



PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA TENAGA KESEHATAN

Wianne Carima

Alumni Program Magister Manajemen Konsentrasi Manajemen Rumah Sakit Pascasarjana, Universitas Islam Bandung, Indonesia

ABSTRAK

Stres kerja merupakan permasalahan manajemen institusi dan pekerja. Stres kerja di kalangan tenaga kesehatan masih cukup tinggi begitu juga dengan tenaga kesehatan yang bekerja di puskesmas. Stres kerja ini dipengaruhi oleh beban kerja dan lingkungan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja terhadap stres kerja baik parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel penelitian 79 tenaga kesehatan di tiga Puskesmas di Kabupaten Bandung yaitu Puskesmas Katapang, Puskesmas Soreang, dan Puskesmas Sangkanhurip. Data yang didapat ditransformasi dengan menggunakan MSI, kemudian dilakukan uji regresi. Hasil penelitian menunjukkan tingkat beban kerja berada dalam kategori tinggi, kondisi lingkungan kerja berada dalam kategori menyenangkan, tingkat stres kerja berada dalam kategori ringan, tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap stres kerja, terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja secara signifikan, dan terdapat pengaruh yang lemah beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja secara signifikan.

Kata kunci : Beban Kerja; Stres Kerja; Tenaga Kesehatan.

ABSTRACT

Job stress is a problem of institutional management and workers. Work stress among health workers is still quite high as well as health workers who work in Puskesmas. Work stress is influenced by workload and work environment. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of workload and work environment on work stress both partially and simultaneously. This research method uses a quantitative approach with a sample of 79 health workers in three health centers in Bandung Regency, namely the Katapang Health Center, the Soreang Health Center, and the Sangkanhurip Health Center. The data obtained was transformed using MSI, then a regression test was performed. The results showed that the level of workload was in the high category, the conditions of the work environment were in the pleasant category, the level of work stress was in the light category, there was no effect of workload on work stress, there was a significant effect of the work environment on work stress, and there was a significant influence weak workload and work environment on work stress significantly.

Keywords : Workload; Work Stress; Health Workers.

© 2022 SCHEMA – Journal of Psychological Research. All right reserved.

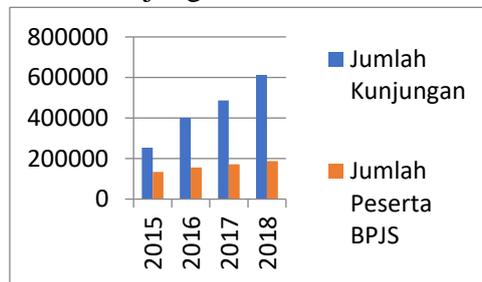
A. Pendahuluan

Tujuan nasional pembangunan kesehatan adalah untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud kesehatan yang optimal melalui terciptanya masyarakat, bangsa, dan negara Indonesia yang sehat sejahtera. Puskesmas sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan memiliki arti yang penting dalam mendukung pembangunan kesehatan.

Semenjak dimulai era JKN sejak tahun 2014, puskesmas sangat berperan penting dalam keberhasilan program tersebut. Untuk mencapai hal tersebut, paradigma puskesmas diubah, bukan lagi paradigma sakit melainkan paradigma sehat pada masyarakatnya, sehingga diutamakan upaya promotif dan preventif dibandingkan upaya kuratif. Akan tetapi, kenyataannya di lapangan jumlah

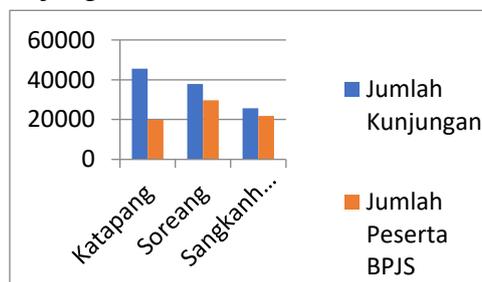
kunjungan sakit masyarakat ke fasilitas kesehatan terutama puskesmas bukannya berkurang, sebaliknya malah terjadi peningkatan dari sebelum diberlakukannya BPJS.

