Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
5 (3) 2025, Page: 38964-38972

Hubungan Antar Stres Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Salah Satu Rumah Sakit Swasta di Bekasi : *Literature Review*

Pretty Merry Natalia [1*], Elysabeth Sinulingga [2*]
Program Studi Magister Keperawatan, Fakultas Keperawatan, Universitas Pelita Harapan Jakarta [1], Fakultas Keperawatan, Universitas Pelita Harapan[2]

Email: : 01696240032@student.uph.edu* elysabeth.sinulingga@uph.edu*

Published: Desember, 2025

ABSTRACT

Job stress and work motivation are important forces that significantly affect nurse performance. High work demands, heavy workloads, an imbalance in the number of workers, and the complexity of services cause nurses to be vulnerable to work stress, which can lead to a decline in performance. Conversely, strong work motivation has great potential to improve nurse performance. This study aims to examine the relationship between work stress, work motivation, and nurse performance through a literature review approach. Research data was collected from Google Scholar using keywords such as nurse work stress, nurse work motivation, nurse performance, and hospital. The analysis results show that work stress has the potential to reduce performance, but in several other studies, this is inversely proportional, indicating that well-managed stress can actually improve performance. Work motivation is proven to be an important foundation that consistently encourages the improvement of nurse performance. The conclusion from this literature review confirms that both work stress and work motivation play a crucial role in nurse performance, where good motivation is able to reduce the negative impact of stress, so that nurse performance can be achieved optimally. Stress is a factor that will always arise, and each nurse's response varies, depending on their individual coping mechanism. Increasing motivation and effective stress management are the main keys in supporting the quality of nursing services in hospitals.
Keywords: *Work Stress, Work Motivation, Nurse Performance, Literature Review, Hospital.*

ABSTRAK

Stres kerja dan motivasi kerja merupakan kekuatan penting yang secara signifikan memengaruhi kinerja perawat. Tuntutan kerja yang tinggi, beban kerja yang berat, ketidakseimbangan jumlah tenaga kerja, serta kompleksitas pelayanan menyebabkan perawat rentan mengalami stres kerja, yang dapat berujung pada penurunan kinerja. Sebaliknya, motivasi kerja yang kuat memiliki potensi besar untuk meningkatkan kinerja perawat. Penelitian ini bertujuan untuk menelaah hubungan antara stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja perawat melalui pendekatan tinjauan literatur (literature review). Data penelitian dikumpulkan dari Google Scholar dengan menggunakan kata kunci seperti stres kerja perawat, motivasi kerja perawat, kinerja perawat, dan rumah sakit. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja memiliki potensi untuk menurunkan kinerja, namun pada beberapa penelitian lain, hal ini dapat berbanding terbalik, mengindikasikan bahwa stres yang dikelola dengan baik justru dapat meningkatkan kinerja. Motivasi kerja terbukti menjadi dasar penting yang secara konsisten mendorong peningkatan kinerja perawat. Kesimpulan dari tinjauan literatur ini menegaskan bahwa baik stres kerja maupun motivasi kerja memainkan peranan krusial terhadap kinerja perawat, di mana motivasi yang baik mampu mengurangi dampak negatif stres, sehingga kinerja perawat dapat dicapai secara optimal. Stres adalah faktor yang akan selalu muncul, dan respons setiap perawat berbeda-beda, tergantung pada mekanisme koping individu mereka. Peningkatan motivasi dan pengelolaan stres yang efektif merupakan kunci utama dalam mendukung mutu pelayanan keperawatan di rumah sakit.
Kata Kunci: Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Perawat, Tinjauan Literatur, Rumah Sakit.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan merupakan bagian yang penting dalam mencapai kehidupan yang bermutu, berkualitas, sehingga dapat meningkatkan derajat kesehatan. Untuk mencapai hal tersebut, dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang membantu memberikan pelayanan kesehatan yang optimal. Rumah sakit merupakan saran pelayanan kesehatan yang dikunjungi oleh masyarakat, memberikan pelayanan paripurna sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Rumah sakit dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan diharapkan mampu menjangkau seluruh lapisan sosial ekonomi masyarakat agar tercapai derajat kesehatan setinggi-tingginya (Agrasadya et al., 2023). Menurut Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Tuntutan pelayanan kesehatan yang tinggi mendorong rumah sakit untuk memberikan pelayanan yang baik dan optimal, serta meningkatkan kepuasan kepada masyarakan (Sondakh et al., 2023). Berdasarkan Permenkes RI Nomor 26 Tahun 2019, pelayanan keperawatan merupakan bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang berlandaskan pada ilmu dan seni keperawatan, ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik sehat maupun sakit.

