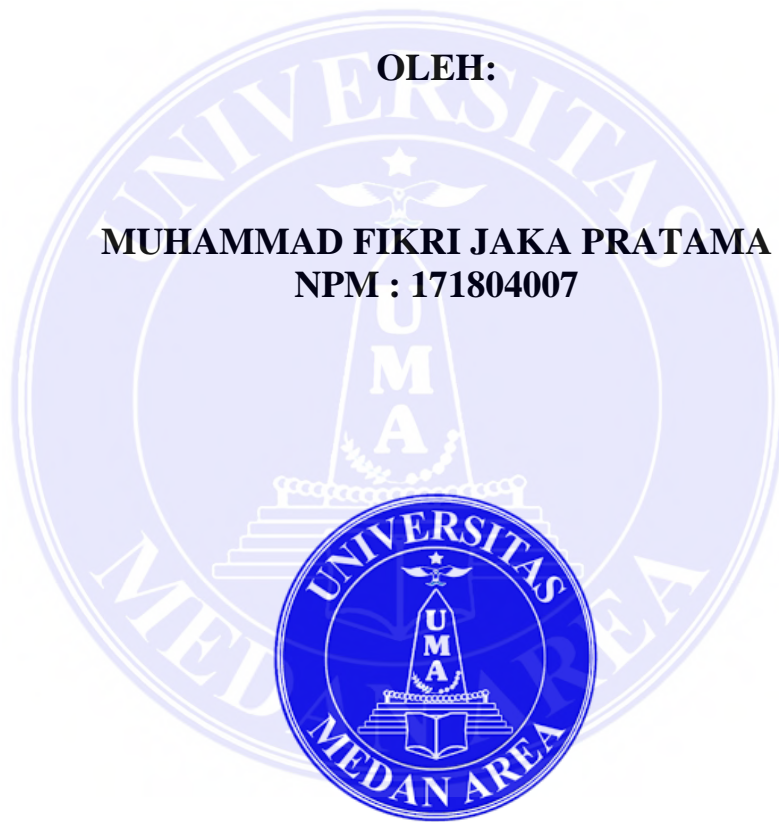


**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH  
SAKIT UMUM HAJI MEDAN**

**TESIS**

**OLEH:**

**MUHAMMAD FIKRI JAKA PRATAMA  
NPM : 171804007**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2019**

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH  
SAKIT UMUM HAJI MEDAN**

**TESIS**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi  
pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area

OLEH

**MUHAMMAD FIKRI JAKA PRATAMA  
NPM : 171804007**

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2019**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER PSIKOLOGI**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**Judul : Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan  
Stres Kerja Pada Perawat di Rumah Umum Haji Medan**

**Nama : Muhammad Fikri Jaka Pratama**

**NPM : 171804007**

**Menyetujui :**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Dr. Muhammad Rajab Lubis, MS**

**Dr. Sjahril Effendy.,M.Si,MA,M.Psi,MH**

**Ketua Program Studi  
Magister Psikologi**

**Direktur  
Program Pascasarjana - UMA**

**Prof. Dr. Sri Milfayetti, MS, S.Psi, Kons**

**Prof. Dr. Ir. H. Retna Astuti, K, MS**

Telah di uji pada Tanggal 26 Juli 2019

Nama: Muhammad Fikri Jaka Pratama

NPM : 171804007



Panitia Penguji Tesis

Ketua : Prof. Dr. Sri Milfayetti, MS, S.Psi, Kons

Sekretaris : Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, Mpsi

Anggota I : Dr. M. Rajab Lubis, MS

Anggota II : Dr. Sjahril Effendy., M.Si, MA, M.Psi, MH

Penguji Tamu : Dr. Hasanuddin, MA, Ph.D

## **HALAMAN PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.



Medan, 26 Juli 2019

**(Muhammad Fikri Jaka Pratama)**

## **KATA PENGANTAR**

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul **“HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM HAJI MEDAN”**. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif, dari pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot dari Tesis ini. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintah.

Akhir kata, penulis berharap tesis ini memberikan manfaat bagi kita semua terutama untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan semoga Allah SWT melimpahkan pahala atas segala amal baik yang telah penulis lakukan.

Medan, 26 Juli 2019  
Penulis

**Muhammad Fikri Jaka Pratama**

## UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul **“HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM HAJI MEDAN”**.

Dalam penyusunan Tesis ini penulis banyak mendapatkan bantuan materil maupun dukungan moril dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu penghargaan dan ucapan terima kasih disampaikan kepada:

1. Rektor Universitas Medan Area. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc.
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Ibu Prof. Dr. Ir. H. Retna Astuti Kuswardani, MS.
3. Ketua Program Studi Magister Psikologi, Ibu Prof. Dr. Sri Milfayetti.,MS., S.Psi, Kons.
4. Bapak Dr. Muhammad Rajab Lubis, MS. atas bimbingan, arahan dan waktu yang telah diluangkan kepada peneliti untuk berdiskusi selama menjadi dosen pembimbing I pada penulisan tesis ini.
5. Bapak Dr. Sjahril Effendy., M.Si, MA, M.Psi, MH selaku Dosen Pembimbing II, yang dengan penuh kesabaran dalam mengarahkan dan memberikan saran dan kritik yang sangat berarti, serta memotivasi peneliti untuk menyelesaikan tesis ini.

6. Kepada Ayahanda Taufik Rajab Dan Ibunda Dr Sih Endah Hutami yang tidak henti hentinya selalu mendukung dengan semangat dan do'a dari awal kuliah hingga selesainya tesis ini.
7. Direktur Rumah Sakit Umum Haji Medan yang telah memberi izin untuk melaksanakan penelitian.
8. Kepada para perawat Rumah Sakit Umum Haji Medan yang telah membantu dan bersedia menjadi sampel penelitian ini.
9. Seluruh Dosen program Pascasarja Psikologi khususnya dosen Psikologi Industri dan Organisasi yang telah memberikan arahan dan bimbingan untuk mendalami ilmu Psikologi.
10. Teman-teman mahasiswa Pascasarjana Universitas Medan Area seangkatan 2017 dan khususnya di minat Psikologi Industri dan Organisasi yang banyak memberi masukan dan motivasi, terima kasih atas kerjasama dan informasi yang telah diberikan.
11. Seluruh Staf dan Pegawai Program Pascaarjana Unversitas Medan Area.
12. Semua Pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terimah kasih atas bantuan yang telah diberikan kepada penulis dalam penyusunan tugas akhir ini.

Medan, 26 Juli 2019  
Penulis

**Muhammad Fikri Jaka Pratama**



## ABSTRAK

**M Fikri Jaka Pratama. Hubungan Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Umum Haji Medan. Magister Psikologi Program Pascasarjana Universitas Medan Area. 2019.**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat (1) hubungan antara motivasi kerja dengan stres kerja pada perawat (2) hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja pada perawat (3) hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan stres kerja pada perawat rumah sakit umum haji medan. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 267 Perawat Rumah Sakit Umum Haji Medan. Sampel penelitian ini terdiri dari 130 Perawat Rumah Sakit Umum Haji Medan dengan teknik simple random sampling. Hasil penelitian menunjukkan (1) ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan stres kerja pada perawat rumah sakit umum haji medan yang ditunjukkan oleh  $r_{xy} = - 0,349$  dan  $p < 0,05$  (2) ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan stres kerja pada perawat rumah sakit umum haji medan yang ditunjukkan oleh  $r_{xy} = - 0,316$  dan  $p < 0,05$  (3) ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan dengan stres kerja pada perawat rumah sakit umum haji medan yang ditunjukkan oleh  $r_{xy} = 0,451$  dan  $p < 0,05$ . Persentase kontribusi yang diberikan oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan stres kerja pada perawat rumah sakit umum haji medan adalah 20,4%, sisanya 79,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata kunci : Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja

## **ABSTRACT**

***M Fikri Jaka Pratama. The Relationship between Work Motivation and Job Satisfaction with Job Stress in Nurses at Medan Haji General Hospital Masters in Psychology, Postgraduate Program, University of Medan Area. 2019.***

This study aims to look at (1) the relationship between work motivation and work stress on nurses (2) the relationship between job satisfaction and job stress on nurses (3) the relationship between work motivation and job satisfaction with job stress on nurses in the field haji general hospital. The research design used in this study is a quantitative approach. The population in this study was 267 Nurses at the Medan Haji General Hospital. The sample of this study consisted of 130 Nurses at the Medan Haji General Hospital with a simple random sampling technique. The results showed (1) there was a significant relationship between work motivation and work stress in nurses in the field haji general hospital as indicated by  $r_{xy} = - 0.349$  and  $p < 0.05$  (2) there was a significant relationship between job satisfaction and job stress in field haji general hospital nurses as shown by  $r_{xy} = - 0.316$  and  $p < 0.05$  (3) there is a significant relationship between work motivation and job satisfaction simultaneously with work stress on field haji general hospital nurses as indicated by  $r_{xy} = 0.451$  and  $p < 0.05$ . The percentage of contribution given by work motivation and job satisfaction with work stress on nurses in the field haji general hospital is 20.4%, the remaining 79.6% is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: Job Stress, Work Motivation and Job Satisfaction

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGATAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>UCAPAN TERIMAH KASIH .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GRAFIK .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	8
1.3. Rumusan Masalah .....	9
1.4. Tujuan Penelitian.....	9
1.5. Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>11</b>
2.1. Kerangka Teori.....	11
2.1.1. Pengertian Stres .....	11
2.1.1.1. Pengertian Stres Kerja .....	12
2.1.1.2. Aspek-spek Stres Kerja .....	13
2.1.1.3. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja .....	15
2.1.1.4. Dampak Stres.....	20
2.1.2. Motivasi Kerja .....	23
2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja.....	23
2.1.2.2. Aspek-aspek Motivasi Kerja .....	26
2.1.2.3. Faktor-faktor mempengaruhi Motivasi Kerja.....	30
2.1.3. Kepuasan Kerja .....	35
2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	35
2.1.3.2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja.....	39
2.1.3.3. Faktor-faktor mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	41
2.1.4. Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Stres	

Kerja pada Perawat RSUD Haji Medan.....	47
2.1.5. Hubungan Motivasi Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat RSUD Haji Medan .....	52
2.1.6. Hubungan Kepuasan kerja dengan Stres Kerja pada Perawat RSUD Haji Medan .....	54
2.2. Kerangka Konseptual.....	57
2.3. Hipotesis.....	58
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>59</b>
3.1. Desain Penelitian.....	59
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian .....	59
3.3. Identifikasi Variabel Penelitian.....	60
3.4. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	60
3.4.1 Stres Kerja .....	61
3.4.2 Motivasi Kerja .....	61
3.4.3 Kepuasan Kerja .....	62
3.5. Populasi dan Sampel .....	62
3.6. Metode dan Instrumen Pengumpulan Data .....	63
3.6.1 Metode Pengumpulan Data .....	63
3.6.2 Instrumen Pengumpulan Data .....	64
3.7. Prosedur Penelitian.....	68
3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	68
3.8. Metode Analisis Data.....	70
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>72</b>
4.1. Orientasi kanchah dan Persiapan Penelitian.....	72
4.2. Persiapan Penelitian .....	76
4.3. Pelaksanaan Penelitian .....	80
4.4. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	81
4.5. Pembahasan .....	92
<b>BAB V. SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>102</b>
5.1. Simpulan.....	102
5.2. Saran.....	103
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>105</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>110</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Kisi-kisi sebaran aitem skala Stres Kerja .....	64
Tabel 3.2 Kisi-kisi sebaran aitem skala Motivasi Kerja .....	65
Tabel 3.3 Kisi-kisi sebaran aitem skala Kepuasan Kerja .....	66
Tabel 4.1 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Motivasi Kerja Setelah Uji Coba.....	78
Tabel 4.2 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kepuasan kerja Setelah Uji Coba .....	79
Tabel 4.3 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Stres Kerja Setelah Uji Coba .....	80
Tabel 4.4 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	82
Tabel 4.5 Rangkungan Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan.....	83
Tabel 4.6 Hasil Analisis Korelasi $X_1$ dan Y.....	84
Tabel 4.7 Hasil Analisis Korelasi $X_2$ dan Y.....	85
Tabel 4.8 Hasil Analisis Korelasi $X_1$ dan $X_2$ dengan Y.....	87
Tabel 4.9 Perbandingan Antara Mean/Nilai Rata-rata Hipotetik dengan Mean/Nilai Rata-rata Empirik.....	92

## DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1 : Kerangka Penelitian ..... 57



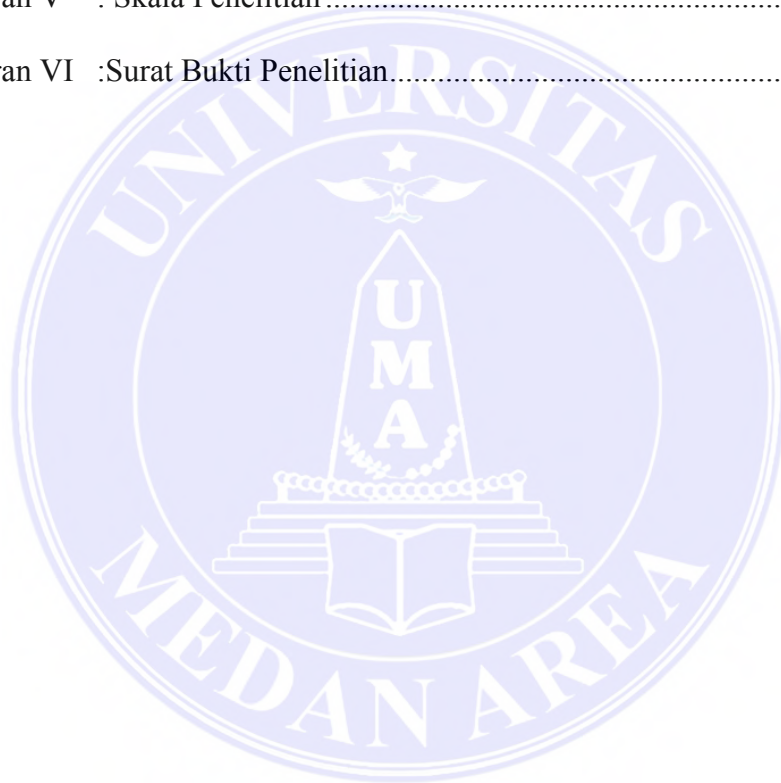
## DAFTAR GRAFIK

Grafik 1 : Kurva Normal Motivasi Kerja.....	90
Grafik 2 : Kurva Normal Kepuasan Kerja .....	91
Grafik 3 : Kurva Normal Stres kerja.....	92



## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran I : Data Try Out Skala.....	110
Lampiran II : Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	119
Lampiran III : Data Penelitian .....	137
Lampiran VI : Hasil Analisis Regresi Berganda.....	165
Lampiran V : Skala Penelitian.....	173
Lampiran VI : Surat Bukti Penelitian.....	184





## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Profesi perawat mempunyai risiko yang sangat tinggi terkena stres, karena perawat memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat tinggi terhadap keselamatan nyawa manusia. Masalah-masalah yang sering dihadapi perawat diantaranya: meningkatnya stres kerja karena dipacu harus selalu maksimal dalam melayani pasien. Orang yang terkena stres kerja (dengan catatan, tidak dapat menanggulangnya) cenderung tidak produktif, secara tidak sadar malah menunjukkan kebodohnya, malas-malasan, tidak efektif dan efisien dan berbagai sikap yang dapat merugikan Rumah Sakit Umum Haji Medan.

