

SKRIPSI

**FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRES KERJA
PADA PEGAWAI UPTD PUSKESMAS CABENGE
KABUPATEN SOPPENG**

NABILA FAUZIYAH ALIFAH RAHMAT

K011191149



*Diajukan untuk memenuhi persyaratan Sarjana Kesehatan Masyarakat
Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat*

**DEPARTEMEN ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2023

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRES KERJA PADA
PEGAWAI UPTD PUSKESMAS CABENGE
KABUPATEN SOPPENG**

Disusun dan diajukan oleh

NABILA FAUZIYAH ALIFAH RAHMAT

K011191149

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Sarjana Program Studi Kesehatan Masyarakat
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin
pada tanggal 09 Juni 2023
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping


Prof. Dr. Darmawansyah, SE., MSi
NIP. 19640424 1991 03 1 002


Prof. Sukri Palutturi, SKM., M.Kes., M.Sc.Ph., Ph.D
NIP. 19720529 2001 12 1 001

Ketua Program Studi,




Dr. Hasnawati/Amqam, SKM., M.Sc
NIP. 19760418 200501 2 001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini telah di pertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar pada hari Jumat Tanggal 09 Juni 2023.

Ketua : Prof. Dr. Darmawansyah, SE., MSi

(.....)

Sekretaris : Prof. Sukri Palutturi, SKM., M.Kes., M.SC.PH., Ph.D (.....)

Anggota :

1. Muh. Yusri Abadi, SKM., M.Kes

(.....)

2. Dr. dr. Masyitha Muis, MS

(.....)

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nabila Fauziah Alifah Rahmat

NIM : K011191149

Fakultas : Kesehatan Masyarakat

No. HP : 082347611151

Email : nabilafauziah56@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa judul skripsi “Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Pada Pegawai UPTD Puskesmas Cabenge Kabupaten Soppeng” benar bebas dari plagiat dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, Juni 2023

Yang Membuat Pernyataan



Nabila Fauziah Alifah Rahmat

RINGKASAN

Universitas Hasanuddin
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
Makassar, Mei 2023

NABILA FAUZIYAH ALIFAH RAHMAT
“FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRES KERJA PADA PEGAWAI
UPTD PUSKESMAS CABENGE KABUPATEN SOPPENG”

Dibimbing oleh Prof. Dr. Darmawansyah dan Prof. Sukri Palutturi

(xv halaman + 102 + 16 Tabel + 10 Lampiran)

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting perusahaan yang harus dijaga dan dikembangkan sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi kelanjutan perusahaan itu sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pegawai UPTD Puskesmas Cabenge Kabupaten Soppeng. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *cross sectional study*. Besar sampel yaitu 82 responden. Adapun teknik pengambilan data membagikan kuesioner terhadap responden dan teknik analisis data dilakukan dengan uji *chi-square*.

Terdapat lima variabel yang digunakan oleh peneliti. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan organisasi kerja ($p=0,006$), lingkungan kerja ($p=0.003$), target yang harus dicapai ($p=0,001$), beban kerja ($p=0.000$), dan tidak ada hubungan antara tugas ($p=0.170$) terhadap stres kerja pada pegawai UPTD Puskesmas Cabenge Kabupaten Soppeng.

Kata Kunci: Stres Kerja, Puskesmas, Beban Kerja

SUMMARY

Hasanuddin University
Public Health Faculty
Health Administration and Policy
Makassar, May 2023

NABILA FAUZIYAH ALIFAH RAHMAT
“FACTOR AFFECTING WORK STRESS IN UPTD PUBLIC HEALTH CENTERS SOPPENG REGENCY”

Human Resources (SDM) is an important asset of the company that must be maintained and developed so that it can make optimal contributions to the company's sustainability itself. This study aims to find out the factors related to work stress in UPTD employees of Cabenge Puskesmas, Soppeng Regency. The research design used in this study is cross sectional study. The sample size was 82 respondents. Data collection techniques distributed questionnaires to respondents and data analysis techniques were conducted with chi-square tests.

There are five variables used by researchers. The results of the study showed that there was a work organization relationship ($p=0.006$), work environment ($p=0.003$), targets to be achieved ($p=0.001$), workload ($p=0.000$), and no relationship between tasks ($p=0.170$) to work stress in the UPTD Puskesmas Cabenge employees of Soppeng Regency.

Keywords: *Work Stress, Public Health Centers, Workload*

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur kita panjatkan kehadirat Allah swt, serta shalawat dan salam kita turunkan kepada Nabi Muhammad saw. Diantara sekian banyak nikmat Allah SWT yang membawa kita dari kegelapan ke dunia terang yang memberi hikmah dan yang telah melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Pada Pegawai UPTD Puskesmas Cabenge Kabupaten Soppeng” sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, hal ini disadari karena masih ada keterbatasan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh penulis. Sebuah kata terima kasih yang tak ada habisnya kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Rahmat dan Ibu (Almh) Sukmaniar atas dukungan serta jasanya yang luar biasa sehingga penulis bisa sampai tahap ini. Tak lupa juga, ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada Bapak Hisbullah dan Ibu Sukmayanti yang selalu memberikan dan mendukung penulis dalam bentuk apapun.

Secara khusus, penulis mempersembahkan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Bapak **Prof. Dr. Darmawansyah, SE., M.Si** selaku pembimbing I dan Bapak **Prof. Sukri Palutturi, SKM, M.Kes, M.Sc.PH, Ph.D** selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan serta masukan yang diberikan kepada penulis sehingga dapat diselesaikan dengan baik.

Skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan dan nasehat dari berbagai pihak selama proses penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis dengan penuh ketulusan juga ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc selaku rektor Universitas Hasanuddin
2. Bapak Prof. Sukri Palutturi, S.KM, M.Kes, M.Sc.PH. Ph.D selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin
3. Bapak Dr. H. Muhammad Alwy Arifin, M.Kes selaku Ketua Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin
4. Bapak Prof. Dr. Anwar Daud, S.KM., M.Kes selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan dan bimbingan setiap semester.
5. Bapak Muh. Yusri Abadi, S.KM., M.Kes dan Ibu Dr. dr. Masyitha Muis, MS selaku dosen penguji yang telah memberikan arahan dan saran dalam menyempurnakan skripsi ini.
6. Ibu Herwaty, SKM selaku Kepala UPTD Puskesmas Cabenge Kabupaten Soppeng yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian tempat tersebut.
7. Seluruh dosen dan staff Fakultas Kesehatan Masyarakat yang telah membantu penulis selama proses perkuliahan.
8. Seluruh pegawai UPTD Puskesmas Cabenge Kabupaten Soppeng yang telah bersedia dengan setulus hati ikut serta dalam penelitian.

9. Teman-teman PBL Posko 24 Desa Popo (Dewi, Fia, Warda, Hana, Mita dan Ardy) yang tetap saling mendukung selama proses pengerjaan skripsi.
10. Sahabat sekaligus saudara seperjuangan Jesicha Vinola, Khotifah Amalia Syaputri, Andini Tarisa Ramadhani, Nur Fitri Lestari Sisang, Aqilah Bilbina, Firda Nurul Fadilah Farid, dan Asifah Baiq Ramadani, yang selalu mendukung dan menemani selama 4 tahun masa perkuliahan ini dan selalu meluangkan waktu, bantuan, serta dukungannya dalam proses pengerjaan skripsi ini.
11. Crefty Ainil Haq, sobat curhat disaat susah maupun senang yang selalu memberikan motivasi serta dukungan selama proses perkuliahan hingga saat ini, serta Trimuliati Nani yang selalu membantu dan berkontribusi kepada penulis selama proses perkuliahan hingga saat ini.
12. Nur Cahya Lestari Sahrul, sobat perjuangan dan seperbimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini yang selalu mau untuk berproses dan berjuang bersama tanpa meninggalkan satu sama lain untuk menyelesaikan skripsi ini.
13. Elma Embong Bulan dan Alifa Lulu Feisha, sobat seperbimbingan dalam proses penyusunan skripsi yang saling membantu dan berproses bersama dalam menyelesaikan skripsi ini
14. Teman KASSA 2019, terkhusus teman Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan yang telah berjuang bersama-sama dan saling memberikan bantuan dan motivasi selama masa perkuliahan

15. Semua pihak yang turut membantu dalam penyusunan skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhir kata, penulis sampaikan dan ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah mendukung dalam penyusunan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi para pembaca.

Makassar, Mei 2023

Penulis

DAFTAR ISI

RINGKASAN	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Tinjauan Umum Tentang Puskesmas.....	11
B. Tinjauan Umum Tentang Sumber Daya Manusia.....	13
C. Tinjauan Umum Tentang Stres Kerja	17
D. Tinjauan Umum Tentang Beban Kerja	27
E. Tinjauan Umum Tentang Tugas.....	34
F. Tinjauan Umum Tentang Organisasi Kerja	35
G. Tinjauan Umum Tentang Lingkungan Kerja	36
H. Tinjauan Umum Tentang Target yang Harus Dicapai	37
I. Tinjauan Umum Tentang Kondisi Pekerjaan.....	36
J. Kerangka Teori.....	39
K. Sintesa Penelitian	40
BAB III KERANGKA KONSEP	48
A. Dasar Pemikiran Variabel yang Diteliti	48
B. Kerangka Konsep Penelitian	51
C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif	52
D. Hipotesis Penelitian.....	59
BAB IV METODE PENELITIAN	61
A. Metode Penelitian.....	61

