian
- 2) Tujuan-tujuan mengatur upaya
- 3) Tujuan-tujuan meningkatkan presistensi
- 4) Tujuan-tujuan menunjang strategi-strategi dan rencana-rencana kegiatan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

(Wahjono & Senot, 2010) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang menyebabkan stres antara lain :

a. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi perancangan struktur organisasi, ketidakpastian juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan dalam sebuah organisasi. Bentuk_bentuk ketidakpastian lingkungan ini antara lain ketidakpastian ekonomi berpengaruh terhadap seberapa besar pendapatan yang diterima oleh karyawan maupun reward yang diterima karyawan, ketidakpastian politik berpengaruh terhadap keadaan dan kelancaran organisasi yang dijalankan, ketidakpastian teknologi berpengaruh terhadap kemajuan suatu organisasi dalam penggunaan teknologinya, dan ketidakpastian keamanan berpengaruh terhadap posisi dan peran organisasinya.

b. Faktor Organisasi

Beberapa faktor organisasi yang menjadi potensi sumber stres antara lain:

- 1) Tuntutan tugas dalam hal desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik.
- 2) Tuntutan peran yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam sebuah organisasi termasuk beban kerja yang diterima seorang individu.
- 3) Tuntutan antar-pribadi, yang merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain seperti kurangnya dukungan sosial dan buruknya hubungan antar pribadi para karyawan.
- 4) Struktur organisasi yang menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, dan di mana keputusan di ambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi individu dalam pengambilan keputusan merupakan potensi sumber stres.
- 5) Kepemimpinan organisasi yang terkait dengan gaya kepemimpinan atau manajerial dan eksekutif senior organisasi. Gaya kepemimpinan tertentu dapat menciptakan budaya yang menjadi potensi sumber stres.

c. Faktor Individu

Faktor individu menyangkut dengan faktor-faktor dalam kehidupan pribadi individu. Faktor tersebut antara lain persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian bawaan. Menurut (Robbins Stephen et all, 2011) Setiap individu memiliki

tingkat stres yang berbeda meskipun diasumsikan berada dalam faktor-faktor pendorong stres yang sama. Perbedaan individu dapat menentukan tingkat stress yang ada. Secara teoritis faktor perbedaan individu ini dapat dimasukkan sebagai variable intervening. Ada lima yang dapat menjadi variabel atau indikator yang dapat digunakan dalam mengukur kemampuan individu dalam menghadapi stres yaitu pengalaman kerja merupakan pengalaman seorang individu dalam suatu pekerjaan dan pendidikan yang ditekuninya, dukungan sosial merupakan dukungan atau dorongan dari dalam diri sendiri maupun orang lain untuk menghadapi masalah-masalah yang dialaminya termasuk bagaimana motivasi dari dalam diri individu maupun dari luar individu, ruang (locus) kendali merupakan cara bagi seorang individu mengendalikan diri untuk menghadapi masalah yang ada, keefektifan dan tingkat kepribadian orang dalam menyingkapi permusuhan dan kemarahan.

4. Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Hasibuan Malayu, 2003) dalam mengukur tingkat motivasi kerja, maka indikator yang dapat digunakan adalah perilaku karyawan yang mencerminkan motivasi mereka dalam melakukan pekerjaan, yang meliputi :

- a. Kesungguhan dan keseriusan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Tanggung jawab.

- c. Kebutuhan akan prestasi dan hasil kerja yang baik.
- d. Ketabahan dan kejujuran dalam bekerja.
- e. Khawatir jika menghadapi kegagalan.

Sedangkan indikator lain dijelaskan oleh Edwin B. Flippo yang dikutip (Hasibuan & Malayu, 2003) adalah sebagai berikut:

- a. Upah yang layak.
- b. Kesempatan untuk maju.
- c. Promosi.
- d. Pengakuan sebagai individu.
- e. Keamanan.
- f. Tempat kerja yang baik.
- g. Penerimaan oleh kelompok.
- h. Perlakuan yang wajar.
- i. Pengakuan atas prestasi.

Berdasarkan beberapa indikator dari para ahli, maka penulis berpijak pada indikator yang diterangkan oleh Sedarmayanti untuk mengukur motivasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wonosobo. Pemilihan indikator menurut Sedarmayanti telah dirasa oleh penulis telah melengkapi indikator yang diungkapkan para ahli sebelumnya. Selain itu, indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti juga tepat sesuai dengan kejadian di lingkungan organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Wonosobo.

