

## Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum Haji Medan

### *The Relationship Between Work Motivation and Job Satisfaction with Work Stress Among Nurses at Haji Medan General Hospital*

M. Fikri Jaka Pratama<sup>(1\*)</sup>, Yulia Nanda Safitri<sup>(2)</sup> & Leni Maszura<sup>(3)</sup>

Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Malikussaleh, Indonesia

\*Corresponding author: m.fikri@unimal.ac.id

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan stres kerja pada perawat Rumah Sakit Umum Haji Medan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan analisis regresi berganda pada 130 orang perawat yang dipilih melalui teknik simple random sampling. Instrumen yang digunakan meliputi Skala Motivasi Kerja berdasarkan Herzberg's Two-Factor Theory, Skala Kepuasan Kerja berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan Robbins dan Judge, serta Skala Stres Kerja berdasarkan aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku, yang seluruhnya telah diuji cobakan pada 30 perawat RSU Haji Medan sebelum digunakan dalam penelitian utama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan stres kerja ( $r = -0,349$ ;  $p < 0,001$ ;  $SE = 12,2\%$ ), serta hubungan negatif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan stres kerja ( $r = -0,316$ ;  $p < 0,001$ ;  $SE = 10,0\%$ ). Secara simultan, motivasi kerja dan kepuasan kerja bersama-sama berhubungan secara sangat signifikan dengan stres kerja ( $F_{reg} = 141,302$ ;  $R^2 = 0,204$ ;  $p < 0,001$ ), dengan kontribusi gabungan sebesar 20,4%. Gambaran kondisi subjek menunjukkan bahwa perawat memiliki motivasi kerja yang rendah, kepuasan kerja yang cenderung tinggi, namun stres kerja yang berada pada kategori sangat tinggi.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja; Motivasi Kerja; Perawat; Rumah Sakit; Stres Kerja.

#### Abstract

*This study aims to examine the relationship between work motivation and job satisfaction with work stress among nurses at Haji Medan General Hospital. A quantitative correlational approach with multiple regression analysis was employed on 130 nurses selected through simple random sampling. Instruments used included the Work Motivation Scale based on Herzberg's Two-Factor Theory, the Job Satisfaction Scale based on dimensions proposed by Robbins and Judge, and the Work Stress Scale based on physiological, psychological, and behavioural aspects, all of which were piloted on 30 nurses prior to the main study. Results revealed a significant negative relationship between work motivation and work stress ( $r = -.349$ ;  $p < .001$ ;  $EC = 12.2\%$ ), as well as a significant negative relationship between job satisfaction and work stress ( $r = -.316$ ;  $p < .001$ ;  $EC = 10.0\%$ ). Simultaneously, both work motivation and job satisfaction were found to be significantly associated with work stress ( $F_{reg} = 141.302$ ;  $R^2 = .204$ ;  $p < .001$ ), collectively contributing 20.4% to the variance in work stress. Nurses in this study demonstrated low work motivation, moderately high job satisfaction, and very high work stress levels.*

**Keywords:** Hospital; Job Satisfaction; Nurses; Work Motivation; Work Stress.

DOI: <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v7i2.1058>

#### Rekomendasi mensitasi :

Pratama, M. F. J., Safitri, Y. N. & Maszura, L. (2025), Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum Haji Medan. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 6 (4): 1456-1464.

## PENDAHULUAN

Stres kerja ialah fenomena global yang berdampak serius pada kesehatan dan produktivitas pekerja di berbagai bidang, termasuk sektor medis. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO, 2022) melaporkan bahwasanya stres kerja ialah salah satu faktor risiko terbesar guna penyakit akibat kerja, dan kerugian ekonomi global akibat penurunan produktivitas mencapai 1 triliun dolar setiap tahunnya. Organisasi Buruh Internasional (ILO, 2023) mengidentifikasi faktor-faktor psikososial di tempat kerja, seperti beban kerja yang berlebihan, konflik peran, dan kesulitan dalam hubungan interpersonal, sebagai penyebab utama stres kerja dan mendesak pembentukan tindakan penanggulangan yang sistematis. Dari perspektif psikologi industri dan organisasi, Wacker dan Demerutti (2017), menggunakan *Job Demands-Resources Model* menjelaskan bahwasanya stres kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan secara kronis melebihi sumber daya yang tersedia, seperti motivasi individu dan kepuasan kerja.

