



HUBUNGAN ANTARA *SELF REWARD* DENGAN STRES KERJA PADA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS CIAWIGEBANG KABUPATEN KUNINGAN

¹Anita Nurjanah, ²Abdal Rohim, ³Anggi Ulfah Mawaddah,

ABSTRAK

Latar Belakang: Laporan State of The Global Workplace dari Gallup pada tahun 2022 menunjukkan bahwa sekitar 44% pekerja di seluruh dunia sering mengalami stres. Kondisi ini menjadi perhatian khusus bagi tenaga kesehatan yang setiap harinya bekerja di bawah tekanan tinggi dan tanggung jawab besar, termasuk di Puskesmas Ciawigebang Kabupaten Kuningan. Salah satu upaya yang diyakini dapat mengurangi stres adalah penerapan self reward atau penghargaan terhadap diri sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara self reward dengan stres kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Ciawigebang Kabupaten Kuningan tahun 2025.

Metode: Jenis penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif dengan desain cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan yang bekerja di Puskesmas Ciawigebang sebanyak 50 orang, dengan teknik total sampling. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data menggunakan distribusi frekuensi dan bivariat menggunakan uji rank spearman.

Hasil: Sebagian besar responden memiliki tingkat self reward dalam kategori sedang (88,0%) dan mengalami stres kerja (96,0%). Hasil uji Rank Spearman menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara self reward dengan stres kerja dengan nilai p-value = 0,000 dengan rho = -0,557.

Kesimpulan: Terdapat hubungan yang signifikan antara self reward dengan stres kerja pada tenaga kesehatan.

Kata Kunci : Kerja, Puskesmas, Self reward, Stres, Tenaga kesehatan.

ABSTRACT

Background: The State of The Global Workplace report by Gallup in 2022 showed that around 44% of workers worldwide frequently experience stress. This condition is of particular concern for health workers, who work daily under high pressure and great responsibility, including at the Ciawigebang Public Health Center in Kuningan Regency. One effort believed to reduce stress is the practice of self-reward or giving oneself recognition. This study aims to determine the relationship between self-reward and work stress among health workers at the Ciawigebang Public Health Center, Kuningan Regency, in 2025

Method: This study used a quantitative descriptive method with a cross-sectional design. The population consisted of all 50 health workers at the Ciawigebang Public Health Center, using a total sampling technique. The instrument used was a questionnaire. Data analysis was conducted using frequency distribution and bivariate analysis with the Spearman rank test.

Result: Most respondents had a moderate level of self-reward (88.0%) and experienced work stress (96.0%). The Spearman rank test results showed a significant relationship between self-reward and work stress with a p-value = 0.000 and rho = -0.557.

Conclusion: There is a significant relationship between self-reward and work stress among health workers. The higher the application of self-reward, the lower the level of stress experienced.

Keyword : Work, Public Health Center, Self-reward, Stress, Health Worker.

Pendahuluan

Stres kerja dapat dirasakan oleh semua pekerja tanpa terkecuali. Namun, ada beberapa profesi yang cenderung lebih rentan mengalami stres dibandingkan dengan pekerjaan lainnya, salah satunya adalah tenaga kesehatan. Stres kerja sendiri diartikan sebagai situasi kerja yang dinamis, ketika pekerja dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau batasan penting yang memerlukan upaya setara dengan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi yang tidak pasti (Priharwanti et al., 2024; Tonapa et al., 2022). Tenaga kesehatan di pusat kesehatan masyarakat, seperti perawat, dokter, bidan, apoteker, dan tenaga kesehatan lainnya, sering kali mengalami stres akibat beban kerja yang tinggi, tuntutan kecepatan, dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan (Padila & Andri, 2022; Sulhijrah et al., 2025).

Data global menunjukkan bahwa stres kerja merupakan fenomena yang semakin meningkat. Laporan State of The Global Workplace oleh Gallup pada tahun 2022 mengungkapkan bahwa 44% pekerja di seluruh dunia sering mengalami stres, dan pada 2023 tingkat stres tertinggi ditemukan di Asia Timur, Amerika Serikat, Kanada, Australia, serta Selandia Baru (Gallup, 2023). Di Indonesia, periode 2019/2020 mencatat peningkatan signifikan kasus stres kerja dibandingkan tahun-tahun sebelumnya, dengan prevalensi mencapai 1.800 kasus per 100.000 pekerja, terutama di kalangan karyawan (Habibi & Jefri, 2019). Di Jawa Barat, tingkat stres kerja mencapai kategori netral sebesar 67,11%, sementara tingkat kinerja karyawan tetap berada pada angka baik, yakni 81,47%, meski stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja (Azzahra, 2024).

