



## ANALISIS MANAJEMEN STRES KERJA PADA TENAGA KESEHATAN

Sindi Lestari\*, Gita Fajrianti, Deri Kusmadeni

Program Studi Kesehatan Masyarakat, Universitas Anak Bangsa, Jl. Pinus I No.693, Kacang Pedang, Gerunggang, Pangkal Pinang, Kepulauan Bangka Belitung 33684, Indonesia

[\\*lestarisindi297@gmail.com](mailto:lestarisindi297@gmail.com)

### ABSTRAK

Stres pada umumnya terjadi karena adanya ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, proses berfikir dan kondisi fisik seseorang dipicu tidak kenyamanan diri terhadap yang ada disekitar. Stres kerja adalah akibat dari pekerjaan yang tinggi yang tidak didukung dengan lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Berdasarkan data kunjungan di Puskesmas Sungailiat dari tahun 2020 sampai dengan 2023 bahwa jumlah pasien yang di Puskesmas Sungailiat terjadi peningkatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis manajemen stres pada pegawai di Puskesmas Sungailiat Kabupaten Bangka tahun 2023. Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Sungailiat Kabupaten Bangka. Penelitian ini akan dilaksanakan pada November 2023. Informan dalam penelitian ini terdiri dari sembilan informan yakni, empat sebagai informan triangulasi dan lima sebagai informan utama. Teknik pengumpulan data yang digunakan dapat berupa observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian dengan wawancara mendalam penelitian maka dapat diketahui bahwa dalam melakukan manajemen stres berdasarkan faktor lingkungan yaitu gaji yang dikurangi. Faktor organisasi yaitu pertentangan tugas-tugas. Berdasarkan faktor individual yaitu kondisi keuangan yang dapat menyebabkan stres kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Sungailiat. Kesimpulan manajemen stress pada pegawai di Puskesmas Sungailiat Kabupaten Bangka tahun 2023 sudah berjalan dengan optimal.

Kata kunci: manajemen stres kerja; puskesmas; stres kerja; tenaga kesehatan

### ANALYSIS OF WORK STRESS MANAGEMENT IN HEALTH WORKERS

### ABSTRACT

*Stress generally occurs due to tension that affects the emotions, thought processes and physical condition of a person triggered by not being comfortable with what is around. Work stress is the result of high work that is not supported by a good and conducive work environment. Based on visit data at Sungailiat Health Center from 2020 to 2023, the number of patients at Sungailiat Health Center has increased. This study aims to determine and analyze stress management in employees at Sungailiat Health Center, Bangka Regency in 2023. This research was conducted using descriptive qualitative research methods. This research was conducted at Sungailiat Health Center, Bangka Regency. This research will be conducted in November 2023. The informants in this study consisted of nine informants, namely, four as triangulation informants and five as main informants. Data collection techniques used can be in the form of observation, interviews and documentation. The results of research with in-depth interviews can be seen that in carrying out stress management based on environmental factors, namely reduced salaries. Organizational factors are conflicting tasks. Based on individual factors, namely financial conditions that can cause job stress in health workers at Sungailiat Health Center. The conclusion of stress management in employees at Sungailiat Health Center, Bangka Regency in 2023 has been running optimally.*

*Keywords: health center; health workers; job stress; job stress management*

## PENDAHULUAN

Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang sangat setinggi-tingginya di wilayah kerjanya (Permenkes RI No. 43 Tahun 2019, 2019). Tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdi diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Tenaga kesehatan diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan (UU No. 36, 2014). Sumber daya manusia di puskesmas terdiri dari tenaga kesehatan dan tenaga non kesehatan. Dokter atau dokter layanan primer, dokter gigi, perawat, bidan, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga kesehatan lingkungan, ahli teknologi laboratorium medik, tenaga gizi, tenaga fisoterapi dan tenaga kefarmasian adalah jenis tenaga kesehatan yang bekerja di Puskesmas (Permenkes, 2019). Sebagai pusat pelayanan kesehatan masyarakat puskesmas memiliki banyak tugas program. Banyaknya program kerja dan tugas-tugas pada tenaga kesehatan akan membuat tenaga kesehatan mengalami stres kerja (Putri, 2017).

Tria dkk. (2020) menyatakan bahwa ketegangan yang biasanya disebabkan oleh ketidaknyamanan terhadap orang lain di sekitar diri sendiri mempengaruhi emosi, proses mental, dan keadaan fisik seseorang sehingga menimbulkan stres. Ketika seseorang terlibat dengan pekerjaannya dan mengalami stres kerja, hal ini dapat menyebabkan perubahan dalam diri mereka yang mengharuskan mereka untuk bekerja secara berbeda dari biasanya. Stres adalah akibat dari pekerjaan yang tinggi yang tidak didukung dengan lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Stres merupakan kondisi psikologis yang tidak menyenangkan dan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap lingkungan kerja. Stres kerja adalah perasaan negatif yang dirasakan secara subjektif oleh individu pada faktor internal maupun eksternal dalam suatu organisasi (Purnawati, dkk, 2014). Gejala stres kerja antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, gelisah, peningkatan tekanan darah dan masalah pencernaan (Sukoco dkk., 2017). Stres kerja berhubungan secara signifikan dengan perilaku pegawai. Perilaku pegawai akan berpengaruh terhadap mutu pelayanan.