B. Tinjauan Umum Stres Kerja Perawat

1. Pengertian Stres

Stres adalah gangguan pada tubuh dan pikiran yang disebabkan oleh perubahan dan tuntutan kehidupan (Donsu & DT., 2017). Menurut Charles D. Spielberger, menyebutkan stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang misalnya objek dalam lingkungan atau sesuatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga bias diartikan sebagai tekanan, ketegangan, gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang (Donsu & DT., 2017). Cofer & Appley (1964) menyatakan bahwa stres adalah kondisi organik seseorang pada saat ia menyadari bahwa keberadaan atau integritas diri dalam keadaan bahaya, dan ia harus meningkatkan seluruh energy untuk melindungi diri (Donsu & DT., 2017)

Cranwell-Ward (1987) menyebutkan stres sebagai reaksi-reaksi fisiologik dan psikologik yang terjadi jika orang mempersepsi suatu ketidakseimbangan antara tingkat tuntutan yang dibebankan kepadanya dan kemampuannya untuk memenuhi tuntutan itu (Donsu & DT., 2017).

Anggota IKAPI (2007) menyatakan stres adalah reaksi non-spesifik manusia terhadap rangsangan atau tekanan (stimulus stressor). Stres merupakan suatu reaksi adaptif, bersifat sangat individual, sehingga suatu stres bagi seseorang belum tentu sama tanggapannya bagi orang lain. Stres adalah segala sesuatu di mana tuntutan non-spesifik mengharuskan seorang individu untuk merespons atau melakukan

tindakan. Menurut Hawari (2008) bahwa Hans Selve menyatakan stres adalah respon tubuh yang sifatnya non-spesifik terhadap setiap tuntutan beban atasnya (Donsu & DT., 2017).

Stres didefinisikan sebagai ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional, dan spiritual manusia, yang pada suatu saat dapat mempengaruhi keadaan fisik manusia tersebut. Stres dapat dipandang dalam dua acara, sebagai stres baik dan stres buruk (distres). Stres yang baik disebut stres positif sedangkan stres yang buruk disebut stres negatif. Stres buruk dibagi menjadi dua yaitu stres akut dan stres kronis (Widyastuti, Palupi, 2004). Menurut WHO (2003) stres adalah reaksi/respon tubuh terhadap stressor psikososial (tekanan mental/beban kehidupan)

2. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi ketika individu menghadapi peluang, kendala atau tuntutan, yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dianggap sebagai tidak pasti tetapi penting. Menurut Siagian (dalam Arstianto A, 2014) stres merupakan suatu kondisi yang terjadi karena ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak teratasi dengan baik akan mempengaruhi pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi dengan lingkungannya, baik itu lingkungan pekerjaan maupun lingkungan di luar pekerjaan.

Menurut (Anoraga, 2006) stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang secara fisik maupun secara mental terhadap suatu perubahan yang terjadi di lingkungannya yang mengganggu dan membuatnya merasa terancam. Stres kerja menurut Mangkunegara (2005) adalah perasaan tertekan yang dialami oleh yang dialami oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Stres kerja ini menyebabkan emosi menjadi tidak stabil, perasaan tidak tenang, kesulitan tidur, meningkatnya tekanan darah serta adanya gangguan pencernaan.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang dapat menyebabkan adanya ketidakseimbangan fisik serta psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang (Rivai & Sagala, 2013)

Adapun pengertian stres kerja adalah perasaan tertentu yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang disebabkan oleh stresor (sumber-sumber stres) yang datang dari lingkungan kerja seperti faktor lingkungan, faktor organisasi, dan individu.

3. Sifat Dasar Stres

Sifat dasar stres dapat dikelompokkan menjadi empat aspek (Ivanko, 2012: 89), yaitu :

- a. Stres dapat dialami baik yang disebabkan oleh peluang maupun ancaman. Peluang adalah sesuatu yang memiliki potensi bagi

keuntungan seseorang, sedangkan tantangan adalah sesuatu yang memiliki potensi mengancam seseorang. Peluang dapat berupa pembelajaran keahlian-keahlian baru atau memperoleh pekerjaan baru yang dapat membuat karyawan merasa tertekan ketika kehilangan keberuntungan diri dan rasa takut yang tidak akan mampu ditunjukkan pada tingkatan yang dapat diterima. Organisasi yang mengurangi ukuran kekuatannya akan membuat karyawan mengalami stres karena ancaman terhadap kemampuan keuangan, kesejahteraan psikologis, dan pengembangan karier karyawan.