B. Waktu dan Lokasi Penelitian	61
C. Populasi dan Sampel	61
D. Metode Pengumpulan.....	62
E. Instrumen Penelitian.....	63
F. Pengolahan dan Penyajian Data	63
G. Analisis Data	64
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	66
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	66
B. Hasil Penelitian	67
C. Pembahasan.....	81
BAB VI PENUTUP	92
A. Kesimpulan	92
B. Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Sintesa Penelitian	40
Tabel 4.1	Jumlah Populasi Pegawai UPTD Puskesmas Cabenge Kabupaten Soppeng	62
Tabel 5.1	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kelompok Umur pada Pegawai UPTD Puskesmas Cabenge Kabupaten Soppeng	67
Tabel 5.2	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin pada Pegawai UPTD Puskesmas Cabenge Kabupaten Soppeng	68
Tabel 5.3	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir pada Pegawai UPTD Puskesmas Cabenge Kabupaten Soppeng	69
Tabel 5.4	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Status Perkawinan pada Pegawai UPTD Puskesmas Cabenge Kabupaten Soppeng	69
Tabel 5.5	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Ketenagakerjaan pada Pegawai UPTD Puskesmas Cabenge Kabupaten Soppeng	70
Tabel 5.6	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tugas pada Pegawai UPTD Puskesmas Cabenge Kabupaten Soppeng	71
Tabel 5.7	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Organisasi Kerja pada Pegawai UPTD Puskesmas Cabenge Kabupaten Soppeng	72
Tabel 5.8	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja pada Pegawai UPTD Puskesmas Cabenge Kabupaten Soppeng	73
Tabel 5.9	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Target Yang Harus Dicapai pada Pegawai UPTD Puskesmas Cabenge Kabupaten Soppeng	73
Tabel 5.10	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Beban Kerja pada Pegawai UPTD Puskesmas Cabenge Kabupaten Soppeng	74
Tabel 5.11	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Stres Kerja pada Pegawai UPTD Puskesmas Cabenge Kabupaten Soppeng	75
Tabel 5.12	Hubungan Tugas dengan Stres Kerja pada Pegawai UPTD Puskesmas Cabenge Kabupaten Soppeng.....	76

Tabel 5.13 Hubungan Organisasi Kerja dengan Stres Kerja pada Pegawai UPTD Puskesmas Cabenge Kabupaten Soppeng	77
Tabel 5.14 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja pada Pegawai UPTD Puskesmas Cabenge Kabupaten Soppeng	78
Tabel 5.15 Hubungan Target Yang Harus Dicapai dengan Stres Kerja pada Pegawai UPTD Puskesmas Cabenge Kabupaten Soppeng	79
Tabel 5.16 Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Pegawai UPTD Puskesmas Cabenge Kabupaten Soppeng	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Teori	39
Gambar 3.1	Kerangka Konsep	51

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh sumber daya yang ada di dalamnya, terutama sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dalam mengelola suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam kelangsungan hidup organisasi. Sumber daya manusia berperan penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting perusahaan yang harus dijaga dan dikembangkan sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi kelanjutan perusahaan itu sendiri (Bariqi, 2018).

Saat ini perkembangan zaman semakin maju, sehingga karyawan dituntut untuk menyesuaikan diri dalam segala kondisi (Rolos, Sambul and Rumawas, 2018). Adapun kegiatan manusia digolongkan menjadi dua yaitu kerja fisik dan kerja mental. Menurut Wulanyani (2013), konsep beban kerja mental mengarah pada tuntutan atensi yang dialami selama mengerjakan tugas-tugas kognitif. Sedangkan konsep beban kerja fisik berhubungan dengan kapasitas maksimum dari sistem fisiologi dalam menghasilkan energi untuk kerja otot (Hakim A, Suhendar W and Sari DA, 2018).

Dalam sebuah organisasi, pekerjaan akan semakin tinggi jika perkembangan organisasi semakin besar. Dengan adanya kondisi tersebut menuntut semakin banyak karyawan yang dibutuhkan bekerja di dalamnya sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan, terutama

permasalahan manusia yang ada didalamnya. Semakin tinggi tuntutan pekerjaan, maka semakin banyak tekanan yang menyertai karyawan dalam pekerjaannya (Suryani and Yoga, 2018).

Beban kerja adalah gabungan kegiatan yang harus diselesaikan di waktu tertentu oleh suatu unit organisasi atau pemangku jabatan. Beban kerja merupakan objek yang muncul dari berbagai interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja (Kasmarani, 2012). Setiap kegiatan yang dilakukan tentunya menimbulkan sebuah konsekuensi adanya beban kerja. Persepsi individu atau karyawan terhadap beban kerja tentunya berbeda-beda, akan tetapi semakin tinggi beban kerja seseorang tentu akan memberikan persepsi negatif terhadap pekerjaannya, dan akhirnya dapat menyebabkan seseorang ingin memiliki niatan keluar dari pekerjaannya sekarang dan mencari pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya (Fitriantini, Agusdin and Nurmayanti, 2020).

Beban kerja yang semakin berat, tingkat pendapatan kurang sesuai dengan biaya hidup, banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, persaingan yang semakin ketat dan lainnya dapat menjadi ancaman untuk tetap bertahan hidup. Apabila kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, maka menimbulkan suatu perasaan bosan. Sedangkan, tuntutan pekerjaan yang tidak sebanding dengan kemampuan, keahlian, dan manajemen waktu pekerja, maka akan menimbulkan kelelahan yang berlebih sehingga berpengaruh pada kinerja pegawai dan memicu munculnya stres kerja pada pekerja.

Stres kerja adalah aliran respon psikologis dari tubuh terhadap tekanan-tekanan, tuntutan pekerjaan yang melebihi dari kemampuan yang dimiliki baik itu tuntutan fisik maupun lingkungan dan situasi sosial yang mengganggu pelaksanaan tugas, yang muncul dari interaksi antara individu dengan pekerjaannya, dan dapat merubah fungsi fisik serta psikis yang normal, sehingga dinilai membahayakan, dan tidak menyenangkan (Lady, Susihono and Muslihati, 2017). Stres kerja merupakan kondisi dimana karyawan mengalami ketidakseimbangan antara psikis dan fisik yang dapat mempengaruhi proses dan kondisi karyawan sehingga berdampak pada kinerja perusahaan (Muis *et al.*, 2021).

Stres kerja yang dialami oleh setiap manusia sangat berbeda-beda tergantung dari masalah yang dihadapi dan kemampuan menyelesaikan masalah tersebut (Hariyono, Dyah Suryani and Wulandari, 2009). Oleh karena itu, perlu diketahui apa saja dampak yang ditimbulkan dari stres kerja sehingga pengelolaan stres kerja pada karyawan dapat dilakukan dengan baik. Ada tiga jenis dampak dari stres yaitu dampak perilaku, dampak kognitif, dan dampak psikologis (Sa'adah and Prasety, 2018). Paparan kondisi pekerjaan seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan yang tinggi dari perusahaan, tidak masuk target secara terus menerus, dan kurang berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan dapat menyebabkan stres di kalangan karyawan, penurunan kinerja dan motivasi bahkan seiring waktu berdampak pada kesehatan (Brunner *et al.*, 2019).

Pelayanan kesehatan merupakan industri dalam bidang kesehatan utama yang memegang peranan penting saat ini. Puskesmas merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang menjadi pelayanan tingkat dasar. Sebagai pusat pelayanan kesehatan, puskesmas perlu menjaga kualitas pelayanannya terhadap masyarakat yang membutuhkannya. Sesuai dengan harapan atas pelayanan yang maksimal di Puskesmas serta menjadi pusat pelayanan kesehatan tingkat dasar, maka hal ini menimbulkan tekanan bagi petugas kesehatan di Puskesmas untuk berbuat lebih banyak dengan waktu yang lebih singkat, sehingga menyebabkan stres kerja (Sarda, 2018).

Menurut Kristanti (2013), stres kerja diakibatkan oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal munculnya stres meliputi kondisi fisik dan psikologi. Sedangkan, faktor eksternal munculnya stres meliputi faktor organisasi dan kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja yang bersifat psikologis dan pengaruh terhadap individu bersifat positif maupun negatif. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memperhatikan stres kerja pada karyawannya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawainya masing-masing (Mawaranti and Praseti, 2018).

Masa ini, stres kerja merupakan isu global yang berpengaruh pada seluruh profesi dan pekerja di negara maju dan berkembang (Efriana, Yuniar and Kusnan, 2021). *International Labour Organization* (2016) mengemukakan

bahwa hasil survey yang dilakukan di Eropa, Amerika Serikat, dan Australia, sekitar dua pertiga hingga setengah dari pekerja yang disurvei menyatakan bahwa mereka mengalami beban kerja yang menimbulkan stres kerja. Ada lebih dari 32% pekerja di Jepang melaporkan terjadi stres yang berlebihan pada pekerja di tempat kerja, sedangkan 20% pekerja berada di Korea dilaporkan mengalami tekanan beban kerja yang tinggi.

Berdasarkan laporan EU-OSHA mengungkapkan bahwa ada 51% pekerja melaporkan stres yang berhubungan dengan pekerjaan merupakan hal umum di tempat kerja dan 4 dari 10 pekerja menyatakan bahwa permasalahan stres kerja tidak dikelola dengan baik di lingkungan organisasi mereka. Tren stres kerja di kawasan Asia Pasifik melebihi rata-rata global yang berkisar 48%. Laporan hasil survey Regus pada tahun 2012 mengungkapkan bahwa tingkat stres kerja di negara-negara seperti Thailand mencapai 75%, Cina 73%, Indonesia 73%, Vietnam 71%, Singapura 63%, Hongkong 62%, dan Malaysia 57% (Habibi and Jefri, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian Sari and Rayni (2020), terdapat hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat di ruang IGD dan ICU RSI Nashrul Ummah Lamongan. Stres kerja yang dialami perawat tersebut termasuk dalam kategori sedang. Hal ini disebabkan, karena perawat tersebut melakukan koping yang baik terhadap permasalahan yang dihadapi sehingga beban pekerjaan yang dirasakan tidak dirasakan berlebihan, sehingga tingkat stres kerjanya masih dalam kategori yang cukup atau sedang.