Berdasarkan angka stres di Indonesia yang di akibatkan karena stres kerja yaitu pada tahun 2022 sebesar 21% (Databooks, 2023). Berdasarkan data nasional hal yang menyebabkan para pegawai merasa stres karena saat itu situasi dunia masih dalam dampak Covid-19 dimana dalam hal itu banyak pegawai yang di berhentikan dan melaksanakan kerja di rumah atau dengan istilah Homework. Hasil survei yang dilakukan oleh Ramdani dan Wartono menyatakan bahwa sekitar 50,9% perawat di Indonesia mengalami stres kerja. Para perawat yang mengalami stres kerja mengeluh sering merasakan pusing, lelah, tidak bisa beristirahat karena beban kerja tinggi dan menyita waktu (Hartati, dkk, 2022). Dampak dari stres kerja yang meningkat maka kinerja tenaga kesehatan akan menurun begitu juga sebaliknya dengan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan, semakin tinggi stres kerja maka kinerja tenaga kesehatan akan menurun. Kinerja tenaga kesehatan merupakan unsur utama yang membantu perusahaan untuk mencapai tujuan Puskesmas. Hasil kerja tenaga kesehatan baik kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh puskesmas sesuai dengan kewajiban yang dilimpahkannya adalah kinerja tenaga kesehatan. Pekerjaan petugas kesehatan bergantung pada keterampilan dan toleransi mereka terhadap stres. Oleh karena itu, tenaga kesehatan harus mampu mengelola stres akibat pekerjaan agar dapat bekerja dengan baik. (Widayati, 2019).

Pendekatan pengurangan dan pengendalian stres disebut manajemen stres. Kapasitas untuk beralih dari stres yang berdampak negatif pada seseorang ke stres kerja yang berdampak positif pada karyawan dan pada akhirnya menghasilkan kinerja kerja sebaik mungkin dikenal dengan istilah manajemen stres (Naharini & Rahman, 2022). Menyadari betapa perlunya manajemen stres kerja tersebut, maka menjadi keharusan kita untuk lebih mengenal pengelolaan dari stres kerja itu dan mengenali apa saja sumbernya. Adapun efek yang timbul oleh stres kerja dari berbagai faktor lingkungan eksternal dapat menyebabkan adanya tekanan pekerjaan. Hal tersebut meliputi kecepatan kerja, jadwal kerja, keamanan pekerjaan, sifat dan jumlah pasien. Pelaksanaan manajemen stres kerja akan lebih prima jika diimbangi dengan kepekaan dan kesadaran individu yang mengalami stres. Mereka memiliki peran penting dalam merespon sumber stres secara tepat agar stres tidak berdampak secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Manajemen stres kerja bisa dimulai dari perencanaan yang matang seperti melalui pendekatan individual dan pendekatan organisasi. Selain itu, pelaksanaannya harus berorientasi pada perbaikan kondisi kinerja pegawai (Purwanti, 2014). Menurut G. Robert Terry manajemen yang prima diwujudkan melalui empat fungsi manajemen dengan menggunakan sumber daya yang ada agar tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai secara maksimal Begitu pula upaya dalam menangani stres kerja pegawai demi mengurangi dampak negatif yang akan merugikan pihak pegawai maupun instansi harus menerapkan fungsi-fungsi manajemen dengan tepat. (Hamdi, 2020).

Berdasarkan data kunjungan di Puskesmas Sungailiat dari tahun 2020 sampai dengan 2023 bahwa jumlah pasien pada tahun 2020 sebanyak 30.146 pasien yang terdiri dari pasien BPJS berjumlah 16.524 pasien dan pasien umum berjumlah 13.622 pasien. Pada tahun 2021 sebanyak 25.295 pasien yang terdiri dari pasien BPJS berjumlah 14.969 pasien dan pasien umum berjumlah 10.326 pasien. Pada tahun 2022 sebanyak 47.545 pasien yang terdiri dari pasien BPJS berjumlah 34.128 pasien dan pasien umum berjumlah 13.417 pasien. Pada tahun 2023 sebanyak 28.216 pasien yang terdiri dari pasien BPJS berjumlah 22.773 pasien dan pasien umum berjumlah 5.443 pasien. Pada tahun 2023 data kunjungan yang diperoleh dari bulan Januari sampai Mei. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan dengan mewawancara tenaga kesehatan. Peneliti mewawancara tiga orang tenaga kesehatan di Puskesmas Sungailiat. Adapun hasil wawancara yang didapatkan bahwa stres kerja yang dialami tenaga kesehatan sungailiat yang disebabkan faktor lingkungan yaitu gaji yang dikurangi yang dikarenakan tenaga kesehatan sering telat absen, dan kemajuan teknologi yang meningkat pesat. Yang disebabkan faktor organisasi yaitu adanya tuntutan pekerjaan, pertentangan tugas dan kurangnya dukungan dari rekan kerja.

Selain itu, yang disebabkan faktor individual yaitu permasalahan dalam keluarga dan kondisi keuangan yang tidak stabil. Hal-hal yang dilakukan tenaga kesehatan di Puskesmas Sungailiat dalam mengatasi stres berdasarkan pendekatan individual yaitu dengan Olahraga, pelatihan pengenduran atau relaksasi tubuh, liburan dan adanya pemberian penghargaan yang dilakukan pihak puskesmas. Dengan pendekatan organisasional yaitu konsultasi dengan psikolog, dukungan dari teman kerja, dan melakukan perubahan tujuan dan nilai dalam berkerja (Tenaga Kesehatan Puskesmas Sungailiat, Wawancara, 23 Oktober 2023). Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka tujuan penelitian untuk menganalisis Manajemen Stres Kerja Pada Tenaga Kesehatan di Puskesmas Sungailiat Kabupaten Bangka tahun 2023.

