



JAM

Journal of Accounting and Management

Volume 2 Issue 2, 2025 (97-110)

ISSN (online) : **3048-345X**

Homepage : <https://jurnalunived.com/index.php/JAM>

Doi : <https://doi.org/10.37676/jam.v2i2>

Factors Affecting Work Stress Among Employees At The Muara Pinang Inpatient Health Centre In Empat Lawang District, South Sumatra Province

Wulan Safitri¹, Ida Anggriani², Kimas Kurniawan³

^{1,2,3} Universitas Dehasen Bengkulu

e-mail: sapitriwulan873@gmail.com

Received [25-10-2025]

Revised [30-11-2025]

Accepted [01-12-2025]

Abstract. The purpose of this study is to find out the Factors That Affect Work Stress of Employees of the Muara Pinang Inpatient Health Center, Empat Lawang Regency, South Sumatra Province. This study uses a quantitative method. Based on the results of the analysis, the regression equation was obtained: $Y = -1.219 + 0.002X_1 + 0.164X_2 + 0.732X_3$. The results of the partial test (t-test) showed that the Individual Factor (X_1) had no significant effect on Work Stress with a t-count value = $0.049 < t\text{-table} = 1.974$ and a significance of $0.961 > 0.05$. Organizational Factor (X_2) had a positive and significant effect on Work Stress with a t-count value = $3,294 > t\text{-table} = 1.974$ and significance $0.001 < 0.05$. Environmental Factor (X_3) is the most dominant variable with t-calculated values = $14,622 > t\text{-table} = 1.974$ and significance $0.000 < 0.05$. Simultaneously, the results of the F test showed that the three variables had a significant effect on Work Stress with a value of F-calculation = $83,918 > F\text{-table} = 2.66$ and a significance of $0.000 < 0.05$. The value of the determination coefficient (R^2) = 0.603 showed that Individual Factors, Organizational Factors, and Environmental Factors were able to explain 60.3% of the variation in Work Stress, while the remaining 39.7% were explained by other variables outside of this study. Thus, it can be concluded that the increase in employee Work Stress is more influenced by organizational conditions and work environment than individual factors.

Keywords: *Individual Factors, Organizational Factors, Environmental Factors.*

PENDAHULUAN

Persaingan dan tuntutan dalam dunia kerja saat ini, khususnya dalam hal profesionalitas yang tinggi akan memberikan banyaknya tekanan yang harus dihadapi oleh individu. Banyaknya tekanan yang dihadapi ini akan menimbulkan adanya kecemasan tersendiri bagi individu tersebut. Tekanan yang dialami dapat berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial. Kecemasan ini akan memberikan dampak yang sangat merugikan bagi karyawan seperti gangguan kesehatan fisik dan mental (Adzim, 2015). Kecemasan yang berlebihan ini disebut stress. Stres adalah suatu keadaan ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang dimana ia terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan lingkungan. Menurut (Wijono, 2010) besar kecilnya stres yang dialami tergantung pada respon yang diberikan oleh dirinya sendiri, bahkan tidak jarang

stress dianggap sebagai sesuatu yang dapat mengancam dirinya dan lingkungannya (Samura dan Sitompul, 2020). Stres kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, pola pikir, dan kondisi fisik seseorang (Robbins, 2019). Hasibuan (2014:204) juga berpendapat tentang stress yaitu kondisi ketegangan yang menyebabkan terganggunya kondisi seseorang baik emosi serta proses berpikir. Stress yang timbul dari pekerjaannya bentuk dari tidakpuasnya seseorang tidak terwujud disaat bekerja. Pada tenaga kesehatan, stres kerja dapat mengganggu konsentrasi, menurunkan motivasi, dan meningkatkan risiko terjadinya kesalahan kerja. Jika tidak ditangani dengan baik, stres kerja yang berkepanjangan dapat mengarah pada burnout, kelelahan emosional, hingga menurunnya mutu pelayanan kepada pasien. Hal ini tentu berimplikasi serius terhadap kepercayaan masyarakat terhadap Puskesmas.