- b. Aspek stres yang berupa ancaman atau peluang yang dialami dianggap penting oleh seseorang. Ancaman atau peluang tersebut dianggap penting karena memiliki potensi yang mempengaruhi kesejahteraan seseorang atau muatan yang dapat membuat seseorang bahagia, sehat, dan makmur.
- c. Aspek stres yang berupa ketidakpastian. Orang yang mengalami peluang atau ancaman yang penting tidak yakin untuk secara efektif menangani suatu peluang atau ancaman, bahkan biasanya tidak mengalami stres.
- d. Aspek stres yang berakar dalam persepsi. Seseorang mengalami stres tergantung pada bagaimana seseorang merasakan peluang-peluang dan ancaman-ancaman potensial, dan bagaimana seseorang merasakan kecakapan-kecakapan yang berhubungan dengannya.

Seseorang mungkin merasa perubahan jabatan atau promosi sebagai suatu peluang untuk belajar dan kemajuan karier, namun orang lain mungkin merasa perubahan jabatan atau promosi yang sama sebagai suatu ancaman karena berpotensi menuju kegagalan.

4. Tingkatan Stres

Menurut Priyoto (2014) stress dibagi menjadi tiga berdasarkan gejalanya:

a. Stres Ringan

Stres ringan adalah kondisi ketika seseorang menghadapi *stressor* secara teratur dan berlangsung beberapa menit atau jam saja. Ciri-ciri stres ringan yaitu semangat yang meningkat, penglihatan tajam, serta meningkatnya energi namun cadangan energi yang dimiliki menurun sehingga akan merasa lelah tanpa sebab serta akan menimbulkan gangguan sistem pencernaan, otak maupun perasaan yang tidak santai. Stres ringan contohnya adalah ketika mendapat kritikan dari atasan, kemacetan lalu lintas, ataupun ketika sedang menghadapi *deadline*.

b. Stres Sedang

Stres sedang berlangsung lebih lama dibandingkan stres ringan. Stres sedang disebabkan oleh situasi yang tidak terselesaikan dengan rekan kerja maupun anggota keluarga. Ciri-ciri stres sedang adalah perasaan tegang, gangguan tidur, dan otot-otot yang terasa tegang.

c. Stres Berat

Stres berat terjadi dengan durasi yang lebih lama daripada stres sedang. Stress berat dapat terjadi selama beberapa minggu hingga bulan. Ciri-ciri stres berat adalah kesulitan beraktivitas, gangguan hubungan social, sulit tidur, menurunnya konsentrasi dan lebih sensitif. Contoh penyebab stres berat adalah kesulitan finansial yang berlangsung lama dan tidak ada peningkatan, berpisah dengan keluarga, atau memiliki penyakit kronis.

5. Penyebab Stres

Banyak sekali sebenarnya penyebab-penyebab stres. Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres tersebut disebut “stressors”. Umumnya orang mengalami stres karena adanya kombinasi dari berbagai stressors tersebut. Setiap kondisi pekerjaan dapat saja mengakibatkan timbulnya stres pada karyawan; hal itu tergantung pada bagaimana reaksi mereka terhadap stres tersebut. Ada 2 (dua) kategori penyebab stres yang dikemukakan oleh Drs. T. Hani Handoko yakni : “Onn The Job” (dalam perusahaan) dan “ Off The Job” (di luar perusahaan), sebagai berikut :

- a. On The Job Stress. Penyebab stres yang terjadi di dalam perusahaan antara lain adalah sebagai berikut:
 - 1) Beban kerja yang berlebihan.
 - 2) Tekanan atau desakan waktu.
 - 3) Kualitas supervisi.
 - 4) Iklim politis yang tidak aman.
 - 5) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.

- 6) Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab.
 - 7) Kemenduaan peranan (role ambiguity).
 - 8) Frustrasi.
 - 9) Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
 - 10) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.
 - 11) Berbagai bentuk perubahan.
- b. Off The Job Stress. Stres yang terjadi di luar perusahaan yang berpengaruh dari diri karyawan, antara lain adalah sebagai berikut :
- 1) Kekuatan inansial.
 - 2) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak.
 - 3) Masalah-masalah fisik.
 - 4) Masalah-masalah perkawinan (misal: perceraian).
 - 5) Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal.
 - 6) Masalah-masalah pribadi lainnya (misalnya: kematian anak/sanak keluarga dan sebagainya).