Profesi keperawatan dianggap sebagai salah satu profesi dengan tingkat stres tertinggi di antara para pekerja kesehatan (Woo et al., 2020; Manzano-García & Ayala-Calvo, 2021). Perawat menghadapi stresor multidimensional, termasuk beban pasien yang berlebihan, kontak langsung dengan penderitaan dan kematian, shift malam, konflik peran, dan tuntutan administratif yang semakin kompleks (Labrague & De Los Santos, 2021). Woo et al. (2020) melakukan meta-analisis terhadap 47 studi di 22 negara dan menemukan bahwasanya prevalensi *burnout* perawat sangat tinggi di berbagai negara, dengan kelelahan emosional

sebagai dimensi yang paling dominan. Di kawasan Asia-Pasifik, Liu et al. (2022) melaporkan bahwasanya perawat di negara berkembang, termasuk Indonesia, mengalami tingkat stres kerja yang jauh lebih tinggi daripada perawat di negara maju karena kurangnya sumber daya institusional dan rasio perawat-pasien yang tidak efisien.

Di Indonesia, isu stres kerja di kalangan tenaga kesehatan semakin mendapat perhatian. Fadli et al. (2021) menyatakan bahwasanya mayoritas perawat di Indonesia mengalami stres kerja tingkat sedang hingga berat, dan fenomena ini meningkat secara signifikan sejak pandemi COVID-19. Kementerian Kesehatan Indonesia (2022) menunjukkan bahwasanya kelelahan dan stres kerja di kalangan tenaga kesehatan menimbulkan tantangan sistemik dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan nasional. Labrague dan De Los Santos (2021) menyatakan bahwasanya perawat di negara berkembang, termasuk Indonesia, lebih rentan terhadap stres kerja karena kombinasi faktor-faktor seperti beban kerja yang berat, keterbatasan sumber daya, dan kurangnya dukungan organisasi yang memadai.

Fenomena stres kerja yang terjadi di Rumah Sakit Umum Medan Haji telah muncul sebagai isu penting yang membutuhkan perhatian seiring meningkatnya tuntutan efisiensi pelayanan. Robbins dan Judge (2019) mengklasifikasikan aspek stres kerja menjadi tiga aspek: (1) aspek fisiologis: kelelahan fisik, sakit kepala, gangguan tidur; (2) aspek psikologis: kecemasan, mudah tersinggung, penurunan konsentrasi; dan (3) aspek perilaku: penurunan kinerja, absensi, dan

sikap tidak kooperatif. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik secara langsung mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien (Woo et al., 2020). Secara teoritis, Lazarus dan Folkman (1984), dalam *Transactional Theory of Stress*, berpendapat bahwasanya stres kerja terjadi ketika individu menilai tuntutan lingkungan kerja melebihi kemampuan mereka guna mengatasinya, dan bahwasanya proses evaluasi kognitif ini bersifat personal dan dinamis.

Kepuasan kerja ialah faktor pelindung yang terkait erat dengan stres kerja di kalangan perawat. Robbins dan Judge (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai emosi positif yang berasal dari evaluasi karakteristik pekerjaan, hal itu dapat diukur melalui lima aspek: pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, supervisi, dan rekan kerja. Sirait et al. (2021) menemukan korelasi negatif yang kuat antara kepuasan kerja dan stres kerja di kalangan perawat Indonesia. Soto-Rubio et al. (2021) melakukan meta-analisis terhadap puluhan studi tentang pekerja kesehatan dan mengkonfirmasi bahwasanya kepuasan kerja ialah prediktor negatif yang konsisten terlepas dari budaya atau jenis institusi kesehatan. Cahyani et al. (2022) mengidentifikasi ketidakpuasan terhadap gaji dan supervisi sebagai prediktor utama stres kerja di kalangan perawat rumah sakit daerah di Indonesia.