Puskesmas rawat inap sebagai unit pelayanan kesehatan tingkat pertama dituntut untuk memberikan pelayanan cepat, tepat, dan bermutu kepada masyarakat. Namun, dalam praktiknya pegawai Puskesmas sering dihadapkan pada berbagai tekanan, baik dari tuntutan pekerjaan, keterbatasan fasilitas, maupun interaksi dengan pasien dan keluarga pasien. Kondisi ini berpotensi menimbulkan stres kerja. Puskesmas Rawat Inap Muara Pinang sebagai salah satu fasilitas kesehatan tingkat pertama memiliki peran vital dalam melayani masyarakat. Dengan kapasitas rawat inap, pegawai dituntut untuk siap siaga selama 24 jam. Sistem kerja bergilir (shift), jumlah pasien yang fluktuatif, serta tuntutan administratif menjadi faktor tambahan yang memengaruhi kondisi psikologis pegawai. Kondisi ini berpotensi besar meningkatkan stres kerja dibandingkan dengan Puskesmas non-rawat inap yang beban kerjanya relatif lebih ringan. Namun, tidak semua penelitian memberikan hasil yang konsisten. Beberapa penelitian menunjukkan perbedaan temuan yang mengindikasikan adanya konteks tertentu yang memengaruhi munculnya stres kerja. Misalnya, penelitian Santoso dan Sudarsih (2020) pada perawat di Jawa Timur menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, melainkan faktor kepemimpinan dan dukungan sosial yang lebih dominan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun beban kerja sering dianggap sebagai faktor utama penyebab stres, dalam konteks tertentu beban kerja dapat ditoleransi selama terdapat dukungan sosial dan sistem kepemimpinan yang baik. Selain itu, penelitian Egawati dan Aryani (2021) mengenai tenaga kesehatan di masa pandemi COVID-19 menemukan bahwa faktor lingkungan, khususnya kondisi pandemi, jauh lebih dominan memengaruhi stres kerja dibandingkan faktor individu. Temuan ini tidak sejalan dengan beberapa penelitian di sektor non-kesehatan yang lebih menekankan pentingnya faktor individu. Perbedaan hasil ini dapat dijelaskan karena tenaga kesehatan menghadapi risiko langsung terkait keselamatan diri dan pasien, yang tidak dialami oleh pekerja sektor lain. Dari tinjauan pustaka terlihat adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian terkait faktor-faktor penyebab stres kerja. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa faktor organisasi (misalnya beban kerja) berperan penting, sementara penelitian lain menekankan faktor individu atau faktor lingkungan. Kontradiksi ini memperlihatkan bahwa penyebab stres kerja bersifat kontekstual, tergantung pada jenis pekerjaan, lingkungan kerja, serta kondisi eksternal yang dihadapi. Di sektor kesehatan, khususnya Puskesmas rawat inap, penelitian masih jarang dilakukan, padahal beban kerja pegawai di Puskesmas memiliki kompleksitas unik seperti sistem shift, keterbatasan fasilitas, dan tuntutan pelayanan 24 jam.

Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan gambaran empiris mengenai faktor dominan penyebab stres kerja pada pegawai Puskesmas Rawat Inap Muara Pinang. Penelitian ini menjadi penting karena tingkat stres kerja yang tinggi dapat berdampak pada meningkatnya absensi pegawai, rendahnya motivasi kerja, dan menurunnya kualitas pelayanan kesehatan. Jika kondisi ini terus berlanjut, maka dapat mengganggu kinerja organisasi secara keseluruhan dan menurunkan kepuasan masyarakat sebagai pengguna layanan kesehatan. Dengan demikian, memahami faktor-faktor penyebab stres kerja

merupakan langkah awal yang krusial untuk merumuskan strategi manajemen sumber daya manusia di Puskesmas. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh faktor individu, faktor organisasi, dan faktor lingkungan terhadap stres kerja pegawai di Puskesmas Rawat Inap Muara Pinang. Temuan ini dapat dijadikan dasar oleh manajemen dalam menyusun kebijakan untuk menekan tingkat stres kerja, seperti melalui pembagian beban kerja yang proporsional, peningkatan komunikasi antarpegawai, penguatan dukungan sosial, serta penyediaan fasilitas kerja yang lebih memadai.

LANDASAN TEORI

Stres Kerja

Stres kerja merupakan reaksi individu terhadap tekanan yang timbul dari lingkungan kerja maupun faktor eksternal lainnya. Robbins (2018) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang. Stres kerja muncul ketika terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki pegawai untuk menghadapinya.

Handoko (2018) menjelaskan bahwa stres kerja dapat berdampak negatif terhadap kinerja pegawai, di antaranya meningkatnya absensi, turunnya produktivitas, menurunnya motivasi, hingga meningkatnya tingkat turnover. Pada tenaga kesehatan, stres kerja bahkan dapat memengaruhi kualitas pelayanan kepada pasien, yang berimplikasi pada kepuasan dan keselamatan pasien.

Stres kerja berdampak luas terhadap individu maupun organisasi. Dampak pada individu dapat berupa gangguan kesehatan fisik (sakit kepala, gangguan tidur, tekanan darah tinggi), gangguan emosional (cemas, mudah marah), serta menurunnya kepuasan kerja (Handoko, 2018). Dampak pada organisasi meliputi menurunnya kinerja, meningkatnya tingkat absensi, meningkatnya turnover, dan menurunnya kualitas pelayanan (Parashakti & Ekhsan, 2022).