Berdasarkan hasil penelitian Salcha dkk (2021), pada Rumah Sakit Pelamonia Kota Makassar terdapat 48 perawat Covid-19 sebagian besar perawat mengalami stres kerja sebanyak 31 orang (64,6%), masa kerja baru dan lama sebanyak 24 orang (50,0%), beban kerja berat sebanyak 30 orang (62,5%), ketersediaan APD sebanyak 43 tersedia (89,6%), serta stigma negatif sebanyak 48 orang (100%). Selain itu, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Azhar dan Iriani (2021), digambarkan stres kerja pada pegawai pemerintahan di Indonesia tentang hubungan antara stres kerja dan upah dengan produktivitas kerja pada pegawai di Dinas Kesehatan Kota Manado. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa 27,7% pegawai mengalami stres kerja rendah dan 72,3% pegawai mengalami stres kerja sedang.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Manaf, Simanjorang and Asriwati (2019), lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap stres kerja perawat puskesmas di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue tahun 2018. Hal tersebut dikarenakan perawat cenderung memandang bahwa lingkungan kerja fisik di area kerja mereka buruk, dimana mereka merasa tidak nyaman saat bekerja seperti tidak adanya kesediaan peralatan yang lengkap dalam menangani pasien. Selain itu, setiap melakukan perawatan pasien, perawat selalu mengambil peralatan ke ruang peralatan sehingga perawat merasa membuang-buang waktu dalam melakukan penanganan pasien.

Menurut Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (2017), menyatakan bahwa pekerja yang mengalami depresi sebesar 60,6% dan pekerja mengalami

insomnia sebesar 57,6%. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) tahun 2016 mengemukakan bahwa sekitar 50,9% perawat di Indonesia mengalami stres kerja. Ada beberapa faktor yang menyebabkan stres pada perawat yakni faktor individu, faktor pekerjaan, dan faktor pendukung. Faktor pekerjaan meliputi lingkungan fisik, konflik interpersonal, beban kerja, dan shift kerja. Selanjutnya, faktor individu meliputi umur, jenis kelamin, status pernikahan, dan masa kerja. Sedangkan, faktor pendukung adalah dukungan sosial. Menurut *Health and Safety Executive* (2019), mengemukakan bahwa tenaga profesional kesehatan, perawat, dan guru termasuk pekerja yang memiliki tingkat stres tinggi dengan angka prevalensi sebesar 3000 kasus per 100.000 orang (Azteria and Hendarti, 2020).

Berdasarkan data yang diperoleh pada UPTD Puskesmas Cabenge, jumlah kunjungan pasien pada tahun 2019 sebanyak 16.673 pasien, tahun 2020 sebanyak 12.617 pasien, tahun 2021 sebanyak 11.103 pasien, dan pada tahun 2022 sebanyak 20.886 pasien. Meskipun sempat mengalami penurunan jumlah pasien pada tahun 2020 dan 2021 karena adanya Covid-19 yang mengakibatkan seseorang takut untuk berkunjung ke Puskesmas, namun dengan jumlah kunjungan pasien yang demikian meningkat pesat pada tahun 2022 memberikan beban kerja pada pegawai yang pada akhirnya dapat mempengaruhi stres kerja.

Berdasarkan hasil observasi di UPTD Puskesmas Cabenge bahwa pegawai di Puskesmas tersebut memiliki beban kerja yang besar dikarenakan mereka

dituntut untuk bekerja dengan tekanan yang tinggi serta waktu yang terbatas dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Kondisi stres kerja yang dialami oleh pegawai UPTD Puskesmas Cabenge sebagian besar bersumber dari masalah-masalah yang timbul dari pekerjaan itu sendiri seperti adanya tuntutan tugas serta tekanan dan tanggung jawab. Tekanan pekerjaan yang dimaksud berasal dari deadline yang harus dipenuhi, tugas yang tiba-tiba diberikan dan harus mengumpulkan pada hari itu ketika tugas tersebut diberikan.

Melihat permasalahan yang terjadi bahwa banyak faktor yang mempengaruhi stres kerja salah satunya beban kerja yang meningkat pada pegawai UPTD Puskesmas Cabenge Kabupaten Soppeng. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk melihat apakah beban kerja berlebih yang diberikan pada pegawai dapat menyebabkan stres kerja sehingga pegawai stres dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan kepada mereka.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja pada Pegawai UPTD Puskesmas Cabenge Kabupaten Soppeng”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi stres kerja pada pegawai di UPTD Puskesmas Cabenge Kabupaten Soppeng.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pegawai UPTD Puskesmas Cabenge Kabupaten Soppeng.

2. Tujuan Khusus

1. Untuk menganalisis hubungan tugas dengan stres kerja pada pegawai di UPTD Puskesmas Cabenge Kabupaten Soppeng.
2. Untuk menganalisis hubungan organisasi kerja dengan stres kerja pada pegawai di UPTD Puskesmas Cabenge Kabupaten Soppeng.
3. Untuk menganalisis hubungan lingkungan kerja dengan stres kerja pada pegawai di UPTD Puskesmas Cabenge Kabupaten Soppeng.
4. Untuk menganalisis hubungan target yang harus dicapai dengan stres kerja pada pegawai di UPTD Puskesmas Cabenge Kabupaten Soppeng.
5. Untuk menganalisis hubungan beban kerja dengan stres kerja pada pegawai di UPTD Puskesmas Cabenge Kabupaten Soppeng.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Ilmiah

Dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu sumber informasi, kajian ilmiah, dan sebagai sarana atau rujukan bagi peneliti selanjutnya yang ingin menggali lebih dalam mengenai hubungan beban kerja dengan kejadian stres kerja pada pegawai.

2. Manfaat Bagi Tempat Penelitian

Diharapkan dapat bermanfaat bagi pegawai di UPTD Puskesmas Cabenge Kabupaten Soppeng dapat mengetahui hubungan beban kerja dengan stres kerja sehingga pegawai dapat mengetahui tingkat stres yang dialami dan dapat melakukan pencegahan untuk mengurangi stres.

3. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai pengalaman berharga dan menambah wawasan peneliti tentang hubungan beban kerja dan stres kerja pada pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Puskesmas

Salah satu upaya dalam pembangunan di bidang kesehatan yaitu tersedianya pelayanan kesehatan yang berkualitas bagi masyarakat yang perlu mendapat perhatian dari pemerintah. Pelayanan kesehatan bertujuan untuk menciptakan masyarakat yang sehat. Puskesmas merupakan kesatuan organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu, merata dapat diterima dan terjangkau oleh masyarakat dengan peran serta aktif masyarakat dan menggunakan hasil pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tepat guna, dengan biaya yang dapat dipikul oleh pemerintah dan masyarakat luas guna mencapai derajat kesehatan yang optimal, tanpa mengabaikan mutu pelayanan kepada perorangan (Depkes, 2009). Puskesmas menjadi lembaga kesehatan pertama yang berhadapan langsung dengan pasien. Sehingga, kedudukan puskesmas menjadi ujung tombak dalam sistem pelayanan kesehatan (Handayani, 2016).

Puskesmas adalah sarana pelayanan kesehatan dasar yang sangat diperlukan di Indonesia. Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) merupakan salah satu fasilitas dan instansi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan masyarakat. Puskesmas merupakan pelayanan kesehatan tingkat pertama dan terdepan dalam sistem pelayanan kesehatan yang mempunyai fungsi dalam melakukan beberapa upaya kesehatan

wajib dan pilihan yang sesuai dengan kebutuhan, kondisi, kemampuan, tuntutan, inovasi, serta kebijakan pemerintah setempat. Puskesmas merupakan unit pelayanan dengan mengutamakan upaya promotif dan preventif, namun strategis dalam rangka mewujudkan perubahan status kesehatan masyarakat menuju derajat kesehatan masyarakat setinggi-tingginya (Syifani and Dores, 2018).

Menurut Muninjaya (dalam Sucipto and Hermawan, 2017), puskesmas adalah unit teknis pelayanan Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab untuk menyelenggarakan pembangunan kesehatan disatu atau sebagian wilayah Puskesmas yang mempunyai fungsi sebagai pusat pembangunan kesehatan masyarakat, pusat pemberdayaan masyarakat dan pusat pelayanan kesehatan masyarakat ditingkat pertama dalam rangka pencapaian keberhasilan fungsi Puskesmas sebagai ujung tombak pembangunan dibidang kesehatan. Puskesmas merupakan unit pelaksana teknis kesehatan dibawah naungan supervisi dinas kesehatan kabupaten/kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan disatu atau sebagian wilayah kecamatan. Puskesmas salah satu lembaga yang berfungsi memberikan pelayanan kesehatan demi terwujudnya perubahan status kesehatan masyarakat menuju peningkatan derajat kesehatan yang optimal. Dalam mewujudkan derajat kesehatan masyarakat yang optimal, maka diperlukan pembangunan sistem pelayanan kesehatan dasar yang mampu memenuhi permintaan masyarakat seperti kebutuhan-kebutuhan konsumen dari pelayanan kesehatan dasar tersebut.

Agar dapat memenuhi permintaan masyarakat, puskesmas harus meningkatkan kualitas kinerjanya.

B. Tinjauan Umum Tentang Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Dalam rangka menghadapi sengitnya persaingan pada berbagai organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya manusia merupakan sumber daya satu-satunya yang mempunyai akal, pikiran, perasaan, kemauan, pengetahuan, keterampilan, dorongan, daya, dan karya. Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai potensi yang berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Meskipun saat ini dengan adanya teknologi yang sangat maju, pesatnya perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia organisasi akan sulit dalam mencapai tujuannya (Sutrisno, 2017).

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam ensiklopedia Bahasa Indonesia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM salah satu kunci dalam menentukan perkembangan perusahaan atau organisasi. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia baik individu maupun kelompok yang dipekerjakan di sebuah organisasi atau perusahaan sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu (Rahman, 2020).

