

## **Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Di Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin**

*Factors Associated with Work Stress in Employees At the S.Parman Health Center, Banjarmasin City*

**Ricko Walkerius<sup>1\*</sup>, Ari Widyarni<sup>2</sup>, Asrinawaty<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Kesehatan Masyarakat, 13201, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, 19070235

<sup>2</sup>Kesehatan Masyarakat, 13201, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, 1127108603

<sup>3</sup>Kesehatan Masyarakat, 13201, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, 1107118303

**\*Email: rickowalkerius09@gmail.com**

### **Abstract**

*Based on patient data at the Puskesmas per year, it can be seen that in 2018 there were 26,611 patients, in 2019 there were 23,585 patients and in 2020 there were 11,436, in 2021 there were 10,388, and in 2022 there were 13,886 with an increase in the number of patients automatically stressing nurses which will have an impact on reducing focus while working. This study aims to determine the factors associated with work stress on employees at the S.Parman Health Center, Banjarmasin City. This research uses quantitative research methods and this type of research is Analytical Observational. The research instrument is the device that will be used for data collection. This research instrument can be in the form of: a list of questions, observation forms, other forms related to data recording. To find the relationship between workload and work stress using the Spearman rho test, the majority of respondents at the S.Parman Health Center in Banjarmasin experienced mild work stress of 61.8%. light workload of 67.6%. There is a significant relationship between workload and work stress on employees at the S.Parman Health Center, Banjarmasin City, with a value of .6. There is a significant relationship between gender and work stress on employees at the S.Parman Health Center, Banjarmasin City, with a value of .7. There is no significant relationship between length of work and work stress on employees at the S.Parman Health Center in Banjarmasin City, with scores. The S.Parman Health Center needs to conduct a thorough evaluation of the factors that contribute to employee work stress.*

**Keywords:** *Work Stress; Workload ; Gender ; and Working Time*

### **Abstrak**

Berdasarkan data pasien Puskesmas pertahun terlihat pada tahun 2018 berjumlah 26.611 pasien, tahun 2019 berjumlah 23.585 pasien dan tahun 2020 berjumlah 11.436, 2021 berjumlah 10.388, dan tahun 2022 berjumlah 13.886 dengan adanya peningkatan jumlah pasien otomatis akan membuat stres perawat yang akan berdampak berkurangnya fokus saat bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada Pegawai di Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan jenis penelitian Observasional Analitik. Instrumen penelitian adalah perangkat yang akan digunakan untuk pengumpulan data. Instrumen penelitian ini dapat berupa: daftar pertanyaan, formulir observasi, formulir lain yang berkaitan dengan pencatatan data. Untuk mencari hubungan antara beban kerja dengan stress kerja menggunakan uji *spearman rho*. Sebagian besar responden di Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin yang mengalami stres kerja ringan sebesar 61,8%. beban kerja ringan sebesar 67,6%. Terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai di Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin, dengan nilai. Terdapat hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan stres kerja pada pegawai di Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin, dengan nilai. Tidak ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan stres kerja pada pegawai di Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin, dengan nilai. Puskesmas S.Parman perlu melakukan evaluasi menyeluruh terkait faktor-faktor yang berkontribusi pada stres kerja pegawai.

**Kata Kunci :** *Stres Kerja, Beban Kerja, Jenis Kelamin, Masa Kerja*

## PENDAHULUAN

Menurut *National Institute For Occupational Safety and Health* (NIOSH) menyatakan Tenaga kesehatan merupakan suatu pekerjaan yang memiliki resiko tinggi terhadap timbulnya stres. Stres merupakan ransangan atau aksi dari tubuh manusia baik itu dari luar maupun dalam tubuh manusia di mana dapat menimbulkan dampak yang merugikan mulai dari menurunnya kesehatan sampai dideritanya penyakit (Awalia, 2021).

Berdasarkan hasil uji *International Labour Organization* (ILO) tahun 2014, stres terkait pekerjaan merupakan masalah kesehatan yang paling sering di laporkan, sebanyak 50-60% dari semua hari kerja hilang dikaitkan dengan stres akibat pekerjaan. Jumlah orang yang menderita kondisi stres yang di sebabkan atau diperburuk oleh pekerjaan cenderung mengalami peningkatan (Dimkatni, Sumampouw and Manampiring, 2020).

Hasil survei CFO *Innovation Asia Staff* (2012), tingkat stres kerja di negara-negara Asia seperti Malaysia mencapai 57%, Hongkong 62%, Singapura 63%, Vietnam 71%, Cina 73%, Indonesia 73%, dan Thailand 75%. Indonesia mengalami peningkatan sebesar 9% dari tahun sebelumnya yang hanya 64%. Persentase ini membuktikan bahwa potensi stres pada pekerja di Indonesia cukup tinggi (CFO Innovation Asia Staff, 2012).