Motivasi kerja memainkan peran penting dalam menentukan tingkat stres kerja di kalangan perawat. Herzberg et al. (1959), melalui *Two-Factor Theory*, mengkategorikan motivasi menjadi faktor motivasi intrinsik seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan

pertumbuhan profesional. Dan faktor hygiene ekstrinsik seperti gaji, kondisi kerja, kebijakan organisasi, dan pengawasan. Perawat dengan motivasi intrinsik tinggi cenderung memandang kesulitan terkait pekerjaan sebagai peluang guna pengembangan, sehingga menghasilkan kemampuan adaptasi yang lebih besar terhadap stres kerja (Herzberg et al., 1959). Choudhary et al. (2022), dalam sebuah studi terhadap perawat India, menemukan korelasi negatif yang kuat antara motivasi intrinsik dan stres kerja, dengan otonomi dan pengakuan muncul sebagai sub-faktor yang paling berpengaruh. Al-Omari et al. (2021) juga mengkonfirmasi dalam sebuah studi terhadap perawat Yordania bahwasanya motivasi intrinsik yang lebih tinggi dikaitkan dengan tingkat stres yang lebih rendah. Sirait et al. (2021) mengamati pola serupa dalam konteks perawat Indonesia, memperkuat relevansi *Two-Factor Theory* dalam konteks keperawatan Indonesia.

Berdasarkan fenomena dan studi empiris di atas, riset ini bertujuan guna menyelidiki (1) hubungan antara motivasi kerja dengan stres kerja perawat RSUD Haji Medan; (2) hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja perawat RSUD Haji Medan; dan (3) hubungan simultan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan stres kerja perawat RSUD Haji Medan

## **METODE PENELITIAN**

Riset ini menggunakan pendekatan korelasi kuantitatif dengan desain *cross-sectional* (Sugiyono, 2019). Subjek riset ialah seluruh perawat di RSUD Haji Medan. Sampel sebanyak 130 perawat dipilih menggunakan *simple random sampling*. Sebelum menggunakan skala dalam riset

ini, survei pendahuluan dilakukan pada 30 perawat di RSUD Haji Medan yang tidak termasuk dalam sampel guna memastikan validitas dan reliabilitas setiap instrumen (Azwar, 2020).

Skala Stres Kerja didasarkan pada tiga aspek stres kerja menurut Robbins dan Judge (2019): (a) aspek fisiologis (gangguan fisik akibat tekanan kerja), (b) aspek psikologis (kecemasan, kebosanan, penurunan kepuasan), dan (c) aspek perilaku (penurunan kinerja dan perubahan perilaku kerja). Skala ini awalnya terdiri dari 40 item; namun, validasi dengan 30 perawat di RSUD Haji Medan menghasilkan 32 item valid (tidak termasuk 8 item), dengan koefisien validitas ( $r_{bt}$ ) berkisar antara 0,432 hingga 0,909 dan koefisien reliabilitas ( $\alpha$ ) sejumlah 0,941. Skala ini menggunakan skala Likert 4 poin dengan mean hipotetik 80.

Skala Motivasi Kerja didasarkan pada berbagai aspek motivasi kerja menurut riset Herzberg et al. (1959): (a) aspek ekstrinsik (hygiene factors), meliputi gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi, kondisi kerja, dan keamanan kerja; (b) aspek intrinsik (motivator factors), meliputi prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan, perkembangan, dan pekerjaan itu sendiri. Skala ini awalnya terdiri dari 50 item yang setelah pengujian diperoleh 44 item valid (6 item dikeluarkan), dan koefisien validitas ditemukan sejumlah  $r_{bt} = 0,401$  hingga  $r_{bt} = 0,848$ , sedangkan koefisien reliabilitas alfa ialah  $r_{tt} = 0,939$ . Skala ini menggunakan skala Likert 4 poin, dengan rata-rata hipotetik 110.

Skala kepuasan kerja dibangun berdasarkan lima aspek kepuasan kerja

yang diusulkan oleh Robbins dan Judge (2019): (a) pekerjaan itu sendiri, dengan indikator tugas, kesempatan belajar, dan tanggung jawab; (b) gaji, dengan indikator sistem penggajian dan keadilan penggajian; (c) kesempatan promosi, dengan indikator peluang kenaikan jabatan; (d) pimpinan/supervisi, dengan indikator gaya memimpin dan dukungan atasan; dan (e) rekan kerja, dengan indikator dukungan antar kolega. Skala ini terdiri dari 30 butir dan seluruh butir dinyatakan valid setelah uji coba, dengan koefisien validitas bergerak dari  $r_{bt} = 0,323$  hingga  $r_{bt} = 0,795$ , serta koefisien reliabilitas Alpha sejumlah  $r_{tt} = 0,935$ . Format skala menggunakan Likert 4 pilihan dengan mean hipotetik = 75.