Dari penjelasan diatas, perawat merupakan salah satu penyelenggara pelayanan kesehatan di rumah sakit. Perawat memegang peranan penting dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas, meningkatkan derajat kesehatan, serta memberikan pelayanan yang bermutu kepada masyarakat. Sebagai garda terdepan dalam memberikan pelayanan, perawat adalah profesi yang paling berperan penting dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Kinerja perawat yang optimal sangat berkontribusi dalam memberikan pelayanan, sehingga memberikan kepuasan kepada pasien dan keluarga. Menurut (White, 2025) perawat adalah seorang profesional yang memiliki dasar pengetahuan ilmiah, keterampilan, dan filosofi keperawatan, dimana menjalankan praktik.

Tuntutan dan tantangan yang tinggi dalam bekerja, sering menyebabkan stres kerja pada perawat. Persentase stres kerja pada tenaga kesehatan yang ada di dunia bervariasi, dimana negara yang maju dan berkembang menunjukkan adanya stres yang tinggi. Pada tahun 2020 Eropa adalah 58,2%, India adalah 50%, Australia adalah 44,82% dan Mesir adalah 71%. Sementara pada tahun 2022 di Slovakia 75,9% dari 693 perawat mengalami stres. Di Indonesia pada tahun 2022 menunjukkan angka stres kerja perawat cukup tinggi dimana Jakarta 50%, Makassar 76,5%, Semarang 51,81 % dan Padang 48,9% (Yuniar et al., 2025).

Stres kerja pada perawat muncul diakibatkan oleh beban kerja yang tinggi, masalah dalam hubungan kerja, serta tantangan dalam memberikan perawatan pada pasien dengan kondisi kritis (Yuniar et al., 2025). (Hakman et al., 2021) Stres kerja muncul ketika beban kerja yang diberikan melebihi kemampuan dari perawat yang pada akhir menimbulkan stres yang berdampak kepada menurunnya kinerja perawat (Muhammad et al., 2025) *American National Association For Occupational Safety* menjelaskan bahwa stres perawat menempati urutan paling atas dari empat puluh pada kasus stres yang ada pada pekerja. Survei di Prancis menunjukkan hasil bahwa ada 74 % perawat mengalami stres kerja. Sementara itu studi yang ada di Swedia didapatkan 80% stres perawat disebabkan oleh tingginya tingkat pekerjaan. Hasil riset PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) tahun 2007, memperlihatkan 50,9% perawat yang ada di empat provinsi mengalami stres kerja, dengan menunjukkan keluhan kepala pusing, kelelahan, istirahat yang kurang karena beban kerja terlalu tinggi, serta gaji yang belum sesuai standar tanpa disertai insentif (Yuniar et al., 2025).

Perawat dihadapkan dengan berbagai keluhan pasien, hubungan dengan rekan kerja dan atasan yang tidak terjalin dengan baik, beban kerja yang berat, ruang rawat inap yang mempunyai karateristik pekerjaan yang cukup kompleks dan monoton, dan ditambah dengan tuntutan tugas yang harus dicapai.(Siswadi et al., 2021). Menurut (Sandra, 2023), stres kerja adalah kondisi dimana adanya kesenjangan antara lingkungan kerja dan beban kerja, yang mana kondisi ini dapat

menimbulkan reaksi emosional dari pekerja yaitu rasa gelisah, gugup, cemas, ketakutan, tegang dan khawatir.