Aset yang paling rentan dan tidak di duga suatu instansi atau organisasi adalah sumber daya manusia. Suatu organisasi yang mengelola urusan sendiri akan selalu memandang manusia sebagai sumber yang dinamis atau berubah-ubah yang mampu terus-menerus berkembang, dan perubahan tersebut akan sangat berpengaruh stabilitas serta kelangsungan organisasi. Dengan adanya karakteristik tersebut, sumber daya manusia sebagai asset merupakan penerima beban kerja dan stres yang dihasilkan dari keinginan untuk mencapai visi dan misi organisasi. Ketika beban kerja datang, ada masalah yang dirasakan baik secara positif maupun negatif (Batubara, 2022).

Tenaga kesehatan adalah orang yang berspesialisasi dalam bidang kesehatan dan memiliki pengetahuan atau keterampilan melalui pendidikan dibidang kesehatan. Ini membutuhkan upaya kesehatan untuk mengizinkan beberapa jenis orang. Dalam hal meningkatkan kualitas masyarakat dalam meningkatkan kualitas masyarakat, petugas kesehatan memiliki peran yang sangat penting dalam metode sosial dan ekonomi dan elemen manfaat umum (Permenkes, 2022).

Menurut Irwandi (2017), beberapa kasus di negara maju, faktor-faktor fisik, kimia, dan biologi sudah cenderung bisa dikendalikan karena mudah terlihat, sehingga gangguan kesehatan akibat faktor-faktor tersebut sudah banyak berkurang, namun saat ini justru faktor individu dan faktor psikososial yang perlu menjadi perhatian lebih.

Stres kerja menurut Minto Waluyo (2013), dapat diartikan sebagai sumber atau *stressor* kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Stres kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersiapkan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan tekanan. Oleh sebab itu, setiap individu akan memberikan reaksi stres yang berbeda terhadap *stressor* yang sama karena di pengaruhi oleh berbagai perbedaan yang dimiliki oleh masing-masing individu, baik dari aspek biologis, mental, spiritual, maupun sosial (Hasan, 2008 dikutip dalam Ida Setyaningsih, 2016)

Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja, namun jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Hal tersebut karena beban kerja yang seimbang dapat memaksimalkan atau kualitas produk dari sumber daya yang dikerahkan untuk menghindari permasalahan beban kerja ini, biasanya didahulukan analisis kerja untuk menentukan apakah suatu kerja berdampak buruk atau baik pada tingkat produktivitas atau sumber daya (Vanchapo, A. R., 2020).

Ketika seorang pekerja berada pada tekanan yang tidak tepat (berlebih) saat melakukan pekerjaannya, stres kerja dapat berkembang apabila tidak segera dilakukan tindakan maka akan terus menerus mengganggu keseimbangan fisiologis dan psikologis. Peningkatan stres kerja berupa sistem kardiovaskular, gangguan jiwa, gangguan muskuloskeletal, dan gangguan kesehatan lainnya akan

diakibatkan oleh dampak yang lebih besar. Hal ini juga didukung oleh penemuan (Noviana Dwi Mawartiwi et al, 2022).

Beban kerja berlebihan dapat menyebabkan kelelahan terhadap tenaga medis yang disebabkan oleh kapasitas kerja yang terlalu berlebihan sehingga tidak sesuai dengan pekerjaannya. Kondisi ini bisa berakibat stres pada pekerja karena pengunjung dapat dilayani dengan cepat dan menerima layanan dengan sensibel. Keadaan ini mampu menimbulkan stres kerja pada perawat, karena semua pasien yang datang secara tidak sengaja memaksa diberi layanan yang efektif dan efisien agar permasalahan yang dihadapi teratasi secara cepat (Anna Riana et al, 2022).

Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan pada suatu posisi atau unit organisasi, dan merupakan produk dari standar beban kerja dan waktu. Beban kerja berlebih dapat menyebabkan stress kerja hal ini karena adanya keterbatasan atau kemampuan setiap pekerja jika beban kerja melebihi kemampuan maka otomatis akan memaksa tenaga dan pikiran untuk bekerja sehingga akan mengakibatkan ketidak stabilan pada tubuh yang menyebabkan stres (Sulistiyana and Suci, 2018).

Faktor-faktor penyebab stres di tempat kerja adalah masalah yang berkaitan dengan pekerjaan, masalah perubahan pekerjaan karena perkembangan teknologi, promosi serta mutasi, masalah lain yaitu kondisi lingkungan kerja, hubungan interpersonal berupa tidak diterima di lingkungan kerja. Tekanan pekerjaan yang semakin meningkat, kurangnya kebebasan, adanya perasaan tidak aman akan masa depan, tugas yang semakin bertambah dan tuntutan psikologis terhadap pekerjaan yang merupakan faktor-faktor yang dapat memicu timbulnya stres dikalangan pegawai (Beehr, 1995).