Analisis data dilakukan dalam tiga tahap. Pertama, dilakukan uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov; kedua, dilakukan uji linearitas menggunakan uji F; ketiga, dilakukan pengujian hipotesis menggunakan koefisien korelasi Pearson guna hipotesis pertama dan kedua, dan analisis regresi berganda dilakukan guna hipotesis ketiga (Sugiyono, 2019). Tingkat signifikansi ditetapkan pada  $p < 0,05$ , dan semua analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS (Azwar, 2020).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas distribusi dianalisis menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil analisis menunjukkan bahwasanya ketiga variabel mengikuti distribusi normal ( $p > 0,05$ ), yang memenuhi persyaratan guna analisis parametrik (Azwar, 2020).

Tabel 1. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Sebaran

Variabel	Mean	K-S	SD	Sig.	Ket.
Motivasi Kerja	95,32	0,618	10,533	0,840	Normal
Kepuasan Kerja	76,06	0,694	8,817	0,721	Normal
Stres Kerja	103,48	1,166	6,999	0,132	Normal

Uji linearitas dilakukan guna menentukan apakah terdapat hubungan linear antara variabel independen dan dependen. Hasil analisis menunjukkan bahwasanya guna semua pasangan variabel, probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05, yang mengindikasikan adanya hubungan linear dan memenuhi persyaratan analisis korelasi (Sugiyono, 2019).

Tabel 2. Rangkuman Hasil Uji Linieritas Hubungan

Korelasional	F linear	Sig.
Motivasi Kerja * Stres Kerja	0,798	0,777
Kepuasan Kerja * Stres Kerja	1,292	0,166

Analisis korelasi *product moment* digunakan guna menentukan hubungan antara motivasi kerja (X1) dan stres kerja (Y), dan tingkat signifikansi ditetapkan pada 0,05.

Tabel 3. Hasil Analisis Korelasi X1 dengan Y

Stat.	Koef. (r)	R <sup>2</sup>	Sig.	SE%
X1-Y	-0,349	0,122	0,000	12,2%

Hasil analisis koefisien korelasi r menunjukkan korelasi negatif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dan stres kerja ( $r = -0,349$ ,  $p = 0,000 < 0,05$ ). Ini menyiratkan bahwasanya motivasi kerja yang lebih tinggi dikaitkan dengan stres kerja yang lebih rendah. Koefisien determinasi ( $R^2 = 0,122$ ) menunjukkan bahwasanya motivasi kerja berkontribusi 12,2% terhadap variasi stres kerja (Azwar, 2020). Oleh karena itu, hipotesis pertama diterima.

Hubungan antara kepuasan kerja (X2) dan stres kerja (Y) dianalisis menggunakan analisis korelasi *product moment* pada tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 4. Hasil Analisis Korelasi X2 dengan Y

Stat.	Koef. (r)	R <sup>2</sup>	Sig.	SE%
X2-Y	-0,316	0,100	0,000	10,0%

Analisis koefisien korelasi r mengungkapkan korelasi negatif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dan stres kerja perawat ( $r = -0,316$ ,  $p = 0,000 < 0,05$ ). Ini menyiratkan bahwasanya kepuasan kerja yang lebih tinggi dikaitkan dengan stres kerja yang lebih rendah. Koefisien determinasi ( $R^2 = 0,100$ ) menunjukkan bahwasanya kepuasan kerja berkontribusi 10,0% terhadap variasi stres kerja (Azwar, 2020). Oleh karena itu, hipotesis kedua diterima.

Hubungan simultan antara motivasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan stres kerja (Y) dianalisis menggunakan analisis regresi berganda.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Berganda X1 dan X2 dengan Y

Stat.	R	R <sup>2</sup>	F reg	Sig. / SE%
X1&X2-Y	0,451	0,204	141,302	0,000 / 20,4%

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwasanya stres kerja perawat memiliki korelasi yang sangat signifikan dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja ( $R = 0,451$ ;  $R^2 = 0,204$ ;  $F_{reg} = 141,302$ ;  $p = 0,000 < 0,05$ ). Hal ini menyiratkan bahwasanya motivasi kerja dan kepuasan kerja yang lebih tinggi berhubungan dengan stres kerja yang lebih rendah. Kedua variabel independen tersebut berkontribusi sejumlah 20,4% terhadap tingkat stres kerja. Variabel lain yang tidak termasuk dalam analisis, seperti kondisi kerja, ambiguitas peran, faktor interpersonal, pengembangan karir, dan struktur organisasi, menyumbang 79,6% pengaruh sisanya (Bakker & Demerouti, 2017). Oleh karena itu, hipotesis ketiga diterima.