## METODE

Jenis penelitian yang dilakukan ini adalah penelitian kualitatif yang disajikan secara deskriptif eksploratif dengan cara melalui wawancara mendalam (In-depth Interview). Penelitian ini

dilakukan di Puskesmas Sungailiat Kabupaten Bangka. Penelitian ini akan dilaksanakan pada November 2023. Informan Utama dalam penelitian ini adalah pegawai yang sudah lama berkerja diatas 5 tahun berkerja di Puskesmas Sungailiat. Pada penelitian ini yang menjadi informan Utama yaitu lima orang Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Bangka tahun 2023. Pada penelitian ini yang menjadi informan triangulasi yaitu: Kepala Puskesmas Sungailiat, Kepala Tata Usaha, Kepala Bidang Kepegawaian dan Penanggungjawab Upaya Kesehatan Perorangan, Kefarmasian dan Laboratorium di Puskesmas Sungailiat. Instrumen penilaian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pedoman wawancara dengan menggunakan pertanyaan terbuka secara individu yang dibantu dengan alat tulis untuk mencatat hasil observasi dan hasil wawancara tersebut, kemudian menggunakan handphone untuk proses dokumentasi serta merekam hasil dari wawancara dan observasi tersebut. Teknik pengolahan data secara reduksi data, penyajian data dan verifikasi data. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis secara kualitatif dengan teknik analisa data menggunakan analisis deskriptif.

## **HASIL**

### **Faktor Stres Kerja Tenaga Kesehatan**

#### **Faktor Lingkungan**

Berdasarkan Informasi yang di peroleh dari wawancara pada informan utama bahwa sebagian besar informan utama menyatakan bahwa gaji yang dikurangi dapat menyebabkan stres kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Sungailiat. Kesaksian informan triangulasi mengatakan bahwa benar dengan adanya gaji yang dikurangi pada tenaga kesehatan yang PNS bukan yang honorer di Puskesmas Sungailiat dikarenakan tenaga kesehatan Pegawai Negeri Sipil telat absen 90 menit.

#### **Ketidakpastian Budaya**

Berdasarkan Informasi yang di peroleh dari wawancara pada informan utama bahwa budaya organisasi tidak dapat menyebabkan stres kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Sungailiat. Hal ini diperkuat dengan pernyataan informan triangulasi mengatakan bahwa budaya organisasi di Puskesmas Sungailiat sudah baik dikarenakan menerapkan sistem kekeluargaan dan saling berkoordinasi satu sama lain.

#### **Ketidakpastian Teknologi**

Berdasarkan Informasi yang di peroleh dari wawancara pada informan utama bahwa kemajuan teknologi tidak dapat menyebabkan stres kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Sungailiat. Hal ini diperkuat dengan pernyataan informan triangulasi bahwa kemajuan teknologi sangat membantu tenaga kesehatan untuk mempermudah dan memperlancar dalam pelayanan puskesmas.

#### **Faktor Organisasi**

##### **Tuntutan Penugasan**

Berdasarkan Informasi yang di peroleh dari wawancara pada informan utama bahwa tuntutan pekerjaan tidak dapat menyebabkan stres kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Sungailiat. Dari hasil wawancara kepada informan utama, hal ini diperkuat dengan pernyataan informan triangulasi menyatakan bahwa di Puskesmas Sungailiat benar dengan adanya tuntutan pekerjaan pada tenaga kesehatan

##### **Tuntutan Peran**

Berdasarkan Informasi yang di peroleh dari wawancara pada informan utama diatas menunjukan hasil bahwa sebagian besar informan utama menyatakan bahwa pertentangan

tugas-tugas dapat menyebabkan stres kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Sungailiat. Hal ini diperkuat dengan pernyataan informan triangulasi menyatakan bahwa di Puskesmas Sungailiat benar dengan adanya tentang pertentangan tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kesehatan

### **Harapan Antar Pribadi**

Berdasarkan Informasi yang di peroleh dari wawancara pada informan utama diatas menunjukkan hasil bahwa sebagian besar informan utama menyatakan bahwa kurangnya dukungan sosial antar/ pribadi tenaga kesehatan tidak dapat menyebabkan stres kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Sungailiat. Hal ini diperkuat dengan pernyataan informan triangulasi menyatakan bahwa di Puskesmas Sungailiat benar dengan adanya tentang pertentangan tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kesehatan.

### **Struktur Organisasi**

Berdasarkan Informasi yang di peroleh dari wawancara pada informan utama diatas menunjukkan hasil bahwa sebagian besar dengan tidak dilibatkannya pengambilan keputusan dalam organisasi tidak menyebabkan tenaga kesehatan merasa stres dalam bekerja. Hal ini diperkuat dengan pernyataan informan triangulasi menyatakan bahwa di Puskesmas Sungailiat benar dengan adanya tentang pertentangan tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kesehatan.

