



## Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Buton Tengah

Iva Asfiani Bandera<sup>1\*</sup>, Yusuf Sabilu<sup>2</sup>, Nani Yuniar<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>Jurusan Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Halu Oleo, Indonesia

Korespondensi penulis: [ivaasfianii25@gmail.com](mailto:ivaasfianii25@gmail.com)\*

**Abstract.** Optimal nurse performance is essential to support the quality of health services in hospitals, in Buton Tengah Regional Hospital, nurse performance is still a concern because a number of problems related to nurse productivity and work quality were found, such as inefficient task implementation, and low active involvement in the service team, this problem is related to various factors that affect performance. This study aims to determine the effect of work motivation and work stress on nurse performance at Buton Tengah Regional General Hospital. The type of research used is observational analytical research using a cross-sectional research design with univariate, bivariate and multivariate tests. The population in this study were all nurses at Buton Tengah Regional General Hospital with a sampling technique using the Total Sampling technique of 64 people. Data analysis used the chi square test and logistic regression. The results showed that there was an effect of work motivation on nurse performance at Buton Tengah Regional General Hospital ( $0.022 < 0.05$ ) and there was a significant effect between work stress on nurse performance at Buton Tengah Regional General Hospital ( $0.009 < 0.05$ ).

**Keywords:** work motivation; work stress; nurse performance.

**Abstrak.** Kinerja perawat yang optimal sangat diperlukan untuk mendukung mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit, di RSUD Buton Tengah kinerja perawat masih menjadi perhatian karena ditemukan sejumlah permasalahan terkait produktivitas dan kualitas kerja perawat, seperti pelaksanaan tugas yang kurang efisien, serta rendahnya keterlibatan aktif dalam tim pelayanan, masalah ini berkaitan dengan berbagai faktor yang memengaruhi kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Buton Tengah. Jenis penelitian yang digunakan penelitian analitik yang bersifat observasional menggunakan rancangan penelitian cross sectional dengan uji univariat, uji bivariate dan multivariate. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Buton Tengah dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Total Sampling sebanyak 64 orang. Analisis data menggunakan uji chi square dan regresi logistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Buton Tengah ( $0,022 < 0,05$ ) dan terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Buton Tengah ( $0,009 < 0,05$ ).

**Kata kunci:** motivasi kerja; stres kerja; kinerja perawat.

### 1. LATAR BELAKANG

Pelayanan kesehatan masyarakat ditujukan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan serta mencegah penyakit atau kelompok dan masyarakat. Untuk dapat terselenggaranya pelayanan kesehatan yang merata kepada masyarakat, diperlukan ketersediaan tenaga kesehatan yang merata dalam arti pendayagunaan dan penyebarannya harus merata ke seluruh wilayah sampai ke daerah terpencil. Sehingga memudahkan masyarakat dalam memperoleh layanan kesehatan (Undang-undang RI, 2009). Selain itu, sistem pelayanan kesehatan harus diselenggarakan secara komprehensif, terpadu, dan berkelanjutan untuk menjaga dan meningkatkan kualitas kesehatan individu melalui upaya pencegahan,

pengobatan, pemulihan, serta peningkatan kesehatan oleh pemerintah maupun masyarakat (Undang-undang RI, 2023).

Pelayanan keperawatan menjadi faktor penentu keberhasilan pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena hampir di setiap negara hingga 80% pelayanan kesehatan diberikan oleh perawat. Sebanyak 40% pemberi pelayanan kesehatan di Indonesia adalah tenaga keperawatan. Tenaga keperawatan memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap pelayanan yang diberikan oleh sebuah Rumah Sakit, karena pelayanan keperawatan memberikan pelayanan konstan dan berkesinambungan dengan pelanggan yaitu pasien dan keluarganya selama 24 jam sehari dan 7 hari dalam seminggu. Oleh karena itu pelayanan tenaga keperawatan menentukan mutu dan membentuk image rumah sakit (Sarahputi et al., 2024).

Berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja sangat menentukan terhadap hasil kerja perawat. Perhatian pada faktor psikologis perawat merupakan hal yang sangat penting antara lain persepsi perawat, sikap perawat, kepribadian perawat, belajar perawat, dan motivasi perawat terhadap pekerjaan yang dihadapainya. Variabel psikologis pada subvariabel motivasi merupakan salah satu variabel yang akan mempengaruhi kinerja perawat.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kegairahan kerja perawat. Perawat yang memiliki motivasi rendah cenderung memiliki kinerja yang rendah pula. Sebaliknya perawat yang memiliki motivasi tinggi akan memiliki kinerja yang baik (Aprilia et al., 2017). Selain motivasi kerja, faktor stres kerja juga memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan kinerja perawat. Stres kerja juga menjadi faktor yang dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis dan fisik serta berpotensi menurunkan kinerja perawat. Salah satu hambatan kerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan adalah stres kerja (Rangkuti et al., 2022). Apabila stres mencapai titik puncak yang kira-kira sesuai dengan kemampuan maksimum kinerja karyawan maka pada titik ini stres tambahan cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja (Maharini & Budianto, 2019)

Rumah Sakit Umum Daerah Buton Tengah Provinsi Sulawesi Tenggara merupakan Rumah Sakit satu-satunya di Kabupaten Buton Tengah, Rumah Sakit ini memiliki produk layanan Instalasi Rawat Jalan, Instalasi Gawat Darurat (IGD), Pelayanan Obstetri Neonatal Emergency Dasar (PONED), dan juga pelayanan Rawat Inap. Pada Tahun 2024, jumlah perawat di RSUD Buton Tengah sebanyak 64 orang perawat. Jika dibandingkan dengan jumlah kunjungan pasien, jumlah tenaga perawat di rumah sakit cenderung sedikit dan tidak berimbang, ketidakseimbangan inilah yang akan menyebabkan terjadinya ketidakpuasan kerja pada perawat. Beberapa studi menyatakan bahwa kinerja perawat merupakan faktor terpenting dalam menentukan kualitas layanan Kesehatan (Juli et al., 2016).

Kinerja perawat di RSUD Buton Tengah berperan penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Namun, hasil survei awal menunjukkan bahwa meskipun jumlah perawat cukup banyak, yaitu 64 orang, jumlah kunjungan pasien masih rendah. Situasi ini menimbulkan kesenjangan antara jumlah perawat yang tersedia dan beban kerja nyata di lapangan. Kondisi dengan sedikit pasien memungkinkan perawat memberikan pelayanan yang lebih personal, mendetail dan berkualitas tinggi. Namun dalam praktiknya, kondisi ini justru dapat memunculkan sejumlah permasalahan yang berpengaruh terhadap kinerja perawat. Minimnya aktivitas kerja dapat menurunkan motivasi perawat untuk memberikan pelayanan yang maksimal. Selain itu kurangnya pemanfaatan tenaga dapat memicu stres kerja terselubung akibat monotonitas pekerjaan. Hal ini dapat diperparah jika lingkungan kerja kurang mendukung, seperti terbatasnya fasilitas atau kurangnya apresiasi melalui insentif yang memadai.

Fenomena ini perlu menjadi perhatian serius karena berdampak pada efektivitas operasional dan keberlanjutan rumah sakit. Sebagai bagian inti pelayanan kesehatan, kinerja perawat menjadi salah satu kunci penting untuk menganalisis masalah ini. Faktor-faktor seperti motivasi kerja dan stres kerja, dapat memengaruhi kualitas layanan yang diberikan. Penurunan motivasi atau tingginya stress kerja pada tenaga kesehatan dapat berdampak langsung pada kepuasan pasien, yang kemudian memengaruhi keputusan pasien untuk menggunakan layanan rumah sakit di masa mendatang.