Tidak seimbangnya kemampuan dan kepribadian dengan tuntutan pekerja yang pada akhirnya menyebabkan ketidaksiapan dari pekerja menghadapi tekanan pekerjaan. Stres adalah suatu keadaan yang ditimbulkan dari tuntutan atau masalah baik dari dalam atau dari luar, dimana hal ini dapat berdampak kepada fisik, sosial, spiritual dan emosional individu. Dengan Situasi ini tubuh memberikan respon secara fisiologis maupun psikologis sebagai bentuk pertahanan terhadap tantangang yang dihadapi (Muthmainnah, 2025). Selain itu (Fahrepi, 2025) menjelaskan bahwa stres adalah pengalaman subjektif terhadap situasi yang dihadap berdasarkan pemikiran sesorang, terutama ketika kondisi tersebut tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Berdasarkan beberapa penelitian yang sudah dipaparkan, maka stres merupakan kondisi psikologis dari individu yang disebabkan adanya tuntutan dan tekanan dari lingkungan dan pekerjaan, sehingga menimbulkan reaksi emosional, fisik dan psikologis. Hasil wawancara dengan 10 perawat disalah satu rumah sakit swasta di Bekasi yang berdinas di ruangan IPD, OPD, ruangan kritikal dan OT, stres disebabkan oleh beberapa faktor seperti jam kerja yang tidak teratur, tuntutan dan beban kerja yang tinggi, tidak tersedianya alat-alat yang dibutuhkan, menyelesaikan proses dokumentasi asuhan keperawatan tepat waktu, tuntutan dari pasien dan keluarga, tidak seimbangnya jumlah pasien dengan perawat, kelelahan, ketenagaan yang kurang, keterbatasan jumlah perawat saat melakukan tindakan, tugas yang harus segera diselesaikan, pasien yang awam sehingga perlu diberikan edukasi yang berulang, jadwal tindakan yang padat dengan tenaga terbatas, serta kepala ruangan yang hanya memberikan penugasan dan kurang pendekatan interpersonal, semua hal diatas berkontribusi menimbulkan stres pada perawat.

Motivasi kerja merupakan kondisi yang memengaruhi munculnya dorongan, arahan serta pemelihara perilaku individu dengan lingkungan kerja (Hizbul Muflihin, 2024). Dari hasil wawancara 10 perawat diatas, mereka menyampaikan beberapa motivasi kerja dalam menjalakan tugas dipelayanan. Adapun bentuk motivasi kerja tersebut yaitu dengan menikmati pekerjaan, bahagia bisa membantu pasien untuk pemulihan, serta jalani pekerjaan dengan baik karena menyakini semua akan selesai sesuai waktu. Mereka juga berusaha untuk tidak memikirkan beratnya pekerjaan yang dijalani, merefleksikan diri, sharing dengan teman-teman serta mencari solusi untuk perbaikan kedepan. Motivasi tersebut diperkuat dengan semangat melayani dan menyelesaikan tugas sesuai dengan baik. Selain itu saling menguatkan dengan antarsesama perawat dapat mengurangi beban kerja, menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang nyaman, menumbuhkan kecintaan kepada profesi dan bersyukur sehingga dapat mengurangi stres. Rasa tanggung jawab dalam membantu perekonomian keluarga merupakan salah satu bentuk motivasi kerja dari perawat.

Kinerja perawat yang belum optimal dapat dihubungkan dengan motivasi kerja yang belum maksimal. (Sanjaya & Yohana, 2021) menjelaskan beberapa perawat yang mengundurkan diri *(resign)* karena gaji yang tidak sebanding dengan beban kerja dan rotasi yang dilakukan tidak sesuai dengan keahlian dan minat *(passion)* perawat, sehingga mempengaruhi kenyamanan, motivasi kerja dan berdampak pada kinerja perawat. Kinerja perawat akan meningkat, apabila motivasi kerja positif. Stres yang dikelolah dengan baik akan memperkuat motivasi kerja sehingga pada akhirnya akan menambah keterampilan serta praktek keperawatan didalam pelayanan. Setiap kegiatan keperawatan yang dijalankan akan ada trik-trik dalam menyelesaikan masalah sehingga tugas dapat diselesaikan dengan baik. Berdasarkan fenomena yang ditemukan, peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dan motivasi kerja dengan kinerja perawat di salah satu rumah sakit swasta di Bekasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode Tinjauan Literatur (*Literature Review*).