Baik “On The Job Stress” maupun “Off The Job Stress” tersebut harus menjadi perhatian pimpinan, terutama di departemen personalia untuk segera mendapatkan penanganan. Reaksi terhadap stres.

Dengan memperhatikan pengertian stres dan penyebab-penyebab stres, maka perlu diketahui pula bagaimana reaksi seseorang karyawan terhadap stres tersebut. Reaksi seseorang terhadap suatu stres bermacam-macam tergantung pada kemampuan pengendalian diri dari individu-

individu yang bersangkutan. Ada beberapa reaksi terhadap stres sebagai berikut :

- a. Murung sedih seakan-akan tidak adad jalan keluar yang dapat ditembus dalam mengatasi stress.
- b. Tenang (calm) dan penuh kewaspadaan dalam mencari jalan keluar yang terbaik yang dapat ditembus.
- c. Dingin, tak peduli dan tak ambil pusing meskipun dirasakan ada suatu stress.
- d. Agresif dan betreaksi cepat dalam upaya mengatasi stres tanpa ragu-ragu cepat melangkah dalam mencari jalan keluar.

6. Sumber-Sumber Stres.

Ada banyak sumber-sumber stres menurut para pakar psikologi atau sumber daya manusia. Diantaranya adalah menurut Sondang P. Siagian antara lain :

a. Berasal dari pekerjaan

Berbagai hal yang menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan antara lain :

- 1) Beban tugas yang terlalu besar.
- 2) Iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak nyama. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang kinerja seseorang.
- 3) Tidak seimbangnya antara wewenang dan tanggung jawab.
- 4) Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya.

5) Konflik antar karyawan dengan pihak lain di dalam dan di luar pekerjaan

b. Berasal dari luar pekerjaan.

Situasi lingkungan luar pekerjaan dapat juga menjadi sumber stres.

Berbagai masalah yang di hadapi oleh seseorang, seperti :

- 1) Masalah keluarga.
- 2) Perilaku negatif anak-anak.
- 3) Kehidupan keluarga tidak atau kurang harmonis.
- 4) Pindah tempat tinggal dan dan adanya anggota keluarga yang meninggal, kecelakaan, terkena penyakit gawat dan lain sebagainya.

Di sisi lain faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya stres menurut Stephen P. Robbins adalah sebagai berikut : Stres Individu adalah stres kerja yang timbul dalam kehidupan pribadi seseorang atau karakter yang melekat dalam diri seseorang.

a. Faktor individu

- 1) Masalah keluarga.
- 2) Masalah ekonomi.
- 3) Kepribadian.

Stres Organisasi adalah stres kerja yang timbul karena adanya tuntutan atau tekanan untuk menghasilkan suatu pekerjaan atau hasil

yang baik di dalam suatu perusahaan, yang sudah di tentukan oleh pihak pimpinan dimana seorang karyawan itu bekerja.

b. Faktor organisasi

- 1) Tuntutan tugas.
- 2) Tuntutan sasaran.
- 3) Tuntutan antar personal dan lain sebagainya.

Pada dasarnya segala macam bentuk stres disebabkan oleh kekurangan pengertian manusia akan keterbatasan-keterbatasannya sendiri. Ketidakmampuan melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stress.

7. Akibat Yang Ditimbulkan Stres

Stres yang terjadi pada seseorang dapat diakibatkan baik fisik maupun non fisik Stephen P. Robbins mengelompokkan konsekuensi atau akibat yang ditimbulkan oleh stres menjadi tiga klasifikasi yaitu :

a. Gejala fisiologi

Dalam riset yang dilakukan Stephen menyimpulkan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.

b. Gejala psikologi

Secara psikologi stres dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Ini adalah efek yang paling sederhana dan paling jelas dari stres. Akibat atau gejala lain yang ditimbulkan misalnya, depresi, gelisah, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosan, dan suka menunda-nunda pekerjaan.

c. Gejala perilaku

Gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan yang terjadi dalam produktivitas, absensi dan tingkat keluar-masuknya karyawan merokok dan asumsi alkohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur.

Jonh Supriharto dan kawan-kawan dalam bukunya menyebutkan, ada lima kategori potensial konsekuensi (akibat) stres, yaitu :

- a. Subjective Affects, akibat subjektif ini berupa kecemasan, agresif, acuh tak acuh, kebosanan, depresi kelelahan, frustrasi, kemarahan, rendah diri, gugup dan perasaan kesepian.
- b. Cognitive effects, akibat kognitif ini berupa ketidakmampuan untuk mengambil keputusan yang sehat, sulit berkonsentrasi, sangat peka terhadap kritik dan rintangan-rintangan mental.
- c. Behavior effects, akibat perilaku kecenderungan mengalami musibah, alkoholisme, penyalahgunaan obat-obatan, perilaku yang tidak rasional.