Grafik 1. Jumlah Kunjungan dan Peserta BPJS Berdasarkan Tahun



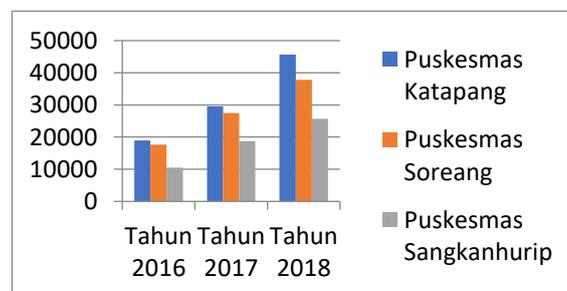
Terlihat bahwa setiap tahunnya jumlah kunjungan terus mengalami peningkatan seiring dengan meningkatnya jumlah peserta. Keadaan ini pun terjadi di Kabupaten Bandung, hingga tahun 2017 jumlah peserta BPJS Kesehatan berjumlah 2.144.874 jiwa dengan jumlah kunjungan pada tahun 2017 sekitar 3.650.000 kunjungan. Terlihat bahwa jumlah kunjungan dan jumlah peserta tidak sebanding (RMOL Jabar, 2017). Begitu pun pada puskesmas di Kabupaten Bandung, puskesmas tersebut adalah Puskesmas Katapang, Puskesmas Soreang, dan Puskesmas Sangkanhurip. Terlihat pada grafik di bawah bahwa terdapat peningkatan kunjungan Peserta BPJS Kesehatan pada tiga puskesmas tersebut bila dibandingkan dengan banyaknya jumlah kepesertaan BPJS.

Grafik 2. Jumlah Kunjungan dan Peserta BPJS Berdasarkan Kabupaten di Bandung



Sedangkan gambaran kunjungan Peserta BPJS Kesehatan ke masing-masing Puskesmas sejak tahun 2016 – 2018 terjadi peningkatan terus-menerus setiap tahunnya terlihat dari grafik di bawah ini.

Grafik 3. Jumlah Kunjungan dan Peserta BPJS Berdasarkan Tahun dan Kabupaten di Bandung



Selain kunjungan pasien ke pelayanan kesehatan, sebetulnya puskesmas mempunyai tugas yang lebih penting dalam melahirkan paradigma sehat pada masyarakat yaitu mengedepankan usaha promotif dan preventif yang tertuang dalam upaya kesehatan masyarakat yang mempunyai bobot

pelaksanaan sebesar 75% dari seluruh kegiatan puskesmas. Akan tetapi kenyataan di lapangan, didapatkan bahwa tenaga kesehatan bekerja lebih ekstra dengan digalakkannya BPJS ini, tenaga kesehatan selain harus melayani pasien-pasien di puskesmas, mereka pun harus menjalankan program-program upaya kesehatan masyarakat di desa-desa wilayah kerjanya. Program-program UKM lebih diawasi lebih ketat oleh pemerintah karena puskesmas diberi dana setiap bulannya untuk menjalankan program agar tercapai masyarakat sehat.

Dari paparan tersebut di atas, terlihat bahwa tuntutan tenaga kesehatan di puskesmas begitu tinggi, sehingga tidak sedikit tenaga kesehatan mengalami abstain saat bekerja, terlambat ke tempat kerja, tugas yang tidak terselesaikan tepat waktu, banyaknya komplain dari pasien yang mengeluh bahwa petugas kurang ramah, sedikit ketus saat pelayanan. Gejala-gejala tersebut merupakan gejala dari stres kerja.

Stres di tempat kerja bukanlah fenomena baru, stres kerja merupakan permasalahan manajemen institusi dan pekerja. Fenomena stres kerja pegawai di pusat pelayanan kesehatan masih sangat tinggi di seluruh dunia. Diketahui bahwa stres kerja di pusat pelayanan kesehatan pratama lebih tinggi dibandingkan dengan stres kerja pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit (Mikutavicine, 2010).

Salah satu penyebab timbulnya gejala-gejala yang disebutkan tadi bisa ditimbulkan akibat dari beban kerja yang berlebihan. Selain melayani pasien di layanan UKP yang melebihi kepesertaan BPJS, mereka juga melaksanakan kegiatan UKM seperti penyuluhan, penjarangan kesehatan, pemeriksaan lingkungan, dll. Banyaknya tenaga kesehatan yang memegang lebih dari satu program menyebabkan beban kerja mereka meningkat sehingga mereka tidak maksimal dalam mengerjakan pekerjaannya, terkadang ada salah satu program yang tidak dijalankan, tugas tidak selesai tepat waktu.

Selain dari beban kerja yang berlebih, ada faktor lain yang menyebabkan gejala tersebut diatas muncul yaitu lingkungan kerja yang kurang baik. Lingkungan kerja non-fisik bisa dilihat dari interaksi antar pegawai dan interaksi antara atasan dan bawahannya. Tuntutan atasan yang tinggi kepada bawahannya, seringnya mutasi pada Kepala Puskesmas atau Kepala UPT di Kabupaten Bandung menyebabkan munculnya kebijakan-kebijakan baru yang melahirkan tuntutan baru kepada pegawainya sehingga seringkali membuat para pegawai menjadi tertekan dan frustrasi. Seringnya mutasi pada pegawai tenaga kesehatan, sehingga mereka harus beradaptasi kembali dengan lingkungan barunya lagi yang membuat mereka menjadi merasa kurang nyaman dengan keadaan tersebut. Tidak ada dan tidak berfungsinya ruangan staf sehingga membuat mereka jarang bercengkrama bersama sehingga seringkali timbul konflik diantara mereka, salah paham, dll.