### **Kepemimpinan Organisasi**

Berdasarkan Informasi yang di peroleh dari wawancara pada informan utama diatas menunjukkan hasil bahwa sebagian besar informan utama menyatakan bahwa pengawasan yang dilakukan atasan saat berkerja tidak menyebabkan tenaga kesehatan merasa stres dalam bekerja. Hal ini diperkuat dengan pernyataan informan triangulasi menyatakan bahwa di Puskesmas Sungailiat benar dengan adanya pengawasan pada tenaga kesehatan.

### **Faktor Individual**

#### **Kekhawatiran Keluarga**

Berdasarkan Informasi yang di peroleh dari wawancara pada informan utama diatas menunjukkan hasil bahwa sebagian informan utama menyatakan bahwa permasalahan dalam keluarga dalam berkerja tidak dapat menyebabkan stres kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Sungailiat. Hal ini diperkuat pernyataan informan triangulasi bahwa masalah keluarga tidak ada hubungan dengan pekerjaan karena tenaga kesehatan harus bertanggungjawab dan bekerja secara profesional di Puskesmas Sungailiat.

#### **Masalah Ekonomi**

Berdasarkan Informasi yang di peroleh dari wawancara pada informan utama diatas menunjukkan hasil bahwa sebagian informan utama menyatakan bahwa kondisi keuangan dalam berkerja tidak dapat menyebabkan stres kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Sungailiat. Hal ini diperkuat dengan pernyataan informan triangulasi bahwa Kondisi keuangan tidak terlalu berpengaruh dalam menyebabkan tenaga kesehatan di Puskesmas Sungailiat merasa stres dalam berkerja.

### **Manajemen Stres Kerja di Puskesmas Sungailiat**

#### **Olahraga**

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari hasil wawancara mendalam mengenai pengetahuan informan tentang olahraga menunjukkan hasil bahwa sebagian informan utama menyatakan bahwa olahraga merupakan kegiatan yang dapat mengurangi stres kerja pada

tenaga kesehatan di Puskesmas Sungailiat. Dari hasil wawancara kepada informan utama, hal ini diperkuat dengan pernyataan informan triangulasi menyatakan bahwa olahraga dapat mengurangi stres.

### **Pelatihan Pengenduran (Relaksasi)**

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari hasil wawancara mendalam mengenai pengetahuan informan tentang pengenduran atau relaksasi tubuh menunjukkan hasil bahwa sebagian informan utama menyatakan bahwa pelajaran pengenduran atau relaksasi tubuh merupakan kegiatan yang dapat mengurangi stres kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Sungailiat. Dari hasil wawancara kepada informan utama, hal ini diperkuat dengan pernyataan informan triangulasi menyatakan bahwa pelatihan pengenduran atau relaksasi pada tubuh.

### **Liburan**

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari hasil wawancara mendalam mengenai pengetahuan informan tentang liburan menunjukkan hasil bahwa sebagian informan utama menyatakan bahwa liburan merupakan kegiatan yang dapat mengurangi stres kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Sungailiat. Dari hasil wawancara kepada informan utama, hal ini diperkuat dengan pernyataan informan triangulasi menyatakan bahwa adanya dukungan dari teman kerja pada tenaga kesehatan.

### **Pemberian Penghargaan**

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari hasil wawancara mendalam mengenai pengetahuan informan tentang pemberian penghargaan menunjukkan hasil bahwa sebagian informan utama menyatakan bahwa pemberian penghargaan merupakan kegiatan yang dapat mengurangi stres kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Sungailiat. Dari hasil wawancara kepada informan utama, hal ini diperkuat dengan pernyataan informan triangulasi menyatakan bahwa adanya dukungan dari teman kerja pada tenaga kesehatan.

## **PEMBAHASAN**

### **Stres Kerja Pada Tenaga Kesehatan**

#### **Faktor lingkungan**

Berdasarkan hasil penelitian dari wawancara mendalam bahwa informan utama di Puskesmas Sungailiat menyatakan bahwa sumber stres yg berasal dari gaji yang dikurangi. Artinya gaji yang dikurangi dapat menyebabkan stres tenaga kesehatan di Puskesmas Sungailiat. Pernyataan ini didukung oleh pernyataan informan triangulasi yang mengatakan bahwa di Puskesmas Sungailiat benar adanya pemotongan gaji yang dilakukan kepada tenaga kesehatan yang melakukan kesalahan seperti telat absen dengan batas yang ditentukan oleh pemerintah daerah. Variasi dalam siklus bisnis mungkin disebabkan oleh ketidakpastian perekonomian. Ketika perekonomian berkontraksi, kekhawatiran masyarakat terhadap keamanan mereka meningkat. Kemerosotan ekonomi sering kali diikuti dengan pengurangan tenaga kerja dalam jangka panjang, PHK massal dalam waktu singkat, kompensasi yang lebih rendah, hari kerja yang lebih pendek, dan tindakan serupa. (Tamara & Wulandari, 2021).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Putri Diana Sampe dan Johnson Dongoran yang berjudul dampak pemotongan gaji pada perusahaan dan pada karyawan selama masa pandemic covid 19 menyimpulkan bahwa penurunan pendapatan karyawan akibat dari pemotongan gaji. Dampak pemotongan pada perusahaan mencakup dua hal yakni keuangan perusahaan khususnya dalam sisi pengeluaran yang juga diharapkan bisa menopang kestabilan perusahaan dan beban kerja karyawan dikurangi. Dari hasil penelitian menurut peneliti bahwa gaji yang dikurangi pada tenaga kesehatan di Puskesmas Sungailiat dapat

menyebabkan stres kerja karena pengurangan gaji atau pemotongan gaji hanya diberikan kepada pegawai yang melakukan kesalahan seperti telat absen dan itu bersifat sementara atau tidak pengurangan secara permanen.