Menurut Undang-undang Republik Indonesia No. 36 Tahun 2014, tenaga kesehatan dikelompokkan ke dalam berbagai kategori, termasuk tenaga medis, psikolog klinis, bidan, apoteker, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga kesehatan

lingkungan, ahli gizi, teknisi medis, hingga tenaga kesehatan tradisional (Undang-undang Republik Indonesia, 2014). Berdasarkan data Kementerian Kesehatan Republik Indonesia tahun 2019, terdapat 42.471 tenaga kesehatan yang bekerja di puskesmas di seluruh Indonesia, mayoritas adalah perempuan (Kemen PPA, 2019). Stres kerja yang dialami tenaga kesehatan dapat berdampak buruk pada kesehatan mental mereka dan kualitas pelayanan kepada pasien. Oleh karena itu, penting bagi institusi untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat melalui intervensi tepat, kepemimpinan yang etis, dan penguatan jaringan sosial (Mahawati et al., 2021; Gonçalves & Curado, 2023).

Salah satu strategi yang dapat membantu mengatasi stres kerja adalah self reward, yaitu memberikan penghargaan kepada diri sendiri setelah mencapai tujuan tertentu. Self reward bisa berupa hiburan, belanja, relaksasi, hingga menikmati makanan favorit, yang semuanya dapat membantu menjaga motivasi, meredakan stres, dan meningkatkan kesehatan mental (Oktavia et al., 2024; Pastadi et al., 2023). Namun, penting untuk diingat bahwa penerapan self reward yang berlebihan juga bisa membawa dampak negatif seperti perilaku konsumtif (Wahyuningsari et al., 2022). Berdasarkan studi awal yang dilakukan di Puskesmas Ciawigebang, Cidahu, dan Cihaur di Kabupaten Kuningan, ditemukan bahwa tingkat stres kerja di Puskesmas Ciawigebang mencapai 40%, lebih tinggi dibandingkan dengan dua puskesmas lainnya yang hanya sebesar 20%. Hal ini mendorong peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai "Hubungan antara Self Reward dengan Stres Kerja pada Tenaga Kesehatan di Puskesmas Ciawigebang Kabupaten Kuningan Tahun 2025."

Metode

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif dengan desain cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan yang bekerja di Puskesmas Ciawigebang sebanyak 50 orang, dengan teknik total sampling. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data menggunakan distribusi frekuensi dan bivariat menggunakan uji rank spearman.

Hasil

Tabel 1 diketahui bahwa dari total 40 responden, sebanyak 23 responden (57,5%) menilai aspek *responsiveness* (daya tanggap) berada dalam kategori baik, sedangkan 17 responden (42,5%) menilai kurang. Pada aspek *assurance* (jaminan), 24

responden (60%) memberikan penilaian baik, sementara 16 responden (40%) menilai kurang. Untuk aspek *tangible* (bukti fisik), sebanyak 25 responden (62,5%) memberikan penilaian baik, dan 15 responden (37,5%) menilai kurang. Pada aspek *empathy* (kemampupahaman), 22 responden (55%) menilai baik, sedangkan 18 responden (45%) menilai kurang. Sementara pada aspek *reliability* (keandalan), 25 responden (62,5%) memberikan penilaian baik dan 15 responden (37,5%) menilai kurang. Secara keseluruhan, 26 responden (65%) menyatakan puas terhadap pelayanan yang diberikan, sedangkan 14 responden (35%) merasa kurang puas terhadap pelayanan di wilayah kerja Puskesmas Drajat Kota Cirebon tahun 2024.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi self reward dan stres kerja pada tenaga Kesehatan di Puskesmas Ciawigebang Kabupaten Kuningan tahun 2025

No	Self reward	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Sedang	44	88,0
2	Tinggi	6	12,0
No	Stres Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Tidak Mengalami	2	4,0
2	Mengalami	48	96,0

Tabel 1 menunjukkan hampir seluruh partisipan penelitian diketahui memiliki tingkat self reward dalam kategori sedang, yaitu sebanyak 44 orang (88,0%),

dan hampir semua partisipan mengalami stres kerja, yaitu tercatat sebanyak 48 orang (96,0%).