## 2. KAJIAN TEORITIS

### Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara tingkah laku individu agar mencapai tujuan organisasi. Menurut Esiuarni dkk. (2024), motivasi kerja adalah faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan, dan dapat diperkuat melalui pengakuan prestasi, peluang pengembangan, serta keterlibatan dalam pengambilan keputusan, sehingga karyawan memiliki komitmen tinggi dan kepercayaan diri yang lebih besar. Hasil literature review dari Esiuarni (2024) menunjukkan bahwa ketika motivasi diselaraskan dengan kebutuhan dan tujuan individu, hasil kerja menjadi lebih optimal karena terciptanya semangat dan keyakinan yang kuat. Selain itu, motivasi dapat berfungsi sebagai mediator penting dalam hubungan variabel psikologis dan kinerja; misalnya, penelitian kuantitatif menunjukkan bahwa motivasi turut memediasi efek stres terhadap kinerja, memperlihatkan bahwa karyawan yang termotivasi dapat mengubah tekanan menjadi produktivitas tinggi. Secara keseluruhan, strategi peningkatan motivasi—melalui pengakuan,

tantangan pekerjaan, dan peluang karir menjadi instrumen efektif bagi organisasi untuk meningkatkan produktivitas, inovasi, serta retensi talenta.

### **Stres Kerja**

Stres kerja adalah kondisi tekanan psikologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi sumber daya individu, dan sering kali menyebabkan masalah emosional dan fisik serta menurunkan kinerja. Sejumlah penelitian kuantitatif menunjukkan secara konsisten bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Misalnya, Sugiarto & Nanda (2020) menemukan bahwa tingkat stres tinggi menurunkan motivasi secara langsung dan berdampak menurunkan kinerja, baik secara langsung maupun melalui pengurangan motivasi sebagai variabel intervening. Penelitian di perusahaan seperti PT Citra Perdana dan PT Alva Karya juga mengonfirmasi bahwa stres kerja berakibat negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi sebagai mediator utama. Lebih lanjut, meta-analisis oleh Nadzif & Yudiarso (2021) mengindikasikan korelasi negatif yang lemah ( $r = -0,11$ ), menandakan bahwa selain stres terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja. Hal ini menunjukkan perlunya pendekatan komprehensif: selain mengurangi beban stres melalui manajemen beban kerja dan peningkatan dukungan, organisasi perlu memperkuat motivasi agar potensi karyawan tetap terjaga dan kinerja optimal terpenuhi.

### **Kinerja karyawan**

Merujuk pada sejauh mana hasil kerja individu dilihat dari sisi kualitas, kuantitas, efisiensi, serta kesesuaian dengan standar tugas dicapai dalam suatu periode tertentu, mencerminkan kontribusi nyata terhadap tujuan organisasi. Definisi ini ditegaskan oleh Trianingrat & Supartha (2020) dalam E-Jurnal Manajemen, yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diukur baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai tanggung jawab yang diemban. Tingkat pencapaian ini sangat dipengaruhi oleh dua variabel utama: tingkat stres kerja dan motivasi kerja. Studi oleh Sugiarto & Nanda (2020) di lingkungan Undiksha menunjukkan bahwa stres kerjanya berdampak negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui penurunan motivasi. Hasil serupa ditemukan di PT Trifa Raya Laboratories: beban kerja dan stres bekerja, serta motivasi kerja bersama-sama berkontribusi terhadap 65,5 % variansi kinerja karyawan ( $R^2 = 0,655$ ). Selain itu, penelitian Cynthia di Badan Pendapatan Daerah Kota Malang menemukan bahwa stres dan motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan—dengan motivasi sebagai faktor dominan (koefisien regresi motivasi = 0,447), dan kedua faktor menyumbang 58 % pengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian, meningkatkan kinerja karyawan menuntut pendekatan

ganda: mereduksi tekanan melalui manajemen beban serta memperkuat motivasi melalui pengakuan, pemberdayaan, dan kompensasi yang tepat.