### **Tuntutan tugas**

Berdasarkan hasil wawancara informan utama menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan dapat menyebabkan tenaga kesehatan merasa stres dalam bekerja. Artinya tuntutan pekerjaan tidak menyebabkan Tenaga kesehatan di Puskesmas mengalami stres dalam bekerja. Penegasan informan triangulasi bahwa tuntutan tugas dilakukan oleh tenaga medis di Puskesmas Sungailiat juga konsisten dengan hal tersebut. Persyaratan pekerjaan ini terkait dengan pekerjaan seseorang, yang mencakup faktor-faktor seperti pengaturan kerja fisik, lingkungan kerja, keragaman tugas, otonomi, dan tingkat otomatisasi. Menurut sebuah penelitian, kerja shift merupakan salah satu penyebab utama stres bagi pekerja manufaktur (Kurnia Kasmarani, 2012). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Qori Setyo Ningrat dan Olievia Prabandini Mulyana yang berjudul hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja menyimpulkan Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang searah antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja pada satuan anggota polisi sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tuntutan pekerjaan maka semakin tinggi tingkat stres kerja para anggota polisi, demikian sebaliknya semakin rendah tuntutan pekerjaan maka semakin rendah tingkat stres kerja pada anggota polisi. Dari hasil penelitian menurut peneliti tuntutan tugas di Puskesmas Sungailiat bahwa tidak dapat menyebabkan stres kerja karena tuntutan tugas yang ada di Puskesmas Sungailiat masih minim dan hanya tugas-tugas tertentu yang diminta untuk segera diselesaikan.

### **Tuntutan Peran**

Berdasarkan hasil wawancara informan utama menyatakan bahwa pertentangan tugas-tugas dapat menyebabkan stres kerja pada tenaga kesehatan. Artinya pertentangan tugas-tugas dapat menyebabkan stres kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Sungailiat. Hal ini didukung oleh pernyataan informan triangulasi yang mengatakan bahwa tidak ada pertentangan tugas yang diberikan pada tengah kesehatan karena tugas sudah disesuaikan dengan standar operasional puskesmas. Tuntutan peran ini mengacu pada tekanan yang diberikan kepada seseorang karena mereka melakukan tugas tertentu dalam organisasi. Ekspektasi yang dihasilkan dari konflik peran sulit didamaikan atau dipenuhi. (Harlina, 2020). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Shinta Nawang Sari yang berjudul stres kerja pustakawan mandiri di *United Nations Information Center* Jakarta menyimpulkan bahwa solo librarian di UNIC Jakarta mengalami stres kerja akibat kelebihan beban kerja diluar kerja profesional pustakawan, ditambah lagi dengan rendahnya remunerasi, tidak ada promosi, dan tekanan dari rekan kerja dibagian lain. Dari hasil penelitian menurut peneliti tuntutan peran dipuskesmas Sungailiat tidak sering terjadi dan hal ini sedikit membuat tenaga kesehatan merasakan stres kerja. Pekerjaan yang belum terselesaikan ditambah lagi dengan tugas yang seharusnya bukan bagian dari tugas mereka.

### **Faktor individual (masalah ekonomi)**

Berdasarkan hasil wawancara informan utama menyatakan bahwa kondisi keuangan dapat menyebabkan stres kerja pada tenaga kesehatan. Artinya kondisi keuangan dapat menyebabkan stres kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Sungailiat walaupun kondisi keuangan kurang berpengaruh. Hal ini didukung oleh pernyataan informan triangulasi yang mengatakan bahwa sedikit banyaknya iya karena semua butuh uang. Permasalahan pribadi lainnya yang dapat menyebabkan stres dan mengalihkan fokus pekerja dari pekerjaan mereka adalah permasalahan ekonomi yang disebabkan oleh orang-orang yang menghabiskan sumber

daya keuangan mereka secara berlebihan. Pada tahun 2017 Sukotoco dkk. Penelitian ini mendukung yang dilakukan oleh Sintani Naharani dkk dengan judul "Manajemen stres kerja dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai". Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa berbagai faktor, termasuk masalah keluarga, kesulitan keuangan, dan beban kerja yang tidak merata, dapat berkontribusi terhadap pengalaman stres kerja yang dialami karyawan. Program untuk mengelola stres di tempat kerja dirancang untuk membantu staf dalam mengurangi tekanan dan menciptakan lingkungan kerja yang positifmembina interaksi dan dialog positif antara manajer dan staf, memperdalam spiritualitas diri.Berdasarkan temuan penelitian, para ahli menyimpulkan bahwa kondisi keuangan yang tidak menentu dapat menyebabkan stres pada seseorang karena memaksa seseorang untuk mempertimbangkan bagaimana mereka akan membayar kebutuhan sehari-hari, yang pada akhirnya menyebabkan ketegangan di tempat kerja.