Menurut Nur (2013) sumber daya manusia adalah faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Berbagai bentuk, tujuan, dan visi organisasi dirancang untuk kepentingan manusia dimana dalam pelaksanaan misinya diurus dan dikelola oleh manusia. Dalam artian bahwa manusia merupakan sumber daya strategis dalam semua aktivitas organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu direncanakan, dirumuskan strategi-strategi yang berhubungan dengan tujuan yang telah ditetapkan, serta konsisten dalam mengimplementasikan secara kontinyu sehingga meningkatkan kinerja (*performance*) organisasi dan sumber daya manusia tersebut berada.

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang mengelola suatu organisasi secara cermat dan sejalan sesuai kebutuhan organisasi (Larasati, 2018). Sumber daya manusia adalah individu yang memiliki kemampuan selaras terhadap daya pikir dan daya fisik, sifat dan perilaku ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, serta prestasi kerja dimotivasi oleh keinginan untuk mencapai kepuasan tersendiri. Dalam menjalankan organisasi, sumber daya yang dibutuhkan tidak dapat dilihat dari satu bagian saja, tetapi harus dilihat dari berbagai berbagai sehingga terbentuk satu kesatuan yang tangguh dalam membentuk sinergi. Maka dari itu, peran sumber daya manusia sangat menentukan proses organisasi (Primayana, 2016).

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral pada suatu organisasi. Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia terdiri atas

semua individu yang beraktivitas dalam organisasi. Organisasi diciptakan berdasarkan beberapa visi yang dibuat untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misi ada seseorang yang mengelolanya. Jadi, manusia merupakan faktor penentu strategis dalam berbagai kegiatan organisasi/perusahaan (Ekawati, 2018).

2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dalam mengelola proses pemanfaatan sumber daya manusia beserta sumber lainnya untuk mencapai suatu tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Penerapan manajemen yang baik dapat mempermudah dalam mewujudkan tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Unsur-unsur manajemen dapat ditingkatkan apabila terdapat manajemen daya guna dan hasil guna. Terdapat 6M unsur-unsur dalam manajemen yaitu *man*, *money*, *method*, *machines*, *materials*, dan *market* (Primayana, 2016).

Manajemen sumber daya manusia adalah proses dalam menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, karyawan, buruh, tenaga kerja, manajer dan lainnya dalam rangka menunjang kegiatan organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan atau cita-cita organisasi yang telah ditentukan. Manajer bertanggung jawab dalam memilih karyawan yang tepat pada lingkungan tepat, waktu yang tepat, memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang membantu mencapai sarana organisasi secara keseluruhan secara efektif dan efisien. Dalam meningkatkan efektivitas suatu organisasi maka

diperlukan manajemen sumber daya manusia. Berbicara tentang MSDM, potensi besar tenaga kerja merupakan suatu penggerak faktor-faktor penunjang kegiatan manajemen yang harus dimanfaatkan sebaik mungkin (Husaini and Abdullah, 2017).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses yang terstruktur mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam kegiatan bidang sumber daya, dapat dilihat dari dua aspek berbeda yaitu aspek pekerjaan dan aspek pekerja. Pada aspek pekerjaan terdiri dari analisis dan evaluasi pekerjaan. Sedangkan, pada aspek pekerja yakni kegiatan-kegiatan pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja (Dr. Syafruddin, S.E. *et al.*, 2022).

Dalam manajemen SDM harus terlibat aktif dalam melakukan perencanaan, pengelolaan serta pengendalian organisasi yang berkaitan dengan alokasi dan pengembangan SDM. Fungsi manajemen berupa penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini diharapkan agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. MSDM juga perlu menciptakan

sumber daya manusia yang berkualitas untuk mewujudkan tujuan organisasi (Utami, Ahmad Syarwani and Eddy Syaiful, 2020).

Stres kerja mempunyai hubungan bermakna dengan gejala gangguan mental emosional melalui stresor tanggung jawab terhadap orang lain. Masa penugasan pada stresor konflik peran dan tanggung jawab terhadap orang lain berisiko terhadap stres kerja. Ketaksaan atau ambiguitas dalam penugasan juga akan menjadikan sumber ketegangan dan stres kerja yang tinggi (Tantra and Larasati, 2015).

C. Tinjauan Umum Tentang Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Zulkarnaen, Suarsa and Kusmana (2018), stres kerja adalah suatu kondisi penyesuaian yang diperantarai oleh perbedaan individu atau proses psikologis yang ditimbulkan dari setiap tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologi seseorang yang berlebihan. Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menjalankan peran dan tugas dalam suatu pekerjaan. Stres perlu dipahami karena ketika mengalami stres kerja maka berdampak pada pekerjaan sehingga tidak optimal terhadap hasil kerjanya serta mempengaruhi kemampuan karyawan tersebut.

Stres kerja adalah suatu kondisi pekerja memiliki interaksi pada satu atau beberapa faktor di tempat kerja sehingga mengganggu keseimbangan fisiologis dan psikologis. Adapun faktor tersebut seperti beban kerja yang berlebihan, pekerjaan yang terlalu sedikit, hubungan

antara atasan dan bawahan yang kurang serasi dan peran yang tidak jelas. Stres merupakan hal yang biasa dialami oleh setiap individu disebabkan oleh beberapa faktor dari dalam maupun luar diri manusia itu sendiri. Stres bersifat tidak stabil, kadang baik dan kadang turun tergantung kondisi kerja yang dialami (Widyastuti, 2015).

Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Meningkatnya tuntutan pekerjaan dan kebutuhan hidup akan sesuatu yang lebih baik, menyebabkan individu berlomba untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkannya. Tapi pada kenyataannya sesuatu yang diinginkan tersebut kadangkala tidak dapat tercapai sehingga dapat menyebabkan individu tersebut bingung. Stres yang terjadi pada setiap individu berbeda-beda tergantung pada masalah yang dihadapi dan kemampuan menyelesaikan masalah tersebut (Hariyono, Dyah Suryani and Wulandari, 2009).

Setiap manusia pernah mengalami stres, baik di dalam maupun di luar organisasi apapun. Dengan kata lain, setiap manusia tidak dapat menghindari stres, maka dari itu karyawan maupun pimpinan berkewajiban mengelolanya dengan baik. Ketika seorang manajer maupun karyawan mampu mengelola pikirannya dengan baik, maka konsekuensinya adalah fungsional (positif), sebaliknya jika mengabaikan stres yang muncul, konsekuensi yang muncul yaitu negatif

terhadap individu maupun organisasi. Jadi, stres tidak hanya menimbulkan dampak yang positif namun juga menimbulkan dampak yang negatif pada seseorang (Nur, 2013).

Menurut Bhastary (2020) stres kerja adalah suatu keadaan yang menimbulkan tekanan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, apabila terus dibiarkan tanpa ada solusi maka akan berdampak pada kesehatan. Stres tidak timbul begitu saja, namun penyebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa tersebut terjadi di luar batas kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan kejiwaannya. Setiap orang yang mengalami stres kerja bisa menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran yang berlebih. Hal tersebut membuat mereka menjadi mudah marah dan agresif, tidak rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.

2. Jenis-Jenis Stres

Stres dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu stres yang baik atau positif dan stres yang buruk (Nurmala *et al.*, 2022).

1. *Eustress*

Eustress adalah hasil dari respons terhadap stres yang bersifat positif, sehat, dan membangun. *Eustress* merupakan semua bentuk stres yang mendorong dan meningkatkan kemampuan tubuh untuk beradaptasi untuk melewati sebuah hambatan dan meningkatkan performa. *Eustress* adalah energi motivasi seperti kesenangan,

pengharapan, dan tindakan yang bersifat membangun sehingga individu dapat beradaptasi untuk meningkatkan produktivitasnya. *Eustress* terjadi ketika individu berusaha memenuhi segala tuntutan yang dihadapi agar mendapatkan sesuatu yang lebih baik. *Eustress* menyebabkan perkembangan jiwa, fleksibilitas, pertumbuhan mental individu, dan motivasi.

2. *Distress*

Distress adalah hasil dari reaksi yang tidak sehat, negatif dan destruktif terhadap stres. *Distress* adalah bentuk stres yang membebani tubuh dan menyebabkan masalah fisik atau mental. Ketika seseorang mengalami situasi ini, mereka cenderung bereaksi berlebihan, menjadi bingung, dan gagal untuk tampil secara optimal. Jenis stres ini dapat menyebabkan gejala fisiologis seperti sakit kepala, sembelit, dan diare. Selain itu, efek lain yang dapat dirasakan adalah kecemasan, ketakutan, dan lekas marah yang dapat memengaruhi perubahan kognitif individu, seperti konsentrasi yang buruk.

3. **Faktor Penyebab Stres Kerja**

Menurut Sukoco and Bintang (2017), ada 3 faktor penyebab stres sebagai berikut:

1. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres

dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut. Di dalam faktor lingkungan terdapat :

a. Ketidakpastian Ekonomi

Perubahan dalam siklus bisnis dapat menciptakan ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi memburuk orang akan merasa cemas terhadap kelangsungan pekerjaan mereka.

b. Ketidakpastian Politik

Sistem politik yang stabil disuatu negara maka perubahan lazimnya dilaksanakan dalam suatu cara yang tertib. Namun ancaman dan perubahan politik dalam negeri dapat menyebabkan stres.

c. Ketidakpastian Teknologi

Inovasi-inovasi baru menyebabkan keterampilan dan pengalaman seseorang menjadi ketinggalan dalam periode waktu yang singkat, komputer dan ragam lain dari inovasi teknologis merupakan ancaman bagi karyawan yang dapat menyebabkan stres.