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins (2019), terdapat tiga faktor utama yang memengaruhi stres kerja, yaitu:

1. Faktor Individu
Faktor individu mencakup kondisi pribadi pegawai yang dapat memengaruhi respon mereka terhadap tekanan pekerjaan. Indikator faktor individu antara lain masalah keluarga, kesulitan ekonomi, dan karakteristik kepribadian bawaan (Maghfirah, 2023). Pegawai yang menghadapi masalah keluarga atau kesulitan ekonomi cenderung lebih rentan mengalami stres kerja.
2. Faktor Organisasi
Faktor organisasi berkaitan dengan karakteristik pekerjaan dan struktur organisasi tempat pegawai bekerja. Indikator faktor organisasi meliputi beban kerja yang berlebihan, ambiguitas peran, konflik peran, interaksi interpersonal dengan rekan kerja, serta gaya kepemimpinan atasan (Indah & Purnama, 2021).
3. Faktor Lingkungan
Faktor lingkungan mencakup kondisi eksternal organisasi yang dapat memengaruhi psikologis pegawai. Indikator faktor lingkungan antara lain kondisi sosial-ekonomi, kebijakan pemerintah, perkembangan teknologi, dan faktor keamanan (Muzakki & Arum, 2022).

Teori Stres Kerja

1. *Job Demand-Control Model* (Karasek, 1979): Stres terjadi ketika tuntutan pekerjaan (*job demands*) lebih besar dibandingkan dengan kontrol atau otonomi yang dimiliki pegawai.
2. *Person-Environment Fit Theory*: Stres muncul jika terdapat ketidakcocokan antara karakteristik individu dengan tuntutan lingkungan kerja.

3. *Transactional Model of Stress* (Lazarus & Folkman, 1984): Stres merupakan hasil interaksi antara individu dengan lingkungannya, dipengaruhi oleh penilaian individu terhadap situasi dan kemampuan coping yang dimiliki.

METODE

Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen penelitian, seperti kuesioner, dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Arikunto (2022) hasil penelitian yang valid tercermin dari kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Dengan kata lain, instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan dapat mengukur dengan tepat aspek yang dimaksud. Untuk menguji validitas, digunakan korelasi *pearson* yang mengukur sejauh mana setiap item dalam kuesioner memiliki hubungan yang kuat dengan konstruk yang diukur. Suatu item dinyatakan valid jika koefisien korelasinya signifikan, yaitu nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel dengan tingkat signifikansi 0,1. Jika *r* hitung positif dan lebih besar dari *r* tabel, item tersebut valid dan sebaliknya, jika lebih kecil, item tersebut tidak valid.

Uji validitas ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap item dalam instrumen penelitian benar-benar mengukur aspek yang dimaksud dan relevan dengan tujuan penelitian. Proses uji validitas mencakup perbandingan antara nilai *r* hitung dan *r* tabel untuk menentukan apakah item tersebut memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total. Validitas yang baik memastikan data yang terkumpul benar-benar mencerminkan kondisi atau karakteristik objek yang diteliti, membuat data bisa di percaya dan akurat.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian menghasilkan hasil yang konsisten dan dapat dipercaya. Reliabilitas adalah konsistensi hasil yang diperoleh dari suatu instrumen ketika digunakan dalam kondisi yang serupa pada waktu yang berbeda. Sebuah instrumen yang reliabel akan memberikan hasil yang sama atau sangat mirip jika digunakan untuk mengukur hal yang sama dalam kondisi yang serupa. Instrumen yang reliabel akan memberikan hasil yang sama jika digunakan untuk mengukur gejala yang sama di tempat yang berbeda atau pada waktu yang berbeda. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*, yang mengukur konsistensi internal item-item dalam kuesioner.

Cronbach's Alpha merupakan uji yang paling umum digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian, dengan nilai yang diperoleh menunjukkan sejauh mana item-item dalam instrumen tersebut saling mendukung untuk mengukur konstruk yang sama. Menurut Manery (2021), jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, instrumen tersebut dapat dianggap reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen Model persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Y = Stres kerja

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi

X₁ = Faktor individu

X₂ = Faktor organisasi

X₃ = Faktor lingkungan

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi/sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas/independen dalam menjelaskan variasi variabel terikat/dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Koefisien determinasi (R Square atau R kuadrat) yang bermakna sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel independen terhadap variabel terikat atau variabel dependen.

HASIL

Uji validitas merupakan suatu alat untuk mengukur apa yang akan diukur. Uji validitas dalam penelitian ini dengan cara membandingkan antara r -hitung (*product moment*) dengan r -tabel dengan tingkat sig 0,1.