Keadaan sebenarnya dari setiap variabel pada subjek riset diidentifikasi dengan membandingkan rata-rata hipotetik dan rata-rata empirik (Azwar, 2020). Rata-rata hipotetik dihitung dengan mengalikan jumlah item yang valid dengan rentang skor skala Likert yang digunakan. Karena variabel motivasi kerja memiliki 44 item valid dengan 4 pilihan, rata-rata hipotetiknya ialah  $\{(44 \times 1) + (44 \times 4)\} : 2 = 110$ . Karena variabel kepuasan kerja memiliki 30 item valid dengan 4 pilihan, rata-rata hipotetiknya ialah  $\{(30 \times 1) + (30$

$\times 4)\} : 2 = 75$ . Lalu karena variabel stres kerja memiliki 32 item valid dengan 4 pilihan, rata-rata hipotetiknya ialah  $\{(32 \times 1) + (32 \times 4)\} : 2 = 80$ . Sebagai hasil analisis data, rata-rata empirik motivasi kerja ialah 95,32 (SD = 10,533), rata-rata empirik kepuasan kerja ialah 76,06 (SD = 8,817), dan rata-rata empirik stres kerja ialah 103,48 (SD = 6,999). Keadaan setiap variabel ditentukan dengan membandingkan mean empirik dan mean hipotetik, dengan mempertimbangkan besarnya standar deviasi.

Tabel 6. Perbandingan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

Variabel	SD	Mean Hip.	Mean Emp.	Ket.
Motivasi Kerja	10,533	110	95,32	Rendah
Kepuasan Kerja	8,817	75	76,06	Cenderung Tinggi
Stres Kerja	6,999	80	103,48	Sangat Tinggi

Studi ini menemukan korelasi negatif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dan stres kerja di kalangan perawat RSUD Haji Medan. Temuan ini selaras dengan prediksi *Herzberg's Two-Factor Theory* (Herzberg et al., 1959), yang menyatakan bahwasanya pemenuhan faktor motivasi intrinsik menciptakan keadaan psikologis positif yang bertindak sebagai penyangga terhadap stres kerja. Lebih lanjut, menurut *Transactional Theory of Stress* (Lazarus & Folkman, 1984), perawat dengan motivasi intrinsik tinggi cenderung membuat evaluasi kognitif adaptif (evaluasi positif) terhadap situasi kerja yang sulit, sehingga memungkinkan mereka mengelola respons stres secara lebih efektif.

Temuan ini didukung oleh beberapa studi seperti, Choudhary et al. (2022) menemukan korelasi negatif yang kuat antara motivasi intrinsik dan stres kerja di kalangan perawat India, dengan otonomi dan pengakuan diidentifikasi sebagai sub-faktor yang paling berpengaruh. Sirait et

al. (2021) menemukan pola serupa di kalangan perawat Indonesia, yang menegaskan bahwasanya hasil riset ini konsisten di berbagai lingkungan keperawatan di berbagai negara. Al-Omari et al. (2021) juga menemukan korelasi negatif yang signifikan antara motivasi kerja dan stres di kalangan perawat Yordania. Rendahnya motivasi kerja subjek dalam riset ini (mean empirik 95,32 < mean hipotetik 110) menunjukkan bahwasanya faktor motivasi Herzberg, khususnya pengakuan, otonomi, dan peluang pertumbuhan, tidak terpenuhi secara optimal di RSUD Haji Medan, yang ialah penyebab tingginya tingkat stres kerja baik secara teoritis maupun empiris.

Terdapat korelasi negatif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dan stres kerja di kalangan perawat. Hasil ini konsisten dengan konseptualisasi oleh Robbins dan Judge (2019), yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif yang dimiliki individu terhadap profesinya sebagai hasil dari evaluasi lima aspek: pekerjaan itu sendiri,

gaji, peluang promosi, atasan, dan kolega. Aspek-aspek ini tidak terpenuhi, individu mengalami ketidakpuasan, yang menjadi penyebab tekanan psikologis dan meningkatkan kerentanan terhadap stres kerja (Robbins & Judge, 2019). Menurut teori interaksi stres (Lazarus & Folkman, 1984), ketidakpuasan kerja melemahkan kemampuan individu guna mengatasi stres, sehingga mereka lebih mudah menganggap tuntutan pekerjaan sebagai ancaman.