2. Faktor Organisasional

Ada banyak faktor dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang bos yang menuntut dan tidak peka, serta rekan

kerja yang tidak menyenangkan merupakan beberapa contoh terjadinya stres.

a. Tuntutan Tugas

Faktor ini dikaitkan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik.

b. Tuntutan Peran

Tuntutan peran ini berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dan peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi tersebut. Konflik peran menciptakan harapan-harapan hampir tidak bisa ditunjukkan atau dipuaskan.

c. Tuntutan Antar Pribadi

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, teristimewa di antara para karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

d. Struktur Organisasi

Struktur organisasi ini yang menentukan tingkat deferensiasi (pembedaan) dalam organisasi, tingkat aturan dan pengaturan, dan dimana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam keputusan mengenai

seorang karyawan merupakan suatu contoh dari variabel struktural yang mungkin merupakan sumber potensial dari stres.

e. Kepemimpinan Organisasi

Kepemimpinan organisasi menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi. Beberapa pejabat eksekutif kepala menciptakan suatu budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut, dan kecemasan. Mereka membangun tekanan yang tidak realistis untuk berprestasi dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang berlebihan ketatnya dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikuti.

3. Faktor Individual

Lazimnya seorang individu bekerja 40-50 jam sepekan. Pengalaman dan masalah yang dijumpai orang diluar dan jam kerja yang lebih dari 120 jam tiap pekan dapat meluber ke pekerjaan. Faktor-faktor penyebabnya adalah isu keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian yang inheren.

a. Masalah Keluarga

Hubungan pribadi dengan keluarganya merupakan hubungan yang sangat berharga. Permasalahan-permasalahan dalam keluarga (kesulitan pernikahan, pecahnya suatu hubungan, dan kesulitan disiplin pada anak-anaknya) bisa menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.

b. Masalah Ekonomi

Masalah ekonomi yang diciptakan oleh individu yang terlalu merentangkan sumber daya keuangan mereka merupakan suatu perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu perhatian mereka terhadap pekerjaan.

c. Kepribadian

Tingkat stres pada pekerjaan itu sebenarnya mungkin berasal dari kepribadian orang tersebut. Faktor individual yang secara signifikan mempengaruhi stres adalah sifat dasar seseorang. Artinya, gejala-gejala stres kerja yang diekspresikan pada pekerjaan bisa jadi sebenarnya berasal dari kepribadian sendiri.

4. Gejala-Gejala Stres

Pengaruh awal stres ditandai dengan adanya perubahan pada gejala-gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku (Robbins and Judge, 2008).

1. Gejala Fisiologis

Perubahan fisiologis tampak pada gejala-gejala seperti detak jantung meningkat dan tarikan nafas, tekanan darah tinggi, sakit kepala, dan serangan jantung.

2. Gejala Psikologis

Beberapa gejala psikologis ditandai dengan kondisi tegang, cemas, jengkel, jenuh, dan perilaku menunda-nunda pekerjaan.

3. Gejala Perilaku

Kondisi stres yang berhubungan dengan perilaku berkaitan dengan perubahan produktivitas kerja, ketidakhadiran, mutasi pegawai, perubahan kebiasaan makan, pola merokok, minum alkohol, gagap dalam berbicara, serta gangguan pada waktu tidur.

5. Pendekatan Stres Kerja

Menurut Utami, Susilawati and A (2021), ada dua pendekatan yang tepat dalam mengelola stres yaitu pendekatan individu dan pendekatan organisasi.

1. Pendekatan Individual

Seorang karyawan dapat berusaha sendiri untuk mengurangi level stresnya. Strategi yang bersifat individual yang cukup efektif yaitu pengelolaan waktu, latihan fisik, latihan relaksasi, dan dukungan sosial. Dengan pengelolaan waktu yang baik maka seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik, tanpa adanya tuntutan kerja yang tergesa-gesa. Dengan latihan fisik dapat meningkatkan kondisi tubuh agar lebih prima sehingga mampu menghadapi tuntutan tugas yang berat. Selain itu, untuk mengurangi stres yang dihadapi pekerja perlu dilakukan kegiatan-kegiatan santai. Strategi terakhir untuk mengurangi stres adalah dengan mengumpulkan sahabat, kolega, keluarga yang akan dapat memberikan dukungan dan saran-saran bagi dirinya.

2. Pendekatan Organisasional

Beberapa penyebab stres adalah tuntutan dari tugas dan peran serta struktur organisasi yang semuanya dikendalikan oleh manajemen, sehingga faktor-faktor itu dapat diubah. Oleh karena itu, strategi-strategi yang mungkin digunakan oleh manajemen untuk mengurangi stres karyawannya adalah melalui seleksi dan penempatan, penetapan tujuan, redesain pekerjaan, pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi organisasional, dan program kesejahteraan.

Melalui strategi tersebut akan menyebabkan karyawan memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya dan mereka bekerja untuk tujuan yang mereka inginkan serta adanya hubungan interpersonal yang sehat serta perawatan terhadap kondisi fisik dan mental. Secara umum strategi manajemen stres kerja dapat dikelompokkan menjadi strategi penanganan individual, penanganan organisasional dan dukungan sosial.

D. Tinjauan Umum Tentang Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka

akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*) (Rolos, Sambul and Rumawas, 2018).

Beban kerja adalah lama seseorang melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas kerja yang bersangkutan tanpa menunjukkan tanda kelelahan. Beban kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja, dimana berkaitan pula dengan performanya. Apabila beban kerja berlebih akan berpengaruh dengan kinerjanya, dimana hal ini berkaitan dengan tingkat kelelahan seseorang (Hariyono, Dyah Suryani and Wulandari, 2009).

Workload atau beban kerja merupakan usaha yang harus dikeluarkan oleh seseorang untuk memenuhi permintaan dari pekerjaan tersebut. Kapasitas ini dapat diukur dari kondisi fisik maupun mental seseorang. Beban kerja yang dimaksud adalah ukuran (porsi) dari kapasitas operator yang terbatas yang dibutuhkan untuk melakukan kerja tertentu. Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang memiliki batas waktu untuk diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang dalam keadaan normal (Hakim A, Suhendar W and Sari DA, 2018).

Tubuh dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari. Adanya massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh beban

tubuh, memungkinkan untuk dapat menggerakkan dan melakukan pekerjaan. Pekerjaan disatu pihak mempunyai arti penting bagi kemajuan dan peningkatan prestasi, sehingga mencapai kehidupan yang produktif sebagai satu tujuan hidup. Dipihak lain, bekerja berarti tubuh akan menerima beban dari luar tubuhnya. Dengan kata lain bahwa setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan (Soleman, 2011).

Beban kerja merupakan tanggung jawab yang diberikan atasan dan harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan demi tercapainya tujuan. Beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja pada masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat menghindari adanya beban kerja yang terlalu banyak aktivitasnya dan beban kerja yang terlalu sedikit aktivitasnya, demikian pula dapat menghindari adanya pegawai yang terlalu banyak tugasnya dan pegawai yang terlalu sedikit beban kerjanya. Beban kerja merupakan suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi (Husin, Nurwati and Aisyah, 2021).

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Soleman (2011), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja terbagi ada 2 faktor yaitu sebagai berikut.

- a. Faktor eskternal, yaitu beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja meliputi:

- 1) Tugas (*task*)

Tugas meliputi bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.

- 2) Organisasi Kerja

Organisasi kerja meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.

- 3) Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

b. Faktor internal, yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai *stressor*, meliputi:

- 1) Faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya).
- 2) Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

3. Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan kelelahan fisik dan mental serta dapat menimbulkan reaksi emosional seperti sakit kepala,

gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sebaliknya dengan beban kerja yang terlalu sedikit dengan rutinitas yang monoton akan menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja.

Beban kerja berlebih dan terlalu sedikit merupakan pembangkit stres yang menjadi kategori lain dari beban kerja, yaitu kombinasi dari beban kerja berlebih secara kuantitatif dan kualitatif. Beban berlebih secara fisik ataupun mental yaitu harus melakukan terlalu banyak hal yang merupakan sumber stres kerja. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan rendahnya produktivitas kerja akibat sulitnya melakukan pengaturan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang dimiliki. Selain itu, peningkatan beban kerja dapat menghambat pekerja untuk mencapai sasaran kerja mereka sehingga dapat mengakibatkan terjadinya stres kerja (Anggraeni, Setyaningsih and Suroto, 2017).

Menurut Hakim A, Suhendar W and Sari DA (2018), dampak negatif dari kelebihan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi pegawai. Dampak negatif tersebut yakni:

a. Kualitas Kerja Menurun

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan

mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan standar.

b. Keluhan Pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.

c. Kenaikan Tingkat Absensi

Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini akan berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

4. Indikator Beban Kerja

Menurut Putra (2012), ada 4 indikator pada beban kerja yaitu:

a. Target yang harus dicapai

Target yang harus dicapai merupakan pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

b. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya,

misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

c. Penggunaan waktu

Penggunaan waktu yang dimaksud yaitu kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

d. Standar pekerjaan

Standar pekerjaan mencakup kesan yang dimiliki oleh individu mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

5. Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu satu tahun. Pengukuran beban kerja telah digolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja. Adapun tiga kategori tersebut sebagai berikut (Irawati and Carollina, 2017).

a. Pengukuran Subjektif

Pengukuran subjektif adalah pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakan dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (*rating scale*).

b. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku/aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu. Pengukuran kinerja dengan menggunakan waktu merupakan suatu metode untuk mengetahui waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yang memiliki kualifikasi tertentu, di dalam suasana kerja yang telah ditentukan serta dikerjakan dengan suatu tempo kerja tertentu.

c. Pengukuran Fisiologis

Pengukuran fisiologis yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui suatu tugas/pekerjaan tertentu. Pengukuran yang dilakukan biasanya pada refleks pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon-respon tubuh lainnya.

E. Tinjauan Umum Tentang Tugas

Tugas yang terlalu berat merupakan salah satu sumber stres yang berasal dari pekerjaan. Tugas yang berat akan melemahkan kondisi fisik dan psikis karyawan. Tuntutan tugas timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak diberikan kepada individu dan jika individu merasa tidak mampu melaksanakan suatu tugas maka tuntutan tersebut dapat menyebabkan stres (Permatasari and Ariati, 2015).

Bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun non fisik, keahlian dan waktu yang tersedia, maka salah satu masalah yang kerap dihadapi dalam kaitannya dengan situasi dan kondisi dalam lingkungan kerja suatu organisasi adalah munculnya kondisi stres kerja berkepanjangan (Rizal, 2020).