Suatu instrumen dikatakan valid, apabila:

1. Apabila r hitung $>$ r tabel, maka dapat dikatakan pernyataan tersebut valid.
2. Apabila r hitung \leq r tabel, maka dapat dikatakan pernyataan tersebut tidak valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Item Pernyataan	Person Correlation	R Tabel	Keterangan
Faktor Individu) (X1)	X1.1	0.979	0,126	Valid
	X1.2	0.956	0,126	Valid
	X1.3	0.853	0,126	Valid
	X1.4	0.647	0,126	Valid
	X1.5	0.979	0,126	Valid
	X1.6	0.962	0,126	Valid
	X1.7	0.781	0,126	Valid
	X1.8	0.693	0,126	Valid
	X1.9	0.558	0,126	Valid
	X1.10	0.558	0,126	Valid
	X1.11	0.558	0,126	Valid
	X1.12	0.979	0,126	Valid
	X1.13	0.979	0,126	Valid
	X1.14	0.419	0,126	Valid
	X1.15	0.419	0,126	Valid
Faktor Organisasi (X2)	X2.1	0.758	0,126	Valid
	X2.2	0.720	0,126	Valid
	X2.3	0.412	0,126	Valid
	X2.4	0.661	0,126	Valid
	X2.5	0.384	0,126	Valid
	X2.6	0.615	0,126	Valid

Faktor Lingkungan (X3)	X3.1	0.410	0,126	Valid
	X3.2	0.680	0,126	Valid
	X3.3	0.683	0,126	Valid
	X3.4	0.804	0,126	Valid
	X3.5	0.666	0,126	Valid
	X3.6	0.347	0,126	Valid
	X3.7	0.476	0,126	Valid
	X3.8	0.160	0,126	Valid
	X3.9	0.410	0,126	Valid
	X3.10	0.680	0,126	Valid
	X3.11	0.683	0,126	Valid
	X3.12	0.804	0,126	Valid
Stres Kerja (Y)	Y.1	0.332	0,126	Valid
	Y.2	0.374	0,126	Valid
	Y.3	0.328	0,126	Valid
	Y.4	0.684	0,126	Valid
	Y.5	0.499	0,126	Valid

Sumber: Data diolah penulis, 2025

Hasil pengujian validitas pada tabel diatas, kuesioner yang berisi dari 4 variabel ini ada 38 item pernyataan yang telah diisi oleh 170 responden pada penelitian ini. Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan menggunakan SPSS 25.0 for windows pada tabel menunjukkan bahwa untuk setiap butir pernyataan variabel adalah valid. Berdasarkan hasil uji validitas yang ditunjukkan dalam tabel di atas, seluruh item pernyataan pada variabel Faktor Individu (X1), Faktor Organisasi (X2), Faktor Lingkungan (X3), dan Stres Kerja (Y) dinyatakan valid, karena seluruh nilai *r-hitung* lebih besar daripada *r tabel* (0.1258). Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan mampu mengukur konstruk variabelnya secara tepat.

Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui uji reliabilitas dapat di percaya maka di lakukan pengujian dengan menggunakan program komputer Microsoft Excel dan SPSS versi 25. Pengolahan data di lakukan dengan menjumlahkan skor pertanyaan. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,60 (menurut standar yang masih digunakan dalam penelitian eksploratif) (Ghozali, 2021). Hasil pengujian reliabilitas variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach`s Alpa	setandar of Items	Keterangan
Faktor Individu(X1)	0.849	0,60	Reliabel
Faktor Organisasi (X2)	0.665	0,60	Reliabel
Faktor Lingkungan (X3)	0.649	0,60	Reliabel
Stres Kerja (Y)	0.649	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah penulis, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian yaitu Karakter (X1), Kompetensi (X2), Literasi Digital (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel berada di atas nilai ambang batas 0,60 yang umumnya digunakan sebagai standar reliabilitas instrumen penelitian (Nunnally & Bernstein, 1994). Nilai Cronbach's Alpha menunjukkan tingkat konsistensi internal antaritem dalam satu variabel, artinya semakin tinggi nilai Alpha, semakin konsisten jawaban responden terhadap setiap butir pertanyaan yang mengukur konstruk tersebut.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel independen (Faktor Individu, Faktor Organisasi dan Faktor Lingkungan) terhadap variabel dependen (Stres Kerja). Persamaan regresi dapat dituliskan sebagai berikut. Hasil olahan data dengan menggunakan program SPSS 25 (*Statistical Package for Social Science 25*) dapat dirangkum tabel berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Beta	t hitung	Sig.
Constant	-1.219	3.184	0.002
Faktor Individu (X1)	0.002	0.049	0.961
Faktor Organisasi (X2)	0.164	3.294	0.001
Faktor Lingkungan (X3)	0.732	14.622	0.000

Sumber: Hasil Output SPSS, 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3$$

$$Y = -1.219 + 0.002X_1 + 0.164X_2 + 0.732X_3$$

Koefisien Determinasi (R²)

Ghozali (2016), menyatakan bahwa uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Klasifikasi koefisien korelasi tanpa memperhatikan arah adalah sebagai berikut :