- d. Physycologi effects, akibat psikologis dapat berupa kenaikan denyut jantung, kenaikan kadar gula, tekanan darah tinggi, berkeringatan tubuh yang panas dingin.
- e. Organizational effects, akibat organisasian dapat berupa ketidakhadiran, produktifitas yang menurun (rendah) disingkirkan dari rekan sekerja dan berkurangnya komitmen serta kesetiaan terhadap organisasi.

Sedangkan menurut T. Hani Handoko, stres dapat membantu atau menjadi fungsional, tetapi juga bisa berperan salah (disfungsional) atau merusak prestasi kerja. Hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres.

Lebih lanjut menurutnya bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga prestasi kerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber dayanya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan.

Akan tetapi stres terlalu tinggi, maka dapat menurunkan prestasi, mengganggu pelaksanaan pekerjaan seseorang. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Menjadi tidak mampu mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur atau tidak disiplin. Paling ekstrim atau parah adalah prestasi kerja menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa,

keluar atau melarikan diri dari pekerjaan, dan mungkin diberhentikan.

Stres yang teratasi dapat menimbulkan berbagai gejala, seperti :

- a. Gejala emosional misalnya, pelupa sukar berkonsentrasi, sukar mengambil keputusan, cemas, was-was, khawatir, murung, mudah marah, atau jengkel, pikiran bunuh diri, gelisah, pikiran putus asa dan sebagainya.
- b. Gejala sosial misalnya, makin banyak merokok, minum, makan, sering mengontrol jendela menarik diri dari pergaulan sosial, mudah bertengkar, membunuh dan lain sebagainya.

Dari berbagai gejala tersebut pada umumnya akan mendapatkan gejala yang tidak normal pada diri seseorang atau karyawan yang mengalami stres tidak teratasi. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerja.

8. Pengukuran Stres

Dalam pengukuran penyebab stres baik on the job maupun off the job adalah dengan melihat kondisi yang terjadi yang terjadi pada karyawan tersebut yaitu sebagai berikut:

- a. Agresif, yaitu suatu sikap yang mudah menyerang, dalam kondisi seperti ini tidak dapat menerima orang lain.
- b. Tekanan, yaitu kondisi kerja karyawan yang di sebabkan banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus segera diselesaikan.

- c. Suntuk, yaitu kondisi kerja karyawan yang disebabkan pekerjaan yang monoton dan menginginkan adanya perubahan.
- d. Rasa tidak puas, dalam suatu kondisi pekerjaan yang tidak memenuhi harapan dan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kondisi dan situasi.
- e. Mudah terkejut, yaitu kondisi karyawan yang selalu melamun disebabkan banyaknya masalah, baik dalam pekerjaan maupun luar pekerjaan sehingga terkejut apabila mendapat sapaan dari rekan kerja.
- f. Sulit berkonsentrasi, yaitu kondisi yang disebabkan oleh ruangan kerja yang tidak mendukung.
- g. Depresi, yaitu kondisi yang mempengaruhi kehidupan individu yang bersangkutan dan dapat menyerah pada upaya bunuh diri.
- h. Sulit mengambil keputusan, yaitu kondisi dimana karyawan yang sudah mengalami over load dikarenakan berbagai tuntutan pekerjaan sehingga sulit mengambil keputusan.
- i. Mudah tersinggung, yaitu kondisi perasaan seseorang yang mudah tersentuh emosional karena perlakuan tertentu dari seseorang.
- j. Gelisah, yaitu kondisi yang disebabkan adanya perasaan yang tidak enak baik dari dalam pekerjaan maupun luar pekerjaan.
- k. Pelupa, yaitu kondisi adanya banyak masalah pekerjaan baik dari rekan kerja maupun pimpinan.
- l. Pesimis, yaitu kondisi pekerja yang disebabkan adanya tugas-tugas baru yang membuat patah semangat dalam mengerjakan tetapi masih tetap berusaha untuk menyelesaikannya.

- m. Menutup diri, yaitu kondisi karyawan yang disebabkan adanya masalah, baik dari pekerjaan ataupun keluarga yang tidak ingin diceritakan dengan rekan kerjanya.