Puskesmas S.Parman merupakan salah satu Puskesmas yang ada di kabupaten kota Banjarmasin dengan tenaga kesehatan 34 orang yang berdasarkan dari data profil Puskesmas S.Parman Banjarmasin. Berdasarkan data pasien Puskesmas pertahun terlihat pada tahun 2018 berjumlah 26.611 pasien, tahun 2019 berjumlah 23.585 pasien dan tahun 2020 berjumlah 11.436, 2021 berjumlah 10.388, dan tahun 2022 berjumlah 13.886 dengan adanya peningkatan jumlah pasien otomatis akan membuat stres perawat yang akan berdampak berkurangnya fokus saat bekerja.

Berdasarkan studi pendahulu yang dilakukan oleh peneliti yang dilakukan dengan metode wawancara kepada pegawai yang bekerja di Puskesmas mengungkapkan bahwa permasalahan penyebab stres kerja adanya tuntutan dari pasien yang begitu tinggi terhadap kinerja mereka seperti setiap pasien ini ditangani dengan cepat dan segera, adanya pekerjaan lain selain di Puskesmas yang menyebabkan terkadang berkurangnya fokus saat bekerja. Keadaan stres ditandai dengan pegawai merasa kebingungan dengan pekerjaannya di sebabkan oleh kadang mengerjakan bidang lain dari keahliannya, mudah marah, tekanan darah meningkat, bahkan mengalami gangguan sistem pencernaan. Berdasarkan dengan latar belakang diatas tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada Pegawai di Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan jenis penelitian *Observasional Analitik* yaitu penelitian yang menjelaskan adanya pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Azwar, 2005). Penelitian ini akan dilaksanakan di Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin lokasi penelitian ini dikarenakan masih terjadinya stres kerja pada tenaga kesehatan. Penelitian dilaksanakan pada bulan Mei sampai dengan Juli tahun 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin Provinsi Kalimantan Selatan, yaitu sebanyak 34 orang. Teknik perhitungan sampel yaitu *Total Sampling* yang berarti pemilihan sampel penelitian berdasarkan jumlah populasi yang ada di Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin dengan jumlah tenaga kerja yaitu sebanyak 34 orang pada tahun 2023 (Notoatmodjo, 2012).

Teknik pengumpulan data merupakan cara dilakukan peneliti untuk mengungkapkan atau jejaring informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkungan penelitian (Surjarweni, 2014).

Sebelum menganalisis data perlu dilakukan pengolahan data terlebih dahulu. Data yang masih mentah (*raw data*) harus diolah sehingga menjadi sumber informasi yang akhirnya dapat digunakan untuk menjawab tujuan penelitian. Setelah data terkumpul kemudian data diolah dengan 5 (lima) langkah-langkah tahapan dalam pengolahan data yakni *editing, coding, Entry Data, Sorting, dan Cleaning*.

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan analisis data univariat merupakan proses analisis data pada tiap variabelnya. Analisis data ini sebagai prosedur statistik yang bertujuan untuk mengetahui gambaran pada setiap variabelnya (Hastono, 2007). Analisis bivariat digunakan untuk menganalisis dan menguji hubungan variabel menggunakan tabulasi silang (*cross tabulation*) untuk melihat hubungan antara variabel independen dan dependen. Analisis ini merupakan prosedur statistik untuk membandingkan atau mencari hubungan antara dua variabel (Hastono, 2007).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Univariat

Analisis univariat berdasarkan variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

**Tabel 1.** Hasil Analisis Univariat

Variabel Penelitian	f	%
<b>Stres Kerja</b>		
Stres Ringan	21	61,8
Stres Sedang	13	38,2
Stres Berat	0	0
<b>Beban Kerja</b>		
Ringan	23	67,6
Berat	11	32,4
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	5	14,7
Perempuan	29	85,3
<b>Masa Kerja</b>		
Masa Kerja Baru	14	41,2
Masa Kerja Sedang	2	5,9
Masa Kerja Lama	18	52,9
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

**Sumber : Data Primer, 2023**

Hasil distribusi tabel 1 menyatakan bahwa dari 34 responden sebagian besar di Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin yang mengalami stres kerja ringan 21 responden (61,8%). Dari 34 responden sebagian besar di Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin memiliki beban kerja ringan sebesar 23 responden (67,6%). Dari 34 responden di Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin memiliki Jenis kelamin sebagian besar perempuan yaitu sebanyak 29 responden (85,3%). Dari 34 responden sebagian besar responden di Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin memiliki masa kerja lama sebesar 18 responden (52,9%).

### Analisis Bivariat

Analisis bivariat data dilakukan menggunakan uji *Spearman Rho* untuk mencari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin.