### 3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian analitik yang bersifat observasional. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian cross sectional dengan uji univariat, uji bivariat dan multivariat untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Buton Tengah Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2025. Pendekatan ini digunakan untuk melihat antara satu variabel dengan variabel lainnya. Populasi dalam penelitian adalah seluruh perawat di RSUD Buton Tengah, dengan jumlah sampel sebanyak 64 orang yang ditentukan melalui teknik total sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil

**Tabel 1.** Distribusi Motivasi Kerja Perawat di RSUD Buton Tengah Provinsi Sulawesi Tenggara 2025

Motivasi Kerja	Frequensi	Presentase
	n	%
Rendah	24	37,5
Tinggi	40	62,5
<b>Total</b>	64	100

Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 64 responden (100%), yang memiliki motivasi kerja rendah berjumlah 24 orang (37,5%), sedangkan responden yang memiliki motivasi kerja tinggi berjumlah 40 orang (62,5%).

**Tabel 2.** Distribusi Stres Kerja Perawat di RSUD Buton Tengah Provinsi Sulawesi Tenggara 2025

Stress Kerja	Frequensi	Presentase
	n	%
Berat	39	60,9
Ringan	25	39,1
<b>Total</b>	64	100

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 64 responden (100%), yang memiliki stres kerja berat

berjumlah 39 orang (60,9%), sedangkan responden yang memiliki stres kerja ringan berjumlah 25 orang (39,1%).

**Tabel 3.** Distribusi Kinerja Perawat di RSUD Buton Tengah Provinsi Sulawesi Tenggara 2025

Kinerja Perawat	Frequensi	Presentase
	n	%
Kurang Baik	27	42,2
Baik	37	57,8
<b>Total</b>	64	100

Tabel 3 menunjukkan bahwa dari 64 responden (100%), yang memiliki kinerja perawat kurang baik berjumlah 27 orang (42,2%), sedangkan responden yang memiliki kinerja perawat baik berjumlah 37 orang (57,8%).

**Tabel 4.** Distribusi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Buton Tengah Provinsi Sulawesi Tenggara 2025

Motivasi Kerja	Kinerja Perawat				Total		p-value
	Kurang Baik		Baik				
	n	%	n	%	N	%	
Rendah	15	62,5	9	37,5	24	100	0,022
Tinggi	12	30,0	28	70,0	40	100	
<b>Total</b>	27	42,2	37	57,8	64	100	

Tabel 4 menunjukkan bahwa dari 24 responden (100%) yang memiliki motivasi kerja rendah, terdapat lebih banyak responden yang memiliki kinerja perawat kurang baik yaitu sebanyak 15 responden (62,5%) dibanding responden yang memiliki kinerja perawat baik yaitu sebanyak 9 responden (37,5%). Sedangkan dari 40 responden (100%) yang memiliki motivasi kerja tinggi, terdapat lebih banyak pasien yang memiliki kinerja perawat baik yaitu sebanyak 28 responden (70,0%) dibanding responden yang memiliki kinerja perawat kurang baik yaitu sebanyak 12 responden (30,0%).

Hasil uji chi square diperoleh nilai  $p = 0,022$  ( $p < 0,05$ ) berarti  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Buton Tengah Provinsi Sulawesi Tenggara.

**Tabel 5.** Distribusi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Buton Tengah Provinsi Sulawesi Tenggara 2025

Stress Kerja	Kinerja Perawat				Total		p-value
	Kurang Baik		Baik		N	%	
	n	%	n	%			
Berat	22	56,4	17	43,6	39	100	0,009
Ringan	5	20,0	20	80,0	25	100	
<b>Total</b>	27	42,2	37	57,8	64	100	

Tabel 5 menunjukkan bahwa dari 39 responden (100%) yang memiliki stres kerja berat terdapat lebih banyak responden yang memiliki kinerja perawat kurang baik yaitu sebanyak 22 responden (56,4%) dibanding responden yang memiliki kinerja perawat baik yaitu sebanyak 17 responden (43,6%). Sedangkan dari 25 responden (100%) yang memiliki stres kerja ringan, terdapat lebih banyak pasien yang memiliki kinerja perawat baik yaitu sebanyak 20 responden (80,0%) dibanding responden yang memiliki kinerja perawat kurang baik yaitu sebanyak 5 responden (20,0%). Hasil uji chi square diperoleh nilai  $p = 0,009$  ( $p < 0,05$ ) berarti  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Buton Tengah Provinsi Sulawesi Tenggara.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat**