9. Cara Untuk Menghadapi Stres

Melalui penilaian primer dan sekunder, suatu pendekatan untuk menghadapi stres diterapkan. Terdapat dua jenis cara untuk menghadapi stres : berfokus pada masalah dan emosi. Problem focused coping merujuk pada tindakan yang diambil untuk berhadapan langsung dengan sumber stres. Sebagai contoh, pekerja yang memiliki seorang manajer yang kasar mungkin mengahadapinya dengan cara absen dari tempat kerja. Absen ini akan memungkinkan pekerja tersebut untuk menyingkir, selama beberapa waktu, dari manajer yang kasar tersebut.

Tipe menghadapi stres yang kedua adalah emotionfocused coping. Hal ini merujuk pada langkah-langkah yang diambil seseorang untuk berhadapan dengan perasaan dan emosi yang menekan. Sebagai contoh, karyawan yang sering berpergian sebagai bagian dari pekerjaannya mungkin dapat memperingan persaan dan emosinya yang tertekan dengan berolah raga secara teratur atau dengan membaca buku fiksi ringan atau puisi yang tidak berkenaan dengan pekerjaan. Jika aktivitas untuk menghadapi stres ini berhasil, perasaan dan emosi dari karyawan tersebut terkendalikan.

Para peneliti mengilustrasikan bahwa individu menggunakan dua jenis pendekatan tersebut untuk menghadapi stressor. Beberapa dari

strategi yang lebih populer yang termasuk ke dalam problem- focused coping, mencakup manajemen waktu, bekerja dengan seorang mentor, dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi. Beberapa strategi populer yang termasuk kedalam *emotion- focused coping* meliputi meditasi, boifedback, olahraga, bergabung dengan kelompok pendukung pekerjaan, dan mengambil cuti pribadi.

C. Matriks Penelitian Terdahulu

Tabel 1. *Matriks Penelitian Terdahulu Mengenai Motivasi Kerja – Stres Kerja Perawat*

No	Peneliti (Tahun) dan Sumber Jurnal	Judul dan Nama Jurnal	Desain Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel	Hasil Temuan	Persamaan dan Perbedaan Penelitian
1.	Efa Novita Tawale, dkk. https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008	Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang UGD Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin	desain penelitian analitik	Penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel independen dan dependen yakni stres kerja dengan kinerja perawat.	semua perawat pelaksana di ruang Unit Gawat Darurat RSUD Ulin Banjarmasin berjumlah 31 orang perawat yang diambil menggunakan teknik pengambilan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat yang bersifat berlawanan. Artinya semakin rendah tingkat stres kerja, maka semakin baik kinerja perawat di unit gawat darurat Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin	Persamaan : Penelitan sebelumnya sama-sama memiliki variabel yaitu stress kerja. Perbedaan : Penelitian sebelumnya membahas hubungan kinerja

					sample <i>purposive</i> <i>sampling</i>		
2.	Wahyu Imam & Buchori Abdul	Pengaruh Komitmen Organisasional,	Penelitian penjelasan (<i>explanatory</i>)	variabel bebas	Seluruh karyawan bagian	Dari penelitian ini diketahui pula bahwa Komitmen	Persamaan : Penelitan sebelumnya memiliki salah satu variabel

	Qodir Djaelani https://scihub.wikicn.top/10.3390/ijerph17030721	Stress Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<i>research</i>) dengan metode kuantitatif	yaitu Komitmen Organisasional (X1), Stress Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y)	pengiriman yang berada di PT. Kingstone Malang yang berjumlah 150 orang	Organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Stress kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.	independen yang sama yaitu LMX . Perbedaan : Penelitian sebelumnya memiliki tiga variabel penelitian yaitu LMX, komitmen pemberdayaan dan dukungan organisasi.
3.	Retno Purwandari (2015)	Hubungan Motivasi Dan Stres Kerja	Pendekatan <i>cross-sectional</i>	1. Motivasi 2. Stres Kerja	Jumlah sampel sebesar 45 perawat ruang	Berdasarkan hasil kuesioner dapat disimpulkan bahwa	Persamaan : Penelitian sebelumnya sama-sama meneliti di sector rumah