Lingkungan kerja fisik dapat dilihat dari tempat kerja. Dari tiga puskesmas tersebut, sebetulnya masing-masing mempunyai luas tanah dan luas bangunan yang cukup besar, namun setiap harinya ketiga puskesmas tersebut harus melayani pasien rata-rata jumlahnya adalah 60 pasien per hari dengan jam pelayanan dari jam 7 pagi hingga jam 12 siang. Banyaknya pasien dan petugas yang berlalu-lalang, berdesak-desakan di ruangan pemeriksaan antara pasien dan petugas sehingga ruangan terasa lebih panas, petugas kesehatan juga menjadi mudah lelah dan daya konsentrasi pun mudah menurun saat bekerja. Selain itu, di Puskesmas Katapang seringkali pasien dan petugas mengeluhkan bau bensin saat pengisian tanki bensin yang dikarenakan lokasi Puskesmas yang bersebelahan dengan POM Bensin, sehingga hal tersebut menyebabkan kenyamanan dalam bekerja pun berkurang. Puskesmas Sangkanhurip pun mempunyai permasalahan pada cat dinding ruangan yang berwarna kuning terlalu terang, sehingga hal ini menyebabkan petugas merasa silau dan kurang nyaman saat

bekerja. Banyaknya gejala-gejala stres seperti disebutkan diatas maka diduga bahwa gejala-gejala tersebut disebabkan oleh beban kerja dan lingkungan kerja.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan data penelitian berupa angka dan dianalisis menggunakan statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016). Berdasarkan tujuan penelitiannya, penelitian ini termasuk ke dalam penelitian eksplanatif karena penelitian ini dilakukan untuk menemukan penjelasan tentang mengapa suatu kejadian atau gejala terjadi dan hasil akhir dari penelitian ini adalah gambaran mengenai hubungan sebab akibat, tujuan dari penelitian ini antara lain menghubungkan pola-pola yang berbeda namun memiliki keterkaitan, menghasilkan pola hubungan sebab-akibat (Priyono, 2016). Berdasarkan dimensi waktunya, penelitian ini termasuk penelitian cross-sectional atau potong lintang karena penelitian ini dilakukan dalam satu waktu tertentu dan tidak dilakukan penelitian lain di waktu yang berbeda untuk diperbandingkan (Priyono, 2016). Berdasarkan teknik pengumpulan datanya, penelitian ini merupakan penelitian survai karena menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian (Priyono, 2016).

Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan yang bekerja di Puskesmas Katapang, Puskesmas Soreang, dan Puskesmas Sangkanhurip. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi dijadikan sampel dengan jumlah 79 orang yang memenuhi kriteria inklusi dan kriteria eksklusi.

Alat ukur penelitian ini berbentuk kuesioner, dengan tingkat pengukuran ordinal. Beban kerja menggunakan kuesioner NASA-TLX yang terbagi menjadi dua bagian pertanyaan untuk pembobotan dan rating. Pada pertanyaan bagian pembobotan terdapat 15 pilihan pertanyaan dengan alternatif jawaban diberi skor untuk pembobotan, pada pertanyaan bagian rating terdapat 6 pertanyaan dengan alternatif jawaban diberi nilai dengan skala differensial semantik untuk pengukuran rating dengan rentang 0 (sangat rendah) sampai 100 (sangat tinggi).

Kuesioner lingkungan kerja menggunakan kuesioner model Alex S. Nitisemoto yang terdiri dari 34 pertanyaan dengan 21 pertanyaan mengenai lingkungan kerja non fisik dan 13 pertanyaan mengenai lingkungan kerja fisik, alternatif jawaban menggunakan skala likert. Kuesioner stres kerja menggunakan kuesioner yang diadopsi dari Hunsaker & Cook dalam *Managing Organizational Behavior* tahun 1987 yang terdapat 26 pertanyaan dengan 9 pertanyaan gejala fisiologis, 9 pertanyaan gejala psikologis, dan 8 pertanyaan gejala behavioral dengan alternatif jawaban menggunakan skala likert.

Pada penelitian ini hasil yang diperoleh dari jawaban kuesioner dengan menggunakan skala likert adalah data ordinal. Agar data dapat dianalisis secara statistik maka data tersebut harus diubah menjadi data interval dengan menggunakan MSI. Penelitian ini menggunakan alfa sebesar 5%, yang berarti peneliti melakukan kemungkinan kesalahan dengan nilai maksimal 0,05 atau penelitian tersebut 95% dapat dipercaya.

Penelitian ini akan menggunakan uji regresi linier sebagai penguji hipotesis setelah memenuhi syarat-syarat. Menguji hipotesis digunakan teknik statistik regresi linier karena digunakan untuk menguji hubungan antara sebuah variabel dependen dengan satu atau beberapa variabel independen, jika variabel dependen dihubungkan dengan sebuah variabel independen maka persamaan regresi yang dihasilkan adalah regresi linier sederhana, jika variabel independennya lebih dari satu maka

regresi yang dihasilkan adalah regresi linier berganda, regresi sederhana, dan regresi ganda (Priyono, 2016). Suatu hipotesis akan diterima jika memenuhi dua syarat yaitu uji signifikansi dan uji T atau Uji F. Perhitungan statistik ini menggunakan aplikasi software SPSS 20.