**Tabel 2.** Hasil Analisis Bivariat

Variabel Penelitian	Stres Kerja				Total		<i>p value</i>
	Stres Ringan		Stres Sedang		n	%	
	n	%	n	%			
<b>Beban Kerja</b>							
Ringan	20	87,0	3	13,0	23	100	<b>0,000</b>
Berat	1	9,1	10	90,9	11	100	
<b>Jenis Kelamin</b>							
Laki-laki	0	0	5	100	5	100	<b>0,001</b>
Perempuan	21	72,4	8	27,6	29	100	
<b>Masa Kerja</b>							
Baru	10	71,4	4	28,6	14	100	<b>0,386</b>

Sedang	1	50	1	50	2	100
Lama	10	55,6	8	44,4	18	100
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>61,8</b>	<b>13</b>	<b>38,2</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer, 2023

## PEMBAHASAN

### Stres Kerja

Berdasarkan dengan menyajikan hasil distribusi tentang tingkat stres kerja di Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin berdasarkan tanggapan dari 34 responden. Tabel ini memberikan informasi mengenai tingkat stres kerja yang dialami oleh para responden dalam bentuk angka persentase. Data ini penting untuk mengidentifikasi seberapa besar tingkat stres kerja di lingkungan Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin dan membantu dalam pengambilan keputusan dan perbaikan kondisi kerja yang lebih baik.

Dari 34 responden yang berpartisipasi dalam penelitian di Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin, sebanyak 21 responden (61,8%) mengalami stres kerja ringan. Informasi ini menjadi penting bagi manajemen Puskesmas untuk melakukan evaluasi lebih lanjut terkait faktor-faktor penyebab stres kerja dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk meningkatkan kondisi kerja dan kesejahteraan pegawai. Pengurangan tingkat stres kerja dapat meningkatkan motivasi, kinerja, dan kepuasan pegawai serta berdampak positif pada pelayanan kesehatan yang diberikan oleh Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin secara keseluruhan.

Menurut Susanti, *et al* (2017) bahwa tingkat stres kerja yang ringan cenderung memiliki dampak lebih rendah pada kesejahteraan dan kinerja pegawai daripada tingkat stres kerja yang lebih tinggi. Namun, tetap penting bagi manajemen untuk memahami penyebab stres kerja dan berupaya menguranginya untuk memastikan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Meskipun mayoritas responden mengalami stres kerja ringan, perlu diingat bahwa stres kerja, bahkan dalam tingkat rendah, dapat berkembang menjadi masalah yang lebih serius jika tidak ditangani dengan tepat. Oleh karena itu, upaya perbaikan dan penanganan stres kerja perlu dilakukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan mendukung kesejahteraan pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Maziyya (2021) mendukung pernyataan bahwa Beban kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi stress kerja baik secara fisik maupun psikis. Hal ini disebabkan karena beban kerja yang tinggi menyebabkan pemakaian energi yang berlebihan, sehingga dapat memicu adanya kelelahan, baik kelelahan fisik maupun mental yang dapat mengakibatkan overstress. Pengukuran beban kerja terbagi dua yakni ringan dan berat.

### Beban Kerja

Hasil distribusi tentang tingkat beban kerja di Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin berdasarkan tanggapan dari 34 responden. Tabel ini memberikan informasi mengenai tingkat beban kerja yang dialami oleh para responden dalam bentuk angka persentase. Data ini penting untuk mengidentifikasi seberapa besar tingkat beban kerja di lingkungan Puskesmas S.Parman dan membantu dalam pengambilan keputusan dan perbaikan kondisi kerja yang lebih baik.

Dari hasil distribusi tabel, terdapat 34 responden yang telah berpartisipasi dalam penelitian atau survei yang dilakukan. Responden ini terdiri dari staf medis, perawat, administrasi, atau tenaga kesehatan lainnya yang bekerja di Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin. Dari 34 responden, sebanyak 23 di antaranya dikategorikan memiliki beban kerja ringan. Persentase dari kelompok ini adalah 67,6%. Artinya, dari total responden yang terlibat, mayoritas dari mereka memiliki tingkat beban kerja yang diklasifikasikan sebagai ringan.

Berdasarkan data dalam tabel, mayoritas responden di Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin memiliki beban kerja ringan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa bahwa beban kerja mereka berada dalam tingkat yang dikelola dengan baik dan tidak berlebihan. Menurut Rizcarachmakurnia *et al* (2017) bahwa tingkat beban kerja yang ringan dapat berkontribusi pada kinerja yang lebih baik dan kesejahteraan pegawai. Beban kerja yang dikelola dengan baik memberikan kesempatan bagi pegawai untuk bekerja secara lebih efisien dan efektif, sehingga meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Meskipun mayoritas responden mengalami beban kerja ringan, hal ini tidak boleh dianggap enteng. Perlu untuk terus melakukan evaluasi dan analisis lebih lanjut terkait

aspek-aspek beban kerja yang mungkin dapat ditingkatkan atau disesuaikan agar tetap sesuai dengan kebutuhan tugas dan ketersediaan sumber daya.