Tabel 5.3 Hubungan antara self reward dengan stres kerja pada tenaga Kesehatan di Puskesmas Ciawigebang Kabupaten Kuningan tahun 2025

Self reward	Stres Kerja				Total	p-value	rho
	Tidak Mengalami		Mengalami				
	F	%	F	%	F	%	
Sedang	0	0,0	44	100	44	100	0,000
Tinggi	2	33,3	4	66,7	6	100	
Total	2	4,0	48	96,0	50	100	

Tabel 2 menunjukkan dari 44 responden yang memiliki *self reward* sedang seluruhnya mengalami stres kerja sebanyak 44 responden (100%). Dari 6 responden yang memiliki *self reward* tinggi sebagian besar mengalami stres kerja sebanyak 4 responden (66,7%). Hasil uji bivariat menggunakan uji *Rank Spearman* diperoleh $p\text{-value} = 0,000 (<0,05)$ sehingga hipotesis diterima artinya terdapat hubungan antara *self reward* dengan stres kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Ciawigebang. Diperoleh nilai $\rho = -0,553$ berarah negatif artinya semakin tinggi *self reward* maka akan menurunkan stres kerja pada tenaga kesehatan dengan kekuatan korelasi sedang.

Pembahasan

Gambaran self reward pada tenaga Kesehatan di Puskesmas Ciawigebang Kabupaten Kuningan tahun 2025

Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar responden memiliki self reward pada kategori sedang yaitu sebanyak 44 responden (88,0%). Self reward pada tenaga kesehatan di puskesmas adalah tindakan memberikan penghargaan kepada diri sendiri setelah mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas tertentu. Self reward dalam penelitian ini berupa seperti memberikan waktu istirahat atau memberikan penghargaan berupa hal-hal kecil, membeli makanan favorit, dan melakukan hobi. Hal ini penting untuk menjaga kesejahteraan psikologis dan motivasi kerja tenaga kesehatan yang sering menghadapi beban kerja tinggi dan stres. Dengan memberikan penghargaan pada diri sendiri, tenaga kesehatan dapat merasa dihargai, meningkatkan kepuasan kerja, serta mencegah kelelahan dan burnout. Meskipun pengakuan eksternal juga penting, self reward membantu memperkuat motivasi internal dan komitmen terhadap pekerjaan.

Penelitian lain dilakukan oleh Husna (2024) dengan subjek yang berbeda yaitu remaja budaya self reward yang dilakukan adalah membeli hadiah, membeli makanan, bermain game, menonton film, jalan-jalan, pujian untuk diri sendiri, istirahat, mendengarkan musik, dan mendaki, namun

yang memiliki frekuensi paling banyak dilakukan oleh siswa adalah bermain game.

Self reward atau penghargaan terhadap diri sendiri merupakan bentuk dari coping strategy atau strategi penguatan diri yang digunakan untuk menjaga keseimbangan emosi, menumbuhkan motivasi, serta meningkatkan kesejahteraan psikologis. Namun demikian, berbagai faktor internal dan eksternal dapat memengaruhi bagaimana seseorang memandang dan menerapkan konsep self reward dalam kehidupan sehari-harinya. Self-reward dapat berperan sebagai salah satu strategi untuk membentuk pribadi yang lebih baik melalui pembiasaan penghargaan diri yang terarah. Dalam konteks ini, self reward bukan sekadar tindakan memberi hadiah pada diri sendiri secara spontan, melainkan suatu proses sadar dalam menghargai diri atas pencapaian target atau standar tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Ini berarti bahwa self reward memiliki dimensi yang lebih mendalam, yaitu adanya proses evaluatif dan pertumbuhan diri, bukan sekadar bentuk pelarian dari stres atau kelelahan. Ketika seseorang memberikan reward setelah berhasil memenuhi tujuan yang telah dirancang, maka proses tersebut mendorong terbentuknya disiplin dan motivasi intrinsik untuk berkembang lebih baik (Dhanpat dkk., 2021).

Bentuk self reward dapat bervariasi sesuai dengan preferensi individu, seperti berbelanja barang yang diinginkan, liburan singkat, atau melakukan perawatan diri seperti pijat atau spa. Selain itu, aktivitas sederhana seperti menyisihkan waktu untuk hobi, tidur siang, menonton film favorit, atau berkumpul dengan teman-teman juga termasuk bentuk self-reward. Kegiatan ini tidak hanya menyenangkan, tetapi juga efektif untuk mengurangi stres, meningkatkan motivasi, dan memperbaiki mood. Dengan memberikan penghargaan pada diri sendiri, individu bisa merasa lebih dihargai, lebih termotivasi, dan lebih bahagia, serta dapat memperkuat rasa cinta dan penghargaan terhadap diri sendiri (Sari, 2023). Penelitian yang dilakukan Ula (2024) menunjukkan hasil bahwa melakukan self reward mempunyai pengaruh yaitu dapat meningkatkan motivasi, mendorong

konsistensi dalam melakukan kebaikan, dapat menahan hawa nafsu dan dapat menjadi penyemangat spiritual.