- 0 : Tidak ada Korelasi
- 0 s.d. 0.49 : Korelasi lemah
- 0.50 : Korelasi moderat
- 0.51 s.d.0.99 : Korelasi kuat
- : Korelasi sempurna

Kelemahan dari koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap ada penambahan variabel independen maka R² pasti akan meningkat tanpa mempedulikan apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, digunakanlah model adjusted R². Model adjusted R² dapat naik atau turun apabila ada suatu variabel independen yang ditambahkan kedalam model (Ghozali, 2016). Hasil uji determinasi (R²) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada Tabel

4.16 berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.603	.595	.90730

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Psikologis, Kecerdasan Emosional, Fleksibilitas Kerja

Sumber: Hasil Output SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel diatas diketahui nilai *R Square* sebesar 0.603. Artinya bahwa besarnya dukungan variabel Kecerdasan Emosional (X1), Fleksibilitas Kerja (X2) dan Kesejahteraan Psikologis (X3) terhadap Kinerja Karyawan di pegawai Puskesmas Rawat Inap Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang Provinsi Sumatera Selatan (Y) adalah sebesar 60.3%. Berdasarkan nilai R Square diatas juga disimpulkan bahwa ada pengaruh sisanya sebesar 39.7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini seperti variabel keselamatan dan kesehatan kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, jenjang karir, pengalaman kerja, budaya organisasi, keadilan organisasi dan lain-lain.

PEMBAHASAN

Pengaruh faktor individu terhadap stres kerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor individu tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,961 yang lebih besar dari 0,05, dengan koefisien regresi sebesar 0,002 sehingga pengaruhnya sangat kecil. Temuan ini mengindikasikan bahwa karakteristik personal seperti pengalaman kerja, kemampuan adaptasi, emosi individu, dan latar belakang pendidikan tidak menjadi penentu utama tingkat stres kerja pegawai Puskesmas Rawat Inap Muara Pinang.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Sari (2022) serta Rahman dan Putri (2023) yang menyatakan bahwa tenaga kesehatan cenderung memiliki mekanisme adaptasi psikologis yang kuat sehingga stres lebih banyak dipengaruhi faktor eksternal. Namun, temuan ini berbeda dengan penelitian Fauziah (2021) yang menunjukkan bahwa faktor individu memiliki pengaruh kecil terhadap stres kerja, meskipun tidak dominan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti bahwa faktor individu bukan faktor utama penyebab stres kerja pada tenaga kesehatan.

Pengaruh faktor organisasi terhadap stres kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor organisasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai, dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,001. Koefisien regresi sebesar 0,164 memperlihatkan bahwa semakin tidak kondusif aspek organisasi seperti beban kerja, kejelasan pembagian tugas, sistem komunikasi, struktur organisasi, dan dukungan pimpinan, maka semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan pegawai.

Temuan ini didukung oleh penelitian Hidayat (2021) yang menyatakan bahwa ketidakjelasan peran dalam organisasi meningkatkan stres kerja. Selain itu, Mulyani et al. (2022) juga menemukan bahwa lemahnya struktur organisasi dan kurangnya dukungan atasan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai puskesmas. Penelitian terbaru oleh Bahrudin dan Sari (2024) turut menguatkan bahwa konflik peran, beban kerja, dan sistem organisasi yang kurang efektif merupakan pemicu utama stres kerja dalam layanan kesehatan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menegaskan bahwa faktor organisasi merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan dalam upaya mengurangi stres kerja pegawai.

Pengaruh faktor lingkungan terhadap stres kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor lingkungan merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi stres kerja pegawai. Hal ini terbukti dari nilai signifikansi uji t sebesar 0,000 dan koefisien regresi tertinggi sebesar 0,732. Hasil ini menjelaskan bahwa aspek lingkungan kerja seperti kondisi fisik ruangan, ventilasi, suhu, pencahayaan, tingkat kebisingan, keamanan lingkungan, dan fasilitas kerja sangat mempengaruhi tingkat kenyamanan dan tekanan psikologis pegawai. Lingkungan kerja yang tidak nyaman membuat pegawai lebih mudah mengalami stres, terutama dalam konteks puskesmas yang beroperasi selama 24 jam.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Kusuma (2021) yang menemukan bahwa lingkungan fisik buruk merupakan penyebab utama stres kerja. Penelitian Lestari dan Permana (2023) juga menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang tidak memadai meningkatkan stres kerja pada pegawai puskesmas. Selain itu, hasil penelitian Utomo et al. (2025) memperkuat bahwa lingkungan kerja adalah variabel paling dominan yang memengaruhi stres kerja tenaga medis. Dengan demikian, hasil penelitian ini mempertegas bahwa kondisi lingkungan memiliki pengaruh terbesar terhadap stres kerja pegawai.