Stres sering dikatakan sebagai tekanan hidup yang dirasakan oleh seseorang. Terjadinya stres di tempat kerja hampir tidak bisa dihindari dalam dunia kerja, termasuk perawat. Stres di dunia kerja bisa bersumber dari tekanan ekstra organisasi, tekanan organisasi, tekanan kelompok, dan tekanan individual (Muchlas, 2008). Masalah stres kerja perlu menjadi perhatian, karena gejala stres yang muncul akan mengganggu pelaksanaan kerja. Stres bisa berdampak positif dan negatif, stres tingkat rendah bisa memicu produktivitas kerja, sedangkan stres tinggi bisa menurunkan kinerja secara drastis (Indriyani, 2009). Kinerja yang menurun menunjukkan individu tidak mempunyai semangat dalam bekerja, sehingga upaya yang dilakukan juga tidak maksimal. Seorang perawat yang pelaksanaan kerjanya terganggu akan berdampak pada pelayanan yang diberikan kepada pasien, yang nantinya akan berdampak pada kualitas layanan Rumah

Sakit. Stres kerja yang terjadi dapat menimbulkan dampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aspek fisik, psikologis maupun perilaku. Setiap orang memiliki kekuatan untuk bisa bertahan terhadap stres yang berbeda-beda. Pekerjaan seorang perawat merupakan pekerjaan yang memiliki stres yang tinggi, perawat berhubungan langsung dengan pasien yang di diagnosa penyakit berbeda-beda.

Stres kerja yang dirasakan dapat berdampak pada kepuasan kerja yang dimiliki oleh perawat. (Wijono, 2011) menambahkan bahwa beberapa fenomena yang terkait dengan kepuasan maupun ketidakpuasan kerja antara lain kurangnya memperoleh kesempatan untuk maju, merasa tertekan, perlakuan yang kurang adil, kesejahteraan dan gaji yang tidak sebanding dengan kinerja yang diberikan. Namun, penelitian lain yang dilakukan oleh (Wijono, 2011) menyatakan bahwa stres kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitiannya, ditemukan bahwa stres kerja bukan variabel yang mempunyai peran terhadap munculnya kepuasan kerja

Kepuasan kerja sangat dibutuhkan dalam penilaian prestasi kerja pada perawat di rumah sakit. Untuk itu dalam menciptakan kepuasan kerja pada perawat dapat dipengaruhi oleh motivasi, stres kerja, beban kerja, kepemimpinan dan budaya-organisasi/perusahaan. Kepuasan kerja merupakan unsur yang sangat diharapkan oleh perawat karena apabila dalam pekerjaannya perawat merasa puas, maka kemungkinan besar akan memberi manfaat baik dari dalam diri perawat maupun dalam suatu lingkungan tempat perawat bekerja. Perawat sebagai pelaksana, kepuasan yang dirasakan merupakan motivasi untuk bekerja lebih giat.

Oleh karena itu, kepuasan kerja merupakan unsur yang harus ada di dalam organisasi seperti rumah sakit (Putra, 2014).

Manajemen didefinisikan sebagai proses menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain untuk mencapai tujuan organisasi dalam suatu lingkungan yang berubah (Kuntoro, 2010). Sedangkan Gillies, (1985) (dalam Kuntoro, 2010) mendefinisikan manajemen keperawatan sebagai proses pelaksanaan pelayanan keperawatan melalui upaya staf keperawatan untuk memberikan asuhan keperawatan, pengobatan, dan rasa aman kepada pasien serta masyarakat.

Sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan atau rasa puas dan pengalaman yang tidak menyenangkan atau rasa tidak puas. Menurut Locke, (1965) (dalam Wexley dan Yuki, 2005) mendefinisikan kepuasan sebagai tidak ada selisihnya antara kondisi-kondisi yang diinginkan dengan kondisi-kondisi aktual. Sementara itu kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2013). Tingkat kepuasan kerja dapat terukur berdasarkan beberapa indikator yaitu dari pekerjaan itu sendiri, penghasilan, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja atau atasan (Robbins dan Judge, 2013).

Menurut teori perubahan sosial (Adams, 1965; Blau, 1964), karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan membalasnya dengan membantu rekan kerjanya, mengerjakan tugas tambahan dan mendukung tujuan dari organisasinya. Sebaliknya, apabila karyawan kurang merasa puas dengan

pekerjaannya, mereka akan kurang bersemangat untuk mendukung tujuan dari organisasinya (Suzane dan Bryan, 2008).

Secara konsep kepuasan kerja memiliki hubungan dengan tingkat kinerja pekerja. Menurut konsep Value Theory (Wibowo 2008), menyatakan bahwa kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Dengan terciptanya kepuasan kerja yang merupakan sikap positif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka, maka akan tercapainya kinerja individual tersebut (Wibowo, 2008). Selain itu dengan adanya kepuasan kerja dapat mengurangi *turnover*, dan mendorong individu. Teori lain yang memperkuat hubungan kepuasan kerja dengan kinerja adalah teori dua faktor yaitu factor *higiene* dan motivator, yang dikemukakan oleh seorang psikolog bernama Frederick Herzberg (1923-2000). Menurut teori Herzberg, faktor motivasi (*intrinsic factor*) adalah: pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), prestasi yang diraih (*achievement*), peluang untuk maju (*advancement*), pengakuan orang lain (*ricognition*), tanggung jawab (*responsible*). Faktor motivasi (*intrinsic factor*) merupakan faktor yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. Jadi karyawan yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkan menggunakan kreativitas dan inovasinya (Robbins, dan Judge, 2013).

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 & Saadeh, 2013). Motivasi yang dimiliki oleh individu biasa bersumber dari faktor intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik bisa bersumber dari kesenangan perawat terhadap pekerjaan yang dilakukan, rasa tanggung jawab pada pasien, keinginan untuk berprestasi dan kompetisi (Waycott, Sheard, Thompson, & Clerehan, 2013). Motivasi ekstrinsik bisa bersumber dari gaji yang tinggi, lingkungan yang nyaman, hubungan antar manusia, dan supervisi dari atasan. Motivasi akan mempengaruhi seorang perawat dalam bekerja, sehingga menghasilkan pelayanan yang memuaskan. Pelayanan memuaskan menjadi tuntutan masyarakat pada perawat. Ketika perawat tidak mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan dalam pemberian asuhan keperawatan, kondisi ini bisa menyebabkan perawat stres dengan pekerjaannya (Ransdell, 2010).

Kualitas pelayanan di Rumah Sakit Umum sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, satu di antaranya adalah sumber daya manusia (SDM). Keadaan sumber daya yang sangat heterogen di rumah sakit perlu mendapat perhatian khusus, agar mempunyai pengaruh besar terhadap kualitas pelayanan RSUD. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik apabila sumber daya manusia tersebut sudah dapat dimanfaatkan secara optimal dan mempunyai kerja yang bermutu. Perawat adalah salah satu sumber daya manusia di rumah sakit yang jumlahnya mendominasi tenaga kesehatan secara menyeluruh, juga penjamin kontak pertama dan terlama dengan pelanggan (pasien dan keluarganya). Pelayanan keperawatan merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan di rumah sakit, yang

mempunyai posisi yang sangat strategis dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan dan pemuasan konsumen yang datang ke rumah sakit.

Kemampuan perawat melakukan praktek profesional perlu dipertahankan, dikembangkan, dan ditingkatkan melalui manajemen SDM perawat yang konsisten disesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Pengembangan SDM digambarkan sebagai proses pengelolaan motivasi staf sehingga dapat bekerja secara produktif. Hal ini juga merupakan penghargaan bagi profesi keperawatan karena melalui manajemen SDM yang baik maka perawat mendapatkan kompensasi berupa penghargaan (*compensatory reward*) sesuai dengan apa yang telah dikerjakan. Hal ini merupakan salah satu stimulan yang dapat memotivasi perawat untuk bekerja dengan lebih giat dan lebih baik lagi.

Motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut bertindak atau melakukan pekerjaan secara sadar. Seseorang yang bekerja tentu didasari oleh motivasi, tentu saja derajat motivasinya berbeda-beda. Kinerjanya seseorang selain ditentukan oleh kemampuannya, juga sangat ditentukan oleh motivasi kerjanya. 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 kemampuannya. Motivasi kerja perawat yang tinggi akan meningkatkan kinerja perawat sehingga setiap tugas akan dilaksanakan secara baik.

Menurut Clayton Alderfer dalam teori ERG (*existence-relatedness-growth*), motivasi itu berkaitan dengan kebutuhan pokok manusia yang terdiri dari (*existence needs*) kebutuhan akan keberadaan, (*relatedness needs*) kebutuhan berhubungan dan (*growth needs*) kebutuhan untuk berkembang. Dalam meningkatkan motivasi kerja seseorang maka ketiga kebutuhan pokok manusia tersebut sebisa mungkin harus dapat terpenuhi. Pemenuhan kebutuhan perawat yang sesuai harapannya juga menjadi strategi berbagai rumah sakit untuk membuat perawat termotivasi agar betah bekerja di suatu rumah sakit yang sering dikenal sebagai istilah *magnet hospital*.

Fenomena Stres kerja di dalam sebuah organisasi Rumah Sakit Umum Haji Medan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk lebih efisien didalam melakukan pekerjaan. Adanya stres kerja tersebut membuat perawat menjadi *nervous*, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil dari adanya stres kerja perawat mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka, seperti: mudah marah dan agresif, tidak dapat *relaks*, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu terlibat, dan mengalami kesulitan dalam masalah tidur. Setiap perawat diuntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik pada setiap individu (pasien) maupun rumah sakit. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu yang berbeda-beda dalam menyikapi pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum Haji Medan”**.

## **1.2. Identifikasih Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, dapat diidentifikasi masalah-masalah berkenaan dengan penelitian ini, sebagai berikut:

- 1.2.1. Pengelolaan stres yang dilakukan oleh Rumah Sakit akan selalu mempunyai hubungan dengan kinerja pada setiap karyawan di RSU Haji Medan. Sehingga, apabila Rumah Sakit mampu mengelola stres kerja dengan baik, maka kinerjanya dari perawat akan meningkat sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, karena kinerja tersebut merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh RSU Haji Medan. Mengingat pentingnya faktor-faktor yang berpengaruh terhadap stres kerja karyawan di dalam perusahaan.
- 1.2.2. Keterlibatan mengarah pada adanya motivasi dan kesiapan perawat untuk berusaha dengan sungguh sungguh demi kepentingan RSU Haji Medan. Perawat bersedia melibatkan diri secara penuh dalam pekerjaan mereka yang diyakini sebagai mekanisme penyaluran kontibusi mereka untuk pencapaian tujuan RSU.
- 1.2.3. Kepuasan kerja adalah suatu respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang, sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep yang berdiri sendiri. Perasaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari karyawan



tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan tentang masa yang akan datang.

### **1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

- 1.3.1. Apakah ada hubungan motivasi kerja dengan stres kerja perawat pada RSUD Haji Medan?
- 1.3.2. Apakah ada hubungan kepuasan kerja dengan stres kerja perawat pada RSUD Haji Medan?
- 1.3.3. Apakah ada hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan stres kerja pada perawat di RSUD Haji Medan?

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

- 1.4.1. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan stres kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Haji Medan.
- 1.4.2. Untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Haji Medan.
- 1.4.3. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan stres kerja perawat Rumah Sakit Umum Haji Medan.

## **1.5. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini terbagi dua, yaitu:

### **1.5.1. Manfaat teoritis**

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan teoritis kepada Ilmu Psikologi Industri dan Organisasi untuk memperkaya ilmu pengetahuan tentang hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan stres kerja perawat.
- b. Membandingkan antara teori yang di peroleh selama perkuliahan dengan praktek pada organisasi mengenai hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan stres kerja perawat.

### **1.5.2. Manfaat praktis.**

- a. Bagi penulis, penelitian ini merupakan suatu pengalaman yang berharga karena dapat melihat aplikasi ilmu psikologi mengenai hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan stres kerja perawat.
- b. Memberikan bahan informasi kepada pimpinan Rumah Sakit Umum Haji Medan mengenai hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan stres kerja perawat.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kerangka Teori**

##### **2.1.1. Stres Kerja**

Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri. Pengertian lain menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.

Hans Selye (dalam Davison, 2006), seseorang dokter mendefinisikan stres sebagai suatu respon fisiologis, psikologis dan perilaku terhadap kondisi lingkungan. Hal ini yang sama juga dingkapkan oleh Davis & Newstrom (1987) dan Handoko (1999) bahwa stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Menurut Rathus & Nevid (2003), stres dalam arti secara umum adalah perasaan tertekan, cemas dan tegang. Stres adalah hal yang sudah umum terjadi dalam kehidupan sehari-hari. Stres merupakan fakta hidup, tapi cara untuk menghadapi stres menentukan kemampuan seseorang untuk mengatasi stres tersebut. Individu bereaksi secara berbeda terhadap stres tergantung berbagai faktor psikologis seperti bagaimana individu memaknai peristiwa yang menimbulkan stres tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa stres adalah ketegangan psikologis yang dialami seseorang yang disebabkan oleh lingkungan.

#### **2.1.1.1. Pengertian Stres Kerja**

Defenisi stres kerja oleh *National Institute for Occupational Safety and Health* (2008) sebagai respon fisik dan emosional yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja.

Stres kerja menurut Gibson dkk., (2000) dijelaskan sebagai proses psikologis yang terjadi sebagai konsekuensi dari perilaku atau kejadian-kejadian pada lingkungan kerja dan menimbulkan akibat secara psikologis, fisiologis, dan perilaku individu. Sama dengan Gibson, Schultz (2000) mengatakan bahwa stres kerja adalah gejala psikologis yang dirasakan mengganggu dalam pelaksanaan tugas hingga dapat mengancam eksistensi diri dan pekerjaannya.

Stres merupakan suatu kondisi yang menekan suatu keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang (Robbins, 2013:563). Pendapat Robbins mengartikan bahwa stres terjadi di saat seseorang mengalami gangguan pada keadaan psikologisnya jika dalam mewujudkan yang diharapkannya mengalami masalah. Stres adalah reaksi atau respon tubuh terhadap stresor psikososial (tekanan mental atau beban). Sedangkan menurut Luthans (2006:440) mendefinisikan stres kerja sebagai respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi.

Smith (1991) mengemukakan bahwa konsep stres kerja dapat ditinjau dari beberapa sudut, yaitu : pertama, stres kerja terjadi karena keadaan tempat kerja; kedua, stres kerja terjadi karena keterlibatan dalam tugas dan dukungan organisasi; ketiga, stres terjadi karena faktor beban kerja dan juga kemampuan melakukan tugas; keempat, stres kerja terjadi akibat waktu kerja yang berlebihan; kelima, stres kerja terjadi akibat tanggung jawab kerja, dan; keenam, stres kerja terjadi sebagai akibat dari tantangan yang muncul dari tugas.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa Stres merupakan suatu kondisi yang menekan suatu keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang (Robbins, 2013:563).