Menurut Rolos, Sambul and Rumawas (2018), salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyak permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja. Karyawan seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya.

F. Tinjauan Umum Tentang Organisasi Kerja

Organisasi sebagai tempat sumber daya manusia bernaung juga berbeda. Salah satunya adalah organisasi sebuah perusahaan swasta, dimana sumber daya manusia yang bekerja di sana biasa disebut dengan karyawan (Rini, 2013). Organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap prestasi yang diperoleh oleh karyawan dengan cara pemberian *reward* (hadiah, imbalan, dan penghargaan) dan motivasi untuk bekerja penuh semangat, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, sehingga suatu organisasi akan mudah dalam memenuhi tujuan yang

direncanakan (Rini, 2013). Organisasi kerja yang dimaksud yaitu lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, dan lainnya.

Shift kerja merupakan pilihan dalam cara pengorganisasian kerja yang tercipta karena adanya keinginan untuk memaksimalkan produktivitas perusahaan sebagai pemenuhan tuntutan *customer*. Pekerja dengan sistem kerja *shift* pagi dan sore dikatakan berisiko terhadap timbulnya berbagai gangguan kesehatan (Alfanan and Harmawan, 2016). Setiap orang yang bekerja dengan melebihi batas tertentu akan menimbulkan kelelahan, oleh karena itu setiap perusahaan haruslah memikirkan waktu istirahat sebelum tenaga pulih kembali (Alfanan and Harmawan, 2016).

G. Tinjauan Umum Tentang Lingkungan Kerja

Menurut Panjaitan (2017), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang tampak fisiknya berhubungan dengan organisasi perusahaan atau kantor. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan kinerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang karyawan tidak akan betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung (Nabawi, 2019).

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kinerja

karyawan, lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan (Wahyuningsih, 2018).

Ada dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan, lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan antara atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Lukito and Alriani, 2018).

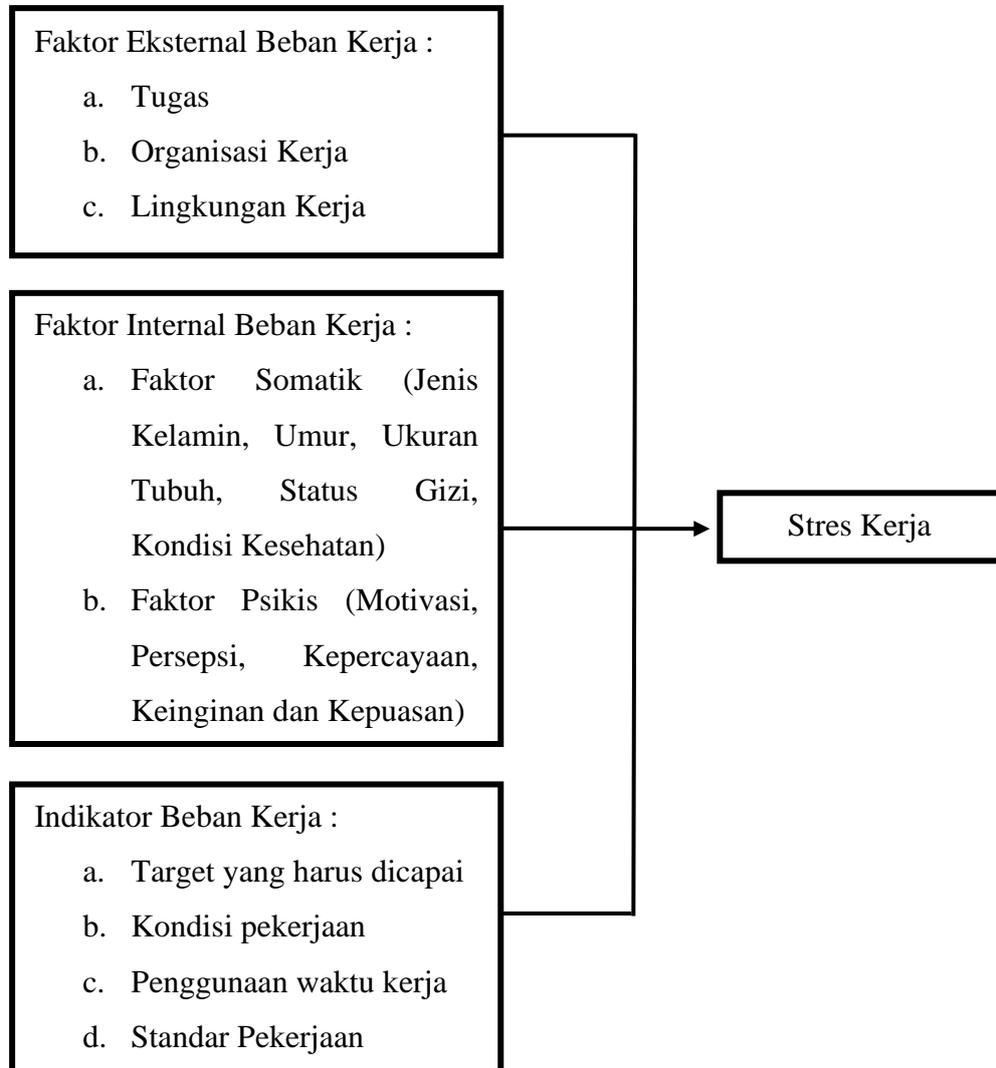
H. Tinjauan Umum Tentang Target yang Harus Dicapai

Untuk mencapai target yang ditetapkan organisasi (kinerja), karyawan harus mengutamakan kepentingan dan kepuasan dengan memberikan layanan terbaik, disiplin, bekerja dengan baik dan inovatif sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik. Bidang kegiatan utama atau tugas kunci yang merupakan bagian dari pekerjaan seseorang. Fokusnya kepada hasil yang diharapkan dapat dicapai seseorang dan bagaimana kontribusi mereka terhadap pencapaian target per orang, tim, departemen dan instansi serta penegakan nilai dasar instansi (Rolos, Sambul and Rumawas, 2018).

Beban kerja terjadi karena adanya keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan agar target bisa segera tercapai. Target pekerjaan yang ditetapkan

harus sesuai dengan kemampuan pegawai (Nabawi, 2019). Pemberian target pekerjaan yang terlalu tinggi, yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik atau keahlian karyawan akan membuat karyawan terbebani dan memicu timbulnya stres kerja. Dengan memberikan target dan tuntutan kerja yang tinggi harapannya karyawan akan termotivasi. Namun, pada kenyataannya kinerja karyawan mengalami fluktuasi dan justru sering tidak memenuhi target pekerjaan. Pemberian waktu untuk mencapai target pekerjaan harus sesuai dengan target pekerjaan yang diberikan (Sanjaya, 2012).

I. Kerangka Teori



Gambar 2.1 Kerangka Teori

Sumber: Tarwaka (2010), Putra (2012)

J. Sintesa Penelitian

Tabel 2.1 Tabel Sintesa Penelitian

No.	Penulis/Tahun	Judul	Metode	Variabel	Hasil
1.	Manaf, Simanjorang and Asriwati (2019)	Faktor yang Memengaruhi Stres Kerja Perawat Puskesmas di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue Tahun 2018	Metode survei analitik menggunakan pendekatan <i>cross sectional</i> dengan metode observasi.	Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Konflik Peran, Pola Ketenagaan	Berdasarkan hasil uji chi-square memperlihatkan bahwa nilai signifikan probabilitas beban kerja adalah sig-p = 0,012 atau < nilai- α = 0,05. Berdasarkan hasil uji chi-square memperlihatkan bahwa nilai signifikan probabilitas lingkungan kerja adalah sig-p = 0,170 atau > nilai- α = 0,05. Berdasarkan hasil uji chi-square memperlihatkan bahwa nilai signifikan probabilitas konflik peran adalah sig-p = 0,002 atau < nilai- α = 0,05. Berdasarkan hasil uji chi-square memperlihatkan bahwa nilai signifikan probabilitas pola ketenagaan adalah sig-p = 0,279 atau > nilai- α = 0,05.
2.	Indahsari, Abadi and Rahmadani (2020)	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Pada Pegawai Bidang Pencegahan dan	Penelitian kuantitatif yaitu observasional analitik dengan desain penelitian <i>cross sectional study</i>	Stres Kerja & Beban Kerja	Berdasarkan hasil analisis uji <i>Fisher's Exact Test</i> terlihat bahwa nilai <i>p value</i> = 0.546 > 0.05 sehingga dapat diinterpretasikan bahwa tidak ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada Pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2021.

		Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2021			
3.	(Husain, 2019)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan tata Usaha Negara Makassar	Metode penelitian kuantitatif	Stres Kerja & Kinerja	Nilai t hitung untuk variabel stres kerja sebesar 15,321 dan nilai pada distribusi 5% sebesar 2,017 maka $t_{hitung} 15,321 > t_{tabel} 2,017$ dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Artinya, berpengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai.
4.	Putra (2019)	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan	Metode analisis deskriptif dan kuantitatif	Beban Kerja, Stres Kerja & Kinerja Karyawan	Beban kerja dan stress kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru dengan nilai F hitung ($65,150 > F_{tabel} (3,25)$) dengan Sig. ($0,000 < 0,05$)

		Platinum) Pekanbaru			
5.	Lutfiyah (2011)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Pada Polisi Lalu Lintas	Pendekatan kuantitatif dengan korelasional orediktif	Stres Kerja, Beban Kerja & Konflik Peran	Ada pengaruh yang signifikan faktor-faktor yang secara bersama-sama mempengaruhi stres kerja pada polisi lalu lintas yaitu beban kerja, konflik peran yang terdiri dari <i>time based conflict</i> , <i>strain based conflict</i> dan <i>behavior based conflict</i> , pengembangan karir, iklim organisasi, tipe kepribadian <i>big five</i> yang terdiri dari <i>agreeableness</i> , <i>conscientiousness</i> , <i>neuroticism</i> , <i>extraversion</i> , dan <i>openness</i> , umur, masa kerja, dan sub divisi.
6.	Samura and Sitompul (2020)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Pada Karyawan	Penelitian observasional analitik dengan rancangan penelitian <i>cross sectional</i>	Umur, Masa Kerja. Kemampuan yang Tidak Digunakan, Hubungan Interpersonal, Ketidakpastian Pekerjaan, Dukungan Sosial	Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel yang berpengaruh terhadap stres kerja adalah variabel kemampuan yang tidak digunakan ($p = 0,028$), hubungan interpersonal ($p = 0,010$) dan ketidakpastian pekerjaan ($p = 0,013$).