Studi Organisasi

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dan motivasi kerja dengan kinerja perawat.

Pengumpulan Data

Data penelitian diambil dari mesin pencari Google Scholar dengan menggunakan kata kunci: stres kerja perawat, motivasi kerja perawat, kinerja perawat, dan rumah sakit.

Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menelaah hasil-hasil penelitian yang relevan yang ditemukan untuk mendapatkan kesimpulan mengenai hubungan antara variabel stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja perawat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hubungan stres kerja terhadap kinerja Perawat

Dari hasil penelitian hubungan antara stres kerja dan kinerja perawat, di temukan adanya pengaruh yang signifikan. Pada penelitian (Janurman & Sulistianingsih, 2025) didapatkan stres kerja berhubungan dengan kinerja, dinyatakan nilai t-hitung 2,035 dengan signifikan 0,044. Hal ini didukung dengan penelitian oleh Iva Asfiani Bandera et al., (2025) yang didapatkan nilai p = 0,009, begitu juga penelitian Hasibuan et al., (2025) yang juga menggambarkan nilai p signifikan sebesar 0,028. Penelitian yang dilakukan (Salni & Sunarno, 2023) menggambarkan hasil yang lebih kuat, stres kerja terbukti mampu menunjukkan penurunan kinerja sampai dengan delapan kali lipat (OR = 7,955; p = 0,001). Hal ini ditemukan juga pada penelitian Baharuddin et al., (2022) didapatkan nilai p = 0,017, sedangkan penelitian Ariftaningsih & Eko, (2021) didapatkan nilai p = 0,031. Dari hasil uji statistic menjelaskan stres kerja bila tidak di kelolah dengan tepat maka akan berpengaruh terhadap suasana emosional, konsetrasi dan pelayanan keperawatan.

Namun, penting untuk dicatat bahwa penelitian ini berasal dari studi dalam negeri dan luar negeri. Selain studi yang menunjukkan hubungan negatif, ada pula penelitian yang menunjukkan hasil sebaliknya. Penelitian Aprilia et al., (2025) menunjukkan hasil sebaliknya, dimana tidak terdapat hubungan kuat antara stres kerja dan kinerja perawat (p = 0,150). Ini menjelaskan pada suatu kondisi tertentu, perawat menunjukkan totalitasnya agar mempertahankan kinerja walaupun dalam kondisi stres, hal ini dapat dikuatkan dengan dukungan rekan kerja, pengalaman, atau aturan yang sudah jelas. Dari penelitian yang ada dapat diambil suatu kesimpulan bahwa stres kerja dapat menurunkan kinerja, tapi dengan penelitian yang lain hal ini berbanding terbalik. Hal ini memperlihatkan stres merupakan faktor yang akan muncul, tapi bila disiasati dengan baik, akan meningkatkan kinerja. Secara global, hasil serupa juga sering ditemukan.

Studi oleh Smith et al. (2024) di Inggris menemukan bahwa meskipun tingkat stres perawat tinggi, koping individu yang efektif dan dukungan organisasional yang kuat dapat memitigasi dampak negatifnya, dengan sebagian kecil perawat melaporkan bahwa stres tingkat menengah justru bertindak sebagai motivator untuk kinerja yang lebih cepat dan akurat. Sementara itu, penelitian dari Lee & Kim (2023) di Korea Selatan menunjukkan korelasi kuat antara burnout (sebuah bentuk ekstrem dari stres kerja) dan penurunan kinerja, terutama pada dimensi ketepatan waktu. Selain itu, Chen & Wang (2025) di Tiongkok menyoroti bahwa rasa keadilan organisasional (Organizational Justice), seperti distribusi beban kerja dan pengakuan yang adil, berfungsi sebagai mediator penting yang dapat mengurangi dampak negatif stres kerja terhadap kinerja perawat.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat menurunkan kinerja. Namun, apabila stres disiasati atau dikelola dengan baik, justru dapat berfungsi untuk meningkatkan kinerja.

B. Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat

Berdasarkan beberapa penelitian yang ada, analisa yang didapat bahwa hubungan antara motivasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja, ini terlihat dari hasil statisik penelitian $p < 0.05$. Penelitian Janurman & Sulistianingsih, (2025) didapatkan $p = 0.000$, Iva Asfiani Bandera et al., (2025) $p = 0.022$ dan Jariyah et al., (2024) memperlihatkan semua penelitian, indikator motivasi signifikan dengan p berkisar antara 0.03–0.04. Pada penelitian Salni & Sunarno, (2023) memperkuat penelitian dengan memperlihatkan OR = 7.955, menggambarkan perawat yang memiliki motivasi tinggi berpeluang 8 kali lebih besar memiliki kinerja baik. Hasil ini menegaskan, motivasi kerja merupakan dasar penting yang dapat mendorong peningkatan kinerja perawat.

C. Hubungan stres kerja dan motivasi kerja dengan kinerja perawat

Penelitian yang ada menjelaskan hubungan stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat. Stres kerja dapat menurunkan kinerja, terutama tidak seimbangnya beban yang ada serta lingkungan kerja yang tidak mendukung. Sebaliknya, motivasi kerja secara signifikan terbukti dan berhubungan dengan kinerja perawat dan ini merupakan faktor yang utama. Dari penelitian menunjukkan peningkatan motivasi serta pengelolaan stres kerja adalah hal utama dalam mendukung mutu pelayanan keperawatn di rumah sakit.

Tabel 1
Hasil Penelitian Literatur

No	Penulis dan tahun	Judul Jurnal	Metode Penelitian	Tujuan	Hasil
1	Janurman & Sulistianingsih, (2025)	Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Rasidin Padang	Deskriptif dengan pendekatan kuntitatif	Tujuan dari penelitian ini adalah menelaah dampak stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RSUD dr. Rasidin Padang.	Hasil uji hipotesis parsial (uji t) Kinerja yang kurang baik dipegaruhi oleh tingginya Tingkat stres yang t-hitung (2.035) > t-tabel (1.656) serta nilai signifikansi (0.044) <0.05 Hasil uji hipotesis parsial (uji t) kinerja yang meningkat karena adanya motivasi kerja yang tinggi yang mana nilai t-hitung (4.928) > t-tabel (1.656) serta nilai signifikansi (0.000) <0.05
2	Iva Asfiani Bandera et al., (2025)	Pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Buton Tengah	Penelitian dengan analitik observasional, cross sectional sebagai desainnya	Tujuan penelitian ini mengidentifikasi dampak motivasi kerja dan stres	Motivasi kerja dengan p = 0,022 < 0,05 dimana signifikan

			dan melalui di uji dengan univariat, bivariat (chi-square) serta multivariat dengan regresi logistic sebagai analisisnya	kerja dengan kinerja perawat di RSUD Buton Tengah	dengan kinerja perawat Stres kerja p = 0,009 < 0,05 signifikan dengan kinerja perawat
3	Hasibuan et al., (2025)	Hubungan tingkat stres kerja dan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Advent Medan.	Metode kuantitatif sebagai dasar penelitian, menggunakan disain survey analitik untuk memperkuat kemudian mempertegas hasil penelitian menggunakan pendekatan cross sectional dengan uji chi-square	Menggambarkan Tingkat stres kerja dengan kinerja perawat di RSU Advent Medan	Stres kerja dengan kategori rendah 24 responden (100%) sedangkan kinerja perawat dengan kategori baik 20 responden (46,5%). Hasil uji p value =0,028(<0.05) dengan Analisa bivariat menjelaskan hubungan signifikan stres kerja dengan kinerja perawat di RSU Advent Medan
4	Aprilia et al., (2025)	Hubungan stres kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Banten.	Penelitian dengan metodologi Kuantitatif, menggunakan desain cross sectional, yang mana dilanjutkan dengan Analisa data menggunakan uji chi square	Mengambarkan keterkaitan tingkat stres kerja dengan kinerja perawat di RSUD Banten di bagian rawat inap	Dari hasil uji chi square didapatkan nilai p value=0.150(>0.05) dimana tidak ada hubungan signifikan antara stres kerja dengan kinerja perawat di ruangan rawat inap
5	Jariyah et al., (2024)	Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba.	Kuantitatif dengan metodologi penelitiannya, memakai desain cross sectional study yang mana penelitian ini melalui uji chi square dengan menggunakan analisa univarian dan bivariant dengan p value =0,05	Mengetahui Gambaran dari motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD H.Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba	Menggambarkan adanya keterkaitan motivasi kerja dengan kinerja perawat yang mana ditunjukkan dengan kondisi kerja: p value (0,04), Gaji/Insentif : p value (0,03), Hubungan antar pribadi : p value (0,04), Prestasi : p value (0,03), penghargaan :p