### **Manajemen Stres Kerja Pada Tenaga Kesehatan Olahraga**

Berdasarkan hasil wawancara informan utama di Puskesmas Sungailiat menyatakan bahwa olahraga dapat mengurangi stres kerja pada tenaga kesehatan. Artinya dengan olahraga tenaga kesehatan di Puskesmas Sungailiat dapat mengurangi stres kerja. Hal ini didukung oleh pernyataan informan triangulasi yang mengatakan bahwa olahraga bisa mengurangi rasa stres pada tenaga kesehatan di Puskesmas Sungailiat. Olahraga sebenarnya merupakan bentuk fisik bagi tubuh. Sederhananya, dengan membiasakan diri berolahraga, tubuh belajar beradaptasi dan terbiasa menghadapi fisik dengan baik. Dengan adaptasi ini, tubuh Anda dapat dengan mudah beradaptasi dan bertahan dari tekanan lainnya. Aktivitas saraf simpatis dan hipotalamus, hipofisis, adrenal merupakan sistem tubuh yang bertanggung jawab untuk merespon stres dan menyebabkan perubahan fungsi tubuh akibat stres. (Ralola. G, dkk, 2014) Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ricca Andalasari dan Abdurahman Berbudi BL menyimpulkan bahwa Hasil penelitian ini didapatkan bahwa kebiasaan olahraga terhadap tingkat stress mempunyai hubungan yang tinggi. hal ini menunjukkan bahwa kebiasaan olahraga yang baik berpengaruh terhadap tingkat stress pada mahasiswa Poltekkes Kemenkes Jakarta III. Dari hasil penelitian menurut peneliti olahraga merupakan salah satu cara untuk mengurangi stres kerja yang dialami tenaga kesehatan di Puskesmas Sungailiat. Olahraga yang dilakukan beragam seperti bersepeda, bermain bola kaki, futsal, bola volly dan lain sebagainya.

### **Pelatihan pengenduran (Relaksasi)**

Berdasarkan hasil wawancara informan utama menyatakan bahwa dengan pelatihan pengenduran atau relaksasi pada tubuh bisa mengurangi stres kerja pada tenaga kesehatan. Artinya dengan pelatihan pengenduran atau relaksasi pada tubuh dapat mengurangi stres kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Sungailiat. Hal ini didukung oleh pernyataan informan triangulasi yang mengatakan bahwa di puskesmas sungailiat mengadakan senam setiap hari jumat untuk mengurangi stres kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Sungailiat. Proses merilekskan otot-otot yang mengalami ketegangan atau mengendorkan otot-otot tubuh dan pikiran agar tercapai kondisi yang nyaman atau berada pada gelombang otak. Pelatihan pengenduran atau relaksasi pada tubuh merupakan salah satu cara yang dilakukan tenaga kesehatan di Puskesmas Sungailiat dalam mengurangi rasa stres kerja pada tenaga kesehatan. (Yunus, 2014). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sintani Naharani dkk yang berjudul manajemen stres kerja dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan menyimpulkan bahwa Hasil penelitian mengindikasikan bahwa karyawan mengalami stres kerja dengan beragam faktor yang memicunya seperti masalah keuangan, keluarga, beban kerja yang tidak seimbang. Program manajemen stres kerja dibuat untuk membantu karyawan mengelola stres

dengan relaksasi, menciptakan iklim organisasi yang baik, membangun hubungan dan komunikasi yang sehat antara pimpinan dan karyawan, meningkatkan spiritualitas diri. Dari hasil penelitian menurut peneliti pelatihan pengenduran atau relaksasi pada tubuh dapat mengurangi stres kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Sungailiat. Pelatihan pengenduran atau relaksasi pada pubuh seperti senam, meditasi, yoga dan lain-lain.

### **Liburan**

Berdasarkan hasil wawancara informan utama menyatakan bahwa dengan liburan dapat mengurangi stres kerja yang pada tenaga kesehatan. Artinya dengan liburan tenaga kesehatan di Puskesmas Sungailiat dapat mengurangi stres kerja. Hal ini didukung oleh pernyataan informan triangulasi yang mengatakan bahwa liburan adalah hal yang paling bagus untuk mengurangi rasa stres. Menghabiskan waktu di luar dan menghirup udara segar bisa menurunkan tingkat stres dan menyegarkan tubuh kembali. Kegiatan liburan sederhana seperti jalan-jalan bersama keluarga, bersepeda, *camping* atau mendaki gunung bisa sangat menyenangkan dan menghilangkan stres. (Fadli Rizal Makaim, 2023). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Andhika Kusuma Wardhana yang berjudul stres kerja: penyebab, dampak, dan solusinya menyimpulkan bahwa Temuan penelitian yang dikumpulkan melalui wawancara dengan objek menunjukkan sejumlah faktor yang berkontribusi terhadap stres, antara lain tuntutan dan tekanan kerja yang tinggi, beban kerja yang berlebihan, hubungan antarpribadi (termasuk konflik dengan rekan kerja), tumpukan pekerjaan, lembur, ketidakcocokan dari atasan, kurangnya penghargaan dari atasan, rumitnya pekerjaan, kurangnya bantuan dari atasan dan rekan kerja, serta manajemen waktu.