C. Hasil dan Pembahasan

Gambaran Karakteristik Responden

Penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja tenaga kesehatan telah dilakukan pada 79 tenaga kesehatan di tiga puskesmas di Kabupaten Bandung yaitu Puskesmas Katapang, Puskesmas Soreang, dan Puskesmas Sangkanhurip. Seluruh tenaga kesehatan yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi mengisi kuesioner yang dibagikan secara serentak dikumpulkan dalam satu ruangan setelah jam pelayanan. Kuesioner ini terdiri dari tiga bagian yaitu pertama mengenai beban kerja yang terdiri dari 15 alternatif jawaban untuk pembobotan dan 6 pertanyaan alternatif jawaban untuk rating, kedua mengenai lingkungan kerja yang terdiri dari 34 pertanyaan, dan ketiga mengenai stres kerja yang terdiri dari 26 pertanyaan. Karakteristik ditinjau berdasarkan usia, jenis kelamin, masa kerja, dan jabatan.

Tabel 1. Gambaran Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah (n)	Persentase (%)
Usia		
≤ 25 tahun	10	12,7
26 – 35 tahun	20	25,3
36 – 45 tahun	18	22,8
46 – 55 tahun	30	38,0
56 – 65 tahun	1	1,3
Jenis Kelamin		
Laki-laki	6	7,6
Perempuan	73	92,4
Jabatan		
Apoteker	3	3,8
Asisten	2	2,5
Apoteker	27	34,2
Bidan	5	6,4
Dokter	3	3,8
Dokter Gigi	2	2,5
Epidemiolog	4	5,1
Laboran	3	3,8
Nutrisionis	20	25,3
Perawat	4	5,1
Perawat Gigi	3	3,8
Promotor	3	3,8
Kesehatan Sanitarian		
Masa Kerja		
≤ 5 tahun	16	20,3
6 – 10 tahun	11	13,9
11 – 15 tahun	17	21,5
16 – 20 tahun	5	6,3
> 20 tahun	30	38,0

Karakteristik responden berdasarkan usia, terlihat mayoritas responden berusia 46 s.d 55 tahun yang menurut pengklasifikasian usia berdasarkan Departemen Kesehatan termasuk ke dalam kategori lansia awal. Hal ini sesuai dengan data Susenas, bahwa di Indonesia masih banyak lansia yang masuk

ke dalam angkatan kerja potensial. Berdasarkan Kemenkes RI, tingginya persentase lansia yang dapat bekerja dapat dimaknai bahwa sesungguhnya lansia masih mampu bekerja secara produktif untuk membiayai kehidupan rumah tangganya, namun di sisi lain mengindikasikan bahwa tingkat kesejahteraan lansia masih rendah, sehingga meskipun usia sudah lanjut, lansia terpaksa bekerja untuk membiayai kehidupan rumah tangganya (Kemenkes RI, 2013).

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, terlihat mayoritas responden adalah perempuan. Berdasarkan data susenas, Indonesia mempunyai masyarakat dengan gender terbanyak adalah perempuan dan sesuai dengan tuntutan kemajuan zaman, hak perempuan untuk bekerja sama dengan laki-laki, sehingga di lapangan kerja banyak perempuan yang bekerja. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara, kebanyakan tenaga kesehatan yang bekerja di puskesmas adalah perempuan yang sudah menikah, mereka beralasan bekerja adalah untuk membantu suami memenuhi kebutuhan keluarga, dan pekerjaan yang dilakukan ini tidak berbentur dengan kewajiban tugasnya di rumah untuk mengurus rumah dan anak, karena jam kerja puskesmas hanya dari pukul 07.30 s.d pukul 14.00.

Karakteristik responden berdasarkan jabatan, terlihat mayoritas responden merupakan bidan sebanyak 34,20% dan disusul perawat sebanyak 25,30%. Hal ini sesuai dengan Permenkes No. 75 tahun 2014 tentang Puskesmas yang menyatakan bahwa komposisi tenaga kesehatan di Puskesmas terbanyak adalah perawat yaitu 22% dan bidan 18% (belum termasuk bidan desa).

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja, terlihat mayoritas responden mempunyai masa kerja > 20 tahun. Dari hasil wawancara yang didapat, kebanyakan responden menempuh dunia karir setelah lulus kuliah dan rata-rata pendidikan terakhir responden merupakan D3, yang kita ketahui usia lulus mereka kuliah adalah sekitar usia 20 hingga 21 tahun.