Pengaruh faktor individu, faktor organisasi, dan faktor lingkungan secara simultan terhadap stres kerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000. Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,603 menunjukkan bahwa 60,3% variasi stres kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 39,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian seperti beban kerja yang berlebihan, konflik interpersonal, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi.

Hasil ini mendukung penelitian Wahyudi dan Arif (2022) yang menunjukkan bahwa stres kerja merupakan fenomena multidimensional yang dipengaruhi oleh interaksi berbagai faktor. Penelitian Nugraha (2023) juga menyatakan bahwa faktor organisasi dan lingkungan merupakan prediktor utama stres kerja, sedangkan faktor individu menambah kekuatan model secara keseluruhan. Selain itu, penelitian Saputro dan Dewi (2024) menemukan hasil simultan lebih dari 60%, yang sangat dekat dengan hasil penelitian ini. Dengan demikian, penelitian ini menguatkan bahwa stres kerja pada pegawai puskesmas dipengaruhi oleh berbagai faktor secara terpadu, dengan faktor lingkungan dan organisasi sebagai faktor dominan.

KESIMPULAN

1. Faktor individu terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,961 ($> 0,05$) dengan koefisien regresi 0,002, sehingga variabel ini tidak memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan stres kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa karakteristik personal pegawai seperti kemampuan adaptasi, pengalaman kerja, dan kondisi psikologis tidak menjadi penentu utama munculnya stres kerja.
2. Faktor organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil uji t dengan nilai signifikansi 0,001 ($< 0,05$) dan koefisien regresi 0,164, yang menunjukkan bahwa semakin buruk aspek organisasi, maka semakin tinggi tingkat stres kerja pegawai. Faktor organisasi seperti beban kerja, kejelasan tugas, koordinasi internal, serta dukungan pimpinan ternyata memainkan peran penting dalam menentukan kenyamanan psikologis pegawai. Dengan demikian, perbaikan sistem kerja internal dan penguatan manajerial sangat diperlukan untuk menurunkan tingkat stres pegawai.

3. Faktor lingkungan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap stres kerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) dengan koefisien regresi tertinggi yaitu 0,732, menjadikan variabel ini sebagai faktor yang paling besar kontribusinya terhadap stres kerja. Kondisi lingkungan fisik seperti pencahayaan, ventilasi, suhu ruangan, kebisingan, kebersihan, serta kenyamanan fasilitas kerja sangat menentukan tingkat tekanan yang dialami pegawai. Lingkungan kerja yang tidak kondusif memperburuk kondisi psikologis, terlebih dalam konteks pelayanan kesehatan yang beroperasi selama 24 jam.
4. Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), faktor individu, faktor organisasi, dan faktor lingkungan terbukti bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai, dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,603, artinya 60,3% variasi stres kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 39,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian seperti beban kerja berlebih, tekanan sosial, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, serta konflik interpersonal. Hal ini menegaskan bahwa stres kerja merupakan fenomena kompleks yang dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal dan internal secara bersamaan.

SARAN

1. Saran untuk Puskesmas terkait Faktor Individu
Meskipun faktor individu tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, pihak puskesmas tetap perlu memperhatikan kondisi psikologis dan kemampuan adaptasi pegawai. Pelatihan manajemen stres, pengembangan soft skills, dan pelatihan peningkatan kompetensi dapat membantu pegawai meningkatkan ketahanan pribadi terhadap tekanan kerja
2. Saran untuk Puskesmas terkait Faktor Organisasi
Karena faktor organisasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, maka pimpinan puskesmas perlu melakukan evaluasi terhadap struktur kerja, pembagian tugas, dan sistem komunikasi internal. Perlu adanya kejelasan peran, SOP yang lebih terstruktur, pengawasan yang efektif, serta peningkatan koordinasi antar-unit. Pimpinan juga harus memberikan dukungan, penghargaan, dan umpan balik positif kepada pegawai agar mereka merasa dihargai dan termotivasi.
3. Saran terkait Perbaikan Faktor Lingkungan Kerja
Karena faktor lingkungan merupakan variabel paling dominan memengaruhi stres kerja, maka perbaikan kondisi lingkungan fisik harus menjadi prioritas utama. Puskesmas perlu meningkatkan kenyamanan ruang kerja seperti memperbaiki ventilasi, pencahayaan, tata ruang, kebersihan, dan pengaturan suhu ruangan agar pegawai dapat bekerja dengan nyaman.
4. Saran untuk Pengelolaan Stres Secara Umum
Manajemen puskesmas perlu menyelenggarakan program pencegahan stres kerja seperti relaksasi bersama, senam kesehatan, pelatihan mindfulness, atau kegiatan team building untuk meningkatkan hubungan antarpegawai. Program reward system juga dapat diterapkan sebagai bentuk apresiasi kepada pegawai berkinerja baik sehingga dapat meningkatkan motivasi dan mengurangi stress.
5. Saran untuk Penelitian Selanjutnya
Penelitian ini hanya menjelaskan 60,3% pengaruh stres kerja, sehingga 39,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel seperti beban kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, dan kesejahteraan psikologis agar hasil penelitian lebih