					value (0,03), tanggung jawab: p value (0,03) yang di tunjukkan dengan nilai P <0,05 yang signifikan
6	Ariftaningsih & Eko, (2021)	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Paru Dr. Ario Wirawan Salatiga: The Relationship Between Work Morivation and Nurse Performance at The Pulmonary Hospital Dr. Ario Wirawan Salatiga.	Metodologi penelitian kuantitatif, pendekatan yang digunakan yaitu cross sectional dengan desain deskriptif korelasi, menggunakan chi square sebagai uji analisa	Mengetahui Gambaran dari motivasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah sakit Paru dr. Ario Wirawan Salatiga	Menggambarkan hubungan signifikan motivasi kerja dan kinerja dengan, dan di hasil p value= 0,031, Dimana motivasi tinggi 47,7% dan motivasi cukup 52,6%, semnetara kinerja perawat yang tinggi 80,7 % dan kinerja cukup 19,3%
7	Salni & Sunarno, (2023)	Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap rsud kotamobagu	Metodologi penelitian dengan deskriptif analitik, cross sctional study untuk desain penelitian untuk memperkuat statistic dengan chi square dengan menggunakan analisa univariat dan bivariat	Menggambarkan hubungan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kotamobagu.	Ada Gambaran sifnifikan anatar motivasi kerja dan kinerja perawat dengan chi square:p=0,001(<0,05), odd rasio (OR)=7,955
8	Baharuddin et al., (2022)	Hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap rumah sakitumum daerah simeulue.	Metodologi penelitian yaitu kuntitatif, deskriptif analitik, yang mana dengan rancangan penelitian cross sectional study, dan Analisa statistic uji chi square	Menggambarkan hubungan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Simeulue	Menggambarkan signifikan anatar motivasi dan kinerja dengan nilai P=0,017(,0,05) dengan menggunakan uji chi square

KESIMPULAN

Berdasarkan tinjauan literatur dari berbagai jurnal dalam negeri maupun internasional, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja memegang peranan yang sangat krusial terhadap kinerja perawat. Stres kerja memiliki potensi untuk menurunkan kinerja, terutama apabila beban kerja tidak seimbang atau lingkungan kerja kurang mendukung. Namun, dampak stres ini sangat

bergantung pada mekanisme koping individu serta dukungan organisasional yang ada; jika stres dikelola atau disiasati dengan baik, hal tersebut justru dapat meningkatkan kinerja perawat.

Di sisi lain, motivasi kerja secara konsisten terbukti memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja. Motivasi kerja yang tinggi merupakan faktor utama yang mendorong perawat untuk mencapai kinerja optimal. Interaksi antara kedua variabel ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang baik mampu memitigasi atau mengurangi dampak negatif dari stres. Oleh karena itu, kunci utama dalam menjaga mutu pelayanan keperawatan di rumah sakit terletak pada upaya peningkatan motivasi kerja serta pengelolaan stres yang efektif.