Berikut ini adalah keluaran yang menunjukkan akibat dan dampak dari stres tersebut, yang meliputi: lingkungan yang tegang; perasaan tidak nyaman; mudah lelah; khawatir; mudah sensitif; kurang tidur; frustrasi; sakit kepala; terlalu malas untuk pergi bekerja; dan kurangnya semangat untuk bekerja. Yang terakhir adalah strategi atau pendekatan mereka dalam menangani stres ini, dan hasilnya adalah sebagai berikut: Berolahraga; Puji Tuhan, Habiskan Waktu Bersama Keluarga, Belanja, Bermain, Merokok, Menyeruput Kopi, Istirahat, Tidur, dan Menonton TV. Berdasarkan temuan penelitian, peneliti menyimpulkan bahwa berlibur adalah cara yang paling efisien dan efektif untuk menghilangkan stres terkait pekerjaan. Tentu akan sangat disayangkan jika terus bekerja tanpa menerapkan manajemen waktu yang efektif dan menia-nyiakan waktu liburan dengan bermalas-malasan.

### **Pemberian penghargaan**

Berdasarkan hasil wawancara informan utama menyatakan bahwa pemberian penghargaan dapat mengurangi stres kerja pada tenaga kesehatan. Artinya dengan pemberian penghargaan dari pihak puskesmas dapat mengurangi stres kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Sungailiat. Hal ini didukung oleh pernyataan informan triangulasi yang mengatakan bahwa pemberian penghargaan pada pegawai di Puskesmas Sungailiat berupa dalam bentuk *reward*, jasa medis, dan penunjukan teladan yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi. Untuk mengurangi tingkat stres kerja yang terjadi pada tenaga kesehatan di Puskesmas Sungailiat harus memberikan pengarahan yang lebih baik terhadap karyawannya dan berikan aturan-aturan yang tertib agar karyawan merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaan. Pukesmas Sungailiat memberikan perhatian berupa pemberian penghargaan (*reward*), mengurangi beban kerja di luar bagian, dan perhatikan waktu kerja yang diberikan kepada karyawan (Maludin Panjaitan, 2018).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Putu Sofia Andi Dewi dan Anak Agung Ayu Sriathi menyimpulkan bahwa hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja

memediasi stres kerja terhadap turnover intention. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 72 orang karyawan, dengan metode proportionate stratified random sampling. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah path analysis dan uji sobel. Untuk menurunkan turnover intention, pihak rumah sakit harus dapat mengendalikan tingkat stres karyawan dengan cara memperhatikan antara beban kerja yang diberikan dengan kapasitas kerja individu dan juga waktu diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pihak rumah sakit juga disarankan memberikan penghargaan kepada karyawan yang sudah mengerjakan tugasnya dengan baik. Dari hasil penelitian menurut peneliti pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi merupakan salah satu cara untuk mengurangi stres kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Sungailiat. Dengan diberikannya penghargaan kepada tenaga kesehatan tentunya hal tersebut membuat tenaga kesehatan merasa pekerjaan yang dilakukan tidak sia-sia.

## **SIMPULAN**

Faktor-faktor stres kerja yang dialami oleh tenaga kesehatan di Puskesmas Sungailiat berdasarkan faktor lingkungan yaitu gaji yang dikurangi. Sumber stres kerja yang dialami oleh tenaga kesehatan di Puskesmas Sungailiat berdasarkan faktor organisasi yaitu tuntutan peran yaitu pertentangan tugas-tugas. Sedangkan tuntutan tugas saat berkerja tidak dapat menyebabkan stres kerja. Sumber stres kerja yang dialami oleh tenaga kesehatan di Puskesmas Sungailiat berdasarkan faktor individual yaitu kondisi keuangan yang dapat menyebabkan stres kerja. Manajemen stres kerja yaitu dengan olahraga, pelatihan pengenduran atau relaksasi pada tubuh, liburan, dan pemberian penghargaan dapat mengurangi stres kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Sungailiat.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Amirullah. (2016). Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif: Vol. Cetakan I (Tim Mnc Pubhlising, Ed.). Media Nusa Creative.

Andriyani, J. (2019). Strategi Coping Stres dalam Mengatasi Problema Psikologis (Vol. 2, Nomor 2). <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/taujih/article/view/6527>

Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5287>

Hakim, L., & Sugiyanto, E. (2017). Manajemen Stres Kerja Pengusaha. 2(1). <https://journals.ums.ac.id/index.php/benefit/article/download/3198/2730>

Handayani, L., Ma'ruf, N. A., & Sopacua, E. (2019). Peran Tenaga Kesehatan Sebagai Pelaksana Pelayanan Pelayanan Kesehatan Puskesmas. <https://media.neliti.com/media/publications-test/21298-peran-tenaga-kesehatan-sebagai-pelaksana-8130a0af.pdf>

Hidayati, L. N., & Harsono, D. M. (2021). Tinjauan Literatur Mengenai Stres dalam Organisasi. Dalam Jurnal Ilmu Manajemen (Vol. 18). <https://journal.uny.ac.id/index.php/jim/article/view/39339>

Kurnia Kasmarani, M. (2012). Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental Terhadap Stres Kerja di Instalasi Gawat Daryrat (IGD) RSUD Cianjur (Vol. 1, Nomor 2). <http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/jkm>

Musabiq, S. A., & Karimah, I. (2018). Gambaran Stres dan Dampaknya pada Mahasiswa. *Insight*, 20(2).  
<http://ejurnal.mercubuana.yogya.ac.id/index.php/psikologi/article/download/240/524>