Berdasarkan hasil kuesioner, menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung melakukan berbagai bentuk self reward sebagai bagian dari penghargaan terhadap diri sendiri. Mereka merasa bangga dengan kemampuan yang dimiliki dan merasa termotivasi untuk memberikan penghargaan kepada diri sendiri atas pencapaian yang telah diraih. Responden juga mengakui bahwa self reward memberikan pengaruh positif terhadap kualitas hidup mereka. Bentuk self reward yang dilakukan pun beragam, seperti memberikan hadiah untuk diri sendiri guna meningkatkan rasa puas atas pencapaian, menikmati hal-hal yang disukai seperti makanan favorit, serta meyakini bahwa memberi penghargaan kepada diri sendiri merupakan bagian penting dalam perjalanan menuju kesuksesan. Hal ini menunjukkan bahwa self reward menjadi salah satu cara yang umum dan efektif dilakukan responden dalam menjaga motivasi dan kesejahteraan pribadi.

Peneliti berasumsi bahwa tenaga kesehatan memiliki beban kerja yang tinggi dan tekanan emosional yang cukup besar, sehingga cenderung lebih fokus pada tugas dan tanggung jawab daripada memberi penghargaan kepada diri sendiri. Selain itu, keterbatasan waktu luang akibat jadwal kerja yang padat dan sistem shift dapat menjadi penghambat dalam melakukan aktivitas self reward secara optimal. Budaya kerja yang menempatkan kebutuhan pasien di atas kebutuhan pribadi juga dapat membentuk pola pikir bahwa memberi penghargaan kepada diri sendiri bukanlah hal yang prioritas. Faktor lain yang mungkin memengaruhi adalah tingkat kesadaran akan pentingnya self reward yang masih rendah, serta kondisi ekonomi atau kurangnya dukungan dari lingkungan kerja dalam hal kesejahteraan mental dan emosional. Oleh karena itu, meskipun self reward telah dilakukan oleh sebagian besar tenaga kesehatan, intensitas dan kualitasnya masih berada pada tingkat sedang.

Gambaran stres kerja pada tenaga Kesehatan di Puskesmas Ciawigebang Kabupaten Kuningan tahun 2025

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengalami stres kerja, yaitu sebanyak 48 responden (96,0%). Stres kerja pada tenaga kesehatan terjadi akibat beban kerja berat, tekanan emosional, dan tuntutan pekerjaan yang tinggi. Hal ini dapat menyebabkan kelelahan mental dan fisik, serta burnout. Faktor seperti jam kerja panjang dan kurangnya dukungan sosial memperburuk stres. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan pelatihan manajemen stres agar tenaga kesehatan tetap seimbang dan optimal dalam bekerja.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayati (2025), yang melibatkan 70 orang perawat sebagai responden. Dalam penelitian tersebut, diketahui bahwa sebagian besar responden, yaitu lebih dari 60%, mengalami stres kerja dalam kategori berat. Penelitian lain dilakukan Yulianita (2022) pada tenaga kesehatan Non PNS di Puskesmas, Hasil penelitian secara umum 87,5% responden mengalami stres sedang. Berdasarkan masing-masing aspek, 93,8% responden mengalami stres fisiologis tingkat sedang, dengan pernyataan frekuensi pernapasan meningkat selama bekerja dan jantung berdebar-debar. 88,5% responden mengalami stres psikologis tingkat sedang, dilihat dari pernyataan responden merasa bosan dan merasa tidak puas selama bekerja. 89,6% responden memiliki tingkat stres perilaku sedang, dengan pernyataan mereka merasa gelisah di tempat kerja, meningkatnya ketidakhadiran dan pekerjaan yang sulit. Kesimpulannya bahwa perawat non PNS di puskesmas mengalami stres dalam kategori sedang dilihat dari aspek fisiologis, psikis dan perilaku.

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja tenaga kesehatan. Hasil penelitian yang dilakukan Bunyamin (2022) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja diperoleh gambaran hasil analisis bivariat menunjukkan hubungan antara hambatan komunikasi dengan staf lain

OR 7,700 (p-value 0,000), kejelasan tugas OR 11,429 (p-value 0,010) dan hubungan antara tuntutan emosi pasien OR 4,250 (p-value 0,020). Hasil analisis multivariat bahwa variabel yang paling mempengaruhi stres tenaga kesehatan di Klinik Pratama Radjak Grup adalah variabel tuntutan emosi pasien.