#### **2.1.1.2. Aspek-aspek Stres Kerja**

Stres kerja dikategorikan dalam beberapa aspek-aspek stres kerja oleh Robbins (2013) meliputi :

1. Aspek Fisiologis, bahwa stres kerja sering ditunjukkan pada simptoms fisiologis. Beberapa yang teridentifikasi sebagai simptoms fisiologis adalah :
  - 1) Gangguan pernafasan
  - 2) Pola makan yang berubah
  - 3) Mengalami ketegangan otot
  - 4) Susah tidur
  - 5) Lelah atau kehilangan daya energi
  - 6) Sakit kepala,

2. Aspek Psikologis, stres kerja dan gangguan-gangguan psikologis adalah hubungan yang erat dalam kondisi kerja. Simptoms yang terjadi pada aspek psikologis akibat dari stres adalah :

- 1) Konsentrasi atau fokus
- 2) Kehilangan semangat
- 3) Tegang
- 4) Mudah marah
- 5) Kebosanan,
- 6) Perasaan cemas
- 7) Tertekan

3. Aspek Perilaku (*behavioral*). Pada aspek ini stres kerja pada karyawan ditunjukkan melalui tingkah laku mereka. Beberapa simptom perilaku pada aspek tingah laku adalah :

- 1) Menunda/menghindari pekerjaan
- 2) Suka mencari kesalahan
- 3) Produktivitas kerja menurun
- 4) Kehilangan kepercayaan
- 5) Agresif
- 6) Meningkatnya frekuensi absensi
- 7) Meningkatnya penggunaan minuman keras dan merokok

Cox (dalam Gibson, dkk, 2000) juga mengemukakan situasi yang menekan pada pekerja dapat menimbulkan respons pada subjek, perilaku, kognitif, fisiologis maupun organisasi, yaitu :

1. Respon pada subjek, meliputi kecemasan, agresif, acuh, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugub, dan merasa kesepian.
2. Respon pada perilaku, meliputi kecenderungan mendapat kecelakaan, alkoholik, penyalahgunaan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba meledak, makan berlebihan, merokok berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hati, dan tertawa gugub.
3. Respons pada kognitif, meliputi ketidak mampuan mengambil keputusan yang jelas, kosentrasi yang buruk, rentang perhatian yang pendek, sangat peka terhadap kritik, dan rintangan mental.
4. Respon pada fisiologis, misalnya meningkatnya kadar gula, meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, kekeringan di mulut, berkeringat, membesarnya pupil mata, dan tubuh panas dingin.

Berdasarkan uraian diatas aspek-aspek stres kerja meliputi : Aspek fisiologis, aspek psikologis dan aspek perilaku.

### **2.1.1.3. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja**

Faktor-faktor yang dapat mengakibatkan stres kerja juga dikemukakan oleh Luthan (2006) yang mengatakan bahwa kelompok mempunyai pengaruh besar terhadap perilaku. Kelompok bisa juga menjadi sumber potensial dari stres. Beberapa stresor dari group organisasi dapat di kategorisasikan dalam tiga area: a) *Lack of group cohesiveness*. Kurangnya kohesivitas atau kebersamaan group yang sangat penting bagi karyawan terutama pada level-level oraginasi yang lebih rendah, b) *Lack of social support*. Karyawan sangat dipengaruhi oleh dukungan

dari satu atau lebih anggota group kohesif. Dengan berbagai masalah dan kegembiraan dengan orang lain, mereka merasa lebih baik. Jika tipe dukungan social ini kurang bagi seseorang karyawan, situasi yang timbulkan adalah penuh stres, dan c) Intrain individual, interpersonal dan *intergroup conflict*. Konflik berhubungan erat dengan stres. Konflik biasanya diasosiasikan dengan perilaku yang tidak kompatibel atau berlawanan antara dimensi-dimensi individual (tujuan personal atau kebutuhan atau nilai motivasional), antara individu-individu dalam group dan antara group

Selanjutnya Gibson (2000) mengemukakan ada empat hal yang dapat menimbulkan stres kerja, yaitu:

1. Lingkungan fisik. Tempat kerja yang kurang menguntungkan seperti suhu, kebisingan dan zat-zat kimia yang dapat mengganggu kesehatan dan keselamatan karyawan akan mengakibatkan karyawan merasa tertekan.
2. Aspek individu. Stres individu dapat bersumber dari konflik peran yang disebabkan oleh pertentangan pendapat dengan atasan dan tugas-tugas yang kurang jelas atau kurang dimengerti.
3. Aspek kelompok. Adanya rasa kurang mempercayai, kurangnya keinginan untuk membantu dan saling mendukung antara sesama rekan kerja dapat menjadi salah satu pemicu stres kerja.
4. Aspek organisasi. Hal ini berhubungan struktur organisasi yang kaku dan partisipasi karyawan.



Lebih jauh, Arnold, Coper & Robertson (1995) dan Davis & Newstrom (1987) membagi faktor penyebab terjadinya stres kerja sebagai berikut:

1. Faktor Instrinsik Pekerjaan.

- a. Kondisi fisik lingkungan kerja, yang meliputi hal-hal yang berada di sekitar, seperti kebisingan, penerangan, bau, dan semua hal yang mengganggu indera.
- b. *Shift* kerja. *Shift* kerja dapat mempengaruhi metabolisme tubuh, kadar gula darah, mental dan motivasi kerja, mengganggu pola tidur dan hubungan dengan keluarga dan social.
- c. Waktu kerja. Waktu kerja yang terbatas akan membuat karyawan merasa terburu-buru untuk menyelesaikan pekerjaannya. Namun, waktu kerja yang terlalu lama akan membuat ketidakpastian kapan waktu kerja berakhir.
- d. Resiko. Pekerjaan yang memiliki resiko atau berbahaya dapat meningkatkan stres kerja. Ketika seseorang terbiasa dengan pekerjaan yang berpotensi bahaya, maka mereka bereaksi dengan segera.
- e. Kelebihan atau kekurangan pekerjaan, yakni beban kerja yang terlalu berlebihan, terlalu ringan akan menyebabkan kebosanan dan pekerjaan yang tidak membangkitkan semangat.

2. Peran di dalam Organisasi.

- a. Ambiguitas Peran. Ambiguitas peran muncul ketika karyawan tidak mendapatkan gambaran yang jelas mengenai pekerjaan,

harapan rekan kerja terhadap mereka dan lingkup serta tanggung jawab pekerjaan.

- b. Konflik Peran. Konflik peran ada ketika karyawan bimbang terhadap tuntutan pekerjaan atau melakukan pekerjaan yang tidak terlalu diinginkan, atau sesuatu yang mana karyawan tidak yakin bahwa pekerjaan tersebut merupakan pekerjaannya.
  - c. Variable kepribadian.
  - d. Tanggung Jawab. Di dalam organisasi, terdapat dua tipe tanggung jawab, yaitu tanggung jawab untuk orang lain dan tanggung jawab untuk pekerjaan, seperti anggaran, perlengkapan dan kantor. Memegang tanggung jawab terhadap orang lain mengharuskan untuk menghabiskan waktu berinteraksi dengan orang banyak, menghadiri pertemuan.
3. Hubungan Interpersonal di dalam pekerjaan.
  4. Pengembangan Karir
  5. Supervisor yang kurang memahami, tidak memberi kesempatan untuk mengemukakan pendapat, serta kurang memperhatikan karyawan. Hal ini dapat mengakibatkan karyawan merasa tertekan dan kurang dihargai.
  6. Iklim kerja yang tidak menentu, meliputi peraturan perusahaan yang tidak konsisten sehingga karyawan mengalami kebingungan.
  7. Perbedaan nilai perusahaan dengan nilai karyawan. Hal ini terjadi karena satu sisi nilai-nilai perusahaan harus dipatuhi sementara nilai-nilai tersebut

bertentangan dengan nilai yang dianut oleh karyawan, sehingga pada akhirnya menimbulkan konflik.

8. Perubahan-perubahan yang terjadi dalam perusahaan, misalnya kebijaksanaan baru dalam perusahaan, mutasi, pemberhentian sementara dan pemutusan hubungan kerja.
9. Frustrasi yang timbul saat individu mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan dikarenakan adanya hambatan.
10. Kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, meliputi kebutuhan fisiologis berupa rasa aman, dan kebutuhan psikis yakni kebutuhan social, kebutuhan untuk mendapat penghargaan dan kepuasan kerja.

Menurut penelitian yang dilakukan *Wall Street Journal* (dalam Arnold, Cooper & Robertson, 1995), faktor utama yang dapat menyebabkan stres kerja adalah adanya penyesuaian terhadap pekerjaan yang baru, bekerja terlalu keras, melakukan pekerjaan yang tidak diinginkan, rekan kerja yang tidak menyenangkan, pimpinan yang tidak toleran dan peraturan kerja tidak mendukung.

Dari beberapa pendapat di atas, penulis mengambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah karyawan itu sendiri seperti karakter dan persepsi karyawan tersebut. Sedangkan faktor eksternal adalah yang timbul dari dalam lingkungan kerja.

#### **2.1.1.4. Dampak Stres**

Stres dapat muncul dengan beberapa gejala. Diantaranya dapat dilihat dari sakit yang diderita oleh perawat, misalnya: tekanan darah tinggi, lambung, maag, stroke, Atau dari perilaku perawat, kesulitan mengambil keputusan, hilangnya selera makan dan lain sebagainya. Kondisi tersebut menandakan bahwa perawat tersebut sedang mengalami stres. Dari kondisi tersebut, Robbins (2013) menyatakan ada tiga kategori umum dari konsekuensi stres yaitu:

1. Gejala Fisiologis

Gejala fisiologis merupakan gejala awal yang bisa diamati, terutama pada penelitian medis dan ilmu kesehatan. Stres cenderung berakibat pada perubahan metabolisme tubuh, meningkatnya detak jantung dan pernafasan, peningkatan tekanan darah, timbulnya sakit kepala, serta yang lebih berat lagi terjadinya serangan jantung.

2. Gejala Psikologis

Dari segi psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpastian. Hal itu merupakan efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas, namun bisa saja muncul keadaan psikologis lainnya, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, suka menunda-nunda pekerjaan. Terbukti bahwa jika seseorang diberikan sebuah pekerjaan dengan peran ganda atau berkonflik, ketidakjelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab pemikul pekerjaan, maka stres dan ketidakpuasan meningkat.

### 3. Gejala Perilaku

Gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluarnya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Pendapat yang dikemukakan oleh Fiser (dalam Robbins, 2013), menyatakan bahwa konsekuensi dari stres adalah:

#### 1. Konsekuensi Psikologis

Efek psikologis akan menimbulkan tingginya *irritability*, frustrasi, penyerangan dan *nervousness*, dan pada beberapa individu, kelebihan stres akan menghasilkan dampak yang berbeda, yaitu, rasa bosan, depresi, *moodiness*, dan *loss of self-esteem*.

#### 2. Konsekuensi Perilaku

Dampak yang bisa timbul antara lain perubahan hormone, tekanan darah tinggi, peningkatan penyakit jantung, sesak nafas, dan akan menimbulkan gangguan kesehatan yang lebih serius.

#### 3. Konsekuensi Fisiologis

Karyawan akan kesulitan dalam menentukan keputusan. Selain itu, stres juga akan membuat karyawan muda lpa atau pikun, hipersensitif, dan menjalin lebih pasif, sehingga lama kelamaan karyawan akan kecaduan alkohol dan obat-obatan.

#### 4. Konsekuensi Organisasi

Ketika karyawan mengalami permasalahan yang sulit, organisasi juga akan mencari jalan keluar. Jika karyawan mengalami stres yang tinggi, akibat bagi perusahaan adalah meningkatnya absensi dan turnover, tingkat kecelakaan kerja juga akan meningkat. Akhirnya, kepuasan karyawan terhadap pekerjaan, terhadap organisasi, relasi industry, serta produktivitas akan mengalami penurunan akibat dari stres kerja.

Stres kerja adalah kondisi yang tidak menyenangkan yang dipengaruhi oleh karakteristik individu sebagai konsekuensi interaksi dengan lingkungan kerja terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan dan sistem kepribadian yang dipengaruhi oleh persepsi karyawan sendiri dan termanifestasi dalam bentuk reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku.

Stres kerja sebagai reaksi yang dirasakan oleh individu akibat adanya tekanan yang berakibat individu mengalami ketegangan sehingga terjadinya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Stres kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor kondisi kerja, ambiguitas pekerjaan, faktor personal, pengembangan karir, faktor struktur organisasional, faktor individual dan faktor lingkungan.

Aspek-aspek stres kerja meliputi, tiga aspek yaitu fisiologis, psikologis, dan aspek perilaku dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu: a. Gejala psikologis seperti bingung, cemas, tegang, sensitif, mudah marah, bosan, tidak puas, tertekan, memendam perasaan, tidak konsentrasi, dan komunikasi tidak

efektif. Individu yang mengalami stres kerja menjadi nervous dan merasakan kecuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marrah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. b. Gejala fisik seperti meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, meningkatnya eksresi adrenalin, dan non adrenalin, gangguan lambung, gangguan pernapasan, gangguan kardiovaskuler, kepala pusing, migraine, berkeringat, dan mudah lelah fisik. individu sering mengalami gangguan pencernaan juga sakit lambung diakibatkan makan yang tidak teratur. c. Gejala perilaku pada stres kerja seperti prestasi dan produktivitas kerja menurun, menghindari pekerjaan, agresif, kehilangan nafsu makan, meningkat penggunaan minuman keras, bahkan perilaku sabotase. Individu yang mengalami stres kerja akan rentan berbuat kesalahan, mengalami kecelakaan kerja, masalah kesehatan dan cenderung menyendiri.

Dampak stres dalam lingkungan kerja dapat mengakibatkan suatu hal positif dan menguntungkan bagi individu yang mengalaminya. Semua itu tergantung dari individu yang mengalaminya, karena dampak stres mempunyai pengaruh berbeda-beda pada diri seseorang dan tidak semua orang sama kondisinya jika dalam mengalami stres. Stres kerja tidak hanya dipandang sebagai reaksi individu terhadap tuntutan tetapi juga harus dilihat sebagai fungsi dari individu dalam menafsirkan situasi.

## **2.1.2 Motivasi Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Istilah motivasi berasal dari kata motif, dan kata motif berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti mendorong atau menggerakkan. Motif adalah daya

penggerak yang mencakup dorongan, alasan dan kemauan yang timbul dari seseorang yang menyebabkan ia berbuat sesuatu. Motivasi sebagai sesuatu hal yang menggerakkan, memelihara, mengatur dan menghentikan perilaku. Motivasi juga dapat berarti daya penggerak atau dorongan kerja pada seseorang yang akan menciptakan kegairahan bekerja sehingga mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan kerja (Luthans, 2006).

Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Myers, 2002). Sedangkan menurut Fayoll (2010) menyatakan motif adalah suatu pengertian yang mengandung semua alat penggerak alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu.

Kast dan James (2002:398) mengemukakan bahwa motif adalah apa yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu atau sekurang-kurangnya mengembangkan suatu kecenderungan perilaku tertentu. Dorongan untuk bertindak ini dapat dipicu oleh suatu rangsangan luar, atau lahir dari dalam diri orang itu sendiri dalam proses psikologi dan pemikiran individu itu. Perbedaan motivasi niscayalah merupakan faktor terpenting untuk memahami dan meramalkan perbedaan dan perilaku individual.