7.	Mulyati and Aiyub (2018)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Perawat Pelaksana	Jenis Penelitian deskriptif korelatif menggunakan desain <i>cross sectional study</i>	Faktor lingkungan, faktor organisasional, faktor individu	Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa ada pengaruh antara faktor lingkungan <i>p-value</i> = 0,007 (<0,05), faktor organisasional <i>p-value</i> = 0,012 (<0,05), dan faktor individual <i>p-value</i> = 0,006 (<0,05) dengan stres kerja perawat pelaksana.
8.	Lestari, Liana and Aquinia (2020)	Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian ini diperoleh dari pengisian kuesioner secara individual. Teknik yang digunakan dalam pengambilan data pada penelitian ini adalah menggunakan metode survei dengan alat bantu kuesioner.	Stres Kerja, Konflik Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya. Sedangkan, konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka semakin rendah kinerja karyawan dan sebaliknya.

9.	Lestari, Liana and Aquinia (2020)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja dan Pengendalian Stres Kerja Pada Tenaga Kerja di Bagian Cargo PT. Angkasa Pura Logistik Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang	Jenis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan penelitian mix methods, yaitu dengan metode kuantitatif dan kualitatif	Umur, masa kerja, status perkawinan, tuntutan tugas, peran individu, pengembangan karir, tuntutan dari luar pekerjaan, hubungan dalam pekerjaan.	Sebagian pekerja bagian Cargo PT. Angkasa Pura Logistik (45,9%) alami stress ringan, (54,1%) mengalami stress berat dan (0%) tidak mengalami stress kerja. Sebagian besar umur pekerja bagian Cargo PT. Angkasa Pura Logistik 56,6% lebih banyak usia dewasa awal. Sebanyak 54,1% pekerja terminal cargo yang bekerja dalam masa kerja lama daripada masa kerja baru sebanyak 45,9%. Peran individu dalam organisasi bukan merupakan faktor yang menyebabkan stres kerja pada pekerja di bagian kargo. Selain itu dari segi hubungan dengan pimpinan perusahaan, keadaan lingkungan organisasi, kesanggupan menyelesaikan tugas, informasi dan hal-hal yang dengan pekerjaan sudah cukup baik menurut para informan.
10.	Dewi Mulfiyanti, Muis and Rivai (2019)	Hubungan Stres Kerja dan Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat di RSUD Tenriawaru	Jenis penelitian yang digunakan adalah observasional analitik dengan pendekatan <i>cross sectional</i>	Stres Kerja, Kelelahan Kerja, Beban Kerja, Jenis Kelamin, Umur, Masa Kerja, dan Status Gizi	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dan beban kerja dengan kelelahan kerja pada perawat. Pada karakteristik perawat terhadap variabel yang memiliki hubungan yang signifikan dengan kelelahan kerja pada perawat yaitu umur, jenis

		Kelas B Kabupaten Bone Tahun 2018	(potong lintang).		kelamin, dan masa kerja sedangkan yang tidak memiliki hubungan yaitu status gizi.
11.	Hakman, Suhadi and Yuniar (2021)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid- 19	Jenis penelitian ini adalah penelitian analitik observasional menggunakan pendekatan <i>cross sectional</i> yang diseleksi secara total sampling.	Beban kerja, Stres kerja, Motivasi kerja, dan Kinerja.	Ada pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat pasien covid-19 di RSUD Kota Kendari. Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat pasien Covid-19 adalah motivasi kerja dengan nilai $\exp(B) = 3.447$.
12.	Julvia (2016)	Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Metode deskriptif dan kuantitatif dan analisis regresi liner berganda	Kinerja, stress kerja & konflik kerja	Hasil analisis mengenai pengaruh stress kerja dengan kinerja karyawan, diketahui bahwa hasilnya adalah signifikan berpengaruh negative, yang artinya bila tingkat stress dikurangi maka kinerja akan meningkat, sedangkan pada hasil analisis pengaruh konflik kerja dengan kinerja karyawan didapati signifikan berpengaruh positif.

13.	Sofiana, Wahyuarini and Noviena (2020)	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak	Metode survey dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner)	Kinerja, beban kerja & stress kerja	Berdasarkan pengujian hipotesis pertama. Tidak terdapat bukti pengaruh beban kerja dosen Polnep terhadap kinerja yang ditandai dengan sig. nilai 0,740. Hasil yang sama terjadi pada pengujian hipotesis kedua, tidak ada bukti pengaruh stress kerja Polnep terhadap kinerja yang ditandai dengan sig. nilai 0.179. Pengujian hipotesis ketiga membuktikan pengaruh beban kerja terhadap stress kerja. Hasil ini ditandai dengan sig. nilai 0,000
14.	Paramitadewi (2017)	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan	Metode probability sampling. Teknik analisis data yang diterapkan adalah regresi linear berganda.	Beban kerja, kompensasi & kinerja pegawai	Hasil analisis menjawab bahwa beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai terhadap Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Hasil juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
15.	Padila and Andri (2022)	Beban Kerja dan Stres Kerja	Penelitian kuantitatif	Beban Kerja & Stress Kerja	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan beban kerja perawat

		Perawat Di Masa Pandemi Covid-19	dengan pendekatan kuantitatif observasional.		terhadap stress kerja perawat di Rumah Sakit DKT Bengkulu dengan nilai <i>correlation coefficient</i> bernilai positif, maka hubungan kedua variabel searah.
--	--	----------------------------------	--	--	--

BAB III

KERANGKA KONSEP

A. Dasar Pemikiran Variabel yang Diteliti

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu penentu sukses tidaknya suatu organisasi. Dalam hal ini, sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan. Perusahaan dituntut agar memiliki sumber daya manusia dan menggunakan seoptimal mungkin. Hal ini berarti perusahaan harus menciptakan keunggulan kompetitif, sehingga perusahaan diharapkan dapat menghadapi para pesaing dan mencapai target pekerjaan (Giovanni, Kojo and Lengkong, 2015).

Upaya perusahaan dalam mencapai target pekerjaan yang diharapkan terkadang menggunakan berbagai macam cara untuk memotivasi dan memaksimalkan potensi dari karyawan sehingga perusahaan terkadang memberikan beban kerja yang berlebih. Hal tersebut dilakukan sebagai bentuk langkah pengoptimalan kerja karyawan agar semakin produktif dalam bekerja. Namun, kenyataannya apabila memberikan beban kerja yang berlebih pada karyawan berdampak pada pekerjaan dan terbengkalainya pekerjaan lain yang tidak bisa diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan. Kondisi tersebut dengan mudah seseorang mengalami stres kerja. Beban kerja dan stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Rohman and Ichsan, 2021).

Kerangka konsep ini terdiri atas variabel independen dan variabel dependen yang pada dasarnya mengacu terhadap kerangka teori yang telah disebutkan sebelumnya. Variabel dependen pada penelitian ini yaitu stres kerja. Sedangkan, variabel independen pada penelitian ini yaitu beban kerja. Berikut merupakan dasar pemikiran mengapa variabel tersebut diteliti sebagai berikut:

1. Beban kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Apabila kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan. Sebaliknya, apabila kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada pegawai dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang berlebihan (*over capacity*), dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*) (Neksen, Wadud and Handayani, 2021).

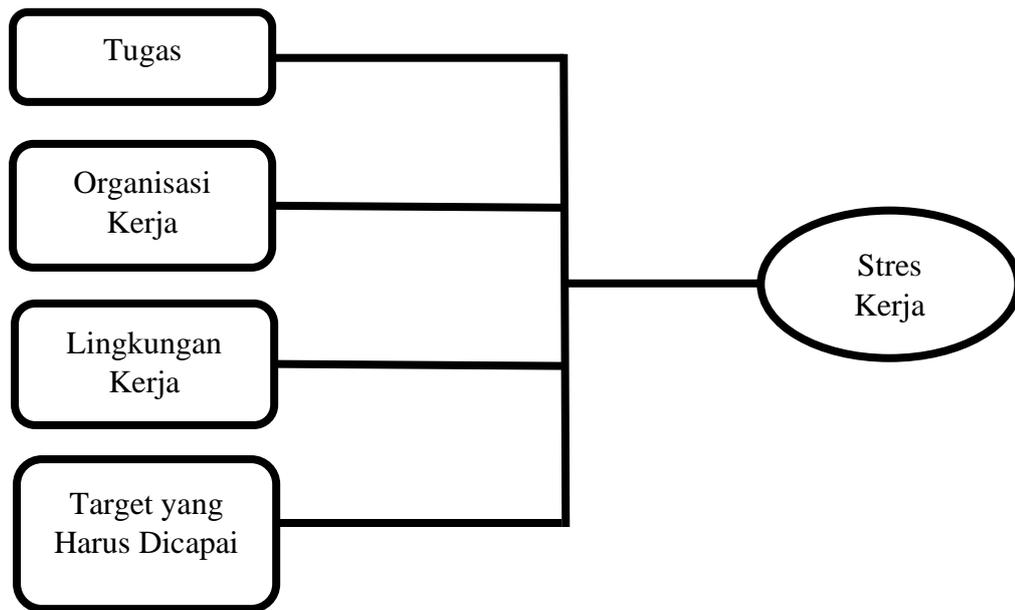
2. Stres Kerja

Stres merupakan suatu keadaan atau kondisi dimana seseorang mengalami ketegangan sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres kerja yang dialami oleh karyawan berbeda-beda. Stres muncul dikarenakan oleh individunya sendiri. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres kerja bagi karyawan antara lain tekanan

untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang pimpinan yang menuntut dan merugikan perusahaan karena tidak seimbang antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya (Farisi and Pane, 2020).