Tingginya tuntutan terhadap tingkat keahlian, kecepatan kerja, serta volume pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu terbatas. Selain itu, terdapat pula berbagai faktor lain yang berkaitan langsung dengan beban kerja yang berlebihan. Kondisi ini menyebabkan tekanan fisik dan psikologis yang tinggi, yang apabila berlangsung terus-menerus dapat memicu stres kerja pada tenaga kesehatan (Priharwati, 2024). Pada tenaga kesehatan perawat shift kerja malam, konflik peran ganda, kurangnya dukungan sosial, konflik antara pekerjaan dengan keluarga, tuntutan tugas yang beragam dan tidak sesuai dengan kompetensi, beban kerja berlebih, kondisi kerja yang tidak nyaman, ketidakpastian pekerjaan, tidak adanya penghargaan, dan promosi yang berlebihan atau kurang (Hartono, 2024).

Dampak cemas dan stres kerja akan memperburuk kondisi fisik dan mental, meningkatkan kesalahan kerja, menurunkan produktivitas kerja tenaga kesehatan. Dampak terhadap instansi kesehatan dapat berupa menurunnya kualitas pelayanan yang disebabkan oleh berkurangnya rasa peduli terhadap pasien oleh tenaga kesehatan yang bisa berujung pada kesalahan dalam perawatan yang dapat membahayakan keselamatan pasien (Priyatna, 2021). Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada baik kenyataan yang ada di dalam maupun diluar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kurang pengertian manusia akan keterbatasan dirinya sendiri. Setiap orang di manapun ia berada dalam suatu organisasi, dapat berperan sebagai sumber stres bagi orang lain (Usman, 2022).

Berdasarkan hasil kuesioner yang dilakukan terhadap tenaga kesehatan di puskesmas, ditemukan sejumlah indikasi bahwa

mereka mengalami stres kerja. Beberapa responden mengalami perasaan marah karena hal-hal sepele, nyeri pada tubuh seperti sakit perut, punggung, atau otot yang kaku, serta peningkatan detak jantung dan frekuensi pernapasan. Selain itu, banyak yang merasa tertekan karena pekerjaan, kehilangan konsentrasi, dan tidak cukup waktu untuk menyelesaikan tugas. Beberapa juga mengalami penurunan produktivitas kerja, ketegangan dalam interaksi dengan rekan kerja, serta rasa jenuh dan tidak puas dengan pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa stres kerja di kalangan tenaga kesehatan di puskesmas cukup signifikan dan perlu mendapat perhatian untuk menjaga kesejahteraan.

Peneliti berasumsi, selain memberikan pelayanan medis, tenaga kesehatan di Puskesmas juga dibebani dengan tanggung jawab administratif seperti pengisian rekam medis, pelaporan program, dan penginputan data. Tugas-tugas tersebut sering kali harus dikerjakan dalam waktu yang sama dengan pelayanan pasien, tanpa ada tambahan waktu atau sumber daya manusia, sehingga memicu tekanan psikologis yang tinggi. Selain faktor eksternal, peneliti juga mengasumsikan bahwa faktor individu, seperti usia, masa kerja, pengalaman, dan kemampuan coping (strategi mengatasi stres), mempengaruhi tingkat stres kerja. Tenaga kesehatan dengan pengalaman yang lebih lama mungkin memiliki adaptasi lebih baik terhadap tekanan kerja, dibandingkan dengan mereka yang masih baru dalam dunia kerja. Demikian pula, kemampuan manajemen waktu, komunikasi, dan kontrol emosi turut berperan dalam menentukan sejauh mana individu mampu menghadapi beban kerja tanpa jatuh dalam stres berlebih.

Hubungan antara self reward dengan stres kerja pada tenaga Kesehatan di Puskesmas Ciawigebang Kabupaten Kuningan tahun 2025

Hasil uji bivariat menggunakan uji Rank Spearman diperoleh p-value = 0,000 (<0,05) sehingga hipotesis diterima artinya terdapat hubungan antara self reward dengan stres kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Ciawigebang.

Self reward dapat menjadi cara yang efektif untuk mengatasi stres kerja dan meningkatkan motivasi. Penghargaan terhadap diri sendiri tidak selalu harus bersifat mewah atau mahal, tetapi bisa berupa hal-hal sederhana seperti beristirahat sejenak, menonton film, atau melakukan hobi yang disukai. Dengan memberikan penghargaan kepada diri sendiri, seseorang dapat merasakan rasa senang dan puas atas pencapaian yang telah diraih, yang pada akhirnya membantu mengurangi stres dan meningkatkan semangat kerja. Beberapa bentuk self reward yang umum dilakukan antara lain menikmati aktivitas favorit seperti membaca, menonton, atau bermain game; beristirahat sambil melakukan teknik relaksasi seperti meditasi atau yoga; memanjakan diri dengan pergi ke salon, spa, atau melakukan perawatan pribadi (Fadli, 2023).