Analisis Tingkat Beban Kerja, Kondisi Lingkungan Kerja, dan Tingkat Stres Kerja

Untuk mengetahui gambaran tingkat beban kerja, kondisi lingkungan kerja, dan tingkat stres kerja tenaga kesehatan dapat ditinjau dari hasil kuesioner yang didapat dari responden. Hasil kuesioner kemudian diolah. Berikut gambaran tingkat beban kerja, kondisi lingkungan kerja, dan tingkat stres kerja tenaga kesehatan berdasarkan hasil kuesioner yang didapat.

Tabel 2. Gambaran Analisis Tingkat Beban Kerja

No.	Dimensi	Skor	Interpretasi
1.	Tuntutan Mental	84,1	Sangat Tinggi
2.	Tuntutan Fisik	61,24	Tinggi
3.	Tuntutan Waktu	96,77	Sangat Tinggi
4.	Performa	69,72	Tinggi
5.	Tingkat Usaha	73,51	Tinggi
6.	Tingkat Frustrasi	65,76	Tinggi
Total (WWL)		451,1	
Skor (Rata-rata WWL)		75,18	Tinggi

Dari data tersebut diatas diketahui bahwa beban kerja di ketiga puskesmas tersebut tergolong tinggi. Seperti diketahui bahwa tugas tenaga kesehatan di puskesmas selain memeriksakan pasien yang datang ke puskesmas tetapi juga melakukan upaya kesehatan masyarakat yang dimana petugas terjun langsung ke masyarakat. Diketahui bahwa kunjungan sakit di era BPJS ini mengalami peningkatan terus-menerus setiap tahunnya, sehingga beban kerja mereka dalam memeriksakan

pasien meningkat dari sebelumnya. Selain itu, dari hasil wawancara dengan Kepala Puskesmas dan beberapa responden menyatakan bahwa tidak sedikit diantara mereka yang memegang lebih dari satu program kerja. Bila dilihat gambaran karakteristik responden, banyak responden yang mempunyai masa kerja > 20 tahun yang menunjukkan bahwa mereka sudah mempunyai pengalaman kerja yang tinggi, sehingga seringkali Kepala Puskesmas mempercayakan tugas tambahan kepada mereka untuk memegang lebih dari satu program, padahal idealnya satu orang memegang satu program sehingga beban kerja mereka tidak menjadi berlebih.

Bila dianalisis per dimensi variabel diketahui bahwa tuntutan waktu dan tuntutan mental tenaga kesehatan di tiga puskesmas tersebut sangat tinggi, namun dimensi lain seperti tuntutan fisik, performa, tingkat usaha, dan tingkat frustrasi juga berada pada tingkatan tinggi. Tuntutan waktu yaitu seberapa besar tekanan waktu yang dirasakan selama elemen pekerjaan berlangsung, apakah pekerjaan ini perlu diselesaikan dengan cepat dan tergesa-gesa atau sebaliknya dapat dikerjakan dengan santai dan cukup waktu. Tuntutan waktu yang dibutuhkan oleh tenaga kesehatan antara lain waktu yang diperlukan untuk memeriksa pasien dan waktu yang diperlukan untuk mengerjakan pencatatan dan pelaporan. Untuk waktu memeriksa pasien, idealnya seorang tenaga kesehatan idealnya memerlukan waktu sekitar 8-15 menit atau 4-8 pasien per jam dengan waktu tunggu pasien < 60 menit, namun mengingat jumlah kunjungan pasien di tiga puskesmas tersebut yang rata-rata per harinya adalah 60 pasien dengan jam pelayanan selama 6 jam sehingga bisa dirata-ratakan 1 jam melayani 10 pasien, hal ini berbentur dengan waktu ideal periksa pasien, sehingga pemeriksaan kurang optimal dari seharusnya. Dari gambaran karakteristik responden diketahui banyak yang berusia lansia awal, sehingga pemeriksaan akan lebih lambat dari seharusnya dikarenakan fungsi tubuh yang mulai menurun. Selain waktu periksa pasien, seorang tenaga kesehatan di puskesmas mempunyai tugas lain yaitu melakukan pencatatan dan pelaporan dari setiap program yang ia pegang dan kemudian dilaporkan tiap bulan di puskesmas ataupun tiga bulan sekali dengan lintas profesi di kecamatan. Seperti diketahui, gambaran karakteristik responden diketahui banyak yang mempunyai masa kerja > 20 tahun sehingga oleh Kepala Puskesmas dipercayakan untuk memegang lebih dari satu program agar program dapat terlaksana dengan baik karena dipercaya memiliki pengalaman yang lebih dari yang lain. Namun, masa kerja tersebut tidak sesuai dengan keadaan responden yang rata-rata sudah memasuki usia lansia awal, yang menunjukkan bahwa fungsi tubuh sudah menurun sehingga mereka mudah lelah dan banyak tugas terbengkalai dan terbentur deadline.