B. Kerangka Konsep Penelitian

Kerangka konsep untuk menentukan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Kerangka konsep pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Keterangan:

 : Variabel Independen

 : Variabel Dependen

 : Arah Hubungan

Gambar 3.1 Kerangka Teori

C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

1. Beban Kerja

Beban kerja adalah banyak atau sedikitnya jumlah tugas, serta kemampuan yang dimiliki pekerja terhadap tugas yang telah dibebankan pada pegawai UPTD Puskesmas Cabenge yang harus diselesaikan berdasarkan waktu yang telah ditetapkan. Adapun indikator-indikator dari beban kerja yaitu: waktu kerja, faktor kondisi kesehatan, tugas-tugas organisasi, masalah pribadi, dan lingkungan kerja. Dasar penilaian kriteria menggunakan skala likert dengan nilai:

SS : 4

S : 3

TS : 2

STS : 1

Dengan internal penilaian sebagai berikut:

- a. Jumlah pernyataan : 20
- b. Skala pernyataan : 4
- c. Skor tertinggi : $20 \times 4 = 80$ (100%)
- d. Skor terendah : $20 \times 1 = 20$ (25%)
- e. Range : Skor Tertinggi – Skor Terendah
 $= 100\% - 25\%$
 $= 75\%$
- f. Jumlah kategori : 2
- g. Interval : $\frac{R}{K} = \frac{75\%}{2} = 37,5\%$

$$\begin{aligned}
 \text{h. Skor standar} & \quad : \text{Skor Tertinggi} - \text{Interval} \\
 & = 100\% - 37,5\% \\
 & = 62,5\%
 \end{aligned}$$

Kriteria objektif:

- a. Ringan : jika skor responden $< 62,5\%$
- b. Berat : jika skor responden $\geq 62,5\%$

2. Tugas

Tugas terbagi atas tugas yang bersifat seperti kondisi kerja, sikap kerja dan bersifat psikologis seperti kompleksitas dan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, tingkat kesulitan pekerjaan meliputi adanya tekanan psikologis, tingkat risiko pekerjaan, kebingungan, frustrasi saat menyelesaikan pekerjaan serta tanggung jawab pekerjaan. Adapun indikator dari tugas meliputi: tugas, sikap kerja, tanggung jawab, dan kompleksitas pekerjaan. Dasar penilaian kriteria menggunakan skala likert dengan nilai:

- SS : 4
- S : 3
- TS : 2
- STS : 1

Dengan internal penilaian sebagai berikut:

- a. Jumlah pernyataan : 5
- b. Skala pernyataan : 4
- c. Skor tertinggi : $5 \times 4 = 20$ (100%)

- d. Range : $5 \times 1 = 5$ (25%)
- e. Jumlah kategori : 2
- i. Interval : $\frac{R}{K} = \frac{75\%}{2} = 37,5\%$
- f. Skor standar : Skor tertinggi – Interval
 $= 100\% - 37,5\%$
 $= 62,5\%$

Kriteria objektif:

- a. Ringan : jika skor responden $<62,5\%$
- b. Berat : jika skor responden $\geq 62,5\%$

3. Organisasi Kerja

Wadah yang digunakan oleh sekelompok orang untuk mengerjakan suatu tugas atau pekerjaan bersama anggota organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi. Indikator dari organisasi kerja menyangkut waktu kerja, waktu istirahat, hubungan antara atasan dengan bawahan, hubungan sesama pegawai dan lama kerja. Dasar penilaian kerja menggunakan skala likert dengan nilai:

- SS : 4
- S : 3
- TS : 2
- STS : 1

Dengan internal penilaian sebagai berikut:

- a. Jumlah pernyataan : 5
- b. Skala pernyataan : 4

- c. Skor tertinggi : $5 \times 4 = 20$ (100%)
- d. Skor terendah : $5 \times 1 = 5$ (25%)
- e. Range : Skor tertinggi – Skor terendah
 $= 100\% - 25\%$
 $= 75\%$
- f. Jumlah kategori : 2
- g. Interval : $\frac{R}{K} = \frac{75\%}{2} = 37,5\%$
- h. Skor standar : Skor tertinggi – Interval
 $= 100\% - 37,5\%$
 $= 62,5\%$

Kriteria Objektif:

- a. Kurang : jika skor responden $< 62,5\%$
- b. Baik : jika skor responden $\geq 62,5\%$

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan aktivitas karyawan di suatu organisasi. Indikator lingkungan kerja meliputi: penerangan, suhu udara, ruang gerak, kemampuan bekerja, dan hubungan pegawai dengan pegawai. Dasar penilaian kriteria menggunakan skala likert dengan nilai:

- SS : 4
- S : 3
- TS : 2
- STS : 1

Dengan internal penilaian sebagai berikut:

- a. Jumlah pernyataan : 5
- b. Skala pernyataan : 4
- c. Skor tertinggi : $5 \times 4 = 20$ (100%)
- d. Skor terendah : $5 \times 1 = 5$ (25%)
- e. Range : Skor tertinggi – Skor terendah
 $= 100\% - 25\%$
 $= 75\%$
- f. Jumlah kategori : 2
- g. Interval : $\frac{R}{K} = \frac{75\%}{2} = 37,5\%$
- h. Skor standar : Skor tertinggi – Interval
 $= 100\% - 37,5\%$
 $= 62,5\%$

Kriteria objektif:

- a. Kurang : jika skor responden $< 62,5\%$
- b. Baik : jika skor responden $\geq 62,5\%$

5. Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan ini mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Ada 3 indikator dari target yang harus dicapai yaitu: kondisi pekerjaan, standar pekerjaan, dan penggunaan waktu kerja. Dasar penilaian kriteria menggunakan skala likert dengan nilai:

SS : 4

S : 3

TS : 2

STS : 1

Dengan internal penilaian sebagai berikut:

a. Jumlah pernyataan : 5

b. Skala pernyataan : 4

c. Skor tertinggi : $5 \times 4 = 20$ (100%)

d. Skor terendah : $5 \times 1 = 5$ (25%)

e. Range : Skor tertinggi – Skor terendah

$$= 100\% - 25\%$$

$$= 75\%$$

f. Jumlah kategori : 2

g. Interval : $\frac{R}{K} = \frac{75\%}{2} = 37,5\%$

h.

i. Skor standar : Skor tertinggi – Interval

$$= 100\% - 37,5\%$$

$$= 62,5\%$$

Kriteria objektif:

a. Rendah : jika skor responden $< 62,5\%$

b. Tinggi : jika skor responden $\geq 62,5\%$

6. Stres Kerja

Stres kerja merupakan keadaan berupa tekanan atau tuntutan yang dihadapi dari individu dalam pekerjaannya sehingga menimbulkan gangguan fisik maupun gangguan psikologis pada diri pegawai UPTD Puskesmas Cabenge. Indikator dari stres kerja meliputi: tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi. Dasar penilaian kriteria menggunakan skala likert dengan nilai:

Tidak Pernah : 0

Hampir Tidak Pernah : 1

Kadang-Kadang : 2

Sering : 3

Sangat Sering : 4

Dengan internal penilaian sebagai berikut:

a. Jumlah pernyataan : 10

b. Skala pernyataan : 4

c. Skor tertinggi : $10 \times 4 = 40$ (100%)

d. Skor terendah : $10 \times 1 = 10$ (25%)

e. Range : Skor tertinggi – Skor terendah

$$= 100\% - 25\%$$

$$= 75\%$$

f. Jumlah kategori : 2

g. Interval : $\frac{R}{K} = \frac{75\%}{2} = 37,5\%$

$$\begin{aligned}
 \text{h. Skor standar} & \quad : \text{Skor tertinggi} - \text{Interval} \\
 & = 100\% - 37,5\% \\
 & = 62,5\%
 \end{aligned}$$

Kriteria objektif

- a. Rendah : jika skor responden $<62,5\%$
- b. Tinggi : jika skor responden $\geq 62,5\%$

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang dapat diajukan pada penelitian ini yaitu:

1. Hipotesis Nol (H_0)
 - a. Tidak ada hubungan tugas dengan stres kerja pada pegawai UPTD Puskesmas Cabenge Kabupaten Soppeng.
 - b. Tidak ada hubungan organisasi kerja dengan stres kerja pada pegawai UPTD Puskesmas Cabenge Kabupaten Soppeng.
 - c. Tidak ada hubungan lingkungan kerja dengan stres kerja pada pegawai UPTD Puskesmas Cabenge Kabupaten Soppeng.
 - d. Tidak ada hubungan target yang harus dicapai dengan stres kerja pada pegawai UPTD Puskesmas Cabenge Kabupaten Soppeng.
 - e. Tidak ada hubungan beban kerja dengan stres kerja pada pegawai UPTD Puskesmas Cabenge Kabupaten Soppeng.
2. Hipotesis Alternatif (H_a)
 - a. Ada hubungan tugas dengan stres kerja pada pegawai UPTD Puskesmas Cabenge Kabupaten Soppeng.

- b. Ada hubungan organisasi kerja dengan stres kerja pada pegawai UPTD Puskesmas Cabenge Kabupaten Soppeng.
- c. Ada hubungan lingkungan kerja dengan stres kerja pada pegawai UPTD Puskesmas Cabenge Kabupaten Soppeng.
- d. Ada hubungan target yang harus dicapai dengan stres kerja pada pegawai UPTD Puskesmas Cabenge Kabupaten Soppeng.
- e. Ada hubungan beban kerja dengan stres kerja pada pegawai UPTD Puskesmas Cabenge Kabupaten Soppeng.