Martoyo (2000) motif atau dorongan adalah suatu dorongan yang menjadi pangsang seseorang untuk melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya yang substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi dimana ia



bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Dengan demikian motivasi atau motivation berarti pemberian motiv, penimbulan motiv atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivation adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu Martoyo, (2000).

Winardi (2001) menyebutkan bahwa motivasi juga bisa dikatakan sebagai kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang. Potensi ini dapat dikembangkan dari sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan dari luar yang pada intinya dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, hal tersebut tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh yang bersangkutan.

Seorang karyawan akan mengerjakan pekerjaannya dengan baik apabila ia memiliki motivasi bekerja yang tinggi, tanpa adanya motivasi karyawan tidak akan mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan sungguh-sungguh. Mungkin ia tidak mampu menyelesaikan pekerjaan itu, atau mungkin juga ia tidak memiliki motivasi untuk bekerja dengan baik. Sudah menjadi tugas bagi seorang pemimpin untuk bisa memberikan motivasi (dorongan) kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahannya yang diberikan.

Menurut Mangkunegara (2011;93) menyatakan bahwa motivasi adalah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. Selanjutnya Mangkunegara (2011;94) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi yang

berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.”

Sedangkan menurut Robbins & Judge (2013;202) menyatakan “*motivation as the processes that account for an individual’s intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal*”. Artinya: “Motivasi sebagai suatu proses yang menunjukkan intensitas individu, arahan dan ketekunan dalam usahanya ke arah pencapaian tujuan.

Menurut Siagian (2008) motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang rela mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga atau waktunya menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Misalnya saja dalam perusahaan, ketika seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang rendah, maka performansi kerjanya akan rendah pula, meskipun kemampuan yang dimiliki baik dan peluang tersedia, Munandar (2008).

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sebagai suatu proses yang menunjukkan intensitas individu, arahan dan ketekunan dalam usahanya ke arah pencapaian tujuan.

#### **2.1.2.2 Aspek-aspek Motivasi Kerja**

Menurut Munandar (2008) menjelaskan tentang aspek-aspek motivasi kerja adalah:

a. Adanya kedisiplinan dari karyawan

Yaitu, sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan

b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik

c. Kepercayaan Diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

d. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu

e. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan

Menurut Luthans, (2006) untuk mengungkapkan motivasi kerja harus memperhatikan aspek-aspek sebagai berikut :

- a. Pekerjaan yang menimbulkan rasa aman, yaitu segala pekerjaan yang dilakukan dapat menimbulkan rasa aman bagi karyawan tersebut.
- b. Rumah sakit yang memberikan rasa bangga terhadap karyawan/perawat, yaitu tempat dimana karyawan bekerja mempunyai nama baik
- c. Kesempatan untuk maju, yaitu kesempatan untuk promosi dan kesempatan untuk memperoleh pengalaman baru.
- d. Kelompok kerja, yaitu teman sekerja yang dapat di ajak kerja sama dalam melakukan suatu pekerjaan.
- e. Pekerjaan itu sendiri, yaitu pekerjaan yang sesuai dengan minat, bakat, pendidikan dan pengalaman.
- f. Gaji, yaitu tinggi menurut karyawan
- g. Hubungan antara atasan dan bawahan, yaitu gaya atasan terhadap bawahan dan atasan yang mempunyai hubungan baik dengan bawahannya.
- h. Jaminan kerja, yaitu jam kerja yang sangat singkat atau jam kerja yang tidak terlalu lama.

- i. Kondisi kerja, yaitu keadaan tempat kerja seperti pengaturan udara, suhu dan kebersihan tempat kerja.
- j. Jaminan kesehatan, yaitu fasilitas tempat kerja seperti asuransi.

Luthans, (2006) mengatakan bahwa paling sedikit ada lima Dorongan yang menyebabkan karyawan yang melakukan pekerjaan, kelima dorongan tersebut adalah sebagai berikut :

- a. *Advencement* atau kesepakatan untuk maju
- b. *Securty* atau pekerjaan yang menimbulkan rasa aman
- c. *Salary* atau gaji yang memadai
- d. *Supervisor* atau atasan yang bersahabat
- e. *Hours of work* atau lamanya jam kerja

Herzberg, dalam suatu penelitiannya menemukan dua kelompok aspek-aspek yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi yang disebut teori dua faktor. Campbell dan Pritchard (dalam Dunnette, 1976) menyebut kedua aspek tersebut sebagai *extrinsic* dan *intrinsinsic*.

Herzberg menamakan *extrinsic factor* sebagai aspek-aspek *hygiene*, apabila aspek-aspek tersebut tidak tersedia menyebabkan para karyawan merasa tidak puas. Berada di luar diri seseorang, aspek-aspek tersebut berkaitan dengan keadaan pekerjaan (*job context*). *Intrinsinsic factor* disebut sebagai aspek-aspek motivator, apabila aspek-aspek tersebut tersedia menimbulkan rasa puas. Berada dalam diri. Dapat membangkitkan motivasi, jika dikembangkan dan dikelola dengan baik. Aspek-aspek tersebut berkaitan dengan isi pekerjaan (*job content*). Teori dua faktor memprediksikan bahwa perbaikan dalam motivasi hanya akan

nampak jika kebijakan organisasi atau pimpinan tidak hanya dipusatkan pada kondisi ekstrinsik pekerjaan, tetapi juga pada faktor kondisi intrinsik pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam organisasi terbagi dua bagian besar meliputi:

- a. Aspek ekstrinsik, terdiri gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi, kondisi kerja, dan keamanan kerja.
- b. Aspek intrinsik, terdiri prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan, perkembangan, dan pekerjaan itu sendiri.

Dari teori para ahli peneliti menggunakan aspek-aspek motivasi kerja yang dikemukakan oleh Herzberg untuk mengungkap data tentang motivasi kerja yaitu

- a. Aspek ekstrinsik, terdiri dari gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi, kondisi kerja, dan keamanan kerja.
- b. Aspek intrinsik, terdiri dari prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan, perkembangan, dan pekerjaan itu sendiri.

### **2.1.2.3. Faktor-faktor Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Sesuai dengan pengertian motivasi kerja yakni segala sesuatu yang mendorong semangat untuk bekerja. Disamping itu yang mendorong orang untuk bekerja karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Dengan adanya kebutuhan inilah para pekerja berusaha keras untuk mencapai kebutuhannya melalui pekerjaannya. Akan tetapi motivasi orang dalam bekerja dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Stoner (2014) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja.

1. Karakteristik individu, yaitu faktor-faktor yang ada dalam diri individu yang mempengaruhi motivasi kerja individu tersebut seperti minat, sikap dan kebutuhan yang di bawa seseorang ke dalam situasi kerja yang berbeda-beda di antara individu yang satu dengan individu yang lain, dengan demikian motivasi orang di dalam melakukan pekerjaan juga berbeda.
2. Karakteristik pekerjaan, yaitu faktor dari pekerjaan itu sendiri yang mempengaruhi motivasi kerja seperti sifat dan tugas karyawan yang meliputi jumlah tanggung jawab juga macam tugas.
3. Karakteristik situasi kerja, yaitu faktor-faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi motivasi seseorang, seperti apakah rekan kerja mendorong individu untuk bekerja dengan standar tinggi atau rendah., termasuk juga di dalamnya adalah mengenai jumlah gaji.

Munandar (2001) mengemukakan bahwa selain ketiga faktor di atas, ada juga beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang. Dimana seorang manajer dapat menerapkan teori motivasi dalam menggerakkan para karyawan untuk dapat bekerja lebih baik. Beberapa faktor tersebut antara lain :

1. Usia

Berdasarkan penelitian dan pengalaman usia seseorang akan menunjukkan tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja. Dimana kepuasan kerja yang cenderung tinggi didasarkan pada usaha meniti karir dalam sekian tahun lamanya

yang dicapai secara maksimal. Sehingga manajer perlu mengadakan pendekatan yang berbeda dengan memberikan motivasi dalam bentuk perlakuan terhadap karyawan yang relatif muda dibandingkan dengan karyawan yang usianya sudah lebih tua.

## 2. Jenis Kelamin

Tidak terdapat perbedaan yang mencolok antara karyawan dan karyawan wanita sepanjang kemampuan mereka menjadi anggota organisasi yang konstruktif dan kontributif. Namun selain dapat dilihat bahwa seorang laki-laki lebih termotivasi dalam bekerja, karena secara kodrati laki-laki merupakan kepala keluarga yang harus memberikan nafkah untuk istri dan anak-anaknya. Sedangkan seorang wanita bekerja sebagian besar hanya terdorong untuk beraktualisasi dan bersosialisasi.

## 3. Status Perkawinan

Seorang karyawan dan karyawan wanita yang sudah berkeluarga akan cenderung lebih mudah merasa puas dalam pekerjaannya dibandingkan dengan orang yang belum berkeluarga, ini disebabkan oleh rasa tanggung jawab yang besar untuk menghidupi keluarganya. Sehingga dalam hal ini status perkawinan seseorang turut pula memberikan petunjuk tentang tata cara dan teknik motivasi yang cocok digunakan baginya dibandingkan dengan orang yang tidak berkeluarga.

## 4. Jumlah Tanggungan

Jumlah tanggungan merupakan salah satu pengaruh untuk seorang manajer dalam menerapkan teori motivasi dalam suatu rumah sakit. Dalam masyarakat yang masih menganut konsep “ *extended family system* “, dimana yang dianggap



menjadi tanggungan seorang pencari nafkah utama keluarga adalah semua orang yang biaya hidupnya tergantung pada pencari nafkah utama tersebut, tidak terbatas hanya pada istri atau suami dan anak-anak.

#### 5. Masa Kerja

Masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi kehidupan organisasional. Seorang manajer beranggapan bahwa semakin lama seseorang berkarya/ bekerja dalam suatu organisasi, semakin tinggi pula produktivitasnya karena ia semakin berpengalaman dan memiliki keterampilan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya. Sehingga keinginan manajer dan rumah sakit untuk memberikan suatu motivasi terhadap para karyawannya dalam melakukan pekerjaannya dengan baik.

Stoner (2014) menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi kerja yang paling kuat adalah gaji agar terpenuhinya kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup, yaitu makan, minum, tempat tinggal, dan sejenisnya. Kemudian kebutuhannya meningkat yaitu keinginan untuk mendapatkan keamanan hidup. Dalam taraf yang lebih maju, bila rasa aman terpenuhi mereka mendambakan barang mewah, status dan kemudian prestasi.

Luthans (2008) mengemukakan terdapat tiga hal yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1. Ciri-ciri pribadi seseorang (*individual characteristics*) yaitu minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja.

2. Tingkat dan jenis pekerjaan (*job characteristics*) yaitu sifat dari tugas pekerja yang meliputi jumlah tanggung jawab, macam tugas, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri.
3. Lingkungan kerja (*work situation characteristics*) yaitu faktor-faktor yang ada dalam lingkungan kerja dan dapat mempengaruhi motivasi kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat di tarik kesimpulan ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, diantaranya adalah karakteristik individu, kompensasi, karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, karakteristik situasi kerja, umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, masa kerja.

Motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang menimbulkan suatu dorongan atau semangat kerja seseorang yang bertujuan untuk mencapai hasil yang di inginkan. Motivasi kerja terdiri dari aspek-aspek ; a. Pekerjaan yang menimbulkan rasa aman, yaitu segala pekerjaan yang dilakukan dapat menimbulkan rasa aman bagi karyawan tersebut. b. Rumah sakit yang memberikan rasa bangga terhadap karyawan/perawat, yaitu tempat dimana karyawan bekerja mempunyai nama baik, c. Kesempatan untuk maju, yaitu kesempatan untuk promosi dan kesempatan untuk memperoleh pengalaman baru. d. Kelompok kerja, yaitu teman sekerja yang dapat di ajak kerja sama dalam melakukan suatu pekerjaan, e. Pekerjaan itu sendiri, yaitu pekerjaan yang sesuai dengan minat, bakat, pendidikan dan pengalaman. f. Gaji, yaitu tinggi menurut karyawan, g. Hubungan antara atasan dan bawahan, yaitu gaya atasan terhadap

bawahan dan atasan yang mempunyai hubungan baik dengan bawahannya, h. Jaminan kerja, yaitu jam kerja yang sangat singkat atau jam kerja yang tidak terlalu lama, i. Kondisi kerja, yaitu keadaan tempat kerja seperti pengaturan udara, suhu dan kebersihan tempat kerja, j. Jaminan kesehatan, yaitu fasilitas tempat kerja seperti asuransi.

Kemudian peneliti menggunakan aspek-aspek motivasi kerja yang dikemukakan oleh Herzberg untuk mengungkap data tentang motivasi kerja yaitu

- a. Aspek ekstrinsik, terdiri dari gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi, kondisi kerja, dan keamanan kerja.
- b. Aspek intrinsik, terdiri dari prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan, perkembangan, dan pekerjaan itu sendiri.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, diantaranya adalah karakteristik individu, kompensasi, karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, karakteristik situasi kerja, umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, masa kerja.

### **2.1.3. Kepuasan Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja secara umum yang menggambarkan bahwa kepuasan kerja merupakan hubungan antara individu dengan pekerjaan dari lingkungannya, (Robbins, 2013). Kepuasan kerja akan muncul jika individu menyukai pekerjaan dan lingkungannya tersebut dan sebaliknya, akan timbul rasa tidak puas dalam diri seseorang pegawai bila ia tidak menyukai pekerjaannya. Dalam hal ini adalah perawat. perawat dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan

pekerjaannya. Kepuasan kerja juga dapat digambarkan sebagai keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2000: 142). Bukti-bukti penelitian terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa kategori seperti kepemimpinan, kebutuhan psikologis, penghargaan atau usaha, manajemen ideologi dan nilai-nilai, serta faktor-faktor rancangan pekerjaan dan muatan kerja.

Kepuasan kerja perawat akan berpengaruh terhadap sikap dan tingkah laku karyawan pada saat bekerja, terutama tingkah lakunya yang akan tercermin dari tingkat kecelakaan kerja, tingkat absensi, tingkat moral, dan tingkat perputaran tenaga kerja. Dimana semua ini akan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan jika kepuasan kerja karyawan diperhatikan maka karyawan akan bekerja sejauh kemampuannya agar memperoleh apa yang diharapkan dalam bekerja. Apabila perusahaan memperhatikan kepuasan kerja karyawan, maka karyawan akan semakin giat bekerja sehingga produktivitas kerja karyawan akan semakin tinggi pula.

Setiap individu yang bekerja dalam setiap organisasi sudah sewajarnya mengharapkan akan memperoleh segala sesuatu yang bermanfaat dan menguntungkan bagi diri pribadinya. Pada dasarnya kepuasan kerja hal yang bersifat individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Pandangan mereka terhadap kondisi lingkungan kerjanya dan perasaan puas atau tidak puas terhadap kondisi tersebut akan mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:169), kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini secara tidak langsung menyatakan bahwa kepuasan kerja bukanlah sebuah konsep kesatuan. Namun seseorang bisa merasa cukup puas dengan salah satu aspek pekerjaannya dan merasa kurang puas dengan satu atau beberapa aspek lainnya.