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Buton Tengah ( $p < 0,05$ ). Sebanyak 15 responden (62,5%) tercatat memiliki tingkat motivasi kerja yang rendah dan menunjukkan kinerja perawat yang rendah. Kondisi ini mencerminkan bahwa rendahnya motivasi kerja dapat berdampak negatif terhadap semangat, tanggung jawab, dan kualitas pelayanan yang diberikan. Perawat yang kurang termotivasi cenderung menunjukkan penurunan inisiatif, kedisiplinan, dan kecepatan dalam merespons kebutuhan pasien. Namun, terdapat 9 responden (37,5%) yang meskipun memiliki motivasi kerja rendah, tetap mampu mempertahankan kinerja perawat yang tinggi.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa sebanyak 28 responden (70,0%) memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi dan secara langsung berdampak pada kinerja perawat yang juga tinggi. Hal ini memperkuat temuan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendorong peningkatan kinerja. Perawat dengan motivasi tinggi umumnya

menunjukkan semangat kerja yang besar, bertanggung jawab dalam menjalankan tugas, serta memiliki keinginan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pasien.

Namun demikian, terdapat pula 14 responden (30,0%) yang memiliki motivasi kerja tinggi tetapi kinerja mereka justru cenderung rendah. Kondisi ini mengindikasikan bahwa meskipun motivasi merupakan faktor internal yang mendorong perilaku kerja positif, namun belum tentu secara otomatis diikuti dengan kinerja yang baik jika tidak didukung oleh faktor lain seperti kompetensi, keterampilan teknis, kondisi fisik dan mental, beban kerja yang berlebihan, atau kurangnya fasilitas dan sarana pendukung. Misalnya, perawat yang memiliki motivasi tinggi tetapi belum memiliki kemampuan yang cukup dalam mengelola situasi klinis atau mengalami kelelahan kerja akibat beban tugas yang berat, bisa saja menunjukkan kinerja yang kurang optimal. Dengan demikian, motivasi kerja memang penting, namun efektivitasnya dalam meningkatkan kinerja sangat bergantung pada sejauh mana motivasi tersebut didukung oleh faktor-faktor eksternal dan internal lainnya yang memungkinkan perawat untuk bekerja secara maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat. Penelitian ini juga menemukan bahwa tingkat motivasi kerja yang rendah secara signifikan terkait dengan kinerja perawat yang rendah. Perawat yang memiliki motivasi yang kuat cenderung menunjukkan kepatuhan yang lebih baik terhadap prosedur, respons yang lebih cepat terhadap kebutuhan pasien, dan kolaborasi yang lebih efektif dengan tim medis.

Namun demikian, motivasi kerja tidaklah sekedar semangat yang terbakar di dalam diri seseorang. Faktor-faktor eksternal seperti dukungan dari manajemen, lingkungan kerja yang positif, dan peluang pengembangan karir juga memainkan peran penting dalam memupuk motivasi yang berkelanjutan. Dengan adanya dukungan dan stimulasi yang tepat, motivasi kerja perawat dapat memberikan hasil pelayanan kesehatan yang berkualitas tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Irena (2017) yang menunjukkan adanya hubungan antara motivasi dan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Dr. R.M. Pratomo Bagansiapiapi. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Khamida (2019), yang membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Kayen.

Dengan memahami pentingnya motivasi kerja dalam menghadapi situasi yang menantang seperti kembalinya pasien dengan kasus yang sama dalam waktu singkat (<72 jam), manajemen keperawatan kesehatan dapat memberikan dukungan yang lebih besar kepada perawat. Dengan memberikan pengakuan atas upaya mereka, menyediakan pelatihan dan

sumber daya yang lebih baik, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif, manajemen dapat membantu memelihara motivasi kerja perawat dan meningkatkan kemampuan mereka untuk mencegah kekambuhan pasien dengan kasus yang sama.