komprehensif. Penelitian juga dapat dilakukan dengan metode kualitatif untuk menggali pengalaman langsung pegawai dalam menghadapi stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A Ab Rahman, M. R. Z. B. (2025). Why goal setting theory is the most relevant in today's workforce? *Malaysian Journal of Business, Economics and Management*, 4(1), 41–48.
- Afridah, N., Rawis, S. M., & Nalole, S. R. (2025). Kajian literatur tentang manajemen kinerja untuk meningkatkan produktivitas organisasi. *Jurnal Studi Islam Lintas Negara*, 7(1), 1–7.
- Agussalim, H., & Herawati, N. (2025). Kecerdasan emosional dalam manajemen pengambilan keputusan. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 60–68.
- Ain, F. W., Bukhori, M., & Dewi, W. R. (2024). Pengaruh motivasi kerja, kompetensi pedagogik dan profesionalisme terhadap kinerja guru di MTS Negeri 2 Maluku Tengah. *JUBIS: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 5(1).
- Al Alim, Y., & Prabowo, B. (2023). Pengaruh kompensasi dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada driver ShopeeFood di Sidoarjo. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(2).
- Anum, F., & Badau, M. M. (2023). Pengaruh kualitas produk dan harga terhadap minat beli ulang pada official store Emina di Shopee. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 6(5), 1894–1905.
- Arifin, S., Mardikaningsih, R., & Al Hakim, Y. R. (2017). Pengaruh kedisiplinan, kompetensi, dan motivasi. *Global*.
- Arikunto, S. (2022). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472–491.
- Asfilah, A., & Riyanto, S. (2022). Effects of work flexibility and compensation on employee: Evidence from Shopee-Food East Java, Indonesia. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*.
- Asriyanti, S., Febrianti, A. A., Wulansari, F. N., Mubarak, S., & Anshori, M. I. (2024). Peran strategis manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 3025–4396.
- Barney, J. B. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.
- Basmi, B., & Said, S. (2024). Analysis of the effect of work environment adaptability on employee performance through job satisfaction. *IRJEMS: International Research Journal of Economics and Management Studies*, 4(1), 233–240.
- Budiyanto, C., Hasnawati, Nugroho, B., Dwiput, R., Suryanto, D., Ansari, Mutawally, A. F., Afifin, M. O., Rismanto, D., Zahara, I., Djerubu, & David. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Calvin, & Edalmen. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan adversitas dan efikasi diri terhadap stres kerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 8.

- Chang, C., & Shu-ya, S. (2024). The impact of workforce flexibility on organizational operations: Promoting productive employment. *Journal of Lifestyle*, 5(1).
- Creswell. (2024). Metode penelitian kuantitatif pendekatan ilmiah untuk analisis data. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 2024, 2655–6022.
- Darmawan, D., Ramadhani, Y. R., Harto, P., Gumilar, E. B., Lusiani, L., Pramayanti, D. I., Arsawan, I. W. E., Wicaksono, G., Nisa, T. F., & Tanwir, T. (2024). *Metode penelitian kuantitatif*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Darmawan, L. K., Nurmawati, S., & Suryani, E. (2024). The influence of self-efficacy and social support on psychological well-being and its impact on performance. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*.
- Dewianawati, D., Efendi, M. J., & Oksaputri, S. R. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri Terapan*, 3(2), 45–55.
- Goleman, D. (2015). *Emotional intelligence: Kecerdasan emosional*. Jakarta: Gramedia.
- Halimah, & Nur, Y. D. A. (2023). Hubungan antara kecerdasan emosional dan efikasi diri dengan kematangan karir pada siswa di SMA X. Semarang: Universitas Sultan Agung.
- Harahap, & Istianingsih. (2020). Jasiora sebagai variabel intervening di Kabupaten Paluta. *Jurnal Administrasi Sosial dan Humaniora*.
- Hartono, M., & Tarigas, N. (2025). Konsekuensi fleksibilitas dalam gig worker: Pengaruhnya pada kinerja perusahaan jasa (Literature review). *Jurnal Teknik Industri*.
- Hermawanto, A., & Santosa, A. (2024). Pengaruh fleksibilitas kerja, kecerdasan emosional dan work-life balance terhadap kinerja karyawan generasi Z perusahaan digital Operation X di Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Revolusioner*, 5(1), 89.
- Irfan, M., & Hariani, M. (2024). Pengaruh organizational citizenship behavior, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*.
- Joshanloo, M., & Mohsen, A. (2024). Eudaimonic well-being as a moderator of the relationship between depressive symptoms and life satisfaction. *The Open Psychology Journal*.
- Kant. (2023). Strategic Human Resource Management. *A Systematic Literature Review*, 1, 110.
- Kossek, E. E., Perrigino, M. B., & Lautsch, B. A. (2023). Work-life flexibility policies from a boundary control and implementation perspective: A review and research framework. *Journal of Management*.
- Listiana, H., & Anam, K. (2025). Strategi penyusunan kerangka berpikir: Meningkatkan kualitas penelitian. *Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Madura*.
- Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *American Institutes for Research*, 3, 157–189.
- Maifanda, N., & Slamet, M. R. (2019). Pengaruh gaji, jam kerja fleksibel dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 3(2), 95–104.
- Manery, B. R. (2021). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di BKDPSDA di Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications* (pp. 3–31). New York: Basic Books.