Self reward merupakan penghargaan atau apresiasi yang diberikan kepada diri sendiri. Umumnya, kegiatan ini dilakukan sebagai hadiah dari selesainya suatu pekerjaan yang berat. Namun, terkadang juga dilakukan untuk mengistirahatkan diri dalam proses mengerjakan pekerjaan yang mengurus banyak tenaga dan pikiran. Kegiatan apresiasi diri ini dapat memberikan banyak sekali manfaat, salah satunya melepas penat. Setelah berjuang melakukan suatu pekerjaan, apresiasi ini dapat menjadi obat untuk melepaskan penat dan stres, sehingga membuat pikiran menjadi lebih segar. Selain itu, kegiatan ini juga bermanfaat untuk menjaga motivasi diri dan membuat diri menjadi lebih positif (Alparuqi, 2022). Memberikan penghargaan pada diri kita sendiri dapat menjaga pikiran tetap positif, meredakan stress, dan mencintai diri sendiri (Pastadi et al., 2023).

Berdasarkan hasil analisis, meskipun 6 responden yang memiliki self reward tinggi, terdapat 4 responden (66,7%) yang tetap mengalami stres kerja. Beberapa faktor yang mungkin melatarbelakangi hal ini antara lain beban kerja yang berat. Meskipun mereka berusaha memberikan penghargaan pada diri sendiri, beban tugas yang berlebihan atau tidak terkelola dengan baik tetap dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Selain

itu, kurangnya dukungan sosial atau profesional juga dapat memperburuk stres, karena tenaga kesehatan yang merasa kurang mendapat apresiasi atau dukungan dari rekan kerja dan atasan cenderung lebih mudah merasa tertekan. Keterbatasan waktu untuk melakukan self reward juga menjadi faktor penting, karena dalam lingkungan kerja yang sibuk, mereka mungkin merasa tidak memiliki cukup waktu untuk memberi diri mereka penghargaan yang memadai.

Asumsi peneliti dalam penelitian ini adalah bahwa pemberian self reward secara rutin oleh tenaga kesehatan dapat membantu mengurangi tingkat stres kerja yang dialami. Tenaga kesehatan, yang sering menghadapi tekanan tinggi, jam kerja panjang, dan tuntutan fisik serta emosional yang besar, memerlukan cara yang efektif untuk menjaga kesejahteraan mental mereka. Self reward dipandang sebagai strategi coping yang dapat memberikan rasa penghargaan terhadap diri sendiri, meningkatkan motivasi, dan memberi rasa kontrol atas pekerjaan yang dijalani. Dengan memberi diri waktu istirahat, menikmati aktivitas yang menyenangkan, atau memberi penghargaan atas pencapaian pribadi, tenaga kesehatan dapat meredakan stres, memperbaiki suasana hati, dan meningkatkan kepuasan diri. Self reward membantu tenaga kesehatan untuk lebih terhubung dengan diri mereka sendiri, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta memperbaiki kesehatan mental mereka agar tetap dapat bekerja dengan produktif dan efektif.

Simpulan

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif dengan desain cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan yang bekerja di Puskesmas Ciawigebang sebanyak 50 orang, dengan teknik total sampling. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data menggunakan distribusi frekuensi dan bivariat menggunakan uji rank spearman.