Naharini, S., & Rahman, A. A. (2022). Manajemen Stres Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan. Dalam Mabrur: Academic Journal of Hajj and Umra (Vol. 1, Nomor 2). <https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/mabrur/article/download/26448/9093>

Nur Mahardika. (2016). Pengembangan Program Bimbingan Kelompok untuk Meningkatkan Kemampuan Siswa dalam Mengelola Stres. *Jurnal Konseling Gusjigang*, 2(1) <https://jurnal.umk.ac.id/index.php/gusjigang/article/view/556>

Permenkes Ri No. 43 Tahun 2019. (2019). Berita Negara Republik Indonesia. <https://peraturan.go.id/files/bn1764-2020.pdf>

Purnawati, S. (2014). Program Manajemen Stres Kerja di Perusahaan: Sebuah Petunjuk Untuk Menerapkannya. *Buletin Psikologi*, 22(1), 36–44. [https://www.researchgate.net/publication/310665593\\_program\\_manajemen\\_stres\\_kerja\\_di\\_perusahaan\\_sebuah\\_petunjuk\\_untuk\\_menerapkannya](https://www.researchgate.net/publication/310665593_program_manajemen_stres_kerja_di_perusahaan_sebuah_petunjuk_untuk_menerapkannya)

Putri, I. I. (2018). Hubungan Antara Tingkat Stres Kerja Perawat dengan Perilaku Caring Perawat (Studi di Ruang Rawat Inap Melati RSUD Bangil) *Insyira Imania Putri 14 321 0149 Program Studi S1 Ilmu Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Insan Cendekia Medika Jombang 2018.* <https://repo.itskesicme.ac.id/1387/9/143210149%20insyira%20imania%20putri%20artikel.pdf>

Putri, (2017). Dasar-Dasar Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas). Dalam Kepaniteraan Klinik Madya (Vol. 1). [https://simdos.unud.ac.id/uploads/file\\_pendidikan\\_1\\_dir/98c985665344f25743d1aff400d7a350.pdf](https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_pendidikan_1_dir/98c985665344f25743d1aff400d7a350.pdf)

Ramadhani, M., & Ardias, W. S. (2020). Efektivitas Pelatihan Manajemen Stres Dalam Penurunan Stres Kerja Pada Anggota Badan Search and Rescue Nasional (Basarnas) Kota Padang. *Jurnal Psikologi*, 2(1), 2655–6936. <http://journal.uml.ac.id/tit/article/view/178>

Ridho, M., & Susanti, F. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. <https://osf.io/preprints/inarxiv/pa2cg/>

Sari Romadhona, & Siregar, K. N. (2018). Analisis Sebaran Tenaga Kesehatan Puskesmas Di Indonesia Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2014 Tentang Puskesmas. *Jurnal Kesehatan*, 4(2). <https://jurnal.poltekkesmamuju.ac.id/index.php/m/article/view/99>

Tristanti, Sendhi. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia di Bidang Pelayanan Kesehatan. Wineka Media. <http://www.winekamedia.com>

Sukoco, I., Muhammad, D., & Bintang, R. (2017b). The Analysis of Stress Management in Press Company: Study Of Pjtv. Dalam Jurnal Adbispreneur (Vol. 2, Nomor 3). <https://journal.uny.ac.id/index.php/actapsychologia/article/view/40051>

Sulastri. (2020). The Effect of Work Stress and Workload on Employee Performance. <https://osf.io/preprints/nvjqf/>

Sulastri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. Journal Of Management and Bussines (Jomb), 2(1), 83–98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>

Tamara, T. A., & Wulandari, R. D. (2021). Perbedaan Individu Sebagai Faktor Pentebab Stres Kerja Pada Tenaga Kesehatan Akibat Pandemi Covid-19: Narrative Literatur Review. Ikesma, 17(1), 22. <https://doi.org/10.19184/ikesma.v17i1.21892>

Pertiwi, Tria. (2020). Stress Kerja. [https://lmsparalel.esaunggul.ac.id/pluginfile.php?file=%2f95034%2fmod\\_resource%2fcotent%2f1%2f11\\_7704\\_mik633\\_112018.pdf](https://lmsparalel.esaunggul.ac.id/pluginfile.php?file=%2f95034%2fmod_resource%2fcotent%2f1%2f11_7704_mik633_112018.pdf)

UU RI No. 36 Tahun 2014. (2014). Uu No. 36 Th 2014 Tentang Tenaga Kesehatan. <https://www.ipkindonesia.or.id/media/2017/12/uu-no.-36-th-2014-ttg-tenaga-kesehatan.pdf>

T, Wartono. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother Dan Baby). Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, 4(2). <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/view/498>

T, Wartono, & Mochtar, S. (2015). Stres Dan Kinerja Di Lingkungan Kerja Yang SeJmakin Kompetitif. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/view/464>

A, Widayati. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Lingkungan Kerja Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Pt. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia. <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/hnhs/article/download/13135/6728>

G. Yuli Asih, Hardani Widhiastuti, & Rusmalia Dewi. (2018). Stres Kerja. <https://repository.usm.ac.id/files/bookusm/f013/20190627091334-stress-kerja.pdf>

Zakiah, Yunita. (2014). Pemakaian Metode Ilmiah Untuk Menjawab Pertanyaan Ilmiah. Dalam <https://lacusza.blogspot.com/2014/04/pemakaian-metode-ilmiah-untuk-menjawab.html>