Selain tuntutan waktu, diketahui bahwa tuntutan mental responden tersebut berada dalam kategori sangat tinggi. Tuntutan mental adalah seberapa besar pekerjaan ini membutuhkan aktivitas mental dan perseptual yang dibutuhkan untuk melihat, mengingat, dan mencari, apakah pekerjaan tersebut sulit, sederhana, atau kompleks, longgar, atau ketat. Tuntutan mental pada tenaga kesehatan digambarkan pada bagaimana tenaga kesehatan menghadapi pasien dan keluarga pasien, dimulai dari melihat kondisi pasien, memutuskan diagnosa, tindakan, rencana terapi pasien. Bila dikaitkan dengan karakteristik responden, yang dimana banyaknya adalah kalangan awal lansia yang diketahui mulai ada penurunan fungsi tubuh sehingga menyebabkan responden lebih lambat untuk berpikir untuk penentuan diagnosis dan rencana terapi juga tindakan selanjutnya, sehingga oleh responden tuntutan mental dirasa sangat tinggi.

Tabel 3. Gambaran Analisis Kondisi Lingkungan Kerja

No.	Dimensi	Skor	Kategori
1.	Lingkungan Kerja Fisik	68,14	Baik
2.	Lingkungan Kerja Non-Fisik	74,21	Baik
	Total	142,35	
	Rata-rata	71,17	Menyenangkan

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa responden mempunyai lingkungan kerja yang menyenangkan. Seperti diketahui dari gambaran karakteristik responden lebih banyak perempuan dibandingkan laki-laki, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Merchant tahun 2012 yang menyatakan bahwa perempuan lebih mudah untuk beradaptasi di lingkungan kerja, sehingga dari hasil kuesioner yang didapatkan diketahui bahwa lingkungan kerja puskesmas tersebut menyenangkan. Dan dari gambaran karakteristik responden yang memiliki masa kerja > 20 tahun mereka lebih bisa beradaptasi dengan baik dengan lingkungan kerja dan sudah mengerti dengan lingkungan kerjanya sehingga mereka menikmati lingkungan kerja dan penilaian termasuk dalam kategori menyenangkan.

Tabel 4. Gambaran Analisis Tingkat Stres Kerja

No.	Indikator	Skor	Kategori
1.	Gejala Fisologis	36,8	Tidak Pernah
2.	Gejala Psikologis	40,7	Kadang-kadang
3.	Gejala Behavioral	28,1	Tidak Pernah
	Total	105,6	
	Rata-rata	35,2	Stres Ringan

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa stres kerja responden berada dalam kategori stres ringan. Berdasarkan gambaran karakteristik responden, diketahui bahwa responden kebanyakan adalah perempuan yang diketahui berdasarkan penelitian perempuan dewasa lebih bisa mengontrol emosinya sehingga stres di tempat kerja pun terasa ringan. Hal ini pun sesuai dengan gambaran karakteristik yang kebanyakan sudah memiliki masa kerja > 20 tahun yang menunjukkan bahwa mereka sudah menikmati lingkungan kerja mereka sehingga tidak menyebabkan stres saat bekerja.

Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Nilai regresi yang dihasilkan pengaruh antara beban kerja dengan stres kerja tenaga kesehatan mempunyai nilai 0,035, angka tersebut menjelaskan bahwa pengaruh yang terjadi adalah kurang berarti menurut klasifikasi kekuatan hubungan antar variabel.

Berdasarkan hasil uji t, nilai t-hitung pada variabel beban kerja terhadap stres kerja tenaga kesehatan adalah 0,369. Apabila merujuk pada nilai t-tabel sebesar 1,658 maka nilai t hitung terlihat lebih kecil, sehingga H_0 diterima. Hubungan tersebut mempunyai p value > 0,05 maka H_0 diterima. Variabel beban kerja pada uji parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja tenaga kesehatan.

Dari hasil uji statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa beban kerja pada uji parsial tidak mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap stres kerja tenaga kesehatan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Madadzadeh, dkk tahun 2018 yang menyatakan bahwa tidak

ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja, penelitian ini dilakukan dengan subjek penelitian adalah perawat di RS Varej, Iran, walaupun beban kerja perawat tersebut berada dalam kategori tinggi dalam penelitian tersebut. Dalam penelitian ini diketahui bahwa beban kerja tenaga kesehatan di puskesmas berada dalam kategori tinggi, namun stres kerja yang didapat berada dalam posisi stres ringan.

Berdasarkan gambaran responden diatas diketahui bahwa beban kerja mereka berada dalam kategori tinggi, akan tetapi tingkat stres kerja yang mereka alami berada dalam kategori rendah, yang berarti walaupun beban kerja berlebih tetapi mereka bisa menikmati pekerjaan yang mereka kerjakan, hal ini sesuai dengan data yang didapat bahwa responden kebanyakan mempunyai masa kerja lebih dari 20 tahun sehingga mereka sudah bisa bekerja lebih profesional, lebih menikmati pekerjaannya, dan responden yang mayoritas perempuan diketahui dari hasil penelitian mereka lebih bisa bekerja dengan banyak tugas dan lebih bisa mengontrol stres pada diri mereka, hal ini disebabkan karena efek hormonal yang hanya dimiliki pada perempuan yang mengatur kontrol stres di otak mereka.