Menurut Luthans (2012:114) menekankan pada persepsi pegawai mengenai keuntungan-keuntungan yang diperoleh dari pekerjaannya. Luthans juga menganggap bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan dalam pemahaman perilaku organisasi. Pernyataannya adalah sebagai berikut :

*“Job satisfaction is a result of employees perception of how well their job provides those things which are viewed as important. It is generally recognized in the organizational behavior field that job satisfaction is the most important and frequently studied attitude”.*

Seorang pegawai akan merasa puas apabila ia memperoleh imbalan yang sepadan dengan apa yang diharapkan dan sesuai dengan aspirasi dan kemampuan yang dimilikinya. Sebaliknya pegawai akan merasa tidak puas apabila imbalan

yang ia peroleh dan pekerjaannya tidak sesuai dengan harapan dan aspirasi yang ia miliki. Pernyataan puas dan tidak puas merupakan ungkapan rasa senang atau tidak senang yang dihayati para pegawai mengenai pengalaman-pengalamannya dalam bekerja.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja timbul berdasarkan persepsi, pendapat, atau pandangan pegawai terhadap pekerjaan dari aspek-aspeknya, yaitu keuntungan dan manfaat apa yang dapat diberikan oleh pekerjaan dari lingkungannya.

Kepuasan kerja seseorang pada dasarnya tergantung kepada selisih antara harapan, kebutuhan dan nilai sehingga apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya. Seseorang akan merasa puas jika tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsi dan kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

Menurut Robbins dan Judge (2013:79), kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan mereka yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memegang perasaan positif terhadap pekerjaan mereka, sementara orang yang tidak puas memegang perasaan negatif terhadap pekerjaan mereka.

Adapun menurut George dan Jones (2012: 71) menjelaskan kepuasan kerja sebagai sekumpulan perasaan dan kepercayaan seseorang tentang pekerjaannya di mana tingkat kepuasannya dapat berubah dari kepuasan yang tinggi menjadi ketidakpuasan yang tinggi.

Jadi dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan mereka yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memegang perasaan positif terhadap pekerjaan mereka, sementara orang yang tidak puas memegang perasaan negatif terhadap pekerjaan mereka.

### **2.1.3.2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins dan Judge (2013, hal 79), kepuasan kerja memiliki lima Aspek yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri dengan indikator: tugas, kesempatan belajar, dan tanggung jawab.
2. Gaji saat ini, dengan indikator: sistem penggajian dan keadilan penggajian.
3. Kesempatan promosi, dengan indikator: peluang promosi.
4. Pimpinan, dengan indikator: gaya memimpin.
5. Rekan kerja, dengan indikator: dukungan antar rekan kerja.

Schermerhorn (2012: 64) mengemukakan bahwa kepuasan kerja meliputi lima Aspek, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work itself*)

Salah satu faktor kepuasan kerja adalah pekerjaan yang menantang, bervariasi, dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menggunakan kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya sehingga tidak menimbulkan kejenuhan dan kebosanan bagi karyawan dalam mengerjakannya.

## 2. Pengawasan (*supervision*)

Hubungan antara atasan dan bawahan bisa disebut dengan hubungan fungsional dan keseluruhan. Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu bawahan, untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi karyawan, misalnya dengan memberikan pekerjaan yang menantang. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai.

## 3. Rekan kerja (*co-worker*)

Rekan kerja yang ramah, hubungan kerja sama dan komunikasi dengan rekan kerja yang terjalin dengan baik akan mendatangkan kepuasan kerja yang tinggi.

## 4. Kesempatan untuk maju (*advanced opportunities*)

Pemberian kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kariernya. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak. Proses kenaikan jabatan yang kurang terbuka dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

## 5. Gaji (*pay*)

Sejumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil sesuai dengan ketrampilan dan pengorbanan yang diberikan.

Berdasarkan urain urain di atas dapat disimpulkan aspek-aspek kepuasan kerja perawat antara lain pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pimpinan dan rekan kerja (Robins dan Judge, 2013).



### **2.1.3.3. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Banyak perusahaan berkeyakinan bahwa pendapatan, atau gaji merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Sehingga ketika perusahaan sudah memberikan gaji yang cukup, ia merasa bahwa karyawan sudah puas. Kepuasan kerja karyawan tidak mutlak dipengaruhi oleh gaji semata. Banyak faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Menurut pendekatan teori Maslow tentang kebutuhan manusia, bila dilihat dari hierarki kebutuhan manusia, dapat disimpulkan bahwa kompensasi atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk material, dalam hal ini gaji merupakan kebutuhan manusia atau karyawan yang terendah.

Menurut Locke, ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja ialah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas, terdapat satu unsur yang dijumpai pada ciri-ciri intrinsik yaitu tantangan mental (Locke, 1976: 309). Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas (As'ad, 2003: 128).

Luthans (2006:243) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri.

Isi dari pekerjaan itu sendiri adalah sumber utama dari kepuasan kerja, dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan

kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan kecakapan serta menawarkan variasi pekerjaan, kebebasan dan umpan balik dari atasan tentang sejauh mana pekerjaan mereka.

## 2. Kompensasi (upah atau gaji)

Pemberian kompensasi merupakan imbalan dari perusahaan untuk karyawan atas pelayanan yang telah diberikan oleh karyawan. Gaji dikatakan penentu penting dalam menentukan kepuasan kerja, karena diperlukan untuk memenuhi banyak kebutuhan hidup pegawai. Hal terpenting ialah sejauh mana gaji yang diterima dirasakan adil. Jika gaji dipersepsikan sebagai keadilan yang didasarkan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

## 3. Promosi Jabatan

Promosi jabatan merupakan faktor yang berhubungan dengan ada atau tidak adanya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja. Promosi menunjuk pada suatu kesempatan untuk memperoleh jenjang tertentu yang lebih tinggi dalam organisasi. Kesempatan tersebut bisa timbul karena berbagai faktor diantaranya pengetahuan dan kemampuan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. Pencapaian prestasi tertentu juga memungkinkan diberikannya kesempatan untuk mendapatkan jenjang jabatan yang lebih menantang.

#### 4. Hubungan dengan rekan kerja

Faktor ini berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan pegawai yang lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu, bila mempunyai rekan kerja, kelompok kerja yang kohesif, ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat. Dukungan, motivasi, perhatian, dan tingkat pemahaman ditunjukkan sebagai suatu proses positif dari sebuah interaksi antar sesama pegawai dalam organisasi. Kesetiakawanan, kerukunan dan kesediaan untuk saling bekerjasama antar teman sekerja merupakan sumber peningkatan kepuasan kerja.

#### 5. Supervisi

Supervisi adalah kemampuan seorang atasan untuk memberikan bantuan secara teknis maupun memberikan dukungan, baik adalah hal mengarahkan, memimpin, dan mengembangkan karyawan yang bekerja dibawah divisinya. Para atasan umumnya menaruh perhatian yang cukup untuk memperhatikan bawahannya, tapi beberapa diantaranya tidak cukup menaruh perhatian. Cara-cara atasan dalam memperlakukan bawahannya dapat menjadi menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi bawahannya tersebut, dan hal ini memengaruhi kepuasan kerja. Hubungan antara bawahan dan atasan sangat penting gunanya dalam perusahaan, oleh sebab itu, penting bagi para bawahan untuk mengetahui harapan atasan mereka. Atasan yang baik mampu menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi karyawan, atasan bisa dianggap sebagai figur

ayah atau ibu atau teman, sekaligus atasan. Hubungan antara mereka disebut *functional attraction* yang menjelaskan sejauh mana karyawan merasa atasannya membantu mereka dalam mencapai hasil yang terbaik. Dengan kata lain, konsep ini adalah sejauh mana atasan memberikan peluang kepada karyawannya melalui tugas-tugas yang mereka berikan dan umpan balik dari karyawan.

#### 6. Lingkungan kerja

Faktor ini lebih banyak berkaitan dengan kondisi fisik lingkungan kerja. Jika kondisi kerjanya berkualitas baik misalnya tampak bersih dan menarik, maka individu akan dapat lebih semangat melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya jika kondisi lingkungan kerja tidak berkualitas baik misalnya kotor, berisik dan panas, maka individu seringkali tidak betah dan mengeluh dalam bekerja.

Menurut Robbins dan Judge (2013:82), tingkat kepuasan kerja karyawan yang rendah akan berdampak pada tindakan-tindakan seperti:

##### 1. Keluar (*Exit*)

Ketidakpuasan kerja diungkapkan dengan meninggalkan pekerjaan, termasuk mencari pekerjaan lain (*turnover*).

##### 2. Menyuarakan (*Voice*)

Ketidakpuasan kerja diungkapkan melalui usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi, termasuk memberikan saran perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasannya.

### 3. Mengabaikan (*Neglect*)

Ketidakpuasan kerja diungkapkan melalui sikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, misalnya, sering absen, datang terlambat, malas dan kinerja yang menurun.

### 4. Kesetiaan (*Loyalty*)

Ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan menunggu secara pasif sampai kondisinya menjadi lebih baik, termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar dan percaya bahwa organisasi dan manajemen akan melakukan hal yang tepat untuk memperbaiki kondisi.

Menurut Robbins dan Judge (2013: 53) terdapat empat hal yang menyebabkan kepuasan kerja antara lain sebagai berikut:

#### 1. *Job Conditions*

Pada umumnya, pekerjaan yang menarik menyediakan latihan, berbagai macam variasi, kebebasan, dan mengontrol kepuasan karyawan. Saling ketergantungan, masukan, dukungan sosial dan interaksi dengan rekan kerja di luar tempat kerja juga berhubungan erat dengan kepuasan kerja.

#### 2. *Personality*

Orang yang memiliki *core self-evaluations* yang positif, yang memiliki nilai batin dan kompetensi dasar adalah orang yang lebih puas terhadap pekerjaan mereka daripada orang yang memiliki *core self-evaluation* yang negatif. Orang-orang yang memiliki *core self-evaluation* dan komitmen karier yang tinggi dapat mewujudkan kepuasan kerja yang tinggi.

### 3. *Pay*

Gaji berhubungan dengan kepuasan kerja dan kebahagiaan secara keseluruhan bagi semua orang, akan tetapi hasilnya lebih sedikit untuk tingkatan hidup nyaman.

### 4. *Corporate Social Responsibility*

Tindakan yang di atur sendiri oleh organisasi untuk kepentingan masyarakat atau lingkungan di luar diwajibkan oleh hukum.

Sementara itu Burt, mengutip (As'ad, 2003: 195) ada beberapa faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja adalah :

- 1) Faktor hubungan antar karyawan :
  - 1) Hubungan antara manajer dengan karyawan
  - 2) Faktor fisik dan kondisi kerja
  - 3) Hubungan sosial diantara karyawan
  - 4) Sugesti dari teman sekerja
  - 5) Emosi dan situasi kerja
- 2) Faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, usia seseorang sewaktu bekerja, dan jenis kelamin.
- 3) Faktor luar, yaitu yang berhubungan dengan keadaan keluarga karyawan, rekreasi, dan pendidikan.

Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong karyawan senantiasa hadir dan mencurahkan tenaga, pikiran dan waktunya untuk keberhasilan perusahaan. Sebaliknya bila kebutuhan itu tidak terpenuhi akan timbul ketidakpuasan dalam bekerja. Akibat yang ditimbulkan dari ketidakpuasan

tersebut antara lain : tingkat produktivitas menurun, tingkat absensi tinggi, tingkat turnover karyawan tinggi, prestasi kerja menurun (Robbins, 2013: 224). Untuk mendapatkan hasil yang baik bagi perusahaan ataupun perawat maka diperlukan adanya kerjasama yang baik dari pihak perawat dan pihak perusahaan.

#### **2.1.4 Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit Haji Medan**

Dunia pekerjaan menunjukkan bahwa perawat tidak pernah terlepas dari stres kerja. Namun akibat yang timbulkan oleh stres kerja tergantung dengan kemampuan seseorang dalam memberikan respon terhadap stres kerja tersebut. Sebenarnya, stres tidak secara langsung memberikan dampak negatif terhadap kinerja. Namun, apabila sudah melebihi ambang batas optimal, maka akan mempengaruhi kinerja perawat.

Perawat merupakan salah satu komponen yang mempunyai peranan penting dalam memberikan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit lebih jauh lagi perawat merupakan staf kesehatan yang mempunyai intensitas interaksi yang paling tinggi dengan pasien dan keluarga dalam memberikan pelayanan kesehatan. Karena itu kinerja perawat terus menjadi perhatian berbagai pihak. Kinerja seorang perawat dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Asuhan keperawatan berkualitas perlu berorientasi pada hasil pasien yang lebih baik. Kondisi tersebut dapat tercapai apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang memadai secara kualitas maupun kuantitas.

Profesi perawat merupakan salah satu profesi yang rentan terhadap stres. Stres di tempat kerja telah menjadi masalah manajemen yang sangat penting,

Manajer perusahaan mengakui bahwa stres telah mewabah, dua dari tiga pekerja mengaku mengalami stres kerja dan menyebabkan pemilik perusahaan harus mengeluarkan sekitar 200 milyar USD per tahun karena masalah absen, keterlambatan, kejenuhan, produktivitas yang semakin rendah, angka keluar masuk yang tinggi, kompensasi pekerja, dan peningkatan biaya asuransi kesehatan. Diyakini bahwa sekitar 80% penyakit dan kesakitan dipicu atau diperburuk oleh stres (*National Safety Council, 2004*).

Stres yang dihadapi perawat di dalam bekerja akan sangat mempengaruhi kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Stres yang berkelanjutan dan individu tidak dapat beradaptasi dengan baik akan menjadi stres yang dapat menyebabkan gangguan fisik, mental, sosial, dan spiritual. Stres adalah suatu keadaan yang dihasilkan oleh perubahan dalam lingkungan yang dirasakan sebagai tantangan atau ancaman dan atau merusak terhadap keseimbangan dinamik seseorang

Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri.

Menurut Robbins (2013) adalah "*Stres is dynamic condition in which an individual is confronted with an opportunity, constrain, or demand related to what he or she desires and for which to outcome is perceived to the both uncertain and important*". Hal ini berarti bahwa stres merupakan suatu tekanan yang dirasakan oleh seseorang dimana tekanan ini berasal dari adanya suatu



keadaan dimana seseorang dihadapkan pada suatu kesempatan atau peluang, kendala atau tuntutan yang berkaitan dengan hal yang sangat diinginkan dan menjadi tujuan dari dirinya dan dimana hasilnya tidak pasti dan merupakan hasil yang penting bagi orang tersebut.

Penampilan perawat dalam bekerja dipengaruhi oleh dorongan mengapa ia melakukan tindakan tersebut. Motivasi akan menjadi tenaga pendorong bagi individu untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Motivasi merupakan upaya yang dilakukan oleh individu untuk mencapai tujuan organisasi, dimana upaya tersebut juga terkait dengan pemenuhan kebutuhan individu. Motivasi sebagai suatu proses yang menunjukkan intensitas individu, arahan dan ketekunan dalam usahanya ke arah pencapaian tujuan (Robbins & Judge 2013;202).