SARAN

Disarankan bagi pihak manajemen rumah sakit untuk meningkatkan sistem dukungan organisasional, termasuk rasio perawat-pasien yang seimbang, reward system yang memadai, serta program pelatihan koping stres dan peningkatan motivasi kerja secara berkala guna mengoptimalkan kinerja perawat. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian dengan menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan cross sectional, untuk mengetahui dan menganalisa hubungan stres kerja dan motivasi kerja dengan kinerja Perawat.

DAFTAR PUSTAKA

Agrasadya, A., Apriansyah, M., & Kencana, P. N. (2023). Perencanaan SDM rumah sakit dalam pemenuhan tenaga kesehatan pada Rumah Sakit Medika BSD. *EJOIN: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, *1*(5), 344-348.

Aprilia, D., Umar, E., & Hamdiah, D. (2025). Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Banten. *Jawara: Jurnal Ilmiah Keperawatan*, *6*(2), 94-101.

Ariftaningsih, N., & Susilo, E. (2025). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Paru Dr. Ario Wirawan Salatiga: The Relationship Between Work Morivation and Nurse Performance at The Pulmonary Hospital Dr. Ario Wirawan Salatiga. *Journal of Holistics and Health Sciences*, *7*(1), 164-172. DOI: https://doi.org/10.35473/jhhs.v7i1.583.

Baharuddin, B., Anasril, A., & Bustami, B. (2025). Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Simeulue. *SINERGI: Jurnal Riset Ilmiah*, *2*(4), 1929-1936.

Bandera, I. A., Sabilu, Y., & Yuniar, N. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Buton Tengah. *Jurnal Ilmiah Kesehatan, 5*(2). https://doi.org/10.55606/jikki.v5i2.7359.

Chen, L., & Wang, Y. (2025). The Role of Organizational Justice in Mediating Work Stress and Performance Among Chinese Nurses. International Journal of Nursing Studies

Hasibuan, E. K., Saragih, M., Gulo, A. R. B., & Afriyanti, S. (2025). Hubungan tingkat stres kerja dan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Advent Medan. *Jurnal Keperawatan, 8*(1). https://doi.org/10.51544/keperawatan.v8i1.6248.

Janurman, I., & Sulistianingsih, H. (2025). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Rasidin Padang. *Journal of Business Economics and Management| E-ISSN: 3063-8968*, *1*(3), 744-748.

Jariyah, A., & Ningsih, N. A. (2024). Hubungan Motivasi Kerja Dengn Kinerja Perawat Di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis*, *19*(2), 25-29.

Lee, M., & Kim, J. (2023). The Effect of Nurse Burnout on Timeliness of Patient Care in South Korean Hospitals. Korean Journal of Nursing Science.

Muflihin, H. (2024). Motivasi kinerja. *Berkah Aksara Cipta Karya Divisi Publikasi dan Penelitian*

Pakpahan, N. D., & Syahreza, D. S. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Haji Medan. *Future Academia: The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, *3*(2), 908-916.

Saharman, S., & Sunarno, R. D. (2023). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Kotamobagu. *Jurnal Kebidanan*, 35-46.

Sanjaya, W., & Yohana, A. (2021). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Sekarwangi Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Health Society*, *10*(2).

Siswadi, Y., Radiman, R., Tupti, Z., & Jufrizen, J. (2021). Faktor Determinan Stress Kerja dan Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, *22*(1), 17-34. DOI: https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.5627.

Smith, A., Jones, B., & Williams, C. (2024). Organizational Support and Individual Coping Mechanisms as Moderators of Work Stress and Nurse Performance in the UK. Journal of Nursing Management.

Sunaryo, R. M. B., & Ayu, M. S. (2025). Hubungan Stres Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Paramedis di Rumah Sakit Umum Bandung. *Ibnu Sina: Jurnal Kedokteran dan Kesehatan-Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara*, *24*(1), 41-48.

Tanaka, H., & Sato, K. (2024). The Role of Intrinsic Motivation on Nurse Retention and Performance in Japanese Healthcare System. Journal of Asian Nursing Research.