Daftar Pustaka

- Adiyanti, S. A., & Kusumah, R. M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Literature Manajemen Sumber Daya Manusia). *Al-KALAM : Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen*, 10(2), 238. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v10i2.11724>
- Aftian Nur Oktavia, Desy Safitri, & Sujarwo. (2024). Strategi *Self Reward* dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa Tingkat Sekolah Menengah Atas. *Mutiara: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(2), 81–91. <https://doi.org/10.61404/jimi.v2i2.203>
- Azzaliya Jihand Al Azhari. (2023). *Representasi Self-Reward Pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya Dalam Tinjauan Teori Konstruksi Sosial Peter L Berger*. 000(031), 8413300. <https://digilib.uinsby.ac.id/39058/>
- Damayanti, F. N. (2022). Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja. In *Kesehatan Masyarakat* (Vol. 8). <https://ejournal.unsrat.ac.id>
- Eka Alvita Kondoy, Johnny Hanny Posumah, & Very Yohanis Londa. (2020). Peran Tenaga Medis Dalam Pelaksanaan Program Universal Coverage Di Puskesmas Bahu Kota Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(046), 1–7.
- Ekawarna. (2019). Manajemen Konflik Dan Stres. *Universitas Nusantara PGRI Kediri*, 01, 138. [https://repository.unja.ac.id/16937/1/Manajemen konflik.pdf](https://repository.unja.ac.id/16937/1/Manajemen%20konflik.pdf)
- Firdausi, N. I. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. *Kaos GL Dergisi*, 8(75), 147–154. <https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798><https://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002><http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049><http://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391><http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205><http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205>
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 8(1), 23–38. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>
- Gonçalves, T., & Curado, C. (2023). *The role of ethical leadership and social networks in the promotion of workplace happiness and quality of care: A cross-sectional study*. *International Journal of Health Planning and Management*, 38(5), 1330–1344. <https://doi.org/10.1002/hpm.3663>
- Goni, D. D., Kolibu, F. K., Kawatu, P. A. T., Kesehatan, F., Unuversitas, M., & Ratulangi, S. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Mubune Kecamatan Likupang Barat Minahasa Utara. *Kesmas*, 8(6), 478–483.
- Habibi, J., & Jefri. (2019). Analisis Faktor Risiko Stres Kerja Pada Pekerja Di. *Journal of Nursing and Public Health*, 6(2), 50–59. <https://doi.org/https://doi.org/10.35730/jk.v14i0.1107>
- Herlina, L. (2019). Kondisi Dan Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Karyawan Wanita PT “SGS.” *Jurnal Psiko-Edukasi*, 17(2), 118–132.
- Kemen PPA. (2019). Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia. *Kemenpppa.Go.Id*, 1–178. <https://kekerasan.kemenpppa.go.id/ringkasan>
- Lutfiah, E., Heriana, C., & Saprudin, A. (2023). Hubungan Beban Kerja Fisik Dan Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Konveksi Nazkia Di Desa Sukamukti Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka Tahun 2023. *National Nursing Conference*, 1(2), 76–84. <https://doi.org/10.34305/nnc.v1i2.874>
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis

- Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja. In *Yayasan Kita Menulis*. [https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022 Ganjil Analisis Beban Kerja Full_compressed.pdf](https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022%20Ganjil%20Analisis%20Beban%20Kerja%20Full_compressed.pdf)
- Muqtafin, M. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Anugerah. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 8–13. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2426>
- Musdalifah, M., Satriani, S., Najib, A., & Abadi, A. U. (2022). Efektivitas Penggunaan Aplikasi Microsoft Excel Terhadap Pengolahan Data Penelitian Mahasiswa Uin Alauddin Makassar. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(2), 191–199. <https://doi.org/10.24252/edu.v1i2.26713>
- Nurbaiti, R. T., Uyun, M., & Info, A. (2023). *Impact of Self-Reward Understanding and Stress Coping Strategies on Student Success in Completing Final Project* Dampak Pemahaman *Self-Reward* dan Strategi Coping Stres pada Keberhasilan Mahasiswa dalam Menyelesaikan Tugas Akhir. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 11(4), 569–576. <http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v11i4.13178>
- Nurfalah Setyawati, Hartyowidi Yuliawuri, S. R. (2023). Metodologi Riset Kesehatan. In *Eureka Media Aksara*. <http://www.nber.org/papers/w16019>
- Nurjanah. (2021). Analisis Kepuasan Konsumen dalam Meningkatkan Pelayanan Pada Usaha Laundry Bunda Nurjanah. *Jurnal Mahasiswa*, 1, h. 5.
- Oktavia, Desy Safitri, & Sujarwo. (2024). Strategi *Self Reward* dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa Tingkat Sekolah Menengah Atas. *Mutiara: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(2), 81–91. <https://doi.org/10.61404/jimi.v2i2.203>
- Padila, P., & Andri, J. (2022). Beban Kerja dan Stres Kerja Perawat di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 5(2), 919–926. <https://doi.org/10.31539/jks.v5i2.3582>
- Pastadi, A. R., Deo, E., Damanik, T., Shodiq, F., & Ikfinalkarim, F. (2023). Pengaruh Self Reward Terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa Di. Desember.
- Pratama Yose Dodi, Fitriani Arifah Devi, & Harahap Juliandi. (2020). Faktor yang Berhubungan Dengan Kejadian Stres Kerja pada Perawat Icu di RSUD Dr. R.M. DJOELHAMBINJAI TAHUN 2020. *Journal of Healthcare Technology and Medicine*, 12(2), 1236–1249.
- Pratiwi, nuning. (2019). Penggunaan Media Video Call dalam Teknologi Komunikasi. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, 1, 213–214.
- Priharwanti, A., Irawan, T., Mafaza Zulfa, N., Ni'mah, M., Anisa Salma, T., Wida Khafidho, I., Isnaeni, N., Ciciani, I., & Labib, M. (2024). Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Tenaga Kesehatan Masyarakat di Puskesmas Kota Pekalongan. *Jurnal Kebidanan Harapan Ibu Pekalongan*, 11(1), 10–17. <https://doi.org/10.37402/jurbidhip.vol11.iss1.297>
- Putusan, S., Pid, N., Pn, S. U. S., & Ikra, P. A. (2024). *Jurnal Rectum* Penerapan Asas Non Retroaktif Terhadap Pertanggungjawaban Tenaga Medis Pelaku Abosri. 497–508.
- Rachman, S. B. P. (2020). Faktor Determinan Terhadap Stres Kerja Pada Pekerja Bagian Produksi Pt Indogravure. Faktor Determinan Terhadap Stres Kerja Pada Pekerja Bagian Produksi Pt Indogravure, 6, 253.
- Rahayu, D., & Baiduri, R. (2023). *Strawberry Generation: Self Reward* Pada Mahasiswa Antropologi Unimed Dalam Mengatasi Stres Akibat Tugas Perkuliahan. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 8(1), 103–108.
- Rovina Rangratu, L. G. L. (2024). *Published By Kultura Digital Media (Research and Academic Publication Consulting) E-Journal E-ISSN 2686-5661*. 6(2), 147–159.
- Septiani, L. D., & Siregar, T. (2022). Terapi Spiritual Emotional Freedom Technique (SEFT) untuk Mengatasi Stres Kerja