Dari pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 34 responden yang berpartisipasi dalam penelitian di Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin, sebanyak 23 responden (67,6%) merasa memiliki beban kerja ringan. Informasi ini menjadi penting bagi manajemen Puskesmas untuk menghargai upaya yang telah dilakukan dalam mengatur beban kerja agar tetap dalam tingkat yang dikelola dengan baik. Meskipun mayoritas pegawai merasa memiliki beban kerja yang ringan, manajemen perlu terus melakukan evaluasi dan perbaikan agar kondisi kerja tetap optimal dan berdampak positif pada kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan oleh Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin.

### **Jenis Kelamin**

Berdasarkan hasil distribusi tentang jenis kelamin responden di Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin berdasarkan data dari 34 responden. Tabel ini memberikan informasi mengenai proporsi jenis kelamin dari para responden dalam bentuk angka persentase. Data ini penting untuk memahami komposisi gender dari tenaga kerja di Puskesmas S.Parman serta mungkin memberikan pandangan tentang kesetimbangan gender di tempat kerja tersebut.

Dari hasil distribusi terdapat 34 responden yang telah berpartisipasi dalam penelitian atau survei yang dilakukan di Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin. Dari 34 responden, sebanyak 29 di antaranya adalah perempuan. Persentase dari kelompok ini adalah 85,3%. Artinya, dari total responden yang terlibat, mayoritas dari mereka adalah perempuan. Berdasarkan data dalam tabel, dapat diketahui bahwa mayoritas responden di Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin adalah perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan mendominasi sebagai tenaga kerja di Puskesmas tersebut.

Menurut Sari dan Susanti (2016) tingginya persentase perempuan dalam responden dapat mencerminkan adanya kesenjangan gender dalam sektor pelayanan kesehatan atau di lingkungan Puskesmas S.Parman. Adanya dominasi jenis kelamin tertentu dapat mempengaruhi keseimbangan gender dan mempengaruhi dinamika dan perspektif dalam pengambilan keputusan dan kebijakan di tempat kerja.

Hasil penelitian ini dapat menjadi perhatian bagi manajemen Puskesmas S.Parman untuk memastikan kesetaraan gender dalam kesempatan kerja, pengembangan karir, dan perlakuan di tempat kerja. Keseimbangan gender dapat meningkatkan keberagaman, menghadirkan perspektif yang berbeda, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, dapat disimpulkan bahwa dari 34 responden yang berpartisipasi dalam penelitian di Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin, sebanyak 29 responden (85,3%) adalah perempuan. Informasi ini menunjukkan bahwa perempuan mendominasi sebagai tenaga kerja di Puskesmas tersebut. Hal ini dapat menjadi acuan bagi manajemen Puskesmas untuk memastikan adanya kesetaraan gender dalam kesempatan kerja dan pengambilan keputusan guna menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung keberagaman serta perkembangan karir yang adil bagi seluruh pegawai. Hasil penelitian ini mendukung Prabowo (2009) bahwa dilihat dari jenis kelamin perempuan hal yang dapat membuat stres adalah pada saat mengalami menstruasi hal ini yang menjadi salah faktor penyebab stres ketika dibawa ke dalam pekerjaan.

### **Masa Kerja**

Berdasarkan hasil distribusi tentang masa kerja responden di Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin berdasarkan data dari 34 responden. Tabel ini memberikan informasi mengenai distribusi lamanya masa kerja para responden dalam bentuk angka persentase. Data ini penting untuk memahami sebaran lama masa kerja para pegawai di Puskesmas S.Parman dan dapat memberikan wawasan tentang stabilitas tenaga kerja serta pengalaman yang dimiliki oleh pegawai di tempat kerja tersebut.

Dari hasil distribusi terdapat 34 responden yang telah berpartisipasi dalam penelitian atau survei yang dilakukan di Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin. Dari 34 responden, sebanyak 18 di antaranya memiliki masa kerja lama. Persentase dari kelompok ini adalah 52,9%. Artinya, dari total responden yang terlibat, mayoritas dari mereka memiliki masa kerja yang lama. Data dalam tabel menunjukkan bahwa mayoritas responden di Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin memiliki masa kerja yang lama. Hal ini mengindikasikan adanya pegawai yang telah bekerja cukup lama di institusi tersebut.

Menurut Ardiyanti, *et al* (2017) bahwa Pegawai dengan masa kerja yang lama mungkin telah mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang mendalam tentang tugas dan tanggung jawab

mereka di Puskesmas. Pengalaman ini dapat memberikan manfaat berupa efisiensi dan kualitas pelayanan yang lebih baik.