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan ( $p < 0,05$ ) terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Buton Tengah. Dari data yang diperoleh, sebanyak 22 responden (56,4%) mengalami stres kerja berat dan memiliki kinerja perawat yang rendah. Temuan ini mencerminkan bahwa stres kerja yang tinggi dapat berdampak negatif terhadap performa perawat, terutama dalam hal konsentrasi, pengambilan keputusan, serta ketepatan dan kecepatan dalam memberikan pelayanan. Tekanan psikologis yang tinggi, beban kerja berlebih, konflik antar rekan kerja, atau tuntutan yang tidak seimbang dengan kemampuan dapat menyebabkan kelelahan mental maupun fisik, sehingga menurunkan kualitas kinerja.

Namun demikian, terdapat pula 17 responden (43,6%) yang meskipun mengalami stres kerja berat, tetap memperlihatkan kinerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua individu merespons stres dengan cara yang sama. Beberapa perawat mungkin memiliki kemampuan coping atau strategi penyesuaian diri yang baik dalam menghadapi tekanan kerja, sehingga mampu tetap bekerja secara produktif meskipun berada dalam situasi stres. Faktor-faktor seperti pengalaman kerja, dukungan sosial, pelatihan manajemen stres, dan ketahanan mental menjadi penentu penting yang dapat membantu individu tetap berprestasi di tengah tekanan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun stres kerja cenderung berdampak negatif terhadap kinerja, namun pengaruhnya sangat tergantung pada kapasitas individu dalam mengelola stres serta dukungan yang tersedia di lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa sebanyak 5 responden (20,0%) memiliki stres kerja yang ringan namun menunjukkan kinerja perawat yang rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun tingkat stres kerja rendah, tidak selalu diikuti oleh peningkatan kinerja. Rendahnya kinerja pada responden dengan stres ringan kemungkinan disebabkan oleh faktor lain seperti rendahnya motivasi kerja, kurangnya kompetensi atau keterampilan teknis, rendahnya komitmen terhadap pekerjaan, atau minimnya dukungan dari manajemen. Sebaliknya, sebanyak 20 responden (80,0%) memiliki stres kerja ringan dan mampu menunjukkan kinerja perawat yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang minim tekanan dapat menciptakan suasana yang kondusif bagi perawat untuk bekerja secara optimal. Ketika beban kerja dirasa wajar, komunikasi antar tim berjalan baik, dan dukungan

manajerial tersedia, maka perawat cenderung dapat melaksanakan tugas secara lebih efektif dan efisien.

Hasil analisis univariat yang dilakukan diketahui bahwa dari 64 responden, yang memiliki stres kerja berat berjumlah 39 orang (60,9%), sedangkan responden yang memiliki stres kerja ringan berjumlah 25 orang (39,1%). Hasil penelitian ini dipengaruhi oleh faktor umur dan jenis kelamin dimana dapat dilihat pada karakteristik responden mayoritas yang mengalami stres dengan kisaran umur dibawah 40 tahun dan jenis kelamin yang paling banyak mengalami stres yaitu perempuan. Hal ini dapat terjadi karena perawat yang lebih muda cenderung mengalami lebih banyak stres karena kurangnya pengalaman yang dapat membuat perawat merasa kurang percaya diri dalam menangani situasi darurat dan tekanan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja dan tanggung jawab yang baru yang dapat menambah tingkat stres, sebaliknya perawat yang lebih tua lebih rentan terhadap stres fisik, terutama jika pekerjaan mereka membutuhkan aktivitas fisik yang berat. Disamping itu, perawat yang lebih tua, lebih mampu mengatasi stres berkat lebih banyak pengalaman dalam menangani situasi yang menuntut dan keterampilan yang lebih terasah, meskipun mereka juga dapat menghadapi stres terkait kesehatan fisik.

Kemudian perawat wanita cenderung mengalami stres yang lebih tinggi karena tanggung jawab ganda dan bias gender, banyak perawat wanita memiliki tanggung jawab tambahan dirumah, seperti mengurus anak dan pekerjaan rumah tangga. Kombinasi tanggung jawab ini dapat menyebabkan stres yang lebih tinggi. Sementara perawat pria mungkin merasakan tekanan sebagai pencari nafkah utama dan ekspektasi sosial untuk tidak menunjukkan kelemahan yang dapat membuat mereka menekan perasaan stres dan kurangnya dukungan emosional.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuliana (2020), yang menemukan bahwa terdapat hubungan signifikan antara stres kerja dengan kinerja perawat, dimana semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan, maka semakin rendah pula kinerja yang ditampilkan.