	https://ejournal3.unidj.ac.id/index.php/djom/article/view/18076/17125	Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Sragen. <i>Relationship between Motivation and Nurses' Work Stress at RSUD Sragen</i>			rawat inap dari populasi 140 perawat ruang rawat inap.	tingkat motivasi perawat sedang 88,9 % dan stres berada pada tingkat rendah 77,8 %. Hasil uji korelasi dengan menggunakan spearman menunjukkan tidak ada hubungan antara motivasi kerja perawat dengan stres kerja perawat.	sakit. Perbedaan : Penelitian sebelumnya meneliti POS, Komitmen afektif dan LMX.
4.	Erma Elizar, dkk. (2020) https://ejournal3.unidj.ac.id/index.php/djom/article/view/18076/17125	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	Jenis penelitian ini yaitu penelitian survei analitik dengan menggunakan	1. Stres Kerja 2. Beban Kerja 3. Kepuasan Kerja	Seluruh perawat yang bekerja di Ruang Rawat Inap RSUD	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja perawat sangat dipengaruhi oleh situasi seperti	Persamaan : Penelitian sebelumnya sama-sama ingin meneliti perawat di ruangan rawat inap

	dip.ac.id/index.php/empati/article/view/15076/14572	Perawat Di RSUD Datu Beru	pendekatan <i>Cross Sectional</i>		<p>Datu Beru Takengon yaitu sebanyak 304 orang. Dimana jumlah responden tersebut terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 215 orang, Honor berjumlah 77 orang dan responden yang magang sebanyak 12 orang.</p>	<p>beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja yang dialami semua perawat dirumah sakit sehingga perhatian terhadap sumber daya manusia terutama perawat sangatlah penting guna memperoleh kinerja perawat seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai visi dan misi serta tujuan rumah sakit.</p>	<p>Perbedaan : Penelitian sebelumnya menggunakan variabel psikologis untuk diteliti.</p>
--	--	---------------------------	-----------------------------------	--	---	--	--

5.	<p>Peni Tunjungsari (2011)</p> <p>http://administrasibisnis.studentjournal.uib.ac.id/index.php/jab/article/download/2445/2841</p>	<p>Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung</p> <p><i>Universitas Komputer Indonesia</i></p>	<p>Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif</p>	<p>1. Stres Kerja 2. Kepuasan Kerja</p>	<p>sampel yang digunakan untuk pengukuran kuesioner adalah karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Bandung. Jika penelitian menggunakan metode deskriptif, maka minimal tingkat kesalahan dalam penentuan</p>	<p>Hubungan stres kerja pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung dengan kepuasan kerja adalah cukup kuat atau sedang. Dimana stres kerja memiliki pengaruh pada kepuasan kerja sebesar 34,3% dan sisanya sebesar 65,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor dari luar variabel stress kerja. Hal ini berarti stress kerja</p>	<p>Persamaan : Penelitian sebelumnya sama-sama ingin meneliti LMX dengan salah satu variabel yang sama yaitu loyalitas (LMX).</p> <p>Perbedaan : Penelitian sebelumnya menggunakan metode probability sampling</p>
----	---	--	--	---	--	--	--

				<p>anggota sampel yang harus diambil adalah 10% dari jumlah populasi yang diketahui.</p> <p>Peneliti menentukan tingkat kesalahan sebesar 10% sehingga jumlah sampel yang diambil sebesar 81 karyawan.</p>	<p>yang dialami karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung dalam kondisi stress yang tidak terlalu tinggi sehingga masih dapat diantisipasi dengan melakukan pekerjaan yang lebih baik dan menyebabkan karyawan tetap merasa puas akan hasil pekerjaannya.</p>	
--	--	--	--	--	--	--

6.	<p>Ryo S. Gobel, dkk. (2014). https://ejournal3.unidip.ac.id/index.php/empati/article/view/15452/14944</p>	<p>Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang ICU Dan UGD RSUD Datoe Binangrang Kabupaten Bolaang Mongondow.</p> <p><i>Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam</i></p>	<p>Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah <i>survey analitik</i> dengan pendekatan <i>Cross Sectional Study</i></p>	1. Stres Kerja	<p>Sampel pada penelitian ini didapatkan dengan menggunakan metode sampling jenuh atau total sampling, dimana <i>total populasi</i> dijadikan sampel yang berjumlah 40 orang</p>	<p>Hail dari beberpa factor yang diteliti, hanya kepuasan kerja yang berhubungan dengan stress kerja pada perawat di Ruangan ICU dan UGD di RSUD Datoe Binangrang.</p>	<p>Persamaan : Penelitan sebelumnya sama-sama menilai perawat rawat inap dengan variabel independen LMX</p> <p>Perbedaan : Penelitan sebelumnya menggunakan <i>work engagement</i> sebagai variabel dependen.</p>
----	--	---	---	----------------	--	--	---