Tingginya persentase responden dengan masa kerja lama juga dapat mencerminkan stabilitas tenaga kerja di Puskesmas S.Parman. Stabilitas ini dapat berkontribusi pada kontinuitas dan konsistensi dalam pemberian pelayanan kesehatan kepada masyarakat, dapat disimpulkan bahwa dari 34 responden yang berpartisipasi dalam penelitian di Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin, sebanyak 18 responden (52,9%) memiliki masa kerja yang lama. Informasi ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai telah bekerja dalam waktu yang cukup lama di Puskesmas tersebut. Keberadaan pegawai dengan masa kerja lama dapat memberikan manfaat dalam bentuk pengalaman dan stabilitas tenaga kerja, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan oleh Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin. Sejalan dengan pendapat Prabowo (2009) bahwa Masa kerja dapat mempengaruhi kinerja baik positif apabila semakin lamanya masa kerja personal semakin berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya.

### **Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja**

Berdasarkan hasil distribusi mengenai hubungan antara beban kerja dengan tingkat stres kerja pada 34 responden di Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin. Tabel ini menunjukkan proporsi responden berdasarkan tingkat beban kerja (ringan atau berat) dan tingkat stres kerja (ringan atau sedang). Selain itu, tabel ini juga memberikan informasi tentang hasil analisis uji Spearman Rho yang digunakan untuk menguji hubungan antara beban kerja dan stres kerja. Nilai p-value yang diperoleh juga dibandingkan dengan tingkat signifikansi alpha ( $\alpha$ ). Dari 34 responden yang berpartisipasi dalam penelitian, mayoritas responden yang memiliki beban kerja ringan juga mengalami stres kerja ringan, sebanyak 20 responden (87,0%). Selain itu, terdapat 3 responden (13,0%) dengan beban kerja ringan namun mengalami stres kerja sedang. Di sisi lain, ada 10 responden (90,9%) yang memiliki beban kerja berat dan mengalami stres kerja sedang, serta 1 responden (9,1%) dengan beban kerja berat tetapi mengalami stres kerja ringan.

Berdasarkan dengan Hasil analisis uji *Spearman Rho* menunjukkan bahwa nilai p-value yang diperoleh adalah 0,000. Karena p-value ini lebih kecil dari tingkat signifikansi  $\alpha$  (0,05), maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Artinya, terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan tingkat stres kerja pada pegawai di Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmadun dan Syaifudin (2017) juga menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di Puskesmas Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau. Hal ini sejalan dengan temuan dalam penelitian yang sedang dibahas, yang juga menemukan hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada pegawai di Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin. Berdasarkan hasil analisis dan penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan tingkat stres kerja pada pegawai di Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin. Pegawai yang mengalami beban kerja berat cenderung memiliki tingkat stres kerja yang lebih tinggi, sedangkan pegawai dengan beban kerja ringan cenderung mengalami tingkat stres kerja yang lebih rendah. Hasil dari Tabel 4.13 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan tingkat stres kerja pada pegawai di Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin. Hal ini menegaskan pentingnya perhatian terhadap manajemen beban kerja agar dapat mengurangi tingkat stres kerja pada pegawai. Penanganan stres kerja yang tepat dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai dan memastikan lingkungan kerja yang lebih produktif dan sehat di Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin.

### **Hubungan Jenis Kelamin dengan Stres Kerja**

Berdasarkan hasil distribusi mengenai hubungan antara jenis kelamin dengan tingkat stres kerja pada 34 responden di Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin. Tabel ini menunjukkan proporsi responden berdasarkan jenis kelamin (laki-laki atau perempuan) dan tingkat stres kerja (ringan atau sedang). Selain itu, tabel ini juga memberikan informasi tentang hasil analisis uji Spearman Rho yang digunakan untuk menguji hubungan antara jenis kelamin dengan stres kerja. Nilai p-value yang diperoleh juga dibandingkan dengan tingkat signifikansi alpha ( $\alpha$ ). Dari 34 responden yang berpartisipasi dalam penelitian, sebanyak 21 responden (72,4%) dengan jenis kelamin perempuan mengalami stres kerja ringan. Selain itu, terdapat 8 responden (27,6%) dengan jenis kelamin perempuan

yang mengalami stres kerja sedang. Di sisi lain, terdapat 5 responden (100%) dengan jenis kelamin laki-laki yang mengalami stres kerja sedang.