Temuan ini memperkuat bahwa meskipun stres kerja dapat menjadi pemicu menurunnya kinerja, stres dalam tingkat ringan atau yang dikelola dengan baik justru bisa memberikan ruang bagi kinerja optimal, tergantung pada faktor lain yang turut berperan seperti motivasi, keterampilan, serta kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting bagi manajemen rumah sakit untuk mengidentifikasi sumber stres dan menyediakan dukungan yang memadai agar stres kerja tidak berkembang menjadi hambatan dalam pelaksanaan tugas-tugas keperawatan.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Buton Tengah Provinsi Sulawesi Tenggara dengan hasil uji statistik chi-square pada motivasi kerja yang mana nilai  $p < \alpha$  (0,05).

Terdapat pengaruh stres kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Buton Tengah Provinsi Sulawesi Tenggara dengan hasil uji statistik chi-square pada stres kerja yang mana nilai  $p < \alpha$  (0,05).

## UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu kelancaran pelaksanaan penelitian tesis yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Buton Tengah”. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pembimbing yang telah memberikan arahan dan masukan selama proses penyusunan tesis ini, serta kepada pihak RSUD Buton Tengah, khususnya kepada Direktur Rumah Sakit, Kepala Bagian Keperawatan, dan seluruh perawat yang telah bersedia menjadi responden dan memberikan data yang diperlukan. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada keluarga tercinta atas doa dan dukungannya, serta kepada rekan-rekan yang turut memberikan semangat dan bantuan selama pelaksanaan penelitian ini. Semoga segala bantuan yang telah diberikan menjadi amal kebaikan dan mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa.

## DAFTAR REFERENSI

- Alkadri, H. (2024). Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Niara*, 17(2), 478-488.
- Aprilia, F., Samsir, P. :, & Pramadewi, A. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4(1), 2017.
- Dewi, C. I. A. S., & Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali cabang Ubud (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Irena, R. (2017). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. RM Pratomo Bagansiapapi Tahun 2017. Prepotif: *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 1(2), 18-26.
- Juli, B., Aprilia Dwiani, E., Ode Ali Imran Ahmad, L., Kesehatan Masyarakat, J., Kesehatan Masyarakat, F., Halu Oleo, U., & Halu Oleo Kampus Hijau Bumi Tridharma

- Andounohu, U. (2016). (Jakk-Uho) Analisis Penerapan Insentif Tenaga Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsu Bahteramas Tahun 2023. 5(2), 242–251.
- Khamida, N., & Fadilah, A. (2020). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rsud Kayen. *Prosiding HEFA (Health Events for All)*, 4.
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal Of Management Review*, 3(2), 327.
- Nadzif, M. L., & Yudiarso, A. (2021). Studi Meta-Analisis: Hubungan antara Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Diversita*, 7(1), 43-52.
- Pemerintah Republik Indonesia. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan; 2023.
- Pemerintah Republik Indonesia. Undang-undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan; 2009.
- Rangkuti, H. Z., Harahap, J., & Simajorang, A. (2022). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap. *Jurnal Keperawatan Priority*, 5(2), 46–54.
- Sahputri, A., Fitriani, A. D., & Nur'ani. (2024). Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur Tahun 2023. *Jurnal Ners*, 8(1), 338–346.
- Sugiarto, A., & Nanda, A. W. (2020). Stres kerja: pengaruhnya terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal ilmu sosial dan humaniora*, 9(2), 276-288
- Trianingrat, N., & Supartha, I. (2020). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *E-Jurnal Manajemen*, 9(5), 1838 – 1857. Doi:10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i05.p10
- Yuliana, E. V. (2020). Hubungan motivasi kerja dengan perilaku caring perawat pada ruang rawat inap rumah sakit umum daerah Kota Madiun (Doctoral dissertation, Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun).