

**FAKTOR-FAKTOR RISIKO STRES KERJA PADA
PEGAWAI PUSKESMAS BETUNG KOTA
TAHUN 2019**



Oleh

**ZAFIRAH HANIE FHATIN
17.13201.90.01**

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
BINA HUSADA
PALEMBANG
2019**

**FAKTOR-FAKTOR RISIKO STRES KERJA PADA
PEGAWAI PUSKESMAS BETUNG KOTA
TAHUN 2019**



Skripsi ini diajukan sebagai
salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Kesehatan Masyarakat

Oleh

ZAFIRAH HANIE FHATIN
17.13201.90.01

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
BINA HUSADA
PALEMBANG
2019**

ABSTRAK
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIK)
BINA HUSADA
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
Skripsi 19 Juli 2019

ZAFIRAH HANIE FHATIN

Faktor-Faktor Risiko Stres Kerja Pada Pegawai Puskesmas Betung Kota Tahun 2019

(xvi + 58 halaman, 16 tabel, 2 bagan, 4 lampiran)

Stres adalah respon alamiah tubuh terhadap beban fisik maupun mental yang berlebihan, yang mengakibatkan keseimbangan fisik dan emosional bergeser dan menjadi tidak stabil. Berdasarkan data hasil Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) tahun 2013 menunjukkan bahwa prevalensi penduduk Indonesia pada penduduk umur 15 tahun yang berjumlah 703.946 orang, prevalensi penduduk yang mengalami gangguan mental emosional secara nasional adalah sebesar 6,0% atau sekitar 37.728 orang.

Penelitian ini bertujuan diketahuinya faktor-faktor risiko stres kerja pada pegawai Puskesmas Betung Kota tahun 2019. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 14 Juni-14 Juli 2019. Desain penelitian ini adalah kuantitatif menggunakan metode survei analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Puskesmas Betung Kota, jumlah sampel pada penelitian ini 74 responden menggunakan total sampling. Uji statistik dengan menggunakan *chi square* dengan tingkat kemaknaan ($\alpha=0,05$).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada 21 responden yang mengalami stres kerja, yaitu pada pegawai instalasi Unit Gawat Darurat. Dalam penelitian ini di dapatkan hasil nilai p value masing-masing variabel dengan stres kerja yaitu usia ($p=0,000$ dan OR = 18,472), jenis kelamin ($p=0,000$ dan OR = 8,264), lama kerja ($p=0,000$ dan OR = 11,839), tuntutan tugas (beban kerja) ($p=0,000$ dan OR =26,087), gaya manajemen ($p=0,003$ dan OR = 6,188), hubungan interpersonal ($p=0,027$ dan OR=3,728) dan faktor dari luar pekerjaan ($p=0,046$ dan OR = 3,300) dengan stres kerja.

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti menyarankan kepada pihak puskesmas untuk meningkatkan kenyamanan dalam bekerja, serta meminimalisirkan terjadinya stres kerja pada pegawai Puskesmas Betung Kota.

Kata Kunci : **Beban Kerja, Risiko Stres Kerja, Pusat Kesehatan Masyarakat**

Daftar Pustaka : **31 (2010-2019)**

ABSTRACT

**BINA HUSADA COLLEGE OF HEALTH SCIENCE
PUBLIC HEALTH PROGRAM
Student Thesis 19 July 2019**

ZAFIRAH HANIE FHATIN

Risk Factors for Job Stress at Employee Betung Kota Health Center in 2019
(xvi + 58 pages, 16 tables, 2 charts, 4 attachments)

Stress is the body's natural response to excessive physical and mental burden, which causes physical and emotional balance to shift and become unstable. Based on data from the Basic Health Research (Riskesdas) in 2013 showed that the prevalence of the Indonesian population in the population aged 15 years, amounting to 703.946 people, the prevalence of the population experiencing mental emotional disorders nationally was 6.0% or around 37.728 people.

This study aims to know the risk factors of work stress on Betung Kota Community Health Center employees in 2019. This research was conducted on June 14-July 14, 2019. The design of this study was quantitative using analytic survey methods with cross sectional approach. The study population was all employees of the Betung City Health Center, the number of samples in this study 74 respondents used total sampling. Statistical test using chi square with significance level ($\alpha = 0.05$).

The results of this study indicate that there were 21 respondents who experienced work stress, namely the Emergency Unit installation staff. In this study the results of the p value obtained for each variable with work stress are age ($p = 0,000$ and $OR = 18,472$), gender ($p = 0,000$ and $OR = 8,264$), length of work ($p = 0,000$ and $OR = 11,839$), task demands (workload) ($p = 0,000$ and $OR = 26,087$), management style ($p = 0.003$ and $OR = 6.188$), interpersonal relationships ($p = 0.027$ and $OR = 3.728$) and factors outside of work ($p = 0.046$ and $OR = 3,300$) with work stress.

Based on the results of the study the researchers suggested to the puskesmas to increase comfort in working, as well as minimize the occurrence of work stress on Betung Kota Puskesmas employees.

Keywords : **Workload, Risk of Stress, Health Center Society**
Bibliography : **31 (2010-2019)**

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

FAKTOR-FAKTOR RISIKO STRES KERJA PADA PEGAWAI PUSKESMAS BETUNG KOTA TAHUN 2019

Oleh

ZAFIRAH HANIE FHATIN
17.13201.90.01

Program Studi Kesehatan Masyarakat

Telah diperiksa, diuji, dan dipertahankan di hadapan tim penguji skripsi Program Studi Kesehatan Masyarakat,

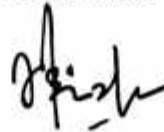
Palembang, 19 Juli 2019

Pembimbing



Heriziana HZ, SKM, M.Kes

Ketua PSKM



Dian Eka Anggreny, SKM, M.Kes

**PANITIA SIDANG UJIAN SKRIPSI
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN BINA HUSADA
PALEMBANG**

Palembang, 19 Juli 2019

Ketua,



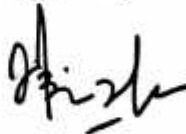
(Heriziana HZ, SKM, M.Kes)

Anggota I,



(Ali Harokan, S.Kep, Ners, M.Kes)

Anggota II,



(Dian Eka Anggreny, SKM, M.Kes)

RIWAYAT HIDUP PENULIS

Nama : Zafirah Hanie Fhatin
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 09 Januari 1995
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : Jln. Palembang-Betung Km.14 Sukajadi, RT.006
RW.002, Kec.Talang Kelapa, Kab. Banyuasin
Orang Tua
a. Ayah : Eddyson Janan
b. Ibu : Erna Deli
Handphone : 081272557963
Email : zafirah791@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. TK Muhammadiyah Palembang 2000
2. SDN 04 Sukajadi 2001-2006
3. MTs Aqulu-el-Muqoffa Sukajadi 2007-2009
4. SMA Bina Mandiri Sukajadi 2010-2013
5. STIKes Muhammadiyah Palembang 2014-2016
6. STIK Bina Husada Palembang 2017-2019

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

PERSEMBAHAN:

Skripsi ini penulis persembahkan untuk :

Kedua Orang Tuaku Tercinta Ayah (Eddyson Janan) dan Ibu (Erna Deli) yang selalu memberikan do'a dan cinta kasih klian yang selalu mengiringi langkahku serta tetesan keringat, pengorbanannya sehingga ananda dapat menempuh masa depan, dan sampai gelar ini, terima kasih dan sayangku untuk kalian. Untuk Ayuk (Amirah Fathin) dan Adik-Adikku (Fateh Ahmad Djawazi, Sulthan Juzan Hafesin, dan Dhani Ahmady Khairy) tersayang yang selalu memberikan dukungan, semangat, senyum dan do'anya untukku.

MOTTO :

“Jadilah seperti karang di lautan yang kuat dihantam ombak dan kerjakanlah hal yang bermanfaat untuk diri sendiri dan orang lain karena hidup hanya satu kali ingat hanya kepada Allah apapun dan dimanapun kita berada kepada Dia-lah tempat meminta dan memohon.”

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan di Program Studi Kesehatan Masyarakat Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada.

Dengan selesainya penulisan skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Heriziana HZ, SKM, M.Kes, sebagai pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan selama penulisan skripsi ini.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. dr. Chairil Zaman, M.Sc selaku Ketua STIK Bina Husada, Ibu Dian Eka Anggreny, SKM, M.Kes selaku Ketua Program Studi Kesehatan Masyarakat dan Staf di Program Studi Kesehatan Masyarakat yang telah memberikan kemudahan dalam pengurusan administrasi penulisan skripsi ini. Selain itu penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak Ali Harokan, S.Kep, Ners., M.Kes dan Ibu Dian Eka Anggreny, SKM, M.Kes selaku penguji dalam penyusunan skripsi ini dan Bapak Aden Hapradespa, STP, M.Pd selaku pembimbing akademik selama mengikuti pendidikan di Program Studi Kesehatan Masyarakat Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bina Husada.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih belum sempurna oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan untuk perbaikan dan kesempurnaan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pihak yang memerlukan dan bagi siapa saja yang membacanya.

Palembang, 19 Juli 2019

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN JUDUL DENGAN SPESIFIKASI.....	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
PANITIA SIDANG UJIAN SKRIPSI	vi
RIWAYAT HIDUP PENULIS.....	vii
HALAMAM PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	viii
UCAPAN TERIMA KASIH	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR BAGAN	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	5
1.4 Tujuan Penelitian	5
1.4.1 Tujuan umum	5
1.4.2 Tujuan khusus	5
1.5 Manfaat Penelitian	6
1.5.1 Bagi Puskesmas Betung Kota	6
1.5.2 Bagi STIK Bina Husada.....	6
1.5.3 Bagi peneliti	7
1.6 Ruang Lingkup.....	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Stres.....	8
2.1.1 Definisi stres.....	8
2.1.2 Stres kerja.....	9
2.2 Tipe-Tipe Stres	10
2.3 Tahap-Tahap Stres	11
2.4 Gejala Stres Kerja	12
2.5 Faktor Penyebab Terjadinya Stres	13
2.6 Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres	15
2.6.1 Faktor individu	15
2.6.2 Faktor tugas	17

2.6.3 Faktor organisasi	18
2.6.4 Faktor dari luar pekerjaan	19
2.7 Manajemen Stres.....	20
2.8 Kerangka Teori	21
2.9 Penelitian Terkait	22

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian	24
3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian	24
3.2.1 Waktu	24
3.2.2 Tempat.....	24
3.3 Populasi Dan Sampel	24
3.3.1 Populasi	24
3.3.2 Sampel.....	24
3.4 Kerangka Konsep.....	25
3.5 Definisi Operasional	26
3.6 Hipotesis	28
3.7 Pengumpulan Data	28
3.7.1 Data primer.....	28
3.7.2 Data sekunder.....	28
3.8 Pengolahan Data	29
3.9 Analisis Data.....	30
3.9.1 Analisis univariat.....	30
3.9.2 Analisis bivariat.....	30

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	31
4.1.1 Keadaan geografi	31
4.1.2 Visi dan misi puskesmas betung kota	32
4.1.3 Administrasi.....	32
4.1.4 Kependudukan	33
4.1.5 Sarana kesehatan.....	33
4.1.6 Tenaga kesehatan	34
4.2 Hasil Penelitian	34
4.2.1 Analisis univariat.....	34
4.2.2 Analisis bivariat.....	34
4.3 Pembahasan	47
4.3.1 Hubungan antara usia dengan stres kerja	47
4.3.2 Hubungan antara jenis kelamin dengan stres kerja	48
4.3.3 Hubungan antara lama kerja dengan stres kerja	49
4.3.4 Hubungan antara tuntutan tugas dengan stres kerja	50
4.3.5 Hubungan antara gaya manajemen dengan stres kerja.....	52
4.3.6 Hubungan antar hubungan interpersonal dengan stres kerja.....	53

4.3.7 Hubungan antara faktor dari luar pekerjaan dengan stres kerja ..54

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan	56
5.2 Saran	57
5.2.1 Bagi Puskesmas Betung Kota	57
5.2.2 Bagi STIK Bina Husada	57
5.2.3 Bagi peneliti	58

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Halaman
Tabel 3.5 Definisi Oprasional	26
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Usia Pada Pegawai Puskesmas Betung Kota.....	35
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Pada Pegawai Puskesmas Betung Kota	35
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Lama Kerja Pada Pegawai Puskesmas Betung Kota.....	36
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Tuntutan Tugas (Beban Kerja) Pada Pegawai Puskesmas Betung Kota.....	36
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Gaya Manajemen Pada Pegawai Puskesmas Betung Kota	37
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Hubungan Intrapersonal Pada Pegawai Puskesmas Betung Kota.....	37
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Faktor Dari Luar Pekerjaan Pada Pegawai Puskesmas Betung Kota.....	38
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Stres Kerja Pada Pegawai Puskesmas Betung Kota.....	38
Tabel 4.9 Hubungan Antara Usia Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Puskesmas Betung Kota.....	39
Tabel 4.10 Hubungan Antara Jenis Kelamin Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Puskesmas Betung Kota.....	40
Tabel 4.11 Hubungan Antara Lama Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Puskesmas Betung Kota.....	41
Tabel 4.12 Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Puskesmas Betung Kota.....	42

Tabel 4.13 Hubungan Antara Gaya Manajemen Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Puskesmas Betung Kota.....	43
Tabel 4.14 Hubungan Antara Hubungan Intrapersonal Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Puskesmas Betung Kota	44
Tabel 4.15 Hubungan Antara Faktor Dari Luar Pekerjaan Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Puskesmas Betung Kota	45

DAFTAR BAGAN

Nomor Bagan	Halaman
2.1 Kerangka Teori	21
3.1 Kerangka Konsep.....	25

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor Lampran

- Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 : Hasil SPSS
- Lampiran 3 : Surat Selesai Penelitian
- Lampiran 4 : Dokumentasi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKESMAS) adalah organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu, merata dapat di terima 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. Upaya kesehatan tersebut diselenggarakan dengan menitikberatkan kepada pelayanan untuk masyarakat luas guna mencapai derajat kesehatan yang optimal, tanpa mengabaikan mutu pelayanan kepada perorangan (Ismainar, 2013. Hal:37).

Berdasarkan Kepmenkes RI No.75/MENKES/2014, Pusat Pelayanan Kesehatan (PUSKESMAS) merupakan 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 setinggi-tingginya di wilayah kerja puskesmas tersebut (Permenkes RI, 2014).

Karena puskesmas adalah pusat pelayanan kesehatan masyarakat tingkat pertama, maka banyak program-program kerja di wilayah puskesmas, antara lain : KIA (Kesehatan Ibu Dan Anak), KB (Keluarga Berencana), Usaha Kesehatan Gigi, Kesehatan Lingkungan, Pemberantas dan Pencegah Penyakit Menular, Pengobatan

termasuk Penanganan Darurat Karena Kecelakaan, Penyuluhan Kesehatan Masyarakat, Kesehatan Sekolah, Kesehatan Olahraga, Perawatan Kesehatan Masyarakat, Kesehatan Kerja, Kesehatan Gigi dan Mulut, Kesehatan Jiwa, Kesehatan Mata, Laboratorium Sederhana, Pencatatan dan Pelaporan dalam Rangka SIK, Pembinaan dalam Pengobatan Tradisional, Kesehatan Remaja, Dana Sehat, Satuan Penunjang, dan Pustu (Puskesmas Pembantu), Puskesmas Keliling, dan kepala Puskesmas bertanggung jawab atas Bidan desa yang belum ada fasilitas pelayanan kesehatan, yang jumlah penduduk di wilayah kerjanya 3000 penduduk (Ismainar, 2013. Hal:38).

Banyaknya program kerja dan tuntutan kerja puskesmas tersebut dapat menyebabkan stres dalam bekerja di puskesmas tersebut. Stres adalah respon alamiah tubuh terhadap beban fisik maupun mental yang berlebihan, yang mengakibatkan keseimbangan fisik dan emosional bergeser dan menjadi tidak stabil, padahal kestabilan emosional sangat berpengaruh terhadap fungsi kognitif dan dikenal dengan fungsi luhurnya yaitu berfikir logis dan berperasaan positif (*good mood*) (Afriansyah, 2014. Hal:2).

Dalam buku Saleh, L.M (2018.Hal:27), Menurut data statistik yang dilaporkan Health and Safety Executive (2016), Jumlah kasus stres kerja atau kecemasan para pekerja di Inggris pada tahun 2015-2016 adalah sebesar 488.000 kasus dengan prevalensi yakni 1510 per 100.000 pekerja. Stres menyumbang 37% dari semua kasus kesehatan yang terkait dengan kesehatan dan 45% dari semua hari kerja yang hilang karena gangguan kesehatan para pekerja. Selain itu, yang menjadi

faktor penyebab terjadinya stres kerja, depresi atau tekanan adalah tekanan beban kerja, termasuk tenggat waktu yang ketat, terlalu banyak tanggung jawab dan kurangnya dukungan manajerial.

Berdasarkan data hasil Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) tahun 2013 menunjukkan bahwa prevalensi penduduk Indonesia pada penduduk umur 15 tahun yang berjumlah 703.946 orang, prevalensi penduduk yang mengalami gangguan mental emosional secara nasional adalah sebesar 6,0% atau sekitar 37.728 orang (Kemenkes RI, 2013. Hal:127-128).

Berdasarkan hasil penelitian Damayanti, K (2014), Pengaruh motivasi, disiplin dan stres kerja terhadap pegawai puskesmas di Kecamatan Ponggok Kabupaten Blitar, bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai puskesmas, stres kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai puskesmas, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai puskesmas di Kecamatan Ponggok, Kabupaten Blitar

Berdasarkan hasil survei awal yang penulis lakukan di Puskesmas Betung Kota terdapat 74 pegawai. Di Puskesmas Betung Kota ini banyak program-program kerja puskesmas antara lain, KIA (Kesehatan Ibu Dan Anak), KB (Keluarga Berencana), Pencegahan TB Paru, ASI Eksklusif, Kesehatan Lingkungan, Perilaku Hidup Bersih Dan Sehat (PHBS), Pemberantasan dan Pencegahan Penyakit Menular dan tidak Menular, Pengobatan termasuk Penanganan Darurat Karena Kecelakaan, Penyuluhan Kesehatan Masyarakat, Kesehatan Sekolah, Kesehatan Olahraga, Perawatan Kesehatan Masyarakat, Kesehatan Kerja, Kesehatan Gigi dan Mulut,

Kesehatan Jiwa, Kesehatan Mata, Laboratorium Sederhana, Pencatatan dan Pelaporan dalam Rangka SIK, Pembinaan dalam Pengobatan Tradisional, Kesehatan Remaja, Pustu (Puskesmas Pembantu), dan di puskesmas ini sudah di berlakukannya pelayanan 24 jam Instalasi Gawat Darurat (IGD) dan Rawat Inap.

Saat survei dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan beberapa pegawai, pegawai mengatakan bahwa banyak tuntutan tugas yang harus mmereka kerjakan, belum lagi pasien yang datang perhari lebih dari 100 orang, sedangkan pegawai puskesmas ini ada yang bekerja di lapangan atau di luar puskesmas, seperti pada program Perilaku Hidup Bersih Dan Sehat (PHBS) yang melakukan penyuluhan tentang pemberantasan jentik nyamuk di rumah warga, di sekitar sekolah, pembuangan dan pengelolaan sampah yang baik dan benar, dan melalukan pengecekan ke pustu dan rumah bidan untuk mendapatkan cakupan kesehatan masyarakat sekitar puskesmas. Hal tersebut sering kali membuat pegawai puskesmas kelelahan karna puskesmas telah melakukan akreditasi dan harus meningkatkan mutu pelayanan puskesmas. Pekerjaan yang monoton di ruangan, seringkali membuat pegawai bosan dan jenuh, dengan banyaknya pasien yang datang kepuskesmas dengan karakter yang berbeda pada setiap orang kadang, dapat menimbulkan stres pada pegawai Puskesmas Betung Kota.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “Faktor-faktor risiko stres kerja pada pegawai Puskesmas Betung Kota Tahun 2019”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan bahwa permasalahan yang akan diteliti adalah belum diketahuinya faktor-faktoryang mempengaruhi stres kerja pada pegawai di Puskesmas Betung Kota Tahun 2019.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Faktor apa saja yang merupakan faktor risiko stres kerja pada pegawai di Puskesmas Betung Kota Tahun 2019 ?

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Diketahuinya faktor yang mempengaruhi risiko stres kerja pada pegawai di Puskesmas Betung Kota Tahun 2019.

1.4.2 Tujuan Khusus

- a. Diketahuinya distribusi frekuensi karakteristik umur, jenis kelamin dan lama kerja, beban kerja, gaya manajemen, hubungan interpersonal dan situasi kondisi keluarga terhadap pengaruh risiko stres kerja pada pegawai di Puskesmas Betung Kota Tahun 2019.
- b. Diketahuinya hubungan antara umur dengan stres kerja pada perawat diPuskesmas Betung Kota Tahun 2019.
- c. Diketahuinya hubungan antara jenis kelamin dengan stres kerja pada pegawai di Puskesmas Betung Kota Tahun 2019.

- d. Diketuainya hubungan antara lama kerja dengan stres kerja pada pegawai di Puskesmas Betung Kota Tahun 2019.
- e. Diketuainya hubungan beban kerja dengan stres kerja pada pegawai di Puskesmas Betung Kota Tahun 2019.
- f. Diketuainya hubungan gaya manajemen dengan stres kerja pada perawat pegawai di Puskesmas Betung Kota Tahun 2019.
- g. Diketuainya hubungan antara hubungan interpersonal dengan stres kerja pada pegawai di Puskesmas Betung Kota Tahun 2019.
- h. Diketuainya hubungan situasi kondisi keluarga dengan stres kerja pada pegawai di Puskesmas Betung Kota Tahun 2019.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

Sebagai bahan untuk penambahan wawasan dan pengalaman dalam penelitian khususnya dan merupakan suatu penerapan ilmu yang telah di dapat di bangku kuliah dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja.

1.5.2 Bagi Institusi STIK Bina Husada Palembang

Dapat menambah pengetahuan dan pemahaman yang berhubungan dengan faktor yang memepengaruhi stres kerja pada pegawai puskesmas dan juga bisa menjadi indikator untuk melakukan penelitian selanjutnya lebih baik lagi, penelitian yang berhubungan dengan stres kerja .

1.5.3 Bagi Puskesmas Betung Kota

Dapat menambah pengetahuan dan pemahaman bagi pegawai Puskesmas Betung Kota mengenai faktor yang mempengaruhi risiko stres akibat kerja, dan selanjutnya para pegawai dapat lebih baik lagi dalam bekerja.

1.6 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini berfokus pada area masalah kesehatan keselamatan kerja yang terfokus pada informasi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi risiko stres kerja pada pegawai Puskesmas Betung Kota, karena kecenderungan pelayanan yang harus memuaskan keinginan pasien, sehingga faktor individu, beban kerja dan faktor dari luar pekerjaan yang di hadapi oleh pegawai Puskesmas Betung kota.

Jenis penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif, dengan desain *cross sectional*. Analisis data yang di lakukan adalah Univariat untuk melihat distribusi frekuensi, dan analisis Bivariat dengan menggunakan *chi square* untuk melihat hubungan antar variabel dependen dan variabel independen. Metode pengumpulan data di lakukan dengan kuesioner. Penelitian ini di lakukan 14 Juni-14 Juli. Adapun populasi penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Puskesmas Betung Kota Tahun 2019. Sedangkan Sampel penelitian ini menggunakan total sampling, yaitu mengambil seluruh populasi menjadi sampel, karena populasi dalam penelitian terlalu kecil.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Stres

2.1.1 Definisi Stres

Stres adalah reaksi tubuh terhadap situasi yang menimbulkan tekanan, perubahan, ketegangan emosi dan lain-lain yang dipengaruhi oleh lingkungan maupun penampilan individu di dalam lingkungan tersebut (Sumiati, Rustika, Tutiani, Nurhaeni, & Mumpuni, 2010. Hal:76).

Stres adalah suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. “Stres adalah suatu kondisi di mana keadaan tubuh (terganggu karena tekanan psikologis. Biasanya stres dikaitkan bukan karena penyakit fisik tetapi lebih mengenai kejiwaan. Akan tetapi karena pengaruh stres tersebut maka penyakit fisik bisa muncul akibat lemah dan rendahnya daya tahan tubuh pada saat tersebut” (Irzal, 2016. Hal:159).

Stres di definisikan sebagai situasi keadaan yang membutuhkan energi fisik maupun mental lebih dari normalnya. Stres merupakan tekanan yang di hasilkan ketika seseorang melihat sebuah situasi yang membutuhkan kapabilitas atau sumber daya melebihi kemampuannya (Tama & Hardiningtyas, 2017. Hal:56).

Stres tidak dengan sendirinya harus buruk. Walaupun stres lazimnya di bahas dalam konteks negatif, stres juga mempunyai nilai positif. Stres merupakan suatu peluang bila stres itu menawarkan perolehan yang potensial. Stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga biasa di artikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang (Irzal, 2016.Hal:160).

2.1.2 Stres Kerja

Stres kerja menurut Tama & Hardiningtyas (2017.Hal:56) stres kerjamerupakan sebuah reaksi secara psikologis dan fisik terhadap situasi atau kejadian-kejadian di kehidupan seseorang (Aamo dt, 2010). Penyebab stres di sebut dengan stressor, yang akan menimbulkan dampak tertentu. Pada kondisi menantang, stres kerja mempengaruhi otak untuk menghasilkan hormon stres yaitu adrenalin dan kortisol. Hormon ini bisa meningkatkan tekanan darah dan tubuh akan bereaksi terhadapnya. Ketika seseorang gagal mengatasi reaksi tubuh tersebut, sangat mungkin terjadi gangguan kesehatan.

Stres kerja adalah perasaan-perasaan negatif yang dihayati secara subyektif oleh pribadi yang mempunyai kepribadian pada faktor internal dan eksternal dalam hubungannya dengan peran dan iklim organisasi yang dihadapinya. Kondisi, situasi, atau peristiwa tersebut dapat mengganggu, membahayakan, dan mengancamserta memberi tekanan yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang (Wijono, 2018.Hal:136).

Stres merupakan bagian dari suatu gangguan mental dalam kehidupan sehari-hari. Stres dapat didefinisikan sebagai keadaan yang tidak nyaman, gelisah, dan tertekan yang dialami seseorang baik tekanan secara fisik maupun mental. Pekerjaan yang dilakukan melebihi kemampuan/kapasitas/skill dapat menjadi penyebab terjadinya stres. (Sugiono, Putra, w.w., & Sari, S.I.K. 2018. Hal:109)

2.2 Tipe Stres Kerja

Menurut Tama & Hardiningtyas (2017.Hal:157), bahwa beberapa stres kerja bisa jadi berdampak baik, namun bisa juga berdampak buruk. Ada empat tipe stres kerja, yaitu:

- a. *Eustress*, merupakan stres positif yang bisa memunculkan usaha-usaha yang kreatif. Ketika membutuhkan inspirasi, maka eustres bisa menambah energi untuk melakukannya.
- b. *Distress*, adalah stres negatif yang umumnya terjadi saat ketika pikiran tidak nyaman dengan perubahan dari rutinitas dan sangat membutuhkan rutinitas yang familiar. Ada dua jenis stres yaitu stres akut (munculnya secara tiba-tiba karena perubahan rutinitas, dan bisa hilang dengan cepat) dan stres kronik (muncul secara terus menerus karena perubahan rutinitas yang terjadi, dan dapat berdampak pada kesehatan fisik maupun mental).
- c. *Hyperstress*, merupakan stres negatif yang muncul ketika seseorang di paksa untuk menjalankan lebih dari yang di butuhkan. Karyawan yang menyukai pekerjaan yang menantang akan mengalami stres positif. Namun ketika

tambahan pekerjaan tersebut berlebihan, mengalami keja lembur tanpa imbalan, *hyperstress* yang berdampak pada emosi dan fisik.

- d. *Hypostress*, sebuah kondisi dimana seseorang mengalami kebosanan terus menerus. Bagi seseorang yang biasa menerima pekerjaan mudah, maka akan kehilangan inspirasi dan semangat kerja

2.3 Tahap-Tahap Stres

Menurut Amberg R.j.v (1979) sebagaimana di kemukakan oleh Prof. Hawari. D, 2001 (Sumiati et al., 2010.Hal:88), bahwa tahapan stres sebagai berikut:

- a. Stres tahap pertama (Paling Ringan), yaitu stres yang disertai perasaan nafsu bekerja yang besar dan berlebihan, mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa memperhiyungkan tenaga yang dimiliki, dan penglihatan menjadi tajam.
- b. Stres tahap kedua, yaitu stres yang disertai keluhan, seperti bangun pagi tidak segar atau letih, lekas capek pada saat menjelang sore, lekas lelah sesudah makan, tidak dapat rileks, lambung atau perut tidak nyaman (*bowel discomfort*), jantung berdebar, otot tengkuk, dan punggung tegang. Hal tersebut karena cadangan tenaga tidak memadai.
- c. Stres tahap ketiga, yaitu tahapan stres dengan keluhan, seperti defekasi tidak teratur (kadang-kadang diare), otot semakin tegang, emosional, insomnia, mudah terjaga dan sulit tidur kembali (*middle insomnia*), bangun terlalu pagi dan sulit tidur kembali (*late insomnia*), koordinasi tubuh terganggu, dan mau jatuh pingsan.

- d. Stres tahap keempat, yaitu tahapan stres dengan keluhan, seperti tidak mampu bekerja sepanjang hari (loyo), aktivitas pekerjaan terasa sulit terganggu, gangguan pola tidur, sering menolak ajakan, konsentrasi dan daya ingat menurun, serta timbul, ketakutan dan kecemasan.
- e. Stres tahap kelima, yaitu tahapan stres yang ditandai dengan kelelahan fisik dan mental (*physical and psychological exhaustion*), ketidakmampuan menyelesaikan pekerjaan yang sederhana dan ringan, gangguan pencernaan berat, meningkatnya rasa takut dan cemas, bingung, dan panik.
- f. Stres tahap keenam (paling berat), yaitu tahapan stres dengan tanda-tanda seperti jantung berdebar keras, sesak nafas, badan gemetar, dingin, dan banyah, keluar keringat, loyo, dan serta pingsan atau collaps.

2.4 Gejala Stres Kerja

Dalam Irzal (2016.Hal:160)Gejala stres dapat berupa tanda-tanda berikut ini:

- a. Fisik : Napas memburu, mulut dan kerongkongan kering. tangan lembab, merasa panas. otot-otot tegang. pencernaan terganggu, sembelit. letih yang tidak beralasan. Sakit kepala, salah urat dan gelisah.
- b. Perilaku : Perasaan bingung, cemas dan sedih, jengkel. salah paham, tidak berdaya, tidak mampu berbuat apa-apa. gelisah, gagal. tidak menarik,kehilangan semangat, sulit konsentrasi, sulit berpikir jernih, sulit membuat keputusan, hilangnya kreatifitas, hilangnya gairah dalam penampilan dan hilangnya minat terhadap orang lain.

- c. Watak dan keptibadian : Sikap hati-hati menjadi cermat yang berlebihan, cemas menjadi lekas panik, kurang percaya diri.

2.5 Faktor Penyebab Terjadinya Stres

Dalam buku (Irzal, 2016. Hal:162), sumber stres yang menyebabkan seseorang tidak berfungsi optimal atau yang menyebabkan seseorang jatuh sakit, tidak hanya datang dari satu sumber pembangkit stres, tetapi dari beberapa penyebab pembangkit stres. Sebagian besar dari waktu manusia adalah bekerja. Karena itu, lingkungan pekerjaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kesehatan seseorang yang bekerja. Pembangkit stres di pekerjaan merupakan pembangkit stres yang besar perannya terhadap kurang berfungsinya atau jatuh sakitnya seseorang tenaga kerja yang bekerja. faktor-faktor dipekerjaan yang dapat menimbulkan stres yaitu:

- a. Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan.

Termasuk dalam kategori ini ialah tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Fisik misalnya faktor kebisingan. Adapun faktor tugas mencakup: kerja malam, beban kerja, dan penghayatan dari risiko dan bahaya.

- b. Peran Individu dalam organisasi.

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Namun demikian, tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah. Kurang baik berfungsinya peran, yang

merupakan pembangkit stres, yaitu meliputi: konflik peran dan kepaksaan peran (*role ambiguity*).

c. Pengembangan karier.

Pengembangan karier merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih, dan promosi yang kurang.

d. Hubungan dalam pekerjaan.

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan kepaksaan peran yang tinggi yang mengarah ke komunikasi antarpribadi yang tidak sesuai antara pekerja dan ketegangan psikologis dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya.

e. Struktur dan iklim organisasi.

Faktor stres yang dikenali dalam kategori ini adalah terpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlihat atau berperan serta pada support sosial. Kurangnya peran serta atau partisipasi dalam pengambilan keputusan berhubungan dengan suasana hati dan perilaku negatif. Peningkatan peluang untuk berperan serta menghasilkan peningkatan produktivitas, dan peningkatan taraf dari kesehatan mental dan fisik.

2.6 Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres

2.6.1 Faktor Individu

Menurut Utaminingsih (2014.Hal:5-6) perilaku individu pada dasarnya di bentuk oleh kepribadian dan pengalamannya. Dasar perilaku individu dapat di kaji dari variabel karakteristik biografis, yaitu:

a. Usia

Usia dan prestasi kerja saling terkait. Ada suatu keyakinan bahwa produktifitas kerja akan semakin menurun seiring bertambahnya usia. Namun hal ini tidak selalu terbukti, ada sebagian yang masih enerjik dan prodiktifitasnya tinggi di usia yang sudah tua.

b. Jenis Kelamin

Ada yang berpendapat bahwa antara pria dan wanita berbeda dalam kinerianya. Tetapi ada juga yang berpendapat tidak ada perbedaan yang signifikan antara pria dan wanita, karena setiap orang mempunyai kemampuan dan pengalaman masing-masing dalam pemecahan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi kerja, sosiabilitas dan kemampuan lain yang setara asal terus belajar dan meningkatkan segala potensi dirinya.

c. Status Pernikahan

Status perkawinan biasanya akan menentukan rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Pekerjaan mempunyai nilai yang penting dan lebih berharga karena mempunyai tanggung jawab untuk kehidupan anggota keluarganya.pada umumnya karyawan yang sudah

menikah akan merasa puas dengan pekerjaannya dibandingkan dengan yang belum menikah.

d. Masa Kerja

Masa kerja menentukan pengalaman yang dimiliki karyawan, dan semakin banyak pengalaman idealnya semakin tinggi prestasi yang dicapai. Sehingga sering masa kerja dijadikan pertimbangan dalam rekrutmen pegawai baru dan sebagai dasar sistem penggajian atau reward.

2.6.2 Faktor Tugas (Beban Kerja)

Dalam buku Irzal (2016.Hal:25-26), Workload atau beban kerja merupakan usaha yang harus dikeluarkan oleh seseorang untuk memenuhi “permintaan” dari pekerjaan tersebut. Adapun kapasitas adalah kemampuan/ kapasitas manusia. Kapasitas ini dapat diukur dari kondisi fisik maupun mental seseorang. Beban kerja yang dimaksud adalah ukuran (porsi) dari kapasitas operator yang terbalas yang dibutuhkan untuk melakukan kriteria tertentu.

Perhitungan Beban kerja setidaknya dapat dilihat dari tiga aspek, yakni fisik, mental, dan penggunaan waktu. Aspek Fisik meliputi perhitungan beban kerja berdasarkan kriteria-kriteria fisik manusia. Aspek mental merupakan perhitungan beban kerja dengan memperlimbangkan aspek mental (psikologis). Adapun pemanfaatan waktu lebih mempertimbangkan pada aspek penggunaan waktu untuk bekerja. Analisis dari beban kerja ini banyak digunakan di antaranya dapat digunakan dalam penemuan kebutuhan pekerja (man power planning), yang meliputi; analisis

ergonomi, analisis keselamatan dan kesehatan kerja (K3), hingga ke perencanaan penggajian, dan sebagainya.

Dan menurut Sugiono, Putra, & Sari(2018. Hal 110).Korelasi antara kapasitas kerja dengan beban kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor yang berasal dari internal manusia maupun faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang mempengaruhi beban mental yang muncul dari dalam tubuh manusia akibat dari reaksi tubuh terhadap stimulus dari luar. Faktor internal sendiri meliputi:

- a. Faktor somatic, seperti jenis kelamin, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, umur, dan status gizi.
- b. Faktor psikis, terdiri dari persepsi, motivasi, kepercayaan, kepuasan, dan keinginan.

Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh individu. Beban kerja eksternal dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya:

- a. Tugas (task) yang bersifat fisik seperti beban kerja, kondisi dari pekerjaan, alat kerja dan lain-lain.
- b. Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, kerja shift, dan lain-lain.
- c. Lingkungan kerja fisik yang termasuk intensitas cahaya, suhu, debu, dan lain-lain. (Sugiono et al., 2018.Hal:110)

2.6.3 Faktor Organisasi

a. Gaya Manajemen

Gaya kepemimpinan atau gaya manajemen dapat menjadi sumber stres bagi para karyawan atau bawahan. Kurang partisipasi dari karyawan dalam membuat putusan, komunikasi minim dalam dalam perusahaan dan kurang kebijakan toleransi terhadap kepentingan keluarga dapat menjadi sumber stres. Misal: segala sesuatu harus minta persetujuan pimpinan, sementara pemimpin atau manajer yang mewakili perusahaan tidak peduli terhadap kepentingan keluarga karyawan. Pemimpin atau manajer yang salah menerapkan gaya kepemimpinan akan menjadi sumber stres bagi karyawan tertentu. Misalnya: manajer yang menerapkan gaya kepemimpinan otoriter (komandan) kepada karyawan yang pandai, rajin dan disiplin, justru akan menjadi sumber stres bagi karyawan tersebut(Wijaya, Purnomolastu, & Tjahjoanggoro, 2015.Hal:167).

b. Hubungan intrapersonal

Stres pada diri karyawan dapat disebabkan oleh buruknya hubungan antar pribadi (interpersonal). Peluang interaksi sosial yang terbatas dan kurang dukungan dari rekan kerja dan kurang dukungan dari rekan kerja dan penyelia (supervisor) dapat menjadi sumber stres, Misal: kerja terpisah menyendiri dapat mengurangi kesempatan untuk berinteraksi dengan rekan kerja lain atau kecil kemungkinan di bantu rekan kerjanya(Wijaya et al., 2015).

c. Lingkungan Fisik

Dalam buku Irzal(2016,Hal:27) lingkungan kerja bila tidak memenuhi syarat dapat mempengaruhi kesehatan kerja yang dapat berakibat dapat menimbulkan kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, dan penyakit hubungan kerja. Faktor lingkungan kerja antara lain: suara bising, penerangan tempat kerja, kelembaban, suhu, udara, pelayanan kebutuhan karyawan, penggunaan warna, dan kebersihan lingkungan.

2.6.4 Faktor dari Luar Pekerjaan

Kategori pembangkit stres potensial ini mencakup segala unsur kehidupan seseorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja didalam satu organisasi dan dengan demikian memberi tekanan pada individu. Isu-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan - keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan, semuanya dapat mempackan tekanan pada individu dalam pekerjaannya, sebagaimana halnya stres dalam pekerjaan mempunyai dampak yang negatif pada kehidupan keluarga dan pribadi(Irzal, 2016. Hal:163).

2.7 Manajemen Stres

Dalam buku Umama(2019,Hal:104) manajemen stres berarti berusaha mencegah timbulnya stress, meningkatkan ambang stres dari individu, dan menangani jika terjadi stress kerja. Stres timbul dari faktor lingkungan (tuntutan dari lingkungan) dan faktor individu (persepsi kita terhadap lingkungan), maka untuk

dapat mengelola stres kita harus mengelola faktor lingkungan penyebab stress kerja dan faktor individu agar dapat meningkatkan ambang stress.

Teknik manajemen stres terdapat beberapa teknik dalam mengelola stres baik dari lingkungan maupun dari diri sendiri, antara lain (Munandar, 2014) dalam Umama (2019):

- a. Kereyasaan organisasi. Untuk mengelola stress yang berasal dari lingkungan kerja, maka perusahaan harus memperbaiki faktor lingkungan yang menjadi pemicu timbulnya stress kerja, baik dalam kondisi kerja secara fisik maupun rekayasa metode atau analisa pekerjaan.
 - 1) Kondisi kerja fisik: misalnya kebisingan dan warna dinding, perusahaan dapat meminimalkan faktor kebisingan dengan memberikan alat pelindung telinga bagi para pekerja, dan memberikan warna dinding perusahaan yang dapat mendukung terciptanya kenyamanan ruang kerja karyawan
 - 2) Analisis kerja & rekayasa metode: untuk mencegah dan mengatasi stress yang timbul dari banyaknya beban kerja, perusahaan dapat memberikan pelatihan tentang sasaran berdasarkan kerja & manajemen waktu, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mempertimbangkan skala prioritas.

2.8 Kerangka Penelitian

Gambar 2.1

Kerangka Teori

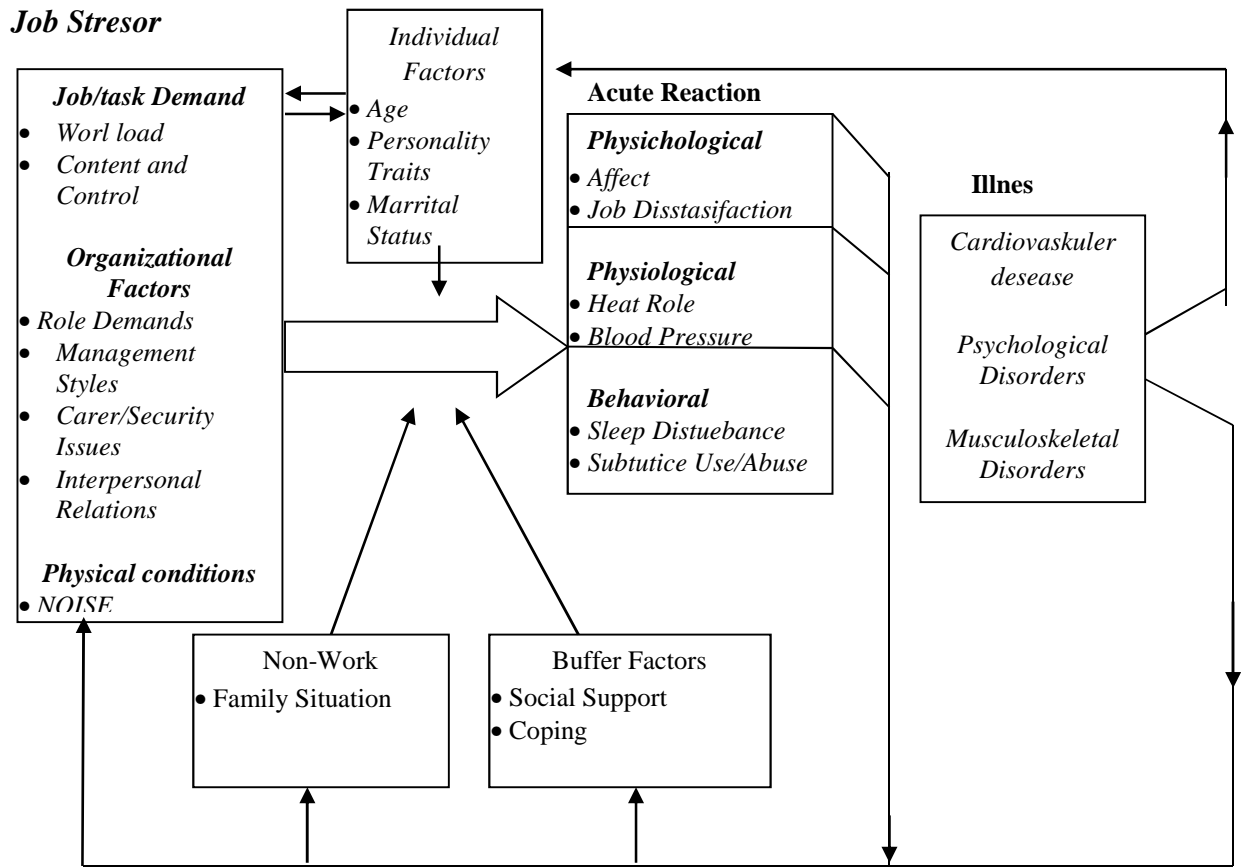


Figure 16-2 Detailed Model Of Job Stresss And Health
(Hurrell and Aristeguieta :Levy Wegmean 2006 : Anggreny, 2013)

2.9 Penelitian Terkait

- a. Menurut Penelitian yang dilakukan Usailan Oemar dan Leo Gangga yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Banyuasin” pada tahun 2017. Didapatkan Hasil adanya korelasi yang bersifat kuat (79,1%) dan positif dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendapatan, pengelola keuangan, dan aset daerah Kabupaten Musi Banyuasin. Hal tersebut juga di buktikan dengan besar pengaruh tersebut dapat dilihat dari nilai R Square yaitu 0,6224 yang memberikan pengertian bahwa 62,4% variabel kinerja pegawai (Y) di pengaruhi oleh variabel stres kerja (X), sedangkan sisanya 37,6% dijelaskan oleh faktor lainnya.
- b. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Zulmiasari dan Muhammad Muin pada tahun 2017 yang berjudul “Gambaran Tingkat Stres Kerja Pada Perawat Di Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKESMAS) Kota Semarang”. Didapatkan hasil bahwa perawat yang mengalami stres menurut jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, jabatan dan bagian perawat jalan rata-rata mengalami dominasi stres rendah dan sedang.
- c. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati, Heriyanto dan Dina Melita pada tahun 2016 yang berjudul “ Analisis Perbedaan Gender Terhadap Stres Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dilingkungan Kecamatan Banyuasin III Pangkalan Balai ” didapatkan hasil bahwa perempuan dengan tingkat stres kerja negatif tinggi berjumlah 12 orang (20%), perempuan dengan stres kerja negatif rendah

jumlah 6 orang (10%). Sedangkan laki-laki dengan stres kerja negatif tinggi berjumlah 9 orang (15%), dan laki-laki dengan stres kerja negatif rendah berjumlah 33 orang (55%). Ini artinya bahwa perempuan lebih cenderung mengalami stres kerja yang lebih tinggi dari pada laki-laki.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian ini merupakan metode kuantitatif dengan pendekatan cross sectional, dimana suatu penelitian untuk mengetahui hubungan stres kerja pada pegawai dengan cara pendekatan observasi/pengumpulan data sekali saja dilakukan sekaligus dengan waktu secara bersama (Notoatmodjo, 2012.Hal:37-38).

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Waktu

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 14 Juni - 14 Juli tahun 2019.

3.2.2 Tempat

Tempat penelitian ini dilakukan di Puskesmas Betung Kota Tahun 2019.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian atau objek yang diteliti, sehingga dapat menjadi sumber data (Bungin, 2017:Hal:141). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Puskesmas Betung Kota Tahun 2019 yang berjumlah 74 orang.

3.3.2. Sampel

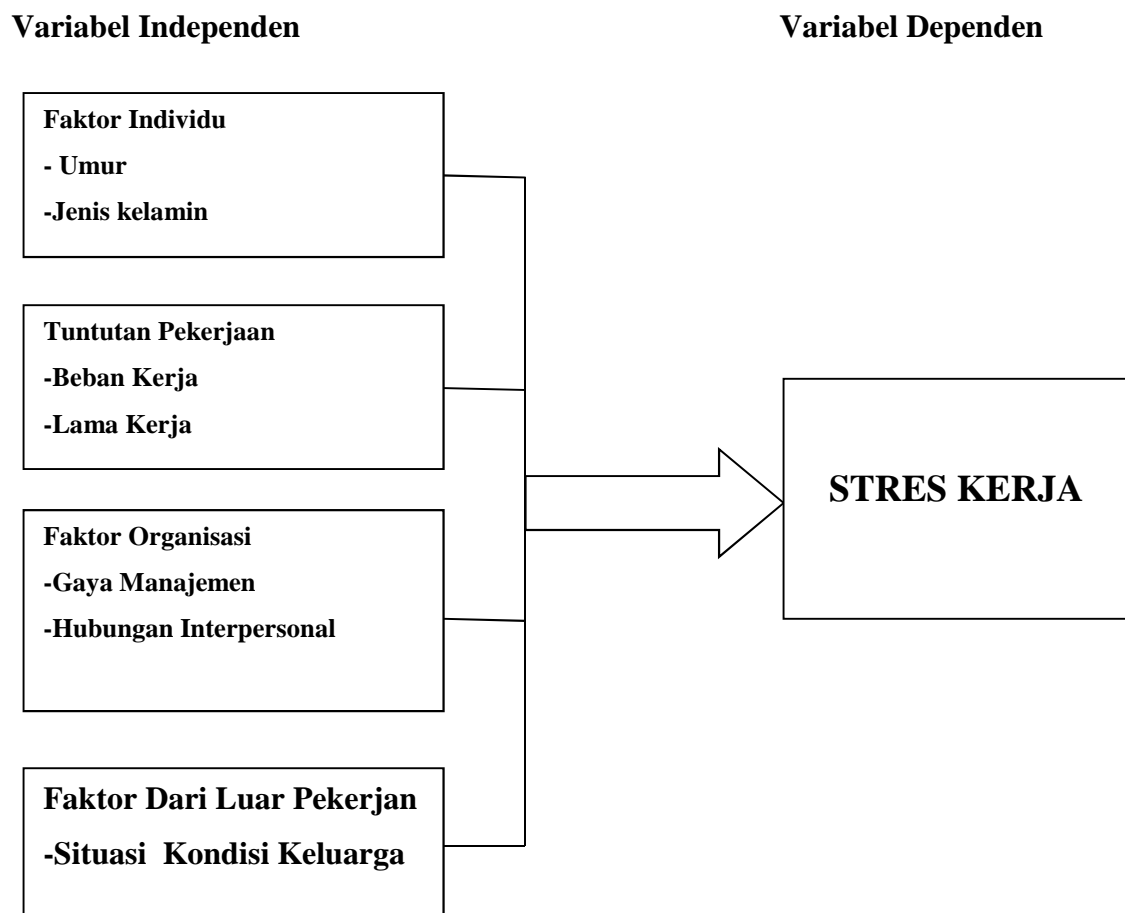
Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Hamdi dan Baharudin, 2014.Hal:18). Mengingat populasi dalam penelitian ini relatif kecil, yaitu

74 pegawai, maka penelitian ini menggunakan teknik sampel secara total sampling, karena sampel yang di ambil meliputi keseluruhan unsur populasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Kartono, bahwa untuk populasi 10-100 orang/satuan maka di ambil 100% (Sarwono, 2010.Hal:36).

3.4 Kerangka Konsep

Gambar 3.1

Kerangka Konsep



3.5 Definisi Operasional

Tabel 3.2

Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Hasil Ukur	Skala
Variabel Dependen				
Stres Kerja	Kondisi dimana individu dihadapkan pada kesempatan, batasan, atau tuntutan-tuntutan yang berkaitan dengan keinginan individu, hal tersebut di anggap cukup penting, tetapi menimbulkan perasaan yang tidak pasti.	Kuesioner	1. Beresiko (median > 36) 2. Tidak Beresiko Stres (median 36) (Hastono, 2016)	Ordinal
Variabel Independen				
Umur	Lama waktu hidup individu yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai saat berulang tahun, sampai saat ini	Kuesioner	1. Tua (median 31 tahun) 2. Muda (median < 31 tahun) (Hastono, 2016)	Ordinal
Jenis Kelamin	Kondisi fisik seseorang berdasarkan anatomi dan fisiologi	Kuesioner	1. Laki-Laki 2. Perempuan	Nominal
Beban Kerja	Sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi. Atau pemegang jabatan dalam	Kuesioner	1. Berat (median > 36) 2. Tidak berat (median 36) (Hastono, 2016)	Ordinal

	waktu tertentu			
Lama Kerja	Lamanya tenaga kerja itu bekerja di suatu tempat	Kuesioner	1. Baru (Skor = 2 tahun) 2. Lama (Skor > 2 tahun) (UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 Pasal 59 Ayat 4)	Ordinal
Gaya Manajemen	Gaya perilaku pemimpin dalam kombinasinya mengarah kepemimpinan yang berhasil	Kuesioner	1. Kurang Baik (median <12) 2. Baik (median = 12) (Hastono, 2016)	Ordinal
Hubungan Intrapersonal	Hubungan antara rekan-rekan kerja, pekerja dengan atasan atasan denganbawahan	Kuesioner	1. Kurang Baik (median<12) 2. Baik (median = 12) (Hastono, 2016)	Ordinal
Faktor dari luar pekerjaan	Faktor yang berasal dari kondisi keluarga	Kuesioner	1. Kurang Baik (median = 5) 2. Baik (median< 5) (Hastono, 2016)	Ordinal

3.6 Hipotesis

- a. Ho : Tidak ada hubungan antara umur, jenis kelamin, lama kerja, beban kerja, gaya manajemen, hubungan intrapersonal dan situasi kondisi keluarga dengan resiko stres kerja di Puskesmas Betung Kota Tahun 2019
- b. Ha : Ada hubungan antara umur, jenis kelamin, lama kerja, beban kerja, gaya manajemen, hubungan intrapersonal dan situasi kondisi keluarga dengan resiko stres kerja di Puskesmas Betung Kota Tahun 2019

3.7 Pengumpulan Data

Pengambilan data penelitian dilakukan dengan cara pengamatan/observasi dan wawancara dengan pegawai yang bekerja di pegawai Puskesmas Betung Kota, dengan dibantu instrument pengumpulan data dalam bentuk kuisisioner.

3.7.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang diambil langsung oleh peneliti, dalam penelitian ini data primer bersumber dari wawancara dengan pekerjaan dengan alat bantu/ instrument berupa kuesioner kepada pegawai Puskesmas Betung Kota..

3.7.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang di kutip dari data lain (yang telah tersedia yaitu Demografi jumlah pegawai di Puskesmas Betung Kota), Data sekunder di dapat dari pencatatan, catatan, buku laporan dan profil Puskesmas Betung Kota.

3.8 Pengolahan Data

Dalam penelitian ini pengolahan data yang digunakan adalah dengan data primer yang di dapat melalui kuesioner. Langkah-langkah pengolahan data menurut Notoatmodjo (2012.Hal:176-177) adalah sebagai berikut :

a. *Editing* (Pemeriksaan Data)

Editing adalah pengecekan atau pengoreksian data yang telah dikumpulkan karena kemungkinan data yang masuk atau data yang terkumpul ini tidak logis dan meragukan.Tujuan editing adalah untuk menghilangkan kesalahan dilapangan dan bersifat koreksi terhadap kesalahan yang dibuat responden pada saat pengisian kuesioner.

b. *Coding* (Pengkodean) .

Jawaban diklasifkaskan ke dalam bentuk yang lebih ringkas dengan menggunakan kode.Merupakan kegiatan membah data berbentuk huruf menjadi data bentuk angka.Tujuan Coding adalah untuk mempermudah pada saat analisis data dan juga mempercepat pada saat entry data.

c. *Skoring*

Pada tahap skoring, yang dilakukan adalah menjumlahkan skor kuesioner yang didapat dari resonden.

d. *Entry Data* (memasukkan data)

Pada tahap *entry* data, data dimasukkan ke dalam sistem komputer untuk diolah dengan sistcm SPSS16.0 sesuai uji yang relevan.

e. *Cleaning Data* (Pembersihan Data)

Data yang dimasukkan diperiksa kembali sesuai dengan kriteria data, dan pengecekan ulang apakah terdapat kesalahan di dalam pengetikan/*entry* data.

3.9 Analisis Data

Data yang di peroleh akan di analisis dengan menggunakan teknik analisis univariat dan bivariat.

3.9.1 Analisis Univariat

Analisa Univariat bertujuan untuk mendefinisikan tiap variabel yang di teliti dalam bentuk distribusi frekuensi dan persentase (Syahdrajat, 2015.Hal:127).

3.9.2 Analisis Bivariat

Analisis bivariat di lakukan terhadap dua variabel yang saling berhubungan/berkorelasi (Notoatmodjo, 2003) karena data dalam penelitian ini bersifat kategorik maka analisis bivariat menggunakan *Uji Chi Square*.

Berdasarkan uji statistik tersebut dapat di putuskan :

- a. Menerima H_a (menolak H_0), jika diperoleh nilai X^2 hitung $> X^2$ tabel atau nilai p value $< (0,05)$.
- b. Menolak H_a (menerima H_0), jika diperoleh nilai X^2 hitung $> X^2$ tabel atau nilai p value $> (0,05)$ (Syahdrajat, 2015.Hal:127).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penduduk di wilayah kerja UPT Puskesmas Betung kota tersebar di 5 desa dan 2 keluarahan yang berjumlah 43.868 jiwa dengan perincian 20.960 jiwa laki-laki dan 22.908 jiwa perempuan. Jumlah penduduk terbanyak ada di kelurahan Betung berjumlah 11.451 jiwa, dan desa Pulau Rajak memiliki jumlah penduduk terkecil yaitu berjumlah 1.080 jiwa.

4.1.1 Keadaan Geografis

Wilayah kerja UPT Puskesmas Betung Kota terletak pada ketinggian ± 100 m di atas permukaan laut, dengan luas wilayah $\pm 272,2$ km², terdiri dari dataran tinggi (perbukitan) 75 % dan lebak 25 %, dikelilingi oleh areal perkebunan baik milik swasta maupun milik pemerintah dan sebagian kecil persawahan.

UPT Puskesmas Betung Kota adalah Puskesmas yang terletak perbatasan antara kabupaten Musi Banyuasin dan kabupaten Banyuasin, dengan batas-batas wilayah sebagai berikut:

- a. Sebelah utara berbatasan dengan wilayah kecamatan Pulau Rimau
- b. Sebelah selatan berbatasan dengan wilayah kecamatan Rantau Bayur
- c. Sebelah barat berbatasan dengan wilayah kecamatan Lais dan sungai Lilin
- d. Sebelah timur berbatasan dengan wilayah kecamatan Banyuasin II

Penduduk dalam wilayah UPT Puskesmas Betung Kota memiliki berbagai jenis pekerjaan antara lain petani/pekebun penggarap 65 %, PNS 2,5 %, TNI/POLRI 0,5 % wirasawasta 10 %

4.1.2 Visi Dan Misi Puskesmas Betung Kota

a. Visi

Menjadi Pilihan Utama Masyarakat Untuk Mendapatkan Pelayanan Kesehatan Yang Terpadu Dan Berkualitas Menuju Betung Sehat Dan Mandiri Tahun 2020

b. Misi

- 1) Memberikan Pelayanan Kesehatan Dasar Yang Berkualitas.
- 2) Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia/Sdm Kesehatan Guna Mewujudkan Tenaga Kesehatan Yang Profesional.
- 3) Mendorong Kemandirian Hidup Sehat Bagi Keluarga Dan Masyarakat.
- 4) Menggalang Dan Meningkatkan Kemitraan Dengan Lintas Sektor Untuk Mempercepat Pembangunan Kesehatan

4.1.3 ADMINISTRASI

Puskesmas Betung Kota merupakan salah satu Puskesmas dari dua Puskesmas yang ada di kecamatan Betung. Puskesmas Betung Kota mulai dibangun pada tahun 1988 dan selesai pembangunan pada tahun 1989. Puskesmas Betung Kota Baru mulai beroperasi dalam pelayanannya pada bulan Januari 1990 dan memiliki wilayah yang

terdiri dari 15desa.Setelah mengalami pemekaran di tahun 2014 wilayah Puskesmas Betung Kota menjadi 5 desa dan 2 kelurahan.

4.1.4 KEPENDUDUKAN

Penduduk di wilayah Puskesmas Betung Kota pada tahun 2018 berjumlah 43.868 jiwa dengan kepadatan rata-rata 84 jiwa per km². Yang tertinggi kepadatan penduduknya adalah kelurahan Betung yang merupakan ibukota kecamatan.Sedangkan yang rendah kepadatan penduduknya adalah desa Pulau Rajak berjumlah 1.080 jiwa yang berada di wilayah pinggiran kota.Penduduk laki-laki 20.960 jiwa, sedangkan penduduk perempuan 22.908 jiwa. Rasio jenis kelamin (Sex Ratio)nya sebesar 91,50. Artinya, jumlah penduduk laki-laki lebih banyak dari perempuan.Adapun rasio beban tanggungan (Dependency Ratio) penduduk Banyuasin sebesar 75 dan rasio jenis kelamin sebesar 91,50.

4.1.5 SARANA KESEHATAN

a. Puskesmas

Di wilayah kerja puskesmas Betung Kota terdapat 31 posyandu yang aktif dengan rincian 8 posyandu di Srikembang, 4 posyandu di Bukit, 6 posyandu di Suka mulya, 7 posyandu di Betung, 3 posyandu di Rimba Asam, 2 posyandu di Lubuk Karet, dan 1 posyandu di Pulau Rajak yang siap memberikan pelayanan kepada masyarakat Betung Kota. Secara konseptual, puskesmas menganut konsep wilayah dan diharapkan dapat melayani sasaran penduduk rata-rata 20.000 jiwa/tahunnya. Dengan jumlah penduduk 43.868 jiwa pada tahun 2018.

b. Pustu

Wilayah Puskesmas Betung Kota terdiri dari 2 buah pustu yang di pimpin seorang bidan yaitu pustu Bukit dan pustu Lubuk Karet

c. Poskesdes

Poskesdes di wilayah Puskesmas Betung Kota sebanyak 7 poskesdes dan tiap poskesdes di pimpin oleh seorang bidan baik itu sudah menjadi PNS maupun belum PNS.

4.1.6 TENAGA KESEHATAN

Sumber daya manusia tenaga kesehatan yang tetap baik di Puskesmas Betung Kota maupun di desa (bidan desa pustu/poskesdes) pada tahun 2018 sebanyak 74 orang.

4.2 HASIL PENELITIAN

4.2.1 Analisis univariat

Hasil analisis univariat dalam penelitian ini akan disajikan dalam bentuk tabel yang akan menggambarkan distribusi frekuensi dari variabel independen yang terdiri dari usia, jenis kelamin, lama kerja, beban kerja, gaya manajemen, hubungan intrapersonal, dan faktor dari luar pekerjaan yaitu situasi kondisi keluarga, juga menggambarkan distribusi frekuensi variabel dependen dalam penelitian ini yaitu stres kerja pegawai Puskesmas Betung Kota.

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Usia Pada Pegawai Puskesmas Betung Kota Tahun 2019

No	Usia	Frekuensi (F)	Persen (%)
1.	Tua	37	50
2.	Muda	37	50
Total ()		74	100

Sumber: Hasil Penelitian Fhatin: 2019

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 74 responden dengan usia tua sebanyak 37 responden (50,0%), setara dengan responden dengan usia muda yaitu sebanyak 37 responden (50,0%)

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Pada Pegawai Puskesmas Betung Kota Tahun 2019

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persen (%)
1.	Perempuan	35	47
2.	Laki-Laki	39	53
Total ()		74	100

Sumber: Hasil Penelitian Fhatin: 2019

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 74 responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 35 responden (47%), lebih sedikit dibandingkan responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 39 responden (53%)

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Lama Kerja Pada Pegawai Puskesmas Betung Kota
Tahun 2019

No	Lama Kerja	Frekuensi (F)	Persen (%)
1.	Lama	31	42
2.	Baru	43	58
Total ()		74	100

Sumber: Hasil Penelitian Fhatin: 2019

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 74 responden, pegawai lama sebanyak 31 responden (42%), lebih sedikit dengan responden dengan pegawai baru yaitu sebanyak 43 responden (58%)

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Beban Kerja Pada Pegawai Puskesmas Betung Kota
Tahun 2019

No	Beban Kerja	Frekuensi (F)	Persen (%)
1.	Berat	43	58
2.	Tidak Berat	31	42
Total ()		74	100

Sumber: Hasil Penelitian Fhatin: 2019

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 74 responden dengan beban kerja berat sebanyak 43 responden (58%), lebih banyak dibandingkan responden dengan beban kerja ringan yaitu sebanyak 31 responden (42%)

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Gaya Manajemen Pada Pegawai Puskesmas Betung
Kota Tahun 2019

No	Gaya Manajemen	Frekuensi (F)	Persen (%)
1.	Kurang baik	19	26
2.	Baik	55	74
Total ()		74	100

Sumber: Hasil Penelitian Fhatin: 2019

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 74 responden dengan gaya manajemen kurang baik sebanyak 19 responden (26%), lebih kecil di bandingkan dengan responden dengan gaya manajemen baik yaitu sebanyak 55 responden (74%)

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Hubungan Intrapersonal Pada Pegawai Puskesmas
Betung Kota Tahun 2019

No	Hubungan Intrapersonal	Frekuensi (F)	Persen (%)
1.	KurangBaik	23	31
2.	Baik	51	69
Total ()		74	100

Sumber: Hasil Penelitian Fhatin: 2019

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa dari 74 responden dengan hubungan intrapersonal kurang baik sebanyak 23 responden (31%), lebih sedikit dibandingkan responden dengan hubungan intrapersonal baik yaitu sebanyak 51 responden (69%)

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Situasi Kondisi Keluarga Pada Pegawai Puskesmas
Betung Kota Tahun 2019

No	Situasi Kondisi Keluarga	Frekuensi (F)	Persen (%)
1.	Kurang Baik	34	46
2.	Baik	40	54
Total ()		74	100

Sumber: Hasil Penelitian Fhatin: 2019

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa dari 74 responden dengan situasi kondisi keluarga yang kurang baik sebanyak 34 responden (46%), lebih sedikit di bandingkan dengan responden dengan situasi kondisi keluarga yang baik yaitu sebanyak 40 responden (54%)

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Stres Kerja Pada Pegawai Puskesmas Betung Kota
Tahun 2019

No	Stres Kerja	Frekuensi (F)	Persen (%)
1.	Beresiko Stres	21	24
2.	Tidak Beresiko stres	53	72
Total ()		74	100

Sumber: Hasil Penelitian Fhatin: 2019

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa dari 74 responden dengan pegawai yang beresiko stres sebanyak 21 responden (24%) yaitu responden yang bertugas di Instalasi Unit Gawat Darurat (UGD), lebih sedikit di bandingkan dengan responden yang tidak beresiko stres yaitu sebanyak 53 responden (72%)

4.2.2 Analisis Bivariat

Analisis bivariat terhadap responden dilakukan terhadap tiap variabel independen dan variabel dependen yang bertujuan untuk melihat hubungan antara variabel independen dan variabel menggunakan uji *chi-square* dengan derajat kemaknaan = 0,05 (95%).

a. Hubungan Antara Usia Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Puskesmas Betung Kota Tahun 2019

Tabel 4.9
Hubungan Usia Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Puskesmas Betung Kota Tahun 2019

No	Usia	Stres Kerja				Total ()		P Value	OR
		Beresiko Stres		Tidak Beresiko		N	%		
		N	%	N	%				
1.	Tua (≥ 30 Tahun)	19	51,4	18	48,6	37	100	0,000	18,472
2.	Muda (<30 Tahun)	2	5,4	35	94,6	37	100		
Total ()		21	28,4	53	71,6	74	100		

Sumber: Hasil Penelitian Fhatin, 2019

Berdasarkan tabel 4.9 didapatkan hasil analisis hubungan usia dengan stres kerja pada pegawai puskesmas betung kota diperoleh bahwa dari 74 responden, yang memiliki usia tua sebanyak 19 responden (51,4%) yang beresiko stres kerja namun 18 responden (48,6%) yang tidak beresiko stres kerja. Sedangkan dari 74 responden yang berusia muda sebanyak 2 responden (5,4%) yang beresiko stres kerja dan 35 responden (94,6%) yang tidak beresiko stres kerja.

Hasil uji *Chi-Square* diperoleh nilai $p = 0,000 < (0,05)$ dan *OR* 18,472, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara usia dengan stres kerja pada pegawai Puskesmas Betung Kota Tahun 2019, serta responden yang berusia tua berpeluang 18,472 kali lebih besar untuk beresiko stres kerja dibandingkan dengan pegawai berusia muda yang bersiko stres kerja.

b. Hubungan Antara Jenis Kelamin Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Puskesmas Betung Kota Tahun 2019

Tabel 4.10
Hubungan Jenis Kelamin Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Puskesmas Betung Kota Tahun 2019

No	Jenis Kelamin	Stres Kerja				Total ()		p Value	OR
		Beresiko Stres		Tidak Beresiko Stres					
		N	%	N	%	N	%		
1.	Perempuan	17	48,6	18	51,4	35	100	0,000	8,264
2.	Laki-Laki	4	10,3	35	89,7	39	100		
Total ()		21	28,4	53	71,6	74	100		

Sumber: Hasil Penelitian Fhatin, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 didapatkan hasil bahwa pada pegawai Puskesmas Betung Kota yang berjenis kelamin perempuan dengan jumlah responden sebanyak 17 responden (48,6%) yang beresiko stres kerja, namun ada 18 responden (51,4%) yang tidak beresiko stres kerja. Sedangkan untuk pegawai yang berjenis kelamin laki-laki yang mengalami resiko stres kerja ada 4 responden (10,3%) dan yang tidak mengalami resiko stres kerja ada 35 responden (89,7%).

Hasil analisis hubungan antara jenis kelamin dengan stres kerja menggunakan uji *Chi-Square* diperoleh nilai $p\ value = 0,000 < (0,05)$ dan $OR = 8,264$, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan stres kerja pada pegawai Puskesmas Betung Kota Tahun 2019, serta berdasarkan hasil *OR*, responden yang berjenis kelamin perempuan berpeluang 8,264 kali lebih besar untuk beresiko stres kerja di bandingkan pegawai yang berjenis kelamin laki-laki yang beresiko stres kerja.

c. Hubungan Antara Lama Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Puskesmas Betung Kota Tahun 2019

Tabel 4.11
Hubungan Lama Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Puskesmas Betung Kota Tahun 2019

No	Lama Kerja	Stres Kerja				Total ()		P Value	OR
		Beresiko Stres		Tidak Beresiko					
		N	%	N	%	N	%		
1.	Lama (>2 Tahun)	17	54,8	14	45,2	31	100	0,000	11,839
2.	Baru (2 Tahun)	4	9,3	39	90,7	43	100		
Total ()		21	28,4	53	71,6	74	100		

Sumber: Hasil Penelitian Fhatin, 2019

Berdasarkan Tabel 4.11 hasil analisis hubungan lama kerja dengan stres kerja pada pegawai puskesmas betung kota diperoleh bahwa dari 74 responden, yang lama kerjanya lebih dari 2 tahun sebanyak 17 responden (54,8%) dan beresiko stres kerja, namun ada 14 responden (45,2%) yang tidak beresiko stres kerja. Sedangkan

dari 74 responden yang bekerja kurang dari 2 tahun sebanyak 4 responden (9,3%) yang beresiko stres kerja dan 39 responden (90,7%) yang tidak beresiko stres kerja.

Hasil uji *Chi-Square* diperoleh nilai $p = 0,000 < (0,05)$ dan *OR* 11,839, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara lama kerja dengan stres kerja pada pegawai Puskesmas Betung Kota Tahun 2019, serta responden yang telah lama bekerja berpeluang 11,839 kali lebih besar untuk beresiko stres kerja dibandingkan dengan pegawai yang baru bekerja yang bersiko stres kerja.

d. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai

Puskesmas Betung Kota Tahun 2019

Tabel 4.12
Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Puskesmas Betung Kota Tahun 2019

No	Beban Kerja	Stres Kerja				Total ()		p Value	OR
		Beresiko Stres		Tidak Beresiko Stres					
		N	%	N	%	N	%		
1.	Berat	20	46,5	23	53,5	43	100	0,000	26,087
2.	Tidak berat	1	3,2%	30	96,8	31	100		
Total ()		21	28,4	53	71,6	74	100		

Sumber: Hasil Penelitian Fhatin, 2019

Berdasarkan tabel 4.12 didapatkan hasil bahwa pegawai yang memiliki beban kerja berat pada pegawai Puskesmas Betung Kotadari 74 responden, ada 20 responden (46,5%) merasa beban kerja berat yang beresiko stres kerja, namun ada 23 responden (53,5%) yang memiliki beban kerja berat dan tidak beresiko stres kerja. Sedangkan untuk pegawai yang memiliki beban kerja tidak berat yang mengalami

risiko stres kerja ada 1 responden (3,2%) dan yang merasa beban kerja tidak berat yang tidak mengalami resiko stres kerja ada 30 responden (96,8%).

Hasil analisis hubungan antara beban kerja dengan stres kerja menggunakan uji *Chi-Square* diperoleh nilai *p value* = 0,000 < (0,05) dan OR 26,087, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai Puskesmas Betung Kota Tahun 2019, serta berdasarkan hasil OR, responden yang memiliki beban kerja berat berpeluang 26,087 kali lebih besar untuk beresiko stres kerja di bandingkan pegawai yang memiliki beban kerja tidak berat yang beresiko stres kerja.

e. Hubungan Antara Gaya Manajemen Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Puskesmas Betung Kota Tahun 2019

Tabel 4.13
Hubungan Gaya Manajemen Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Puskesmas Betung Kota Tahun 2019

No	Gaya Manajemen	Stres Kerja				Total ()		P Value	OR
		Beresiko Stres		Tidak Beresiko					
		N	%	N	%	N	%		
1.	Kurang Baik	11	57,9	8	42,1	19	100	0,003	6,188
2.	Baik	10	18,2	45	18,8	55	100		
Total ()		21	28,4	53	71,6	74	100		

Sumber: Hasil Penelitian Fhatin, 2019

Berdasarkan Tabel 4.13 hasil analisis hubungan gaya manajemen dengan stres kerja pada pegawai puskesmas betung kota diperoleh bahwa dari 74 responden, yang merasa gaya manajemen kurang baik sebanyak 11 responden (57,9%) yang beresiko stres kerja, namun 8 responden (42,1%) yang tidak beresiko stres kerja. Sedangkan

dari 74 responden yang merasa gaya manajemen baik sebanyak 10 responden (18,2%) yang beresiko stres kerja dan 45 responden (86,8%) yang tidak beresiko stres kerja.

Hasil uji *Chi-Square* diperoleh nilai $p = 0,003 < (0,05)$ dan *OR* 6,188, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara gaya manajemen dengan stres kerja pada pegawai Puskesmas Betung Kota Tahun 2019, serta responden yang merasa gaya manajemen kurang baik berpeluang 6,188 kali lebih besar untuk beresiko stres kerja dibandingkan dengan pegawai yang merasa gaya manajemen baik yang bersiko stres kerja.

f. Hubungan Antara Hubungan Intrapersonal Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Puskesmas Betung Kota Tahun 2019

Tabel 4.14
Hubungan Antara Hubungan Intrapersonal Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Puskesmas Betung Kota Tahun 2019

No	Hubungan Intrapersonal	Stres Kerja				Total ()		p Value	OR
		Beresiko Stres		Tidak Beresiko Stres					
		N	%	N	%	N	%		
1.	Kurang Baik	11	47,8	12	52,2	23	100	0,027	3,728
2.	Baik	10	19,6	41	80,4	51	100		
Total ()		21	28,4	53	71,6	74	100		

Sumber: Hasil Penelitian Fhatin, 2019

Berdasarkan tabel 4.14 didapatkan hasil bahwa hubungan intrapersonal pada pegawai Puskesmas Betung Kotayang merasa hubungan intapersonal kurang baik dari 74 responden ada 11 responden (47,8%) yang beresiko stres kerja, namun ada 12

responden (52,2%) yang tidak beresiko stres kerja. Sedangkan untuk pegawai yang merasa hubungan intrapersonal baik yang mengalami resiko stres kerja ada 10 responden (19,6%) dan yang tidak mengalami resiko stres kerja ada 41 responden (80,4%).

Hasil analisis hubungan antara hubungan intrapersonal dengan stres kerja menggunakan uji *Chi-Square* diperoleh nilai *p value* = $0,027 < (0,05)$ dan *OR* = 3,728, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara hubungan intrapersonal dengan stres kerja pada pegawai Puskesmas Betung Kota Tahun 2019, serta berdasarkan hasil *OR*, responden yang merasa hubungan intrapersonal kurang baik berpeluang 3,728 kali lebih besar untuk beresiko stres kerja di bandingkan pegawai yang merasa hubungan intrapersonal baik yang beresiko stres kerja.

g. Hubungan Antara Situasi Kondisi Keluarga Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Puskesmas Betung Kota Tahun 2019

Tabel 4.15
Hubungan Situasi Kondisi Keluarga Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Puskesmas Betung Kota Tahun 2019

No	Situasi Kondisi Keluarga	Stres Kerja				Total ()		p Value	OR
		Beresiko Stres		Tidak Beresiko Stres					
		N	%	N	%	N	%		
1.	Kurang Baik	14	41,2	20	58,8	44	100	0,046	3,300
2.	Baik	7	17,5	33	82,5	40	100		
Total ()		21	28,4	53	71,6	74	100		

Sumber: Hasil Penelitian Fhatin, 2019

Berdasarkan tabel 4.15 didapatkan hasil bahwa pada pegawai Puskesmas Betung Kotayang merasa situasi kondisi keluarga kurang baik dari 74 responden, ada 14 responden (41,2%) yang beresiko stres kerja, namun ada 20 responden (58,8%) yang tidak beresiko stres kerja. Sedangkan untuk pegawai yang merasa situasi kondisi keluarga baik ada 7 responden (17,5%) yang mengalami risiko stres kerja dan 33 responden (82,5%) yang tidak mengalami risiko stres kerja.

Hasil analisis hubungan antara situasi kondisi keluarga dengan stres kerja menggunakan uji *Chi-Square* diperoleh nilai $p\ value = 0,046 < (0,05)$ dan $OR = 3,300$, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara situasi kondisi keluarga dengan stres kerja pada pegawai Puskesmas Betung Kota Tahun 2019, serta berdasarkan hasil *OR*, responden yang merasa situasi kondisi keluarga kurang baik berpeluang 3,300 kali lebih besar untuk beresiko stres kerja di

bandingkan pegawai yang merasa situasi kondisi keluarganya baik yang beresiko stres kerja.

4.3 PEMBAHASAN

4.3.1 Hubungan Antara Variabel Usia Dengan Stres Kerja Pada Pegawai

Puskesmas Betung Kota Tahun 2019

Dalam penelitian ini didapatkan hasil uji *Chi-Square* diperoleh nilai $p = 0,000 < (0,05)$ dan *OR* 18,472, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara usia dengan stres kerja pada pegawai Puskesmas Betung Kota Tahun 2019, serta responden yang berusia tua berpeluang 18,472 kali lebih besar untuk beresiko stres kerja dibandingkan dengan pegawai berusia muda yang bersiko stres kerja.

Usia dan prestasi kerja saling terkait. Ada suatu keyakinan bahwa produktifitas kerja akan semakin menurun seiring bertambahnya usia. Namun hal ini tidak selalu terbukti, ada sebagian yang masih enerjik dan prodiktifitasnya tinggi di usia yang sudah tua. (Utaminingsih, 2014)

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Rina Aprianti dan Agus Surono (2018) yang berjudul Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Dosen Tetap di Stikes Y Bengkulu, yang menyatakan ada hubungan yang bermakna antara variabel usia dengan resiko stres kerja, yang menunjukkan variabel usia diperoleh nilai *P value* = 0,001.

Berdasarkan hasil penelitian, teori dan hasil penelitian terkait, peneliti berasumsi adanya hubungan yang signifikan antara variabel usia dengan resiko stres kerja, ini dapat disebabkan karena semakin tua umur seorang pekerja dapat menyebabkan menurunnya ketelitian dalam bekerja, dan menurunnya produktivitas kerja, serta berkemungkinan mengalami stres kerja,.

4.3.2 Hubungan Jenis Kelamin Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Puskesmas

Betung Kota

Dalam penelitian ini didapatkan hasil analisis hubungan antara jenis kelamin dengan stres kerja menggunakan uji *Chi-Square* diperoleh nilai $p\ value = 0,000 < (0,05)$ dan OR 8,264), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan stres kerja pada pegawai Puskesmas Betung Kota Tahun 2019, serta berdasarkan hasil *OR*, responden yang berjenis kelamin perempuan berpeluang 8,264 kali lebih besar untuk beresiko stres kerja di bandingkan pegawai yang berjenis kelamin laki-laki yang beresiko stres kerja.

Ada yang berpendapat bahwa antara pria dan wanita berbeda dalam kinerianya. Tetapi ada juga yang berpendapat tidak ada perbedaan yang signifikan antara pria dan wanita, karena setiap orang mempunyai kemampuan dan pengalaman masing-masing dalam pemecahan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi kerja, sosiabilitas dan kemampuan lain yang setara asal terus belajar dan meningkatkan segala potensi dirinya (Utaminingsih, 2014).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Julius Habibi dan Jefri (2018), berdasarkan uji *Chi-Square* di dapatkan $OR = 0,039$ dan $P\text{-value} = 0,000$, maka secara statistik ada hubungan yang bermakna antara jenis kelamin dengan stres kerja pada pekerja di unit produksi PT. Borneo Melintang Buana Export, yaitu pada pegawai berjenis kelamin perempuan berpeluang mengalami stres kerja sebesar 0,039 kali dibandingkan pegawai yang berjenis kelamin laki-laki.

Berdasarkan hasil penelitian, teori dan hasil penelitian terkait, menurut peneliti sendiri dapat disimpulkan, adanya hubungan yang signifikan antara variabel jenis kelamin dengan stres kerja, ini dapat disebabkan karena adanya perbedaan tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan, serta biasanya perempuan bekerja lebih teliti dan tekun yang akan membuat perempuan lebih besar berpeluang mengalami stres dalam bekerja.

4.3.3 Hubungan antara Lama Kerja dengan Stres Kerja Pada Pegawai

Puskesmas Betung Kota

Dalam penelitian ini didapatkan hasil uji *Chi-Square* diperoleh nilai $p = 0,000 < (0,05)$ dan $OR = 11,839$, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara lama kerja dengan stres kerja pada pegawai Puskesmas Betung Kota Tahun 2019, serta responden yang telah lama bekerja berpeluang 11,839 kali lebih besar untuk beresiko stres kerja dibandingkan dengan pegawai yang baru bekerja yang bersiko stres kerja.

Masa kerja menentukan pengalaman yang dimiliki karyawan, dan semakin banyak pengalaman idealnya semakin tinggi prestasi yang dicapai. Sehingga sering masa kerja dijadikan pertimbangan dalam rekrutmen pegawai baru dan sebagai dasar sistem penggajian atau reward (Utaminingsih, 2014).

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Julius Habibi dan Jefri (2018), berdasarkan uji *Chi-Square* di dapatkan OR 0,623 dan *P-value* = 0,353, maka secara statistik tidak hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan stres kerja pada pekerja di unit produksi PT. Borneo Melintang Buana Export. Ketidaksignifikan ini dapat disebabkan oleh variabel lain yang tidak ditetaskan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian digabungkan dengan hasil penelitian terkait dan teori yang mendukung, menurut peneliti sendiri hubungan antara lama kerja dengan stres kerja tidak selalu berhubungan, tergantung pada variabel pendukung lainnya yang disertakan. Lama kerja bisa saja mempengaruhi stres pada bekerja saat pekerja tersebut telah lama bekerja dan mengalami kebosanan, kejenuhan, serta pekerjaan yang monoton dapat menjadi pemacu stres dalam bekerja.

4.3.4 Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai

Puskesmas Betung Kota

Dalam penelitian ini didapatkan hasil uji *Chi-Square* diperoleh nilai $p = 0,000 < (0,05)$ dan OR 26,087, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai Puskesmas Betung

Kota Tahun 2019, serta responden yang merasa beban kerja berat berpeluang 26,087 kali lebih besar untuk beresiko stres kerja dibandingkan dengan pegawai yang merasa beban kerja tidak berat yang bersiko stres kerja.

Dalam buku Irzal (2016:25-26), Workload atau beban kerja merupakan usaha yang harus dikeluarkan oleh seseorang untuk memenuhi “permintaan” dari pekerjaan tersebut. Adapun kapasitas adalah kemampuan/ kapasitas manusia. Kapasitas ini dapat diukur dari kondisi fisik maupun mental seseorang. Beban kerja yang dimaksud adalah ukuran (porsi) dari kapasitas operator yang terbalas yang dibutuhkan untuk melakukan kriteria tertentu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zhafarina Nastiti Jundilah, Ali Imran Ahmad, dan Ahmmad Syaktiansyah dengan judul Analisis Kejadian Stes Kerja Pada Perawat Di Kabupaten Konawe Kepulauan tahun 2017 , di dapatkan hasil uji Chi Square $p = 0,002$ yaitu beban kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap stres kerja.

Berdasarkan hasil penelitian teori, dan penelitian terkait yang mendukung, peneliti berasumsi ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja, ini dapat dilihat dari kapasitas atau porsi pekerjaan yang dapat mempengaruhi fisik dan mental seorang pekerja.

4.3.5 Hubungan antara Gaya Manajemen dengan Stres Kerja Pada Pegawai

Puskesmas Betung Kota

Dalam penelitian ini didapatkan hasil uji *Chi-Square* diperoleh nilai $p = 0,003 < (0,05)$ dan *OR* 6,188, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan

antara gaya manajemen dengan stres kerja pada pegawai Puskesmas Betung Kota Tahun 2019, serta responden yang merasa gaya manajemen kurang baik berpeluang 6,188 kali lebih besar untuk beresiko stres kerja dibandingkan dengan pegawai yang merasa gaya manajemen baik yang beresiko stres kerja.

Gaya kepemimpinan atau gaya manajemen dapat menjadi sumber stres bagi para karyawan atau bawahan. Kurang partisipasi dari karyawan dalam membuat keputusan, komunikasi minim dalam perusahaan, dan kurang kebijakan toleransi terhadap kepentingan keluarga dapat menjadi sumber stress. (Wijaya et al., 2015)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elvira Aziz, Arif Partono Prasetyo, Lugina Suciati, dan Annisa Yasya Zhafira dengan judul penelitian Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Stres Kerja Pada Karyawan Perusahaan Telekomunikasi Indonesia, di dapatkan hasil uji korelasi 0,000 yaitu gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap tingkat stres, arah pengaruhnya adalah negatif (sesuai dengan nilai korelasi) hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, maka tingkat stres akan menurun. Dan sebaliknya, karyawan yang merasakan gaya kepemimpinan tidak sesuai dengan apa yang mereka harapkan maka akan meningkatkan stres dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian digabungkan dengan hasil penelitian terkait dan teori yang mendukung, menurut peneliti sendiri ada hubungan yang signifikan antara gaya manajemen dengan stres kerja, ini dapat dilihat dari pendekatan yang dilakukan pemimpin terhadap bawahannya. Jika kepemimpinan baik maka pegawai akan

merasa di hargai dan stres dalam bekerja akan menurun, sebaliknya jika kepemimpinan kurang baik maka akan mengakibatkan stres dalam bekerja.

4.3.6 Hubungan antara Hubungan Intrapersonal dengan Stres Kerja Pada Pegawai Puskesmas Betung Kota

Dalam penelitian ini didapatkan hasil analisis hubungan antara hubungan intrapersonal dengan stres kerja menggunakan uji *Chi-Square* diperoleh nilai *p value* = $0,027 < (0,05)$ dan $OR = 3,758$, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara hubungan intrapersonal dengan stres kerja pada pegawai Puskesmas Betung Kota Tahun 2019, serta berdasarkan hasil *OR*, responden yang merasa hubungan intrapersonal kurang baik berpeluang 3,758 kali lebih besar untuk beresiko stres kerja di bandingkan pegawai yang merasa hubungan intrapersonal baik yang beresiko stres kerja.

Stres pada diri karyawan dapat disebabkan oleh buruknya hubungan antar pribadi (interpersonal). Peluang interaksi sosial yang terbatas dan kurang dukungan dari rekan kerja dan kurang dukungan dari rekan kerja dan penyedia (supervisor) dapat menjadi sumber stres. (Wijaya et al., 2015)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Julius Habibi dan Jefri (2018), berdasarkan uji *Chi-Square* di dapatkan $OR = 16,645$ dan *P-value* = $0,000$, maka secara statistik ada hubungan yang bermakna antara hubungan intrapersonal dengan stres kerja pada pekerja di unit produksi PT. Borneo Melintang

Buana Export. Signifikansy dapat di jelaskan dari pertanyaan kepada responden dalam kuesioner..

Berdasarkan hasil penelitian, teori dan hasil penelitian terkait yang mendukung, peneliti berasumsi ada hubungan antara hubungan intrapersonal dengan stres kerja. Hubungan kerukunan serta kebersamaan yang baik sesama teman kerja dapat menurunkan stres dalam bekerja, sebaliknya jika kerukunan dan kebersamaan sesama teman kerja kurang baik maka akan menimbulkan stres dalam bekerja.

4.3.7 Hubungan antara Situasi Kondisi Keluarga dengan Stres Kerja Pada

Pegawai Puskesmas Betung Kota

Dalam penelitian ini didapatkan hasil analisis hubungan antara situasi kondisi keluarga dengan stres kerja menggunakan uji *Chi-Square* diperoleh nilai $p \text{ value} = 0,046 < (0,05)$ dan $OR = 3,300$), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara situasi kondisi keluarga dengan stres kerja pada pegawai Puskesmas Betung Kota Tahun 2019, serta berdasarkan hasil *OR*, responden yang merasa situasi kondisi keluarga kurang baik berpeluang 3,300 kali lebih besar untuk beresiko stres kerja di bandingkan pegawai yang merasa situasi kondisi keluarganya baik yang beresiko stres kerja.

Kategori pembangkit stres potensial ini mencakup segala unsur kehidupan seseorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja didalam satu organisasi dan dengan demikian memberi tekanan pada individu. Isu-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan - keyakinan

pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan, semuanya dapat mempackan tekanan pada individu dalam pekerjaannya, sebagaimana halnya stres dalam pekerjaan mempunyai dampak yang negatif pada kehidupan keluarga dan pribadi.(Irzal, 2016)

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dian Eka Anggreny (2015), berdasarkan uji *Chi-Square* di dapatkan OR 0,650 dan *P-value* = 0,497, maka secara statistik tidak ada hubungan yang bermakna antara faktor dari luar pekerjaan dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Siti Khodijah Palembang tahun 2015.

Berdasarkan hasil penelitian, teori dan hasil penelitian terkait, peneliti berasumsi hubungan antara faktor dari luar pekerjaan (situasi kondisi keluarga) dengan stres kerja tidak selalu berhubungan, tergantung pada status perkawinan dan kondisi keluarga pegawai.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada pegawai Puskesmas Betung Kota Tahun 2019, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Ada hubungan yang signifikan antara umur dengan stres Kerja, didapatkan nilai $p\text{ value} = 0,000 < (0,05)$ pada pegawai Puskesmas Betung Kota Tahun 2019.
- b. Ada hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan stres Kerja, didapatkan nilai $p\text{ value} = 0,000 < (0,05)$ pada pegawai Puskesmas Betung Kota Tahun 2019.
- c. Ada hubungan yang signifikan antara lama kerja dengan stres Kerja, didapatkan nilai $p\text{ value} = 0,000 < (0,05)$ pada pegawai Puskesmas Betung Kota Tahun 2019.
- d. Ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres Kerja, didapatkan nilai $p\text{ value} = 0,000 < (0,05)$ pada pegawai Puskesmas Betung Kota Tahun 2019.
- e. Ada hubungan yang signifikan antara gaya manajemen dengan stres Kerja, didapatkan nilai $p\text{ value} = 0,003 < (0,05)$ pada pegawai Puskesmas Betung Kota Tahun 2019.

- f. Ada hubungan yang signifikan antara hubungan intrapersonal dengan stres Kerja, didapatkan nilai $p \text{ value} = 0,027 < (0,05)$ pada pegawai Puskesmas Betung Kota Tahun 2019.
- g. Ada hubungan yang signifikan antara situasi kondisi keluarga dengan stres Kerja, didapatkan nilai $p \text{ value} = 0,046 < (0,05)$ pada pegawai Puskesmas Betung Kota Tahun 2019.

5.2 Saran

Dari penelitian yang telah dilakukan maka peneliti memberikan saran berkaitan dengan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

5.2.1 Bagi Puskesmas Betung Kota

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan kepada Puskesmas Betung Kota dalam mengimplementasikan resiko stres kerja, yang dapat dilihat dari Faktor individu (usia, jenis kelamin), faktor tuntutan tugas (beban kerja, masa kerja), faktor organisasi (gaya manajemen, hubungan intrapersonal), dan faktor dari luar pekerjaan (situasi kondisi keluarga). Agar dapat meningkatkan kenyamanan dalam bekerja, serta meminimalisir terjadinya stres kerja pada pegawai di Puskesmas Betung Kota.

5.2.2 Bagi STIK Bina Husada

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan masukan atau informasi untuk bekal peserta didik dalam melakukan penelitian untuk penyelesaian tugas akhir pendidikan.

5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya mengenai faktor resiko stres kerja pada pegawai Puskesmas dengan metode yang berbeda dan variabel lainnya yang berpengaruh terhadap stres kerja pada pegawai Puskesmas.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriansyah, J. Y. (2014).
Stress? So What?! Jakarta: PT Gramedia.
- Anggreny, D. E. (2013).
Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang Tahun 2013. STIK BINA HUSADA Palembang.
- Aprianti, R., & Surono, A. (2018).
Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Dosen Tetap Di STIKes Y Bengkulu. *Photon*, 9, 01. Retrieved From <http://ejurnal.umri.ac.id> (diakses 23 maret 2019)
- Aziz, E., Prasetyo, A. P., Putri, L. S., & Zhafira, A. Y. (2017).
Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Stres Kerja Karyawan Perusahaan Telekomunikasi Indonesia. *Jrmb*, 12, 02. Retrieved from <http://e-journalfb.ukdw.ac.id> (diakses 15 juni 2019)
- Bungin, B. (2017).
Metodologi Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Kencana.
- Damayanti, K. (2014).
Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kecamatan Ponggok Kabupaten Blitar. *Kompilek*, 06, 13. Retrieved from journal.stieken.ac.id (diakses 24 maret 2019)
- Habibi, J., & Jefri. (2018).
Analisis Faktor Resiko Stres Kerja Di Unit Produksi PT. Borneo Melintang Buana Export. *Journal of Nursing and Public Health*, 06, 02. Retrieved from <https://jurnal.unived.ad.id> (diakses 16 juni 2019)
- Hamdi, A. S., & Baharudin, E. (2014).
Metodologi Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Hastono. S.P. 2016
Analisis Data. Jakarta: Universitas Indonesia

- Irzal, D. (2016).
Dasar-Dasar Kesehatan Dan Keselamatan Kerja. Jakarta: Kencana.
- Ismainar, H. (2013).
Administrasi Kesehatan Masyarakat. Jakarta: Deepublish.
- Jundillah, Z. N., Ahmad, A. I., & Saktiansyah, A. (2017).
Analisis Kejadian Stres Kerja Pada Perawat Di Kabupaten Konawe Kepulauan Tahun 2017. *JIMKESMAS*, 02, 11. Retrieved from ojs.uho.ac.id (diakses 16 juni 2019)
- Kementrian Kesehatan RI.2013
Riset Kesehatan Dasar. Jakarta : Bakti Husada
- Notoatmodjo, S. (2012).
Metodelogi Penelitian Kesehatan. Jakarta:PT. Rineka Citra
- Oemar, U., & Gangga, L. (2017).
Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Banyuasin. 2, 22–34. Retrieved from *ejournal.uijm.ac.id*(diakses 26 maret 2019)
- Permaitiyas, E. (2013).
Stres Kerja Dan Strategi Coping Karyawan Frontliner (Teller) Bank. *Online Psikologi*, 01, 16. Retrieved from <http://ejournal.umm.ac.id> (diakses 26 maret 2019)
- Permenkes. *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No 75 Tahun 2014 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat*. , Pub. L. No. 75, 24 (2014).
- Profil Puskesmas Betung Kota*, 2018.
- Saleh, L. M., 2018
Man Behand The Scene Aviation Safety. Yogyakarta: CV. Budi Utama
- Sarwono, J. (2010).
Pintar Menulis Karangan Ilmiah. Yogyakarta: CV Andi.
- Sugiono, Putra, W. W., & Sari, S. I. K. (2018).
Ergonomi Untuk Pemula. Malang: UBPress.

- Sumarna, U., Sumarni, N., & Rosidin, U. (2018).
Bahaya Kerja. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Sumiati, H., Rustika, D. H., Tutiani, Nurhaeni, H., & Mumpuni. (2010).
Penanganan Stres Pada Penyakit Jantung Koroner. Jakarta: CV. Trans Info Media.
- Syahdrajat, D. T. (2015).
Panduan Menulis Tugas Akhir Kedokteran dan Kesehatan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tama, I. P., & Hardiningtyas, D. (2017).
Psikologi Industri. Malang: UBPress.
- Umama, H. A. (2019).
Psikologi Industri dan Organisasi. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 Pasal 59 Ayat 4*.
- Utaminingsih, A. (2014).
Perilaku Organisasi. Malang: UBPress.
- Wati, K., Heriyanto, & Mellita, D. (2016).
Analisis Perbedaan Gender Terhadap Stres Kerja Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Lingkungan Kecamatan Banyuasin Pangkalan III Balai. Retrieved from eprints.binadarma.ac.id/3477/ (diakses 26 maret 2019)
- Wijaya, A., Purnomolastu, N., & Tjahjoanggoro, A. J. (2015).
Kepemimpinan Berkarakter (EDISI 2). Sidoarjo: Brilian Internasional.
- Wijono, S. (2018).
Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Zulmiasari, & Muin, M. (2017).
Gambaran Tingkat Stres Kerja Pada Perawat Di Pusat Pelayanan Kesehatan (PUSKESMAS) Kota Semarang. *Keperawatan*, 8. Retrieved from <http://ejournal.sl.undip.ac.id/> (diakses 16 juni 2019)

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth Responden

Saya mahasiswa STIK Bina Husada Jurusan Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi dengan judul “Faktor-Faktor Risiko Stress Kerja Pada Pegawai di Puskesmas Betung Kota Tahun 2019”.

Sehubungan dengan penelitian tersebut, saya mohon kesediaan bapak/ibu saudara untuk membantu dengan mengisi kuesioner ini dengan jujur mungkin tanpa ada rasa takut karena tidak ada penilaian benar atau salah untuk jawaban yang diberikan.

Keterangan yang bapak/ibu/saudara berikan akan dijamin kerahasiaannya, tidak mempengaruhi penilaian dari perusahaan dan hanya akan digunakan untuk penilaian semata.

Atas kerjasama dan kesediaannya saya ucapkan terimakasih.

DATA PRIBADI PEKERJA

1. Nama : _____	5. Apa status kepegawaian anda saat ini :
2. Tahun Lahir : _____ Umur _____ Tahun	1. Pegawai tetap
3. Jenis Kelamin : _____	2. Pegawai kontrak
1. Pria	6. Sudah berapa lama anda bekerja : _____ Tahun
2. Wanita	
4. Berapa jam biasanya anda bekerja dalam seminggu : _____	

Isilah tanda (√) pada jawaban setiap pertanyaan dengan nilai yang ada.

(1 : Tidak Pernah, 2 : Jarang, 3 : Kadang-Kadang, 4 : Sering, 5 : Sangat Sering)

TUNTUTAN TUGAS

No I	Beban Kerja	Sangat Jarang	Jarang	Kadang- Kadang	Sering	Sangat Sering
1.	Apakah perlu untuk bekerja cepat					
2.	Apakah pekerjaan anda memerlukan banyak tenaga					
3.	Didalam pekerjaan anda memerlukan pengambilan keputusan yang sangat cepat					
4.	Apakah pekerjaan anda memerlukan ketelitian tinggi					
5.	Apakah anda memerlukan pelatihan untuk melakukan pekerjaan anda					
6.	Apakah keterampilan dan pengetahuan berguna dalam pekerjaan anda					
7.	Apakah pekerjaan anda menantang					
8.	Apakah anda menganggap pekerjaan anda berarti					
9.	Apakah pekerjaan anda menguruskan anda mendapatkan					

	pengetahuan dan keterampilan baru					
10.	Apakah mungkin untuk berinteraksi kesesama pekerja pada saat anda sedang bekerja					
11.	Apakah kesalahan dalam bekerja menimbulkan risiko cedera pada diri anda					
12.	Apakah kesalahan dalam pekerjaan anda berhubungan dengan kerugian ekonomi					

FAKTOR ORGANISASI

No II	Gaya Manajemen	Sangat Jarang	Jarang	Kadang-Kadang	Sering	Sangat Sering
1.	Apakah atasan anda langsung membantu anda dalam mengembangkan keterampilan anda					
2.	Apakah anda tidak yakin dengan keputusan yang diambil oleh atasan anda adalah baik untuk maas depan perusahaan					
3.	Apakah atasan anda langsung memberikan pekerjaan secara adil dan merata					
4.	Apakah atasan langsung anda berlaku adil dan sama kepada setiap bawahannya.					

No III	Hubungan Interpersonal	Sangat Jarang	Jarang	Kadang- Kadang	Sering	Sangat Sering
1.	Bila dibutuhkan, bisakah anda mendapatkan bantuan dari tempat kerja anda untuk menyelesaikan pekerjaan anda					
2.	Bila dibutuhkan, maukah teman kerja anda mendengarkan keluhan anda dalam menyelesaikan pekerjaan anda					
3.	Bila dibutuhkan, maukah atasan anda langsung mendengarkan keluhan anda dalam menyelesaikan pekerjaan anda					
4.	Bila dibutuhkan, bisakah anda berkomunikasi mengenai masalah pekerjaan kepada teman kerja anda					

FAKTOR BUKAN DARI PERKERJAAN

No V	Situasi Kondisi Keluarga	Sangat Jarang	Jarang	Kadang- Kadang	Sering	Sangat Sering
1.	Apakah tuntutan pekerjaan anda mengganggu rumah tangga anda dan kehidupan keluarga anda					
2.	Apakah tuntutan keluarga anda mengganggu anda melakukan pekerjaan di tempat kerja					

ANALISIS UNIVARIAT

Frequencies

Notes

Output Created		04-Aug-2019 22:54:49
Comments		
Input	Data	C:\Users\user\Documents\DATA FIX SPSS\MASTER DATA SPSS.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	74
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.

Syntax	<pre> FREQUENCIES VARIABLES=Usia JenisKelamin lamakerja bebankerja gayamanajemen hubunganintrapersonal situasikondisikeluarga stres /NTILES=4 /STATISTICS=STDDEV MEAN MEDIAN MODE /HISTOGRAM NORMAL /ORDER=ANALYSIS. </pre>		
Resources	Processor Time	00:00:03.562	
	Elapsed Time	00:00:04.355	

[DataSet1] C:\Users\user\Documents\DATA FIX SPSS\MASTER DATA SPSS.sav

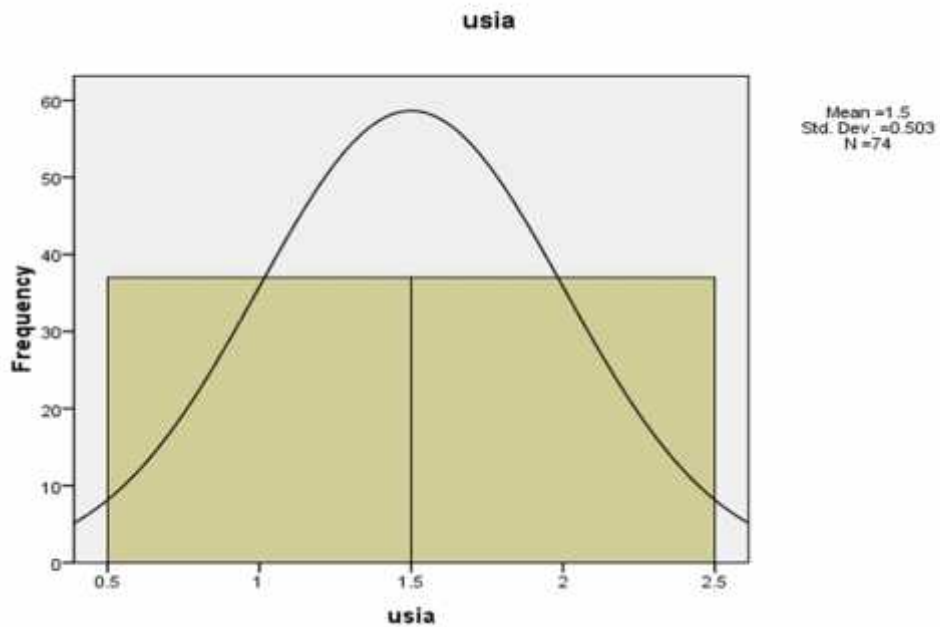
Statistics

		usia	Jenis Kelamin	Lama Kerja	Tuntutan Tugas	gaya manajemen	hubungan intrapersonal	Faktor Dari Luar Pekerjaan	stres kerja
N	Valid	74	74	74	74	74	74	74	74
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		1.50	1.53	1.58	1.42	1.74	1.69	1.54	1.72
Median		1.50	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00

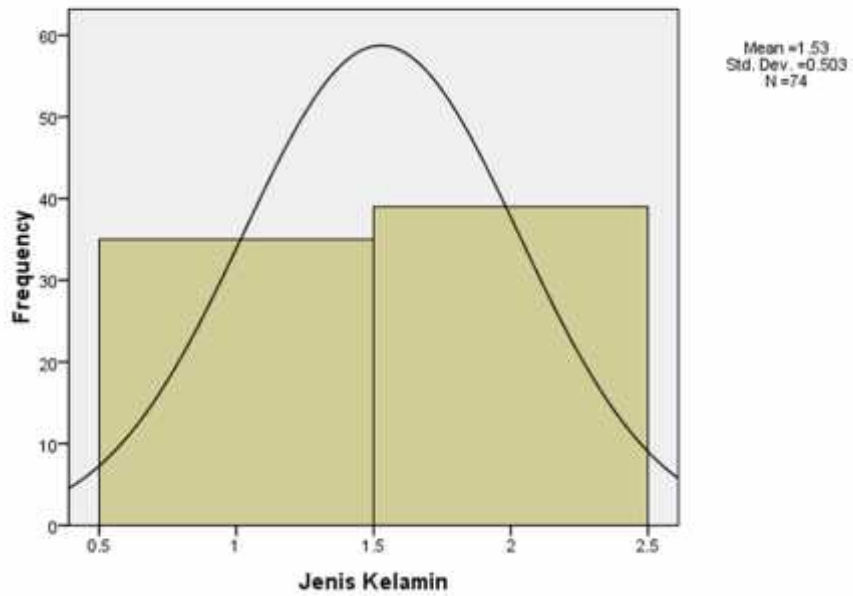
Mode	1 ^a	2	2	1	2	2	2	2
Std. Deviation	.503	.503	.497	.497	.440	.466	.502	.454
Percentiles								
25	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
50	1.50	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00
75	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

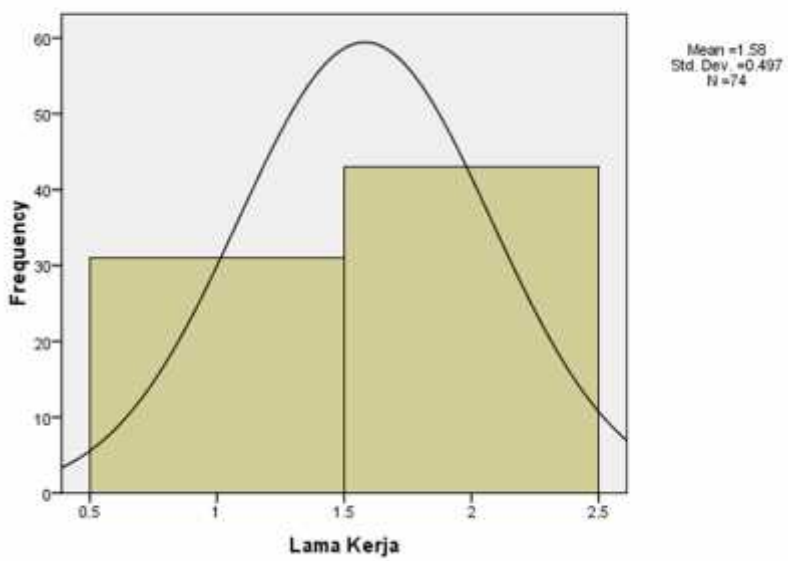
Histogram



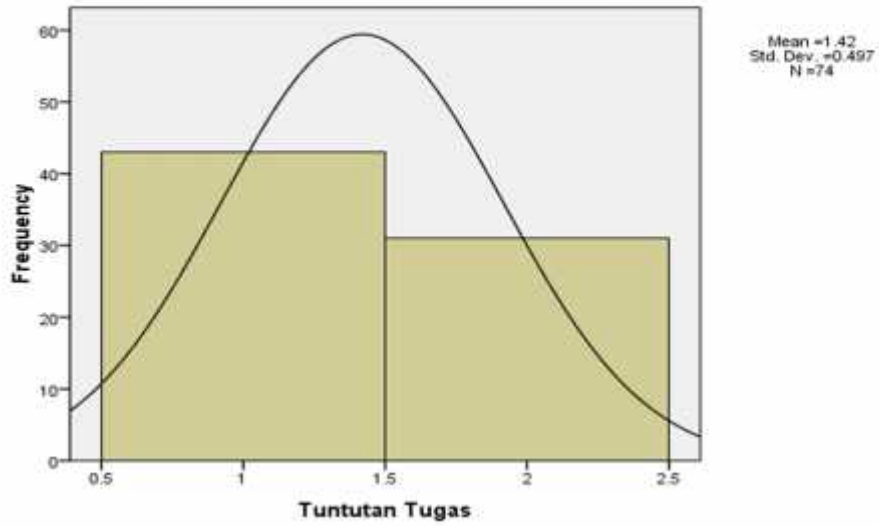
Jenis Kelamin



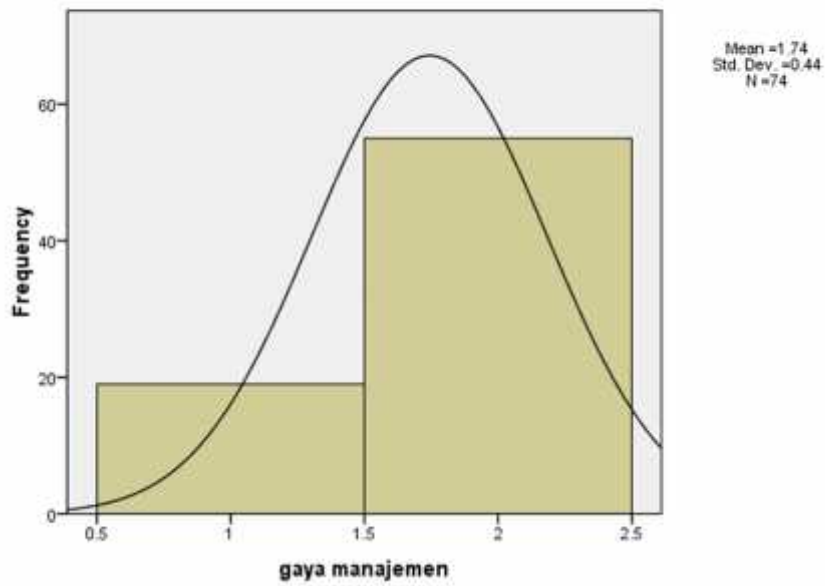
Lama Kerja

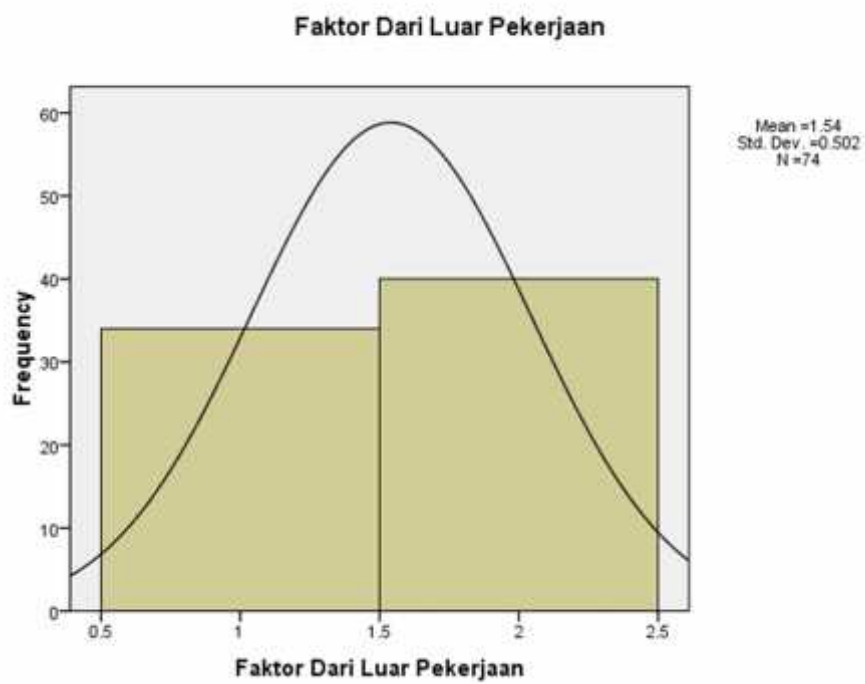
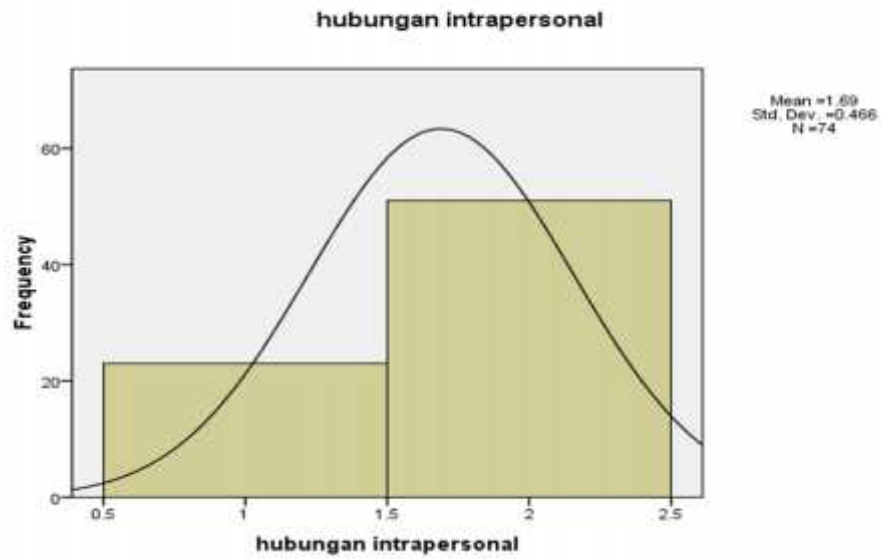


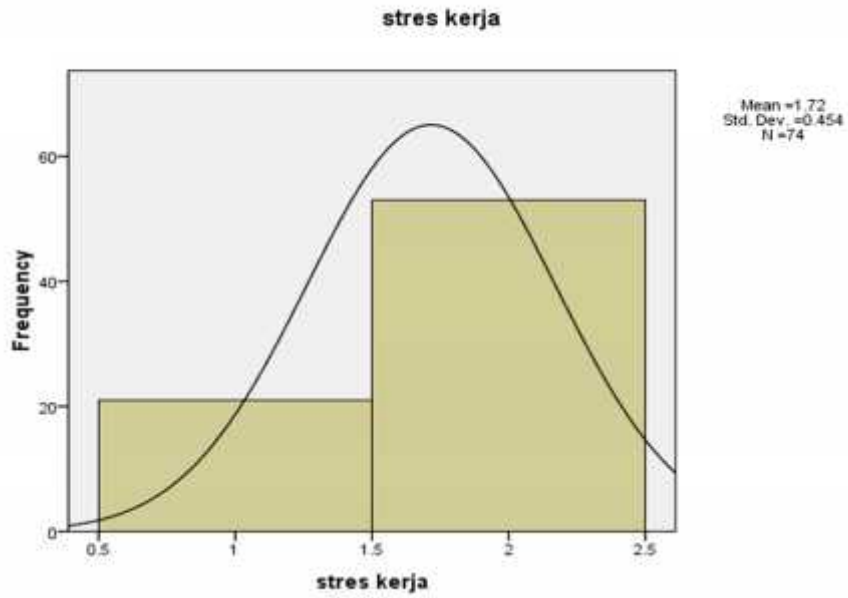
Tuntutan Tugas



gaya manajemen







Frequency Table

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tua	37	50.0	50.0	50.0
muda	37	50.0	50.0	100.0
Total	74	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	perempuan	35	47.3	47.3	47.3
	laki-laki	39	52.7	52.7	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Lama Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	lama	31	41.9	41.9	41.9
	baru	43	58.1	58.1	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Tuntutan Tugas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	berat	43	58.1	58.1	58.1
	tidak berat	31	41.9	41.9	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

gaya manajemen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang baik	19	25.7	25.7	25.7

	baik	55	74.3	74.3	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

hubungan intrapersonal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang baik	23	31.1	31.1	31.1
	baik	51	68.9	68.9	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Faktor Dari Luar Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang baik	34	45.9	45.9	45.9
	baik	40	54.1	54.1	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

stres kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	beresiko stres	21	28.4	28.4	28.4
	tidak beresiko stres	53	71.6	71.6	100.0

stres kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid beresiko stres	21	28.4	28.4	28.4
tidak beresiko stres	53	71.6	71.6	100.0
Total	74	100.0	100.0	

ANALISIS BIVARIAT

Crosstabs

Notes

Output Created		04-Aug-2019 22:39:01
Comments		
Input	Data	C:\Users\user\Documents\DATA FIX SPSS\MASTER DATA SPSS.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	74
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each table are based on all the cases with valid data in the specified range(s) for all variables in each table.

Syntax	CROSSTABS		
	/TABLES=Usia JenisKelamin lamakerja bebankerja gayamanajemen hubunganintrapersonal situasikondisikeluarga BY stres		
	/FORMAT=AVALUE TABLES		
	/STATISTICS=CHISQ CC RISK		
	/CELLS=COUNT ROW		
	/COUNT ROUND CELL.		
Resources	Processor Time		00:00:00.141
	Elapsed Time		00:00:00.099
	Dimensions Requested		2
	Cells Available		174762

[DataSet1] C:\Users\user\Documents\DATA FIX SPSS\MASTER DATA SPSS.sav

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
usia * stres kerja	74	100.0%	0	.0%	74	100.0%
Jenis Kelamin * stres kerja	74	100.0%	0	.0%	74	100.0%

Lama Kerja * stres kerja	74	100.0%	0	.0%	74	100.0%
Tuntutan Tugas * stres kerja	74	100.0%	0	.0%	74	100.0%
gaya manajemen * stres kerja	74	100.0%	0	.0%	74	100.0%
hubungan intrapersonal * stres kerja	74	100.0%	0	.0%	74	100.0%
Faktor Dari Luar Pekerjaan * stres kerja	74	100.0%	0	.0%	74	100.0%

Faktor Dari Luar Pekerjaan * stres kerja

Crosstab

		stres kerja		Total	
		beresiko stres	tidak beresiko stres		
Faktor Dari Luar Pekerjaan	kurang baik	Count	14	20	34
		% within Faktor Dari Luar Pekerjaan	41.2%	58.8%	100.0%
	baik	Count	7	33	40
		% within Faktor Dari Luar Pekerjaan	17.5%	82.5%	100.0%
Total		Count	21	53	74
		% within Faktor Dari Luar Pekerjaan	28.4%	71.6%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	5.069 ^a	1	.024		
Continuity Correction ^b	3.971	1	.046		
Likelihood Ratio	5.113	1	.024		
Fisher's Exact Test				.038	.023
Linear-by-Linear Association	5.000	1	.025		
N of Valid Cases ^b	74				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9,65.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Contingency Coefficient	.253	.024
N of Valid Cases	74	

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval

		Lower	Upper
Odds Ratio for Faktor Dari Luar Pekerjaan (kurang baik / baik)	3.300	1.139	9.561
For cohort stres kerja = beresiko stres	2.353	1.075	5.152
For cohort stres kerja = tidak beresiko stres	.713	.520	.977
N of Valid Cases	74		

hubungan intrapersonal * stres kerja

Crosstab

			stres kerja		Total
			beresiko stres	tidak beresiko stres	
hubungan intrapersonal	kurang baik	Count	11	12	23
		% within hubungan intrapersonal	47.8%	52.2%	100.0%
	baik	Count	10	41	51
		% within hubungan intrapersonal	19.6%	80.4%	100.0%
Total		Count	21	53	74
		% within hubungan intrapersonal	28.4%	71.6%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	6.210 ^a	1	.013		
Continuity Correction ^b	4.899	1	.027		
Likelihood Ratio	5.958	1	.015		
Fisher's Exact Test				.024	.015
Linear-by-Linear Association	6.126	1	.013		
N of Valid Cases ^b	74				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,53.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Contingency Coefficient	.278	.013
N of Valid Cases	74	

Risk Estimate

		95% Confidence Interval	
	Value	Lower	Upper

Odds Ratio for hubungan intrapersonal (kurang baik / baik)	3.758	1.288	10.969
For cohort stres kerja = beresiko stres	2.439	1.210	4.915
For cohort stres kerja = tidak beresiko stres	.649	.429	.982
N of Valid Cases	74		

gaya manajemen * stres kerja

Crosstab

			stres kerja		Total
			beresiko stres	tidak beresiko stres	
gaya manajemen kurang baik	Count	11	8	19	
	% within gaya manajemen	57.9%	42.1%	100.0%	
gaya manajemen baik	Count	10	45	55	
	% within gaya manajemen	18.2%	81.8%	100.0%	
Total	Count	21	53	74	
	% within gaya manajemen	28.4%	71.6%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	10.958 ^a	1	.001		
Continuity Correction ^b	9.091	1	.003		
Likelihood Ratio	10.262	1	.001		
Fisher's Exact Test				.002	.002
Linear-by-Linear Association	10.810	1	.001		
N of Valid Cases ^b	74				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,39.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	.359	.001
N of Valid Cases		74	

Risk Estimate

		95% Confidence Interval	
	Value	Lower	Upper

Odds Ratio for gaya manajemen (kurang baik / baik)	6.188	1.979	19.341
For cohort stres kerja = beresiko stres	3.184	1.614	6.280
For cohort stres kerja = tidak beresiko stres	.515	.299	.885
N of Valid Cases	74		

Tuntutan Tugas * stres kerja

Crosstab

			stres kerja		Total
			beresiko stres	tidak beresiko stres	
Tuntutan Tugas	berat	Count	20	23	43
		% within Tuntutan Tugas	46.5%	53.5%	100.0%
	tidak berat	Count	1	30	31
		% within Tuntutan Tugas	3.2%	96.8%	100.0%
Total		Count	21	53	74
		% within Tuntutan Tugas	28.4%	71.6%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	16.606 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	14.544	1	.000		
Likelihood Ratio	20.044	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	16.381	1	.000		
N of Valid Cases ^b	74				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,80.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Contingency Coefficient	.428	.000
N of Valid Cases	74	

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper

Odds Ratio for Tuntutan Tugas (berat / tidak berat)	26.087	3.257	208.923
For cohort stres kerja = beresiko stres	14.419	2.042	101.806
For cohort stres kerja = tidak beresiko stres	.553	.415	.736
N of Valid Cases	74		

Lama Kerja * stres kerja

Crosstab

			stres kerja		Total
			beresiko stres	tidak beresiko stres	
Lama Kerja	lama	Count	17	14	31
		% within Lama Kerja	54.8%	45.2%	100.0%
	baru	Count	4	39	43
		% within Lama Kerja	9.3%	90.7%	100.0%
Total		Count	21	53	74
		% within Lama Kerja	28.4%	71.6%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	18.377 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	16.205	1	.000		
Likelihood Ratio	18.981	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	18.129	1	.000		
N of Valid Cases ^b	74				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,80.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	.446	.000
N of Valid Cases		74	

Risk Estimate

		95% Confidence Interval	
	Value	Lower	Upper



Odds Ratio for Lama Kerja (lama / baru)	11.839	3.396	41.269
For cohort stres kerja = beresiko stres	5.895	2.198	15.809
For cohort stres kerja = tidak beresiko stres	.498	.334	.742
N of Valid Cases	74		

Jenis Kelamin * stres kerja

Crosstab

			stres kerja		Total
			beresiko stres	tidak beresiko stres	
Jenis Kelamin	perempuan	Count	17	18	35
		% within Jenis Kelamin	48.6%	51.4%	100.0%
	laki-laki	Count	4	35	39
		% within Jenis Kelamin	10.3%	89.7%	100.0%
Total		Count	21	53	74
		% within Jenis Kelamin	28.4%	71.6%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	13.323 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	11.505	1	.001		
Likelihood Ratio	13.996	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	13.143	1	.000		
N of Valid Cases ^b	74				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9,93.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	.391	.000
N of Valid Cases		74	

Risk Estimate

		95% Confidence Interval	
	Value	Lower	Upper

Odds Ratio for Jenis Kelamin (perempuan / laki-laki)	8.264	2.419	28.234
For cohort stres kerja = beresiko stres	4.736	1.761	12.732
For cohort stres kerja = tidak beresiko stres	.573	.408	.804
N of Valid Cases	74		

usia * stres kerja

Crosstab

			stres kerja		Total
			beresiko stres	tidak beresiko stres	
usia tua	Count	19	18	37	
	% within usia	51.4%	48.6%	100.0%	
muda	Count	2	35	37	
	% within usia	5.4%	94.6%	100.0%	
Total	Count	21	53	74	
	% within usia	28.4%	71.6%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	19.215 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	17.021	1	.000		
Likelihood Ratio	21.454	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	18.955	1	.000		
N of Valid Cases ^b	74				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10,50.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	.454	.000
N of Valid Cases		74	

Risk Estimate

		95% Confidence Interval	
	Value	Lower	Upper

Odds Ratio for usia (tua / muda)	18.472	3.866	88.258
For cohort stres kerja = beresiko stres	9.500	2.381	37.910
For cohort stres kerja = tidak beresiko stres	.514	.366	.722
N of Valid Cases	74		



PEMERINTAH KABUPATEN BANYUASIN
DINAS KESEHATAN
UPT PUSKESMAS BETUNG KOTA
Jln. Penghulu Ali Basir Ling. II Kelurahan Rimba Asam Kode Pos : 30758
E-mail : puskesmas.betungkota@yahoo.com



SURAT KETERANGAN
NOMOR : 800/ 83 / VII / 2019

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : dr. Indah Deryane, M.Kes
NIP : 197802062007012019
Pangkat/Gol : Pembina /IV.a
Jabatan : Kepala Puskesmas Betung Kota

Menerangkan bahwa :

Nama : Zafirah Hanie Fhatin
Nim : 17.13201.90.01
Judul Penelitian : Faktor faktor resiko stress kedua pada pegawai puskesmas betung kota tahun 2019

memang benar telah melakukan penelitian di Puskesmas Betung Kota pada tanggal 14 juni 2019 s/d 14 juli 2019 .

Demikian keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Betung
Pada Tanggal : 10 juli 2019
Kepala Puskesmas Betung Kota



dr. Indah Deryane, M.Kes
NIP. 197802062007012019