Berdasarkan dengan Hasil analisis uji *Spearman Rho* menunjukkan bahwa nilai *p-value* yang diperoleh adalah 0,001. Karena *p-value* ini lebih kecil dari tingkat signifikansi  $\alpha$  (0,05), maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Artinya, terdapat hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan tingkat stres kerja pada pegawai di Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Awalia et al (2021) juga menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan tingkat stres kerja di RS Kwaingga Kabupaten Keroom. Temuan ini sejalan dengan hasil analisis dalam Tabel 4.13 yang menunjukkan hubungan antara jenis kelamin dengan stres kerja pada pegawai di Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin.

Berdasarkan hasil analisis dalam Tabel 4.13 dan penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan tingkat stres kerja pada pegawai di Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin. Pegawai perempuan cenderung lebih banyak mengalami stres kerja, baik itu stres ringan maupun stres sedang, dibandingkan dengan pegawai laki-laki.

Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan tingkat stres kerja pada pegawai di Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin. Hal ini menegaskan pentingnya memperhatikan peran dan pengaruh jenis kelamin dalam mempengaruhi tingkat stres kerja pada pegawai. Penanganan stres kerja yang tepat dan pembuatan kebijakan yang inklusif dapat membantu mengurangi tingkat stres kerja pada pegawai perempuan di Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin dan meningkatkan kesejahteraan serta kualitas kerja pegawai secara keseluruhan.

#### **Hubungan Masa Kerja dengan Stres Kerja**

Berdasarkan hasil distribusi mengenai hubungan antara masa kerja dengan tingkat stres kerja pada 34 responden di Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin. Tabel ini menunjukkan proporsi responden berdasarkan masa kerja (baru atau lama) dan tingkat stres kerja (ringan atau sedang). Selain itu, tabel ini juga memberikan informasi tentang hasil analisis uji *Spearman Rho* yang digunakan untuk menguji hubungan antara masa kerja dengan stres kerja. Nilai *p-value* yang diperoleh juga dibandingkan dengan tingkat signifikansi  $\alpha$ .

Dari 34 responden yang berpartisipasi dalam penelitian, sebanyak 10 responden (71,4%) dengan masa kerja baru mengalami stres kerja ringan, dan 4 responden (28,6%) mengalami stres kerja sedang. Selain itu, terdapat 1 responden (50%) dengan masa kerja sedang yang mengalami stres kerja ringan dan 1 responden (50%) dengan masa kerja sedang yang mengalami stres kerja sedang. Di sisi lain, terdapat 10 responden (71,4%) dengan masa kerja lama yang mengalami stres kerja ringan, dan 8 responden (28,6%) mengalami stres kerja sedang.

Hasil analisis uji *Spearman Rho* menunjukkan bahwa nilai *p-value* yang diperoleh adalah 0,386. Karena *p-value* ini lebih besar dari tingkat signifikansi  $\alpha$  (0,05), maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak, dan hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima. Artinya, tidak ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan tingkat stres kerja pada pegawai di Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Habibah (2021), yang menemukan adanya hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pegawai di Puskesmas Martapura tahun 2021. Berdasarkan hasil analisis dalam Tabel 4.14, dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan tingkat stres kerja pada pegawai di Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja pada pegawai tidak dipengaruhi secara signifikan oleh lama masa kerja mereka di Puskesmas tersebut.

Hasil menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan tingkat stres kerja pada pegawai di Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin. Meskipun masa kerja bisa menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat stres kerja, namun dalam penelitian ini tidak ditemukan korelasi yang kuat antara keduanya. Oleh karena itu, diharapkan pihak Puskesmas tetap memperhatikan kesejahteraan dan kesehatan pegawai, termasuk pencegahan dan pengelolaan masalah stres kerja. Pemeriksaan kesehatan secara berkala dan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung akan sangat penting untuk memastikan kesejahteraan dan produktivitas pegawai di Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin.



## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dengan hasil pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa : 1) Kategori Stres sebagian besar responden di Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin yang mengalami stres kerja ringan sebesar 61,8%; 2) Kategori Beban Kerja sebagian besar responden di Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin memiliki beban kerja ringan sebesar 67,6%; 3) Kategori Jenis Kelamin sebagian besar responden di Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin memiliki Jenis kelamin perempuan yaitu sebesar 85,3%; 4) Kategori Masa Kerja sebagian besar responden di Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin memiliki masa kerja lama sebesar 52,9%; 5) Ada hubungan yang signifikan beban kerja dengan stres kerja pada pegawai di Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin, dengan nilai ( $p$  value = 0,000); 6) Ada hubungan yang signifikan jenis kelamin dengan stres kerja pada pegawai di Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin, dengan nilai ( $p$  value = 0,001), dan; 7) Tidak ada hubungan yang signifikan masa kerja dengan stres kerja pada pegawai di Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin, dengan nilai ( $p$  value = 0,386). Saran bagi Puskesmas S.Parman Kota Banjarmasin perlu melakukan evaluasi menyeluruh terkait faktor-faktor yang berkontribusi pada stres kerja pegawai. Setelah identifikasi masalah, manajemen perlu menyusun kebijakan dan strategi yang tepat untuk mengurangi dan mengelola stres kerja, serta meningkatkan kesejahteraan pegawai. Kebijakan ini harus berfokus pada upaya pencegahan stres kerja, peningkatan dukungan psikososial, serta pengaturan beban kerja yang sesuai.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan berharga dalam penelitian ini. Kontribusi, panduan, serta semangat yang Anda berikan sangatlah berarti dalam menuntaskan penelitian ini. Terima kasih atas waktu, pengetahuan, dan upaya yang disumbangkan. Semua bantuan yang telah membantu penulis. Sekali lagi, terima kasih banyak atas segala dukungan dan kerjasamanya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadun, M., & Syaifudin, S. P. (2017). *Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Stres Kerja Di Puskesmas Kualakampar Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau* (Doctoral dissertation, Universitas' Aisyiyah Yogyakarta).
- Anna Riana, N. R. (2022). *Beban Kerja, Dukungan Rekan Kerja, Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja terhadap Tingkat Stres Kerja Perawat*. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat (The Public Health Science Journal)*, 11(2), 160- 169.
- Ardiyanti, N., Wahyuni, I., Suroto, S., & Jayanti, S. (2017). *Hubungan Beban Kerja Mental Dengan Kelelahan Kerja Pada Tenaga Keperawatan Dan Tenaga Kebidanan Di Puskesmas Mlati Ii Sleman Yogyakarta*. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 5(5), 264-272.
- Awalia Miptahul Janah, Medyati Novita, dan Giay Zakarias. (2021). *Hubungan Umur Dan Jenis Kelamin Dengan Stress Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Kwaingga Kabupaten Keerom*. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan* Vol. 5. No. 2
- Azan, Khairul. (2021). *Manajemen sumber daya manusia kajian teoritis dan praktis dalam pendidikan*. Riau: DOTPLUS Publisher.
- Azwar, S. 2005. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar Offset.
- Batubara Gabriel Saulina dan Abadi Ferryal. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Sibatik Journal* | Volume 1
- Beehr, T. A. (1995). *Psychological Stress In The Workplace*. London: Routledge
- Dimkatni, N. W., Sumampouw, O. J. And Manampiring, A. E. (2020) 'Apakah Beban Kerja, Stres Kerja dan Kualitas Tidur Mempengaruhi Kelelahan Kerja pada Perawat di Rumah Sakit?', *Journal of Public Health*, 1(March), pp. 9-14.
- Habibah, S. (2021). *Hubungan Masa Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Pegawai Di Puskesmas Martapura 1 Kabupaten Banjar Tahun 2021* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Hastono. (2007). *Analisa Data Kesehatan*. Jakarta: Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Indonesia.

- Hutabarat, Julianus. (2017). *Dasar-dasar pengetahuan ergonomi*. Malang: Media Nusa Creative.
- ILO. (2018). *Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Pekerja Muda*. ILO.
- Irwandi, Riska Denie. (2007). *Penyakit Akibat Kerja dan Penyakit Terkait Kerja*. Skripsi Sarjana. Fakultas Teknik USU, Medan.
- Maziyya, A. A. (2021) „*Hubungan Beban Kerja , Work-Family Conflict , Dan Stres Kerja Pada Pekerja Di Wilayah Pulau Jawa Saat Pandemi COVID-19 Di Tahun 2020*“, (October 2020), Pp. 337-346.
- Notoatmodjo, S. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Permenkes no.12 tahun (2022) *PERATURAN MENTERI KESEHATAN TENTANG PELAKSANAAN FUNGSI, TUGAS, DAN WEWENANG KONSIL TENAGA KESEHATAN INDONESIA*.
- Rizcarachmakurnia, N., Wigati, P. A., & Sriatmi, A. (2017). Analisis beban kerja dan kebutuhan tenaga perawat di Puskesmas Poncol Kota Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 5(3), 26-32.
- Sari, Y. K., & Susanti, E. T. (2016). Hubungan jenis kelamin dengan kejadian hipertensi pada lansia di puskesmas nglekok kabupaten blitar. *Jurnal Ners dan Kebidanan (Journal of Ners and Midwifery)*, 3(3), 262-265.
- Sulistiyana, I. Dan Suci, M. (2018) „*Mental Dengan Stres Kerja Correlation Of Individual Factors And Mental Workload*“, *Ijosh*, Pp. 221-229.
- Susanti, E., Kusuma, F. H. D., & Rosdiana, Y. (2017). Hubungan tingkat stres kerja dengan kualitas tidur pada perawat di Puskesmas Dau Malang. *Nursing News: Jurnal Ilmiah Keperawatan*, 2(3).
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi di Tempat Kerja Edisi 2*. Surakarta: Harapan Press.