- Mawabagja, D., Kurniawan, A., Islami, R. C. S., & Utomo, R. F. (2025). Strategi adaptasi manajemen puncak dalam menghadapi transformasi tenaga kerja generasi Z. *Jurnal Lentera BITEP*, 3(3), 15–22.
- Mulyani, S. R. (2021). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Nieto-Carracedo, A., Gómez-Iñiguez, C., Tamayo, L. A., & Igartua, J.-J. (2024). Emotional intelligence and academic achievement relationship: Emotional well-being, motivation, and learning strategies as mediating factors. *Psicología Educativa*.
- Nugroho, & Aji, S. T. (2024). Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(1).
- Noto Susanto, G. D. (2025). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Price Trandos Engineering. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(2), 26153009.
- Pramitha, R., & Astuti, Y. D. (2021). Hubungan kesejahteraan psikologis dengan kesepian pada mahasiswa yang merantau di Yogyakarta. *Jurnal Sosial dan Teknologi*.
- Puspitasari. (2023). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Putri, P. dan Sugena, Y. (2016). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) area Klaten. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, 13(2), 97.
- Purwaningsih, S., Sugiarto, R., & Budiarto, S. (2023). Kesejahteraan psikologis dalam hubungannya dengan kecemasan dan dukungan sosial. *Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial dan Humaniora*, 16.
- Rahimsyah, A. P. dan Muhajirin, M. (2025). Tingkat kesejahteraan psikologis mahasiswa Program Studi Bimbingan dan Konseling Universitas Muhammadiyah Tasikmalaya. *Indonesian Journal of Educational Counseling*, 9(1), 85–96.
- Quilim, N. A., Taroreh, R., & Nelwan, O. (2016). Pengaruh kesejahteraan psikologis, job enrichment dan job enlargement terhadap kepuasan kerja. *Pengaruh Kesejahteraan Psikologis*.
- Ryff, C. D., Boylan, J. M., & Kirsch, J. A. (2021). *Measuring well-being: Interdisciplinary perspectives from the social sciences and the humanities*. Oxford: Oxford University Press.
- Safitri, S., & Ayu, N. (2022). Pengaruh kesejahteraan psikologis, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru tidak tetap (Skripsi tidak diterbitkan). Universitas Pembangunan Nasional.
- Silalahi, R. A., Hafsari, A. A., Situmorang, D., Ginting, N. E. B., Girsang, A. B., Martin, M., Febriyansi, E., & Ompusunggu, D. P. (2024). Hasil perhitungan asumsi klasik: Tentang uji autokorelasi, normalitas dan heterokedastisitas. *Jurnal Ilmiah Multidisipliner (JIM)*, 8(12), 2118–7300.
- Suhardi. (2023). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Universitas Islam Bandung.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmawati, & Gani, N. (2014). Pengaruh kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Siporennu Makassar. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(1).

- Suci Khoerunisa, F. N. (2025). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pada Remaja di SMP KHZ Musthafa Sukamanah. *Universitas Muhammadiyah*, 2(3), 359–386.
- Wahyuni, & Indah, S. (2022). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja driver Grab di Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 11(1).
- Waruwu, M., Pu'at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). *Metode penelitian kuantitatif: Konsep, jenis, tahapan dan kelebihan*. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(2), 123–134.
- Wernerfelt, B. (1984). A resource-based view of the firm. *Strategic Management Journal*, 5(2), 171–180.
- Widyastuti, S. R. (2022). Pengembangan skala Likert untuk mengukur sikap terhadap penerapan penilaian autentik siswa sekolah menengah pertama. *ASWAJA*, 3(2), 57–76.
- Zaky, M. (2023). Dampak keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan [Skripsi, UIN Sunan Gunung Djati Bandung].
- Zulqaidah, Harahap, H., Nurroyian, Tanjung, R. S., Marpaung, D. B., & Aswaruddin. (2025). Kecerdasan emosional dalam komunikasi. *IndoMathEdu Intellectuals Journal*.