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

Nilai regresi yang dihasilkan pengaruh antara lingkungan kerja dengan stres kerja tenaga kesehatan mempunyai nilai 0,544, angka tersebut menjelaskan bahwa pengaruh yang terjadi adalah kuat menurut klasifikasi kekuatan hubungan antar variabel.

Berdasarkan hasil uji t, nilai t-hitung pada variabel lingkungan kerja terhadap stres kerja tenaga kesehatan adalah 0,544. Apabila merujuk pada nilai t-tabel sebesar 1,658 maka nilai t hitung terlihat lebih besar, sehingga H_0 ditolak. Hubungan tersebut mempunyai p value $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Variabel lingkungan kerja pada uji parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja tenaga kesehatan.

Dari hasil uji statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa lingkungan kerja pada uji parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja tenaga kesehatan. Berdasarkan gambaran karakteristik responden yang kebanyakan adalah perempuan yang diketahui dari hasil penelitian perempuan lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja dan responden juga kebanyakan sudah mempunyai masa kerja > 20 tahun yang berarti mereka sudah menikmati lingkungannya, sehingga tercipta lingkungan kerja yang menyenangkan dan kategori stres kerja berada dalam kategori ringan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hassard dan Cox tahun 2017 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan akan mengurangi stres kerja pegawai itu sendiri.

Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

Nilai regresi yang dihasilkan hubungan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja tenaga kesehatan mempunyai nilai 0,297 angka tersebut menjelaskan bahwa pengaruh yang terjadi adalah lemah menurut klasifikasi kekuatan hubungan antar variabel.

Uji hipotesis secara simultan menunjukkan nilai F-hitung $> F$ -tabel maka secara bersamaan beban kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap stres kerja tenaga kesehatan. Hubungan tersebut mempunyai p value $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Variabel beban kerja dan lingkungan kerja pada uji simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja tenaga kesehatan dengan kekuatan lemah. Hal ini disebabkan karena dari gambaran karakteristik responden yang kebanyakan mempunyai masa kerja > 20 tahun sehingga beban kerja seberat apapun mereka dapat

mengatasinya, mereka sudah berpengalaman dengan segala pekerjaan yang dihadapi, mereka lebih bisa beradaptasi dengan lingkungan sekitar, sehingga stres kerja berada dalam kategori ringan. Selain itu, dari gender perempuan yang terbiasa melakukan multi tasking dan mudah beradaptasi dengan lingkungan sehingga stres kerja dirasa ringan.

Namun hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Garcia-Izquierdo dan Rios-Risquez (2012) menunjukkan bahwa beban kerja berlebih, kurangnya penghargaan dan dukungan serta konflik intrapersonal menyebabkan terjadinya stres kerja diantara perawat IGD di Spanyol. Begitu pula pada penelitian yang dilakukan oleh Rasmussen dkk (2014) menunjukkan bahwa tingginya beban kerja, rendahnya kerjasama dan hubungan interpersonal diantara dokter dan perawat IGD di Denmark menyebabkan terjadinya kejadian yang tidak menyenangkan pada pasien yang merupakan dampak dari stres kerja itu sendiri. Pada penelitian yang dilakukan oleh Pitaloka (2010) menunjukkan adanya pengaruh yang positif beban kerja dan kondisi kerja terhadap stres kerja pada perawat di ruang rawat inap RSUD Kaban Jahe.

D. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh simpulan bahwa tingkat beban kerja tenaga kesehatan Puskesmas Katapang, Puskesmas Soreang, dan Puskesmas Sangkanhurip berada pada kategori tinggi, sedangkan kondisi lingkungan kerja Puskesmas Katapang, Puskesmas Soreang, dan Puskesmas Sangkanhurip menyenangkan, dan tingkat stres kerja tenaga kesehatan Puskesmas Katapang, Puskesmas Soreang, dan Puskesmas Sangkanhurip berada pada kategori ringan. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap stres kerja tenaga kesehatan Puskesmas Katapang, Puskesmas Soreang, dan Puskesmas Sangkanhurip dengan nilai regresi dalam kategori lemah. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap stres kerja tenaga kesehatan Puskesmas Katapang, Puskesmas Soreang, dan Puskesmas Sangkanhurip dengan nilai regresi dalam kategori kuat. Terakhir, terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja tenaga kesehatan Puskesmas Katapang, Puskesmas Soreang, dan Puskesmas Sangkanhurip dengan nilai regresi dalam kategori lemah.