Hasil ini didukung beberapa riset yang telah dilakukan, Soto-Rubio et al. (2021) melakukan meta-analisis terhadap puluhan riset tentang pekerja kesehatan dan mengkonfirmasi bahwasanya kepuasan kerja ialah prediktor negatif yang konsisten terhadap stres kerja, dengan pengaruhnya tetap stabil terlepas dari budaya atau jenis institusi kesehatan. Sirait et al. (2021) menemukan korelasi negatif yang kuat antara kepuasan kerja dan stres kerja di kalangan perawat Indonesia. Anggraini et al. (2022) mengidentifikasi gaji dan pengawasan sebagai faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan stres kerja di kalangan perawat Indonesia. Tingkat kepuasan kerja yang relatif tinggi pada subjek dalam riset ini (mean empirik 76,06  $\approx$  mean hipotetik 75) menunjukkan bahwasanya kepuasan kerja relatif terjaga dengan baik, tetapi tidak cukup guna menjadi satu-satunya penahan terhadap stres kerja yang sangat tinggi.

Hasil riset ini mengkonfirmasi bahwasanya stres kerja perawat menunjukkan korelasi yang sangat signifikan dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja ( $F_{reg} = 141,302$ ;  $R^2 = 0,204$ ;  $p < 0,001$ ). Dampak gabungan dari dua variabel

independen terhadap stres kerja ialah 20,4%, dengan motivasi kerja menyumbang 12,2% dan kepuasan kerja 10,0%. Hasil ini konsisten dengan *Job Demands-Resources Model* (Bakker & Demerouti, 2017). Lazarus dan Folkman (1984) menekankan bahwasanya sumber daya penanggulangan yang tepat termasuk motivasi pencapaian tujuan dan kepuasan kerja ialah faktor penting dalam menentukan apakah seseorang mengalami stres ketika menghadapi stres kerja.