Motivasi yang dimiliki oleh individu bisa bersumber dari faktor intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik bisa bersumber dari kesenangan individu terhadap pekerjaan yang dilakukan, rasa tanggung jawab pada pasien, keinginan untuk prestasi dan kompetisi. Motivasi ekstrinsik bisa bersumber dari gaji yang tinggi, lingkungan yang nyaman, hubungan antar manusia, dan supervisi dari atasan. Motivasi akan mempengaruhi seorang perawat dalam bekerja, sehingga menghasilkan pelayanan yang memuaskan. Pelayanan memuaskan menjadi tuntutan masyarakat pada rumah sakit.

Gejala stres yang muncul akan mengganggu pelaksanaan kerja. Stres bisa berdampak positif dan negatif, stres tingkat rendah bisa memicu produktivitas kerja, sedangkan stres tinggi bisa menurunkan kinerja secara drastis. Kinerja yang

menurun menunjukkan individu tidak mempunyai motivasi dalam bekerja, sehingga upaya yang dilakukan untuk bekerja tidak maksimal.

Keinginan yang timbul dalam diri individu untuk bekerja atau biasa disebut dengan motivasi kerja akan mendorong untuk selalu memberikan yang terbaik bagi Rumah Sakit tempat ia bekerja. Individu tersebut akan berusaha mencari cara dan melakukan hal-hal yang dapat meningkatkan kualitas kerja. Individu yang termotivasi, tidak akan puas dengan apa yang didapat/dicapainya, dalam dirinya ada keinginan untuk meningkatkan apa yang sudah dicapai, akan selalu berusaha terus untuk mendapatkan apa yang diinginkan, dengan berusaha meningkatkan mutu secara terus-menerus dan tidak mudah mengalami tekanan terhadap tuntutan pekerjaan atau tidak mudah mengalami stres kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi stres kerja adalah Aspek Psikologi, Menurut Luthans (2012) seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menimbulkan dampak yang meliputi 3 aspek yaitu fisiologi, psikologi dan perilaku. Kemudian aspek psikologis yang paling mendekati dengan kepuasan kerja karena bersifat abstrak dan emosional, yaitu paling ada aspek psikologi ditandai dengan ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tindakan agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan. .

Menurut Robbins dan Judge (2013:79), kepuasan kerja sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan mereka yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memegang perasaan positif

terhadap pekerjaan mereka, sementara orang yang tidak puas memegang perasaan negatif terhadap pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja sangat dibutuhkan dalam penilaian prestasi kerja pada perawat di rumah sakit. Untuk itu dalam menciptakan kepuasan kerja pada perawat dapat dipengaruhi oleh motivasi, stres kerja, beban kerja, kepemimpinan dan budaya-organisasi/perusahaan. Kepuasan kerja merupakan unsur yang sangat diharapkan oleh perawat karena apabila dalam pekerjaannya perawat merasa puas, maka kemungkinan besar akan memberi manfaat baik dari dalam diri perawat maupun dalam suatu lingkungan tempat dia bekerja. Perawat sebagai pelaksana, kepuasan yang dirasakan merupakan motivasi untuk bekerja lebih giat. Oleh karena itu, kepuasan kerja merupakan unsur yang harus ada di dalam organisasi seperti rumah sakit. (Putra,2014).

Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap stres kerja perawat. Perawat yang tidak mempunyai motivasi kerja dan kepuasan dalam bekerja sehingga tekanan kerja yang dirasakanakan semakin besar hal tersebut dapat berarti bahwa stres kerja akan meningkat sehingga perawat tidak termotivasi serta tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja. akan menurun dan tidak termotivasi. Dapat disimpulkan bahwa semakin rendah motivasi kerja dan semakin rendah kepuasan kerja perawat, maka semakin tinggi stres kerja.

Dari uraian di atas disimpulkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dan kepuasa kerja dengan stres kerja.

## **2.1.5. Hubungan Motivasi Kerja dengan Stres Kerja Pada Perawat di Rumah**

### **Sakit Haji Medan**

Peran seorang perawat dalam dunia kesehatan tidak kalah pentingnya dengan profesi seorang dokter. Dalam kaitannya dalam melaksanakan tugas sesuai profesionalisme kerja, seorang perawat dituntut untuk memiliki sifat-sifat yang menunjukkan dedikasi kerjanya.

Salah satu hal yang mendasari sifat-sifat profesionalisme kerja perawat tersebut adalah motivasi kerja. Seseorang dikatakan mempunyai motivasi kerja yang tinggi apabila ia mulai merasakan adanya bentuk perhatian dan dorongan yang diberikan dari suatu instansi terkait untuk dirinya dalam rangka menghargai hasil pekerjaan yang telah dilakukannya sehingga ia akan merasa puas terhadap hasil pekerjaan yang telah ia kerjakan (Anoraga, 2006). Wujud nyata dari adanya motivasi kerja yang tinggi pada perawat ditunjukkan dengan perilaku perawat sebagai berikut: menunjukkan perhatian yang tulus terhadap pekerjaan orang lain, selalu menjaga keseimbangan sikap dalam berbagai situasi, selalu bersikap dan positif terhadap pekerjaannya.

Dengan kata lain, seorang perawat yang ideal dan memiliki motivasi kerja yang tinggi adalah perawat yang mampu memahami segala bentuk keluhan pasien tentang penyakitnya, dan mampu menjaga hubungan yang baik diantara pasien, rekan kerja, suster kepala, dan juga dokter. Selain itu perawat tersebut memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas-tugas yang dikerjakannya, dan mampu menunjukkan prestasi kerja yang baik kepada instansi terkait.

Dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, seorang perawat akan lebih mudah mengalami stres apabila kurang mampu mengadaptasikan keinginan dan kenyataan. Hal ini disebabkan karena seorang perawat sering dihadapkan pada suatu usaha penyelamatan nyawa seseorang.

Perawat juga selalu dihadapkan dengan hal-hal yang monoton dan rutin, ruang kerja yang sesak dan sumpek, dalam menangani peralatan di ruang operasi pun seorang perawat dituntut untuk selalu berhati-hati, dan harus bertindak cepat dalam melayani keluhan pasien. Selain itu, dalam hubungannya dengan pekerjaan seorang perawat, semakin banyak jumlah pasien yang dirawat dan semakin beragamnya penyakit serta tingkat kebutuhan yang tinggi dari pasien akan membuat perawat menjadi rentan terkena stres. Jika perawat tidak mampu memajemen pekerjaannya, hal ini dapat memicu terjadinya stres kerja.

Menurut Fraser (dalam Widanti dkk, 2010) stres kerja dapat terjadi dalam komponen komponen fisik pekerjaan atau lingkungan sosial pekerjaan. Gejala stres ini diantaranya ditandai dengan hilangnya nafsu makan, turunnya berat badan secara drastis, susah tidur atau kelelahan secara terus-menerus. Dampak negatif dari stres kerja berpengaruh terhadap organisasi dan juga berpengaruh pada individu itu sendiri.

Kecenderungan stres pada perawat adalah suatu keadaan dimana seorang perawat merasakan kelelahan dan keletihan secara fisik, mental, dan emosional terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakannya. Kelelahan ini disebabkan oleh aktifitas yang dilakukan perawat itu setiap hari, dan juga karena kurangnya dukungan dari rekan-rekan kerja atau atasan bahkan dari lingkungan sekitar.

Perawat dengan motivasi kerja yang rendah berpotensi mengalami stres, terutama jika perawat tersebut kurang mampu menyalurkan diri terhadap tuntutan organisasi.

Setiap perawat memiliki kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi yang bisa mereka dapatkan melalui pekerjaannya, maka mereka akan menjadikan kebutuhan tersebut sebagai sumber motivasi di dalam bekerja. Motivasi-motivasi tersebut tentunya membuat mereka lebih semangat dalam bekerja serta lebih untuk bekerja keras agar segera memenuhi tujuannya. Kerja keras serta semangat bekerja yang dimiliki tentunya akan mendorong kinerja tersebut. Mereka beranggapan bahwa dengan menunjukkan kinerja terbaiknya, maka mereka akan mendapatkan apa yang mereka inginkan. Sehingga, apabila seseorang memiliki motivasi yang kuat, tidak stres dalam menghadapi pekerjaannya, maka orang tersebut akan berusaha sekuat mungkin memperlihatkan kinerja terbaiknya agar kebutuhan tersebut dapat segera tercapai.

Berdasarkan hal tersebut, apabila seorang perawat memiliki motivasi kerja yang rendah maka ia akan berpotensi mengalami stres dalam pekerjaannya. Begitupula sebaliknya, apabila seorang perawat memiliki motivasi kerja yang tinggi maka perawat tersebut tidak akan mengalami stres kerja.

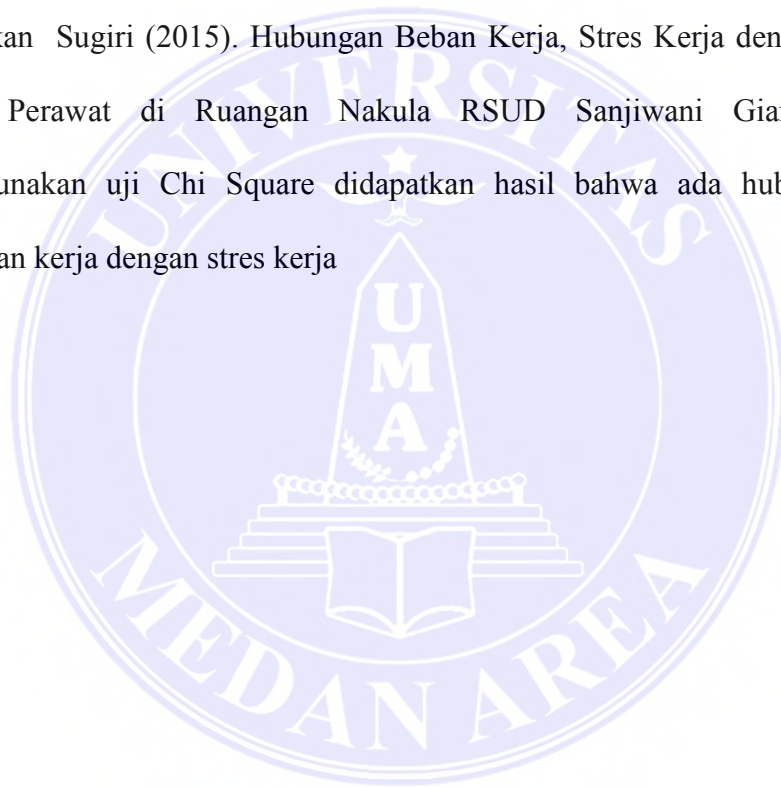
#### **2.1.6. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Haji Medan**

Menurut Luthans, (2013) seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menimbulkan dampak yang meliputi 3 aspek yaitu fisiologi, psikologi dan perilaku. Kemudian aspek psikologis yang paling mendekati dengan kepuasan

kerja karena bersifat abstrak dan emosional, yaitu paling ada aspek psikologi ditandai dengan ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tindakan agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan.

Sejalan dengan pernyataan Robbins (2008) ada 2 faktor yang dapat menyebabkan stres yaitu faktor organisasi dan personal. Faktor organisasi meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antarpersonal. Tidak sedikit faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan stres. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang singkat, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu tidak peka dan rekan kerja yang tidak menyenangkan adalah beberapa diantaranya sehingga dapat dikelompokkan menjadi tuntutan tugas, perandan antar personal. Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual (otonomi, dan keragaman tugas), serta kondisi kerja. Serupa dengan hal tersebut, bekerja diruangan yang terlalu sesak atau lokasi yang selalu terganggu oleh suara bising dapat meningkatkan kecemasan dan stres. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang mungkin sulit untuk diselesaikan atau dipenuhi. Beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada. Tidak adanya dukungan dari atasan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama diantara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial tinggi.

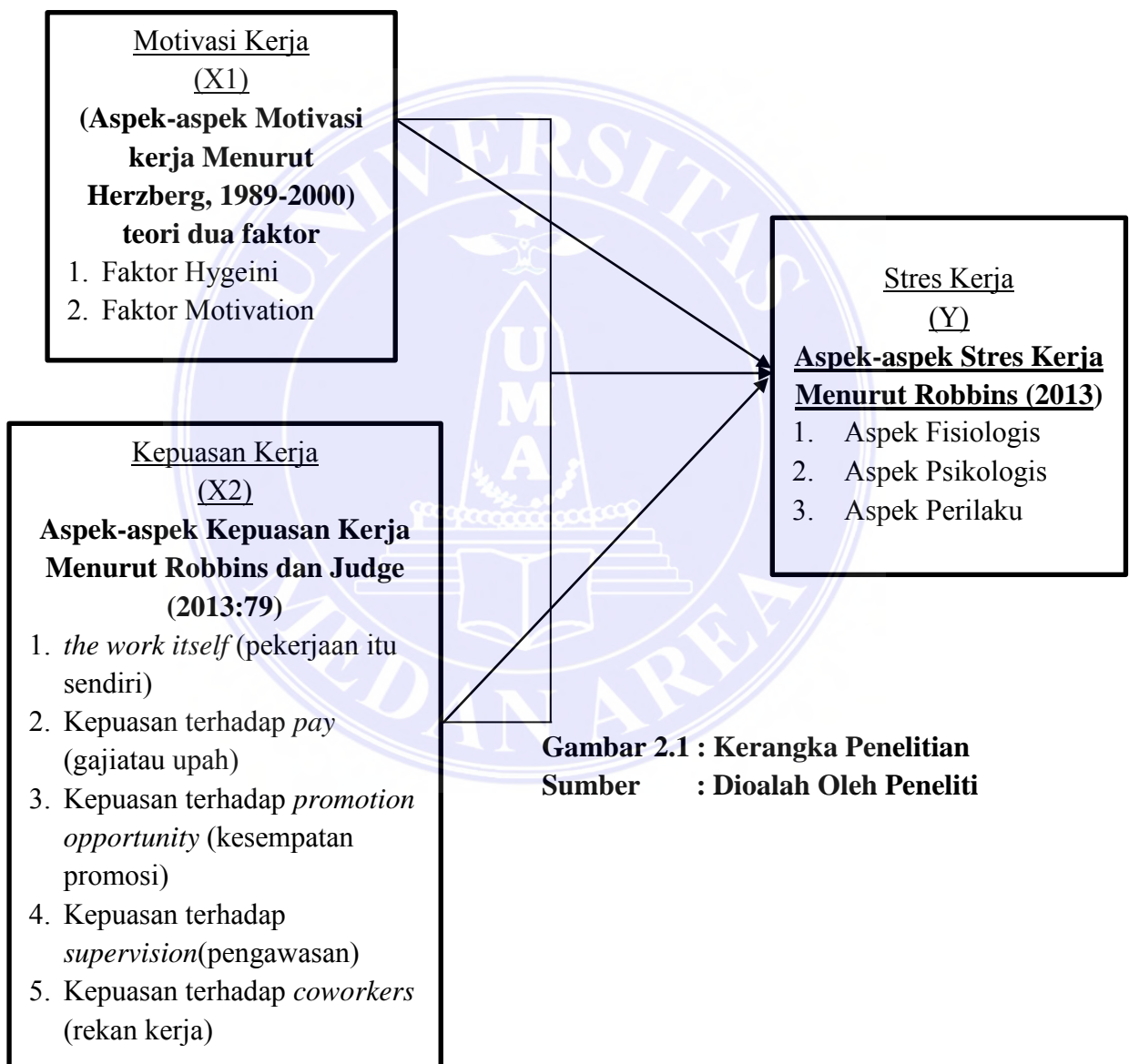
Kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional berupa perasaan yang bersifat positif ataupun negatif. Kepuasan kerja akan dirasakan pekerja setelah membandingkan apa yang telah dia kerjakan dengan hasil maupun imbalan yang akan diterima pekerja. Kepuasan kerja dapat meningkatkan daya tahan individu terhadap stres dan dampak-dampak stres dan sebaliknya, stres yang dihayati oleh individu dapat menjadi sumber ketidakpuasan. Hasil penelitian yang dilakukan Sugiri (2015). Hubungan Beban Kerja, Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruangannya Nakula RSUD Sanjiwani Gianyar. dengan menggunakan uji Chi Square didapatkan hasil bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja





## 2.2. Kerangka Konseptual

Dari berbagai pengertian yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti membuat suatu hubungan dari variable-variabel diatas yang dituangkan de dalam suatu bagan sebagai berikut:

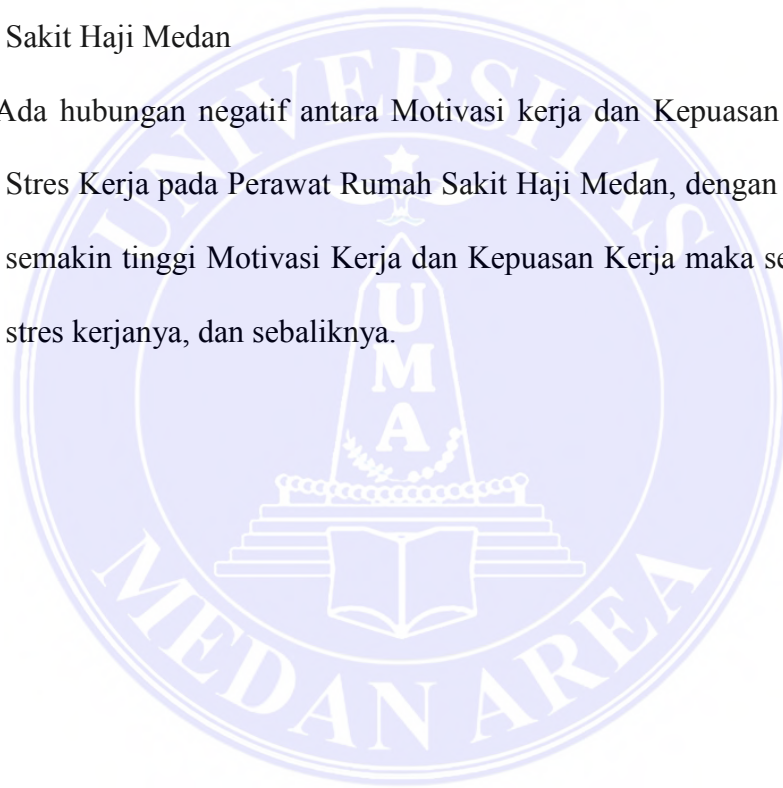


**Gambar 2.1 : Kerangka Penelitian**  
**Sumber : Dioalah Oleh Peneliti**

### **2.3. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka dasar konseptual di atas, maka dapat dihipotesiskan sebagai berikut :

- 2.3.1. Ada hubungan antara Motivasi Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat Rumah Sakit Haji Medan.
- 2.3.2. Ada hubungan Kepuasan Kerja dengan stres kerja pada Perawat Rumah Sakit Haji Medan
- 2.3.3. Ada hubungan negatif antara Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat Rumah Sakit Haji Medan, dengan asumsi bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja maka semakin rendah stres kerjanya, dan sebaliknya.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Pembahasan pada bagian metode penelitian ini akan diuraikan mengenai desain penelitian, tempat dan waktu penelitian, tipe penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional, populasi dan teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data, validitas dan reliabilitas alat ukur, serta metode analisa data.

#### **3.1. Desain Penelitian**

Desain penelitian yang dipakai adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2008) metode yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik yang bertujuan menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.

Jenis penelitian kuantitatif yang digunakan adalah korelasional (expost factor). Maksud regresi dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan variabel bebas (X1) motivasi kerja dan variabel (X2) kepuasan kerja dengan variabel terikat (Y) stres kerja.

#### **3.2. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di RSUD Haji Medan yang beralamat di Jl. Rumah Sakit Haji, Medan Estate, Deli Serdang. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2018 sampai bulan Juli 2019 atau selama delapan bulan.

### Matriks Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	2018				2019				2019				2019				2019				2019							
		Desember				Januari				Februari				Maret				April				Mei-Juni				Juli			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																											
2	Penyusunan Proposal		■	■																									
3	Bimbingan Proposal			■	■																								
4	Seminar Proposal				■																								
5	Pembuatan Alat ukur						■	■																					
6	Bimbingan alat ukur dan bimbingan proposal						■	■																					
7	Perizinan Pelaksanaan							■	■																				
8	Pelaksanaan Penelitian										■	■	■	■	■	■	■												
9	Bimbingan Hasil Penelitian																	■	■	■	■								
10	Seminar Hasil																					■	■						
11	Bimbingan Setelah Seminar Hasil																									■	■		
12	Bimbingan Setelah Seminar Hasil																										■	■	
13	Sidang																												■

### 3.3. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Terikat (Y) : Stres Kerja
2. Variabel Bebas (X1) : Motivasi Kerja
- Variabel Bebas (X2) : Kepuasan Kerja

### 3.4. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel penelitian dimaksudkan agar pengukuran variabel penelitian lebih terarah sesuai dengan metode pengukuran yang disiapkan. Adapun definisi operasional dari variabel penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

### **3.4.1. Stres Kerja**

Stres kerja adalah keadaan atau kondisi individu terhadap keadaan yang dapat berupa interaksi individu dan lingkungan pekerjaan. Keadaan tersebut dapat mengancam atau memberi tekanan pada individu secara psikologis, fisiologis dan tingkah perilaku dalam bekerja.

Menurut Luthans (2006:440) mendefinisikan stres kerja sebagai respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi.

Tinggi rendahnya stres kerja dilihat dari tinggi rendahnya skor yang diperoleh pada skala stres kerja. Semakin tinggi skor yang diperoleh akan menunjukkan bahwa perawat memiliki stres kerja yang tinggi dan sebaliknya semakin rendah skor yang didapat maka menunjukkan perawat memiliki stres kerja yang rendah.

### **3.4.2. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah Motivasi sebagai suatu proses yang menunjukkan intensitas individu, arahan dan ketekunan dalam usahanya ke arah pencapaian tujuan. Untuk mengungkap data tentang motivasi kerja kerja yang dikemukakan oleh Herzberg yaitu a. Aspek ekstrinsik, terdiri dari gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi, kondisi kerja, dan keamanan kerja. b. Aspek intrinsik, terdiri dari prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan, perkembangan, dan pekerjaan itu sendiri.

### **3.4.3. Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang dirasakan oleh seorang karyawan atas apa yang ia kerjakan atau atas apa yang ia rasakan terhadap pekerjaannya itu sendiri. Namun ketidakpuasan kerja akan muncul jika harapan seseorang tidak terpenuhi. Maka dari itu adanya balas jasa terhadap karyawan juga sangat penting diperhatikan, sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaan itu.

Menurut Robbins dan Judge (2013:79), kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan mereka yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memegang perasaan positif terhadap pekerjaan mereka, sementara orang yang tidak puas memegang perasaan negatif terhadap pekerjaan mereka.

## **3.5. Populasi Dan Sampel Penelitian**

### **3.5.1 Populasi**

Populasi dan sampel merupakan unsur penting yang harus diperhatikan dalam setiap penelitian. Populasi adalah seluruh individu yang mempunyai satu ciri atau sifat yang sama dengan subjek penelitian (Hadi, 2002). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua Perawat RSUD Haji Medan yang berjumlah 267 orang.

### **3.5.2 Sampel**

Menurut Arikunto (2010) sampel adalah sebagian yang diambil dari populasi dengan menggunakan cara-cara tertentu. Jika jumlah anggota populasi hanya meliputi antara 100 hingga 150 atau kurang dan dalam pengumpulan data

menggunakan angket, sebaiknya subyek sejumlah itu diambil seluruhnya. Tetapi jika berada di atas 100 orang sebaiknya sampel diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih dari total populasi (Arikunto, 2010). Berdasarkan pendapat Arikunto tersebut, maka dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini 50% dari populasi yang ada, karena jumlah populasi yang ada melebihi 100 yaitu 267 perawat. Berarti  $267 \times 50\% = 130$ , jadi sampel yang digunakan sebanyak 130 orang perawat RSUD Haji Medan. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah *simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan menggunakan acak tanpa memperhatikan strata (tingkatan) dalam anggota populasi tersebut. Hal ini dilakukan apabila anggota populasi dianggap sejenis, atau disebut homogen. Pengambilan sampel dilakukan secara acak terhadap individu yang akan dijadikan objek.

### **3.6. Instrumen Penelitian/Metode Pengumpulan Data**

Data dari ketiga variabel akan diperoleh melalui metode skala.

#### **3.6.1. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian adalah menggunakan metode skala. Metode skala digunakan karena data yang ingin diukur berupa konstruk atau konsep psikologis yang dapat diungkap secara tidak langsung mulai dari indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam bentuk kuesioner. (Azwar, 2012). Dengan cara memberikan kuesioner yang mengukur variable-variabel yang akan diteliti. Kuesioner tersebut

berisikan daftar pernyataan yang telah disiapkan dan disusun sedemikian rupa sehingga subjek penelitian dapat mengisinya dengan mudah.

### 3.6.2. Instrumen Pengumpulan Data

Penelitian ini akan menggunakan tiga macam skala sebagai alat pengumpul data, yaitu :

#### 3.6.2.1. Skala Stres Kerja

Data mengenai stres kerja diperoleh dengan menggunakan skala stres kerja yang disusun berdasarkan 3 aspek stres menurut Robbins (2013) yaitu : aspek fisiologis, aspek psikologis dan aspek perilaku.

Tabel 3.1 Kisi-kisi sebaran aitem skala Stres Kerja

No	Stres Kerja	Indikator	Nomor Aitem		Jlh
			<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	Aspek Fisiologis	Gangguan pernafasan	1	9	2
		Pola makan yang berubah	2	10	2
		Mengalami ketegangan otot	3	11	2
		Susah tidur	15	31	2
		Lelah atau kehilangan daya energi	16	32	2
		Sakit kepala	4	20	2
2.	Aspek Psikologis	Konsentrasi atau fokus	7	25	2
		Tegang	17	5	2
		Mudah marah	6	8	2
		Kebosanan	12	18	2
		Perasaan cemas	23	39	2
		Tertekan	24, 26	40, 13	4
3.	Aspek Perilaku	Menunda/menghindari pekerjaan	27	14	2
		Suka mencari kesalahan	21	33	2
		Produktivitas kerja menurun	22	36	2



	Kehilangan kepercayaan,	34	19	2
	Agresif	28	35	2
	Meningkatnya frekuensi absensi	30	37	2
	Meningkatnya penggunaan minuman keras dan merokok	29	38	2
<b>Jumlah</b>		<b>20</b>	<b>20</b>	<b>40</b>

### 3.6.2.2. Skala Motivasi Kerja

Skala Motivasi Kerja disusun berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja yang dikemukakan oleh Herzberg untuk mengungkap data tentang motivasi kerja yaitu a. Faktor Hygeini, terdiri dari gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi, kondisi kerja, dan keamanan kerja. b. Faktor Motivation, terdiri dari prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan, perkembangan, dan pekerjaan itu sendiri.

Tabel 3.2 Kisi-kisi sebaran aitem skala Motivasi Kerja

Motivasi Kerja	Indikator-indikator Motivasi Kerja	Nomor Aitem		Jlh
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
<b>Faktor Hygeini</b>	1. Gaji	1, 25, 49	13, 16, 37	6
	2. Pengawasan	2, 26, 50	14, 38	5
	1. Hubungan antar pribadi	3, 27	15, 39	4
	2. kebijaksanaan dan administrasi	4, 28	40	3
	5. kondisi kerja	5, 29	17, 41	4
	6. keamanan kerja	6, 30	18, 42	4
<b>Faktro Motivation</b>	1. Prestasi	7, 31	43, 19	4
	2. Penghargaan	8, 32	20, 44	4
	3. Tanggung jawab	9, 33	21, 45	4
	4. Kemajuan	10, 34	22, 46	4
	5. Perkembangan	11, 35	23, 47	4
	6. Pekerjaan itu sendiri	12, 36	24, 48	4
<b>Jumlah</b>		<b>26</b>	<b>24</b>	<b>50</b>

### 3.6.2.3. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja ini disusun berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2013, hal 79), kepuasan kerja memiliki lima Aspek yaitu: a). Pekerjaan itu sendiri dengan indikator : tugas, kesempatan belajar, dan tanggung jawab, b). Gaji saat ini, dengan indikator: sistem penggajian dan keadilan penggajian, c). Kesempatan promosi, dengan indikator: peluang promosi, d). Pimpinan, dengan indikator: gaya memimpin, dan e). Rekan kerja, dengan indikator: dukungan antar rekan kerja.

Tabel 3.3 Kisi-kisi sebaran aitem skala Kepuasan Kerja

No	Aspek-Aspek Kepuasan Kerja	Nomor Aitem		Jlh
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	Kepuasan terhadap <i>the work itself</i> (pekerjaan itu sendiri)	1, 11, 21	6, 16, 26	6
2.	Kepuasan terhadap <i>pay</i> (gaji atau upah)	7, 17, 27	2, 12, 22	6
3.	Kepuasan terhadap <i>promotion opportunity</i> (kesempatan promosi)	3, 13, 23	8, 18, 28	6
4.	Kepuasan terhadap <i>supervision</i> (pengawasan)	9, 19, 29	4, 14, 24	6
5.	Kepuasan terhadap <i>coworkers</i> (rekan kerja)	5, 15, 25	10, 20, 30	6
<b>Jumlah</b>		<b>15</b>	<b>15</b>	<b>30</b>

Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala model Likert yang dimodifikasi. Modifikasi yang dilakukan adalah dengan tidak mengikutsertakan pilihan jawaban N (Netral) dengan alasan untuk menghindari kecenderungan subyek memilih pada satu jawaban alternatif N (netral) yang berarti tidak dapat menentukan pilihan jawaban. Menurut Sugiyono (2014) skala

Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala likert variabel yang akan diukur menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan, karena skala ini dapat dinilai setuju atau tidak setuju. Penilaian antara setuju dengan tidak setuju dapat dibagi menjadi empat kategori. Sedangkan bentuk pernyataannya dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu pernyataan yang *favorable* dan pernyataan yang *unfavorable*.

Sistem penilaian keempat kategori tersebut, untuk pernyataan yang *favourable*, yaitu: sangat setuju (SS) nilai 4, setuju (S) nilai 3, tidak setuju (TS) ,sangat tidak setuju (STS) nilai 1. Kemudian untuk pernyataan *unfavourable*, yaitu: sangat setuju (SS) nilai 1, setuju (S) nilai 2, tidak setuju (TS) nilai 3, sangat tidak setuju (STS) nilai 4.

Alasan peneliti menggunakan metode skala adalah sebagaimana yang dikemukakan oleh Hadi (2002), adalah sebagai berikut:

1. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri.
2. Apa yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Interpretasi subjek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan kepadanya sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode skala ukur. Skala ukur adalah suatu daftar yang berisi sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada subjek agar dapat mengungkapkan kondisi-kondisi yang ingin diketahui.

### **3.7. Prosedur Penelitian**

Sebelum skala stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja digunakan dalam penelitian terlebih dahulu dilakukan uji coba. Hal ini dimaksudkan untuk mencapai obyektifitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Salah satu upaya untuk mencapai obyektifitas tersebut adalah dengan menguji validitas dan reliabilitas alat ukur (Azwar, 2012). Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas skala stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja peneliti akan menggunakan aplikasi SPSS versi 21.0 for Windows sehingga didapatkan butir-butir yang memenuhi syarat yang akan digunakan dalam penelitian ini.

#### **3.7.1. Validitas dan Reliabilitas**

##### **3.7.1.1. Uji Validitas Alat Ukur**

Arikunto (2010), menyatakan bahwa suatu instrument pengukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, maka digunakan rumus korelasi Product Moment yang dikemukakan oleh Pearson, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  = Koefesien korelasi antara ubahan x dan ubahan y
- $\sum x$  = Jumlah skor distribusi x
- $\sum y$  = Jumlah skor distribusi y
- $(\sum x^2)$  = Jumlah skor kuadrat distribusi x
- $(\sum y^2)$  = Jumlah skor kuadrat distribusi y
- $\sum xy$  = Jumlah perkalian skor x dan y
- N = Jumlah sample

### 3.7.1.2 Uji Realibilitas Alat Ukur

Menurut Arikunto (2010) instrumen yang baik tidak bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka beberapa kalipun diambil, tetap akan sama. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya dapat dipercaya jadi dapat diandalkan.

Untuk menguji Reliabilitas angket maka digunakan rumus Alpha seperti yang dikemukakan oleh Arikunto (2010).

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( \frac{1 - \sum \sigma_1^2}{\sigma_1^2} \right) \text{ dimana } \sigma_1^2 = \frac{\sum x^2 - \left( \frac{\sum x}{N} \right)^2}{N}$$

Keterangan :

- K = banyaknya butir soal
- $\sum \sigma_1^2$  = jumlah varians butir (  $s^2$  )
- $\sigma_1^2$  = varians total
- $\sum x^2$  = jumlah kuadrat x
- $\sum x$  = jumlah x
- N = jumlah responden

### 3.8. Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah cara yang digunakan dalam mengelolah dan menganalisis data yang diperoleh sehingga dapat dibuat suatu kesimpulan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data statistik. Teknik analisis yang digunakan adalah *Analisis Regresi berganda* untuk menganalisis Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit Haji Medan. Penggunaan analisis regresi berganda akan menunjukkan variabel yang dominan dalam mempengaruhi variabel terikat dan mengetahui sumbangan efektif dari masing-masing variabel, Arikunto (2010). Keseluruhan proses analisis data penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 21.0 *for windows*.

Rumus Regresi Berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Stres kerja

X1 = Motivasi kerja

X2 = Kepuasan kerja

b<sub>0</sub> = Besarnya nilai Y jika X1 dan X2 = 0

b<sub>1</sub> = Besarnya pengaruh X1 terhadap Y dengan asumsi X2 tetap

b<sub>2</sub> = Besarnya pengaruh X2 terhadap Y dengan asumsi X1 tetap

Sebelum data dianalisis dengan teknik analisis regresi berganda, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, yaitu :

### **3.8.1. Uji Asumsi**

#### **3.8.1.1. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi data normal atau tidak. Pengujian normalitas menggunakan uji statistik Kolmogorov – Smirnov (K-S). Pada uji Kolmogorov Smirnov apabila signifikansi  $> 0,05$  maka berarti data terdistribusi secara normal yang berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya apabila signifikansi  $< 0,05$  maka berarti data tidak terdistribusi secara normal dan berarti model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### **3.8.1.2. Uji Linieritas**

Pengujian model linearitas dalam suatu penelitian perlu dilakukan karena dalam suatu perhitungan menggunakan analisis regresi harus terdapat suatu hubungan yang linier sehingga data yang diperoleh tersebut dapat diteliti dengan benar. Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang dijadikan predictor mempunyai hubungan linier atau tidak dengan variabel terikatnya.

Uji linieritas dilakukan dengan analisis terhadap garis regresi yang nantinya akan diperoleh harga F jika harga  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$ , berarti hubungan antara variabel bebas terikat linier. Sedangkan apabila  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$ , berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat tidak linier.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan stres kerja. Hasil ini ditunjukkan dengan pearson correlation  $-0,349$  dengan sig  $0,000$ . Ini menandakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin rendah stres kerja. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka semakin tinggi stres kerja. Motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar  $12,2\%$  terhadap tinggi rendahnya stres kerja.
2. Terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan stres kerja. Hasil ini ditunjukkan dengan pearson coreelation  $-0,316$  dengan sig  $0,000$ . Ini menandakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah stres kerja. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi stres kerja. Kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar  $10,0\%$  terhadap tinggi rendahnya stres kerja.
3. Terdapat hubungan yang sangat signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan stres kerja. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai R Square berdasarkan tabel Model Sumary sebesar  $0,204$  (R Square) ; sig  $< 0,000$ . Ini menandakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan semakin tinggi



kepuasan kerja maka semakin rendah stres kerja. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja dan semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi stres kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Subjek penelitian ini dinyatakan memiliki motivasi kerja yang tergolong rendah, sebab mean hipotetik (110) > dari mean empirik (95,32) namun selisihnya tidak melebihi bilangan SD (10,533). Kemudian kepuasan kerja yang diterima perawat dinyatakan cenderung tinggi, dimana mean hipotetik (75) > mean empirik (76,06) namun selisih kedua mean tersebut tidak melebihi bilangan SD (8,817). Kedua kondisi ini mengakibatkan kondisi stres kerja para perawat menjadi sangat tinggi, dimana mean hipotetik (80) < mean empirik (103,48) dan selisih antara mean hipotetik dengan mean empirik melebihi bilangan SD sebesar (6,999).

## **5.2. Saran**

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain:

### **1. Kepada Perawat RSUD Haji Medan**

Melihat kondisi stres kerja yang tergolong tinggi, motivasi kerja yang rendah dan kepuasan kerja yang juga rendah, maka disarankan kepada para perawat di RSUD Haji Medan untuk dapat mengelola stres yang dimiliki. Seperti diketahui stres yang terlalu tinggi akan menyebabkan kinerja menjadi buruk.

Manajemen stres harus dikelola dengan baik. Banyak cara yang dapat dilakukan, khususnya sejalan dengan penelitian ini, yakni dengan cara meningkatkan motivasi kerja. Motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui meningkatkan kerja sama dengan rekan kerja yang lain, ikut merasa bertanggung jawab terhadap kemajuan rumah sakit dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap rumah sakit.

## 2. Kepada Manager RSUD Haji Medan

Melihat kondisi stres kerja yang tinggi, maka kondisi harus mendapat perhatian utama dari pihak manajemen Rumah Sakit, misalnya dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan kepada perawat, memberikan bonus atau insentif atas prestasi yang di capai yang dapat menurunkan stress kerja perawat. Dan agar Rumah sakit juga memperbaiki manajemen organisasi agar dalam pengajian tidak ada yang telat sehingga perawat bisa lebih termotivasi dalam bekerja dan mendapatkan kepuasan di dalam organisasi perusahaan.

## 3. Saran Kepada Peneliti Berikutnya

Menyadari hasil penelitian yang menyatakan bahwa masing-masing variabel bebas, yakni motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki kontribusi terhadap stres kerja, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini mencari faktor-faktor lain yang berhubungan dengan stres kerja, diantaranya adalah faktor kondisi kerja, ambiguitas, faktor interpersonal, perkembangan karir dan struktur organisasi. Diharapkan dengan dilakukannya penelitian lanjutan ini dapat diperoleh hasil yang lebih lengkap.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. A. 1965: *Inequity in social exchange*. In: Berkowitz, L. (Ed.) *Advances in experimental social psychology*. Second printing. New York: Academic Press.
- Anoraga Panji, 2006. Psikologi Kerja , Rhneka Cipta Jakarta.
- Anoraga, Panji. 2009. Manajemen Bisnis. Semarang: PT. Rineka Cipta
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Arnold, J., Cooper, C. and Robertson, I. (1995). *Work Psychology: Understanding Human Behavior in the Workplace*. Pitman Publishing, London.
- As' ad S. U, Moh. 2003. Psikologi Industri : Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. Edisi keempat. Yogyakarta: Liberty.
- A.S. Munandar. 2001. Psikologi Industri dan Organisasi. Depok. Penerbit. Universitas. Indonesia (UIPress).
- Azwar, S. (2012). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bhatti, Nadeem., Jiskani.M.,Pathan, M.A.,Magsi, M.R. 2011. *Empirical Analysis of Job Stress on Job Satisfaction Among University Teachers in Pakistan*. *International Business Research*, Vol.4, No.3, pg 264-270.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange & power in social life*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Bryan, D. E., Suzanne, T. B., Winfred, A. J., & Arlette, D. D. (2008). *Relationship between facets of job satisfaction and task and contextual performance*. *The International Assosiation Applied Psychology*.
- Davis, K. & Newstrom, J. W. 1987. *Human Behavior at work: Organizational Behaviour*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Fayoll, Henry. (2010). *Managemen Public Relations*. Jakart: PT. Alex Media
- Fraser, T.M. , 2002, Stress dan Kepuasan Kerja, Seri Manajemen No. 14, Pustaka Binaan Pressindo, Jakarta.
- George, J. M dan Jones, G. R. 2005. *The Illusion of Will In Organizational Behavior Research: Nonconscious Processes and Job Design*. *European Journal of Workand Organizational Psychology*.

- George, Jennifer and Gareth R Jones. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc, New Jersey.
- Gibson, Ivancevich, dan Donnelly. 2002. Organisasi, Edisi Kedelapan, Jilid I, Binarupa Aksara: Jakarta.
- Gibson, James L, Ivancevich, John M and Donnelly, James H. Jr., 2000. *Organization: Behaviour, Structure and process*, McGraw-Hill Companies Inc, Boston.
- Gillies, D. (1985). Nursing Management asystem approach. Philadelphia: WB Saunders Company.
- Greenberg., & Jerrold, S. (2006). *Comprehensive stress management ninth edition*. New York: Mc. Graw Hill.
- Hadi, S. 2000. Metodologi Riset III. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas psikologi UGM.
- Handoko, T. Hani. 2009, Managemen, Cetakan Dua Puluh, Yogyakarta :Penerbit BPEE.
- Indriyani, Azazah. (2009). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit. (Studi pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). Tesis. Program Studi Magister Manajemen. Universitas Diponegoro.
- Jehangir Muhammad., Nasir Kareem., Ayaz Muhammad Tahir., Shaheed Soherwardi, 2011. *Effects Of Job Stress On Job Performance And Jobsatisfaction. Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. Vo 13, No 7. pg 567 - 589
- Kasmarani. (2012). Pengaruh beban kerja fisik dan mental terhadap stres kerja pada perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 1, 2, 767 – 776. Diambil dari <http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/jkm>.
- Kast, Feremont E, James F Rosenwieg (2002), Organisasi dan Manajemen. Edisi ke empat. Terjemahan Hasymi Ali, Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Kuntoro, A. (2010). Buku ajar manajemen keperawatan. Yogyakarta: Nuha Medika.

- Luthans, Fred. (2006). *Organizational Behaviour. 10<sup>th</sup> Edition. International Edition. New York: McGraw Hill.*
- Luthans, Fred. 2012. "Perilaku Organisasi". Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Locke, E.A, 1969, "*The Natural and Causes of Job Satisfaction, Handbook of Industrial and Arganizational Psychology*", Rand Mc Nally, Chicago.
- Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung
- Mansoor Muhammad., Sabtain Fida., Saima Nasir, Zubair Ahmad, 2011. *The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan, Journal of Business Studies Quarterly*, Vol. 2, No. 3, pp. 50-56
- Martoyo, Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jogjakarta: PT BPFJ –JogJakarta
- Muchlas, Makmuri. (2008). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Munandar, A.S. (2008). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Myers, A and Hansen, C. (2002). *Experimental Psychology 5<sup>th</sup> edition. USA: Wadsworth Group.*
- National Institute for Occupational Safety and Health. 2008. *Occupational Stres. Atlanta: Centers for Disease Control and Prevention.*
- Nasser, R., & Saadeh. 2013. *Motivation for achievement andstruktural workplace empowermentamong Palestinian Healthcare Professionals. Perspectives on Global Development & Technology,Volume 12, No.5. 2013*
- Putra, Medicha Perdana (2014) Hubungan Antara Motivasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Marga Husada Kabupaten Wonogiri. tesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Puspita dewi, N. W. S. (2012). Hubungan antara Stres kerja dan Motivasi Kerja pada Mahasiswa yang Bekerja Paruh Waktu. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 2(2), 126. <https://doi.org/10.26740/jptt.v2n2.p126-134>

- Ransdell, S. (2010). *Online activity, motivation, and reasoning among adult learners. [Article]. Computers in Human Behavior.*
- Rathus, A. S & Nevid, S. J. 2003. *Psikologi Abnormal*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. & Judge, T. 2013:563. *Organizational Behavior, 12<sup>th</sup> edition*. New York: Prentice Hall
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behaviour*. Edisi ke 12, Jakarta: Salemba Empat.
- Roen, Ferry. 2012. Teori ERG. <http://perilakuorganisasi.com/teori-erg.html>. Accessed at 4 Februari 2019.
- Schermerhorn, John R. (2012). *Exploring Management, 3th ed. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.*
- Schultz, Duane & Shultz, Sidney, Allen. 2002. *Psychology and Work Today. An Introducing to Industrial and Organizational Psychology, 10<sup>th</sup> Edition*. International Edition. Person.
- Selye, H. (1956). *The Stress of Life*. New York : McGraw Hill.
- Siagian, Sondang., P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Jakarta: Binapura Aksara.
- Smith, J. P. 1991. *Bagaimana Mengendalikan Stres*. Jakarta: graffiti.
- Stoner, James, A. F dan Freeman. (2014). *Manajemen (edisi Bahasa Indonesia)*. Edisi Kelima. Jakarta: Prenhallindo
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiri, I. M. A. A., Suardana, I. K., & Sri, K. M. (2015). Hubungan Beban Kerja, Stress Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruangannya RSUD Sanjiwani Gianyar. *COPING Ners Journal*, 3 No 3(2303–1298), 101–108.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Waycott, J., Sheard, J., Thompson, C & Clerehan, R. 2013. *Making students work visibel on the SocialWeb: A blessing or a Curse? .Computers & Education, Volume 68.Aloi:10.1016*

- Wexley, K.N., dan Yukl G.A. 2005. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wibowo, I. G. P., Riana, G., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 02, 125–145.
- Wijono, S. 2011. *Psikologi industri dan organisasi: dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia*. Kencana Prenanda Media Group.
- Winardi. 2001. *Motivasi & Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