Daftar Pustaka

- Alenezi, Ali Mohammed, Ahmad Aboshaqiah RN & Omar Baker RN. (2018). Work-related stress among nursing staff working in government hospitals and primary health care centres. *International Journal of Nursing Practice*, 24(5).
- Bastable, S. B. (2002). *Nurse as Educator 2nd Edition*. Jones and Bartlett Publisher: Sydney.
- Berek, Jonathan S. (2007). *Berek & Novak's Gynecology 14th Edition*. McGrawHill: New York.
- Dahlan, M. S. (2009). *Statistik untuk Kedokteran dan Kesehatan*. Salemba Medika: Jakarta.
- García, I. M., & Ríos, R. M. I. (2012). The relationship between psychosocial job stress and burnout in emergency departments: An exploratory study. *Nursing outlook*, 60, 322-329.
- Gellman, M. D., & J. Rick, T. (2013). *Encyclopedia of Behavioral Medicine*. Springer Science: New York.
- Gladikiene, N., et al. (2016). Do nurse feel stressed? A perspective from primary health care. *Nursing and Health Sciences*, 16, 327–334.
- Guyton, A. C. (2006). *Buku Ajar Fisiologi Kedokteran Edisi 11*. EGC: Jakarta.

- Hancock, P. A., & Meshkati, N. (1988). *Human Mental Workload*. Elsevier Science Publisher B.V: Netherlands.
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Hassard, J., et al. (2018). The Cost of Work-Related Stress to Society: A Systematic Review. *Psyche INFO*: APA.
- Iridiastadi, H., & Yassierli. (2014). *Ergonomi Suatu Pengantar*. PT Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Jex, H. R. (1988). *Human Mental Workload*. Elsevier Science Publisher B.V: New York.
- Kasper, D L., et al. (2015). *Harrison's Principles of Internal Medicine 19th Edition*. McGrawHill: New York.
- Kementrian Kesehatan RI. (2013). *Buletin Jendela Data & Informasi Kesehatan Semester 1*. Jakarta.
- Kreitner, R., & Angelo, K. (2014). *Organizational Behavior Edisi 9*. McGraw-Hill Education: Philadelphia.
- Kuswana, W. S. (2017). *Ergonomi dan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja)*. PT Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Leonelli, Luiz B., et al. (2017). Perceived stress among Primary Health Care Professionals in Brazil. *Rev Bras Epidemiol Abr*, 20(2), 286-298.
- Madadzadeh, M., et al. (2018). *The Association Between Workload and Job Stress Among Nurses in Vasei Hospital Sabzevar city Iran in 2016*. JOHE. Spring.
- Manefe, D., & Dwi, A. S. (2018). *JKN KIS Layani 700.000 Pasien Tiap Hari*. Available: <http://beritasatu.com/kesehatan/525525/jknkis-layani-700000-pasien-tiap-hari>.
- Marliani, R. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. CV. Pustaka Setia: Bandung.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia Press: Jakarta.
- Nitisemito, A. S. (1982). *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Nurmianto, E. (2008). *Ergonomi Konsep Dasar dan Aplikasinya Edisi Kedua*. Guna Widya: Surabaya.
- Pitaloka, D. (2010). Pengaruh Kondisi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kaban Jahe Kabupaten Karo Tahun 2010. *Thesis*. Fakultas Kesehatan Masyarakat USU Medan.
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Zipatama Publishing: Sidoarjo.
- Riduwan. (2018). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Alfabeta: Bandung.
- RMOL Jabar. (2017). *Sebanyak 2,1 Juta Warga Kabupaten Bandung Ikut Program BPJS Kesehatan*. Available: <http://www.rmoljabar.com/read/2017/08/22/52053/sebanyak-2,1-juta-warga-kabupaten-bandung-ikut-program-bpjs-kesehatan->.
- Robbin, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi Edisi Ke 7*. Prenhallindo: Jakarta.
- Saydam. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Gunung Agung: Jakarta.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.
- Sopiah (2008). *Perilaku Organisasional*. CV. ANDI OFFSET: Malang.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Suharsaputra, U. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Refika Aditama: Bandung.
- Sunyoto, Danang. (2003). *Sumber Daya Manusia*. CAPS: Yogyakarta.
- Sutalaksana, Iftikar Z., Ruhana Anggawisastra, & Jann H. Tjakraatmadja. (2006). *Teknik Perancangan Sistem Kerja Edisi Kedua*. ITB: Bandung.
- Tagala, Mustadin. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. PT Rajagrafindo Persada: Depok.

- Tarwaka, Solichul H. A. Bakri, & Lilik Sudiajeng (2004). *Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja, dan Produktivitas*. UNIBA PRES: Surakarta.
- Widyanti, A., A. Johnson, & Waard. (2010). *Pengukuran Beban Kerja Mental Dalam Searching Task Dengan Metode Rating Scale Mental Effort (RSME)*. JTI Universitas Diponegoro: 1(V).
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group: Jakarta.
- Yassierli. (2014). *Ergonomi Suatu Pengantar*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.