		<i>ratulangi Manado</i>					
7.	Berlian Nataliana & Sutarto Wijono (2018) https://ejournal2.unidj.ac.id/index.php/ijb/article/view/2244/2435	Stres Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Staf di PT. SPAA Tangerang <i>Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan</i>	Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan uji kolerasional	1. Stres Kerja 2. Motivasi Kerja	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. SPAA yang berjumlah 536 orang. Sampel dalam penelitian ini berbentuk <i>purposive sampling</i> . <i>Purposive sampling</i>	hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dengan motivasi kerja pada karyawan di PT. SPAA Tangerang	Persamaan : Penelitian sebelumnya menggunakan variabel LMX sebagai variabel independen. Perbedaan : Penelitian sebelumnya meneliti karyawan di sector hiburan yaitu hotel bukan pada sector kesehatan.
8.	Mirna Deviana & Sri Novitayani.	Hubungan Stres Kerja Dengan	Jenis penelitian adalah <i>deskriptif</i>	1. Stres Kerja 2. Kinerja	Populasinya adalah perawat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa	Persamaan : Penelitian sebelumnya mengukur

	<p>(2018)</p> <p>https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/30075</p>	<p>Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Jiwa Aceh</p> <p><i>Idea Nursing Journal</i></p>	<p><i>korelatif dengan cross sectional study</i></p>	<p>Perawat</p>	<p>pelaksana di Rumah Sakit Jiwa Aceh. Teknik <i>purposive sampling</i> digunakan dalam menentukan 88 responden dan tiga kuesioner meliputi data demografi, <i>The Workplace Stres Scale</i> dan kinerja perawat digunakan dalam</p>	<p>ada hubungan stres kerja dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Jiwa Aceh (<i>p-value</i> 0,036)</p>	<p>kinerja</p> <p>Perbedaan : Penelitian sebelumnya menggunakan variabel tentang motivasi internal dan eksternal yang berhubungan dengan kinerja karyawan</p>
--	--	--	--	----------------	--	--	---

					penelitian ini		
9.	Lindanur Sipatu (2013). http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.26328933	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Undata Palu. <i>e-Jurnal Katalogis</i>	Pendekatan analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi berganda (<i>Multiple Regression Analysis</i>). Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel	1. Motivasi 2. <i>Lingkungan Kerja</i> 3. Kinerja perawat	Populasinya adalah perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Undata Palu.	Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Palu. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Palu. Stres Kerja	Persamaan : Penelitan sebelumnya melihat kualitas LMX Perbedaan : Penelitan sebelumnya dilakukan di luar negeri yaitu china dengan melihat psikologis dan perilaku dengan hubungan LMX dan kinerja.

			dependen			berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Palu.	
10.	Erma Elizar, dkk. (2020). https://doi.10.1016/j.ijhm.2012.01.002	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Datu Beru. <i>Jurnal JUMANTIK</i>	Jenis penelitian ini yaitu penelitian survei analitik dengan menggunakan pendekatan <i>Cross Sectional</i>	1. Stres Kerja 2. Beban Kerja 3. Kepuasan Kerja 4. Kinerja Perawat	Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di Ruang Rawat Inap RSUD Datu Beru Takengon yaitu sebanyak 304 orang. Dimana jumlah	Analisa multivariat menunjukkan hasil bahwa faktor yang paling dominan adalah variabel beban kerja terhadap kinerja perawat dan variabel beban kerja bernilai lebih dominan dari variabel stres kerja dan kepuasan kerja,	Persamaan : Penelitian sebelumnya sama-sama ingin meneliti LMX dan kinerja karyawan Perbedaan : Penelitian sebelumnya menambahkan satu variabel penelitian yaitu HRM (<i>Human Resources</i>)

				responden tersebut terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 215 orang, Honor berjumlah 77 orang dan responden yang magang sebanyak 12 orang.	artinya variabel beban kerja paling berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Datu Beru Takengon.	<i>Management)..</i>
--	--	--	--	---	--	----------------------

Berdasarkan Tabel matriks penelitian terdahulu ditemukan ada 5 Jurnal yang mendukung penelitian yaitu tabel jurnal nomor 1,2,3,6,7 dan secara komprehensif dari 12 jurnal menjadi referensi pada penelitian di lembar tinjauan pustaka. Berdasarkan persamaan dari beberapa jurnal ditemukan bahwa pada tabel matriks penelitian terdahulu, terdapat penjelasan hubungan yang erat antara Motivasi Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat. Motivasi kerja merupakan suatu hal yang penting untuk mengukur atau menilai dari performa