Tingkat stres kerja yang sangat tinggi di kalangan perawat di RSUD Haji Medan (mean empirik 103,48  $>>$  mean hipotetik 80) ialah masalah serius yang membutuhkan respons kebijakan segera. Woo et al. (2020) memperingatkan bahwasanya seiring meningkatnya tingkat stres kronis perawat, risiko kesalahan medis dan pergantian staf meningkat secara eksponensial. Liu et al. (2022) menegaskan bahwasanya perawat di negara berkembang menghadapi beban psikologis yang lebih besar karena keterbatasan sumber daya institusional. Fakta bahwasanya variabel lain seperti kondisi kerja, ambiguitas peran, faktor interpersonal, pengembangan karir, dan struktur organisasi berkontribusi sejumlah 79,6% menunjukkan bahwasanya stres kerja ialah fenomena multidimensional yang membutuhkan intervensi komprehensif di luar sekadar meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja (Bakker & Demerouti, 2017; Labrague & De Los Santos, 2021). Riset oleh Labrague dan De Los Santos (2021) juga menemukan bahwasanya prediktor terkuat stres kerja di kalangan perawat di negara berkembang ialah kombinasi dari motivasi rendah dan lingkungan kerja yang tidak kooperatif.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam riset ini, dapat disimpulkan bahwasanya terdapat hubungan yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan stres kerja perawat RSUD Haji Medan ( $r = -0,349$ ;  $p < 0,001$ ), di mana semakin tinggi motivasi kerja maka semakin rendah stres kerja, dengan motivasi kerja memberikan sumbangan efektif sejumlah 12,2% terhadap tinggi rendahnya stres kerja. Selain itu, terdapat pula hubungan yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan stres kerja perawat RSUD Haji Medan ( $r = -0,316$ ;  $p < 0,001$ ), di mana semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah stres kerja, dengan sumbangan efektif sejumlah 10,0%. Lebih lanjut, terdapat hubungan yang sangat signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan dengan stres kerja perawat RSUD Haji Medan ( $F_{reg} = 141,302$ ;  $R^2 = 0,204$ ;  $p < 0,001$ ), dengan kedua variabel bebas memberikan sumbangan efektif sejumlah 20,4%, sementara 79,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam riset ini. Secara umum, subjek riset memiliki motivasi kerja yang rendah, kepuasan kerja yang cenderung tinggi, dan stres kerja yang sangat tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Omari, H., Suliman, W., & Bani Issa, W. (2021). Work motivation and occupational stress among nurses in teaching hospitals. *Journal of Nursing Management*, 29(4), 948-957. <https://doi.org/10.1111/jonm.13231>
- Anggraini, D., Suharsono, Y., & Permatasari, I. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap stres kerja perawat. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 6(2), 112-124. <https://doi.org/10.52643/jmars.v6i2.2187>
- Azwar, S. (2020). *Metode penelitian psikologi* (2nd ed.). Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Cahyani, R., Hariyati, T. S., & Suhartini, S. (2022). Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja perawat di RSUD. *Jurnal Ners*, 17(1), 45-53. <https://doi.org/10.20473/jn.v17i1.32145>
- Choudhary, R., Basu, S., & Singh, P. (2022). Work motivation based on Herzberg's two-factor theory and occupational stress among nurses. *Asian Nursing Research*, 16(4), 213-221. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2022.08.003>
- Fadli, F., Safruddin, S., Ahmad, A. S., Sumbara, S., & Baharuddin, R. (2021). Faktor yang mempengaruhi kecemasan pada tenaga kesehatan dalam upaya pencegahan COVID-19. *Jurnal Pendidikan Keperawatan Indonesia*, 7(1), 57-65. <https://doi.org/10.17509/jpki.v7i1.31873>
- Kasmarani, M. K. (2012). Pengaruh beban kerja fisik dan mental terhadap stres kerja pada perawat di IRNA I RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 1(2), 767-776.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- International Labour Organization. (2023). *Psychosocial risks and work-related stress*. ILO. [https://www.ilo.org/safework/areasofwork/hazardous-work/WCMS\\_108557/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/safework/areasofwork/hazardous-work/WCMS_108557/lang-en/index.htm)
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2022). *Profil kesehatan Indonesia 2022*. Kemenkes RI. <https://www.kemkes.go.id>
- Labrague, L. J., & De Los Santos, J. A. A. (2021). COVID-19 anxiety among front-line nurses: Predictive role of organisational support, personal resilience, and social support. *Journal of Nursing Management*, 29(3), 900-909. <https://doi.org/10.1111/jonm.13170>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- Liu, Y., Aunguroch, Y., Yunibhand, J., & Gunawan, J. (2022). Occupational stress of nurses in Asia-Pacific countries: A systematic review. *Journal of Nursing Research*, 30(1), e186. <https://doi.org/10.1097/jnr.0000000000000467>
- Mansoor, M., Fida, S., Nasir, S., & Ahmad, Z. (2011). The impact of job stress on employee job satisfaction. *Journal of Business Studies Quarterly*, 2(3), 26-33.

- Manzano-García, G., & Ayala-Calvo, J. C. (2021). The threat of COVID-19 and its influence on nursing staff burnout. *Journal of Advanced Nursing*, 77(2), 832–844. <https://doi.org/10.1111/jan.14642>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Putra, K. R., Mulyadi, M., & Windarwati, H. D. (2017). Hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit. *Jurnal Keperawatan*, 15(2), 203–212.
- Sirait, N., Hasibuan, A., & Lubis, R. (2021). Hubungan beban kerja dan kepuasan kerja dengan stres kerja perawat. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 24(2), 89–98. <https://doi.org/10.7454/jki.v24i2.1567>
- Soto-Rubio, A., Giménez-Espert, M. D. C., & Prado-Gascó, V. (2021). Effect of emotional intelligence and psychosocial risks on burnout, job satisfaction, and nurses' health during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Psychology*, 12, 644444. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.644444>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Woo, T., Ho, R., Tang, A., & Tam, W. (2020). Global prevalence of burnout symptoms among nurses: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Psychiatric Research*, 123, 9–20. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2019.12.015>
- World Health Organization. (2022). *Mental health and COVID-19: Early evidence of the pandemic's impact*. Scientific brief. WHO. [https://www.who.int/publications/i/item/WHO-2019-nCoV-Sci\\_Brief-Mental\\_health-2022.1](https://www.who.int/publications/i/item/WHO-2019-nCoV-Sci_Brief-Mental_health-2022.1)