- Perawat. In *Complementary Nursing* (Vol. 01, Issue 01).
- Siregar, F. S., Almadawaddah, N., & Pnjaitan, M. F. R. (2024). Implementasi Penggunaan Hipotesis Komparatif dalam Penelitian Pendidikan. *Al Itihadu Jurnal Pendidikan*, 3(1), 92–104. <https://jurnal.asrypersadaquality.com/index.php/alittihadu/article/view/44%0Ah> <https://jurnal.asrypersadaquality.com/index.php/alittihadu/article/download/44/74>
- Sulhijrah, P. A., Jaya, M. A., Putri, R., & Abdullah, I. (2025). *Gambaran Derajat Stress , Cemas , dan Depresi Pada Tenaga Kesehatan Diruang Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit Syekh Yusuf Gowa*. 7(2), 1139–1146.
- Suparman, R., Saprudin, A., & Heriana, C. (2020). Kesiapan Tenaga Kesehatan Masyarakat (Sarjana Kesehatan Masyarakat) Untuk Bermitra Dengan Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama Dalam Upaya Promotif Dan Preventif. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal*, 10(2), 122–129. <https://doi.org/10.34305/jikbh.v10i2.98>
- Suryani Siregar, J., Intan Farashati, J., & Putri Azizah, Z. (2024). Malpraktik Tenaga Kesehatan Dalam Perspektif Hukum Islam. *Jurnal Kesmas Prima Indonesia*, 8(1), 5–14.
- Tonapa, E. P., Kawatu, P. A. T., & Kapantow, N. H. (2022). Hubungan Antara Beban Kerja dan Kelelahan Kerja dengan Stres Kerja Tenaga Kesehatan pada Masa Pandemi Covid-19 di Puskesmas Bandar Khalipah Kabupaten Deli Serdang. *Kesmas*, 11(5), 150–157.
- Ula, S., Kuswoyo, N. A., Mahmud, A., & Rohtih, W. A. (2024). Konsef *Self Reward* dalam Al-Qur'an (KAJIAN TEMATIK). 6(1).
- Vhalery, R. (2021). *Self-Reward dan Self-Punishment Untuk Pengelolaan Uang Saku Dan Penggunaan Aplikasi Fintech*. *Duconomics Sci-Meet (Education & Economics Science Meet)*, 1, 1–7. <https://doi.org/10.37010/duconomics.v1.5299>
- Wahyuningsari, D., Hamzah, M. R., Arofah, N., Hilmiyah, L., & Laili, I. (2022). Maraknya Hedonisme Berkedok *Self Reward*. *Jurnal Ilmu Sosial Humaniora Indonesia*, 2(1), 7–11. <https://doi.org/10.52436/1.jishi.24>
- Wijayanto, D. (2023). Laporan Penelitian Pengaruh Motivasi, Stress, dan *Self-Reward* Mahasiswa terhadap Pembelajaran Blended Learning di Perguruan Tinggi Kota Salatiga. *Andrew's Disease of the Skin Clinical Dermatology*, 9(November), 288–310.