

FAKTOR STRES KERJA PADA PEGAWAI BIDANG PENCEGAHAN DAN PENGENDALIAN PENYAKIT DINAS KESEHATAN PROVINSI SULAWESI SELATAN

Occupational Stress Factors in Disease Prevention and Control Employees Health Department of South Sulawesi Province

Khofifah Indahsari^{1*}, Muh Yusri Abadi², Suci Rahmadany³

¹Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, FKM Universitas Hasanuddin, ifasari99@gmail.com

²Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, FKM Universitas Hasanuddin, abadiyusri@gmail.com

³Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, FKM Universitas Hasanuddin, sachy_dany@yahoo.com

*Alamat Korespondensi: Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat Univeristas Hasanuddin, Jl. Perintis kemerdekaan KM 10, Tamalanrea Kota Makassar Sulawesi Selatan

Kata Kunci:

Lingkungan kerja;
organisasi kerja;
stres kerja;

Keywords:

*Work environment;
work organization;
work stress;*

ABSTRAK

Latar Belakang: Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit (P2P) merupakan ujung tombak dalam pencegahan dan pengendalian penyakit termasuk pandemi Covid-19 saat ini. Adanya pandemi Covid-19, tugas dan fungsi dari bidang P2P bertambah yang dapat menimbulkan beban kerja sehingga terjadi stres kerja. **Tujuan:** Untuk mengetahui hubungan antara faktor internal, faktor eksternal dan indikator beban kerja dengan stres kerja pada pegawai di bidang P2P **Metode:** Penelitian yang dilakukan menggunakan metode *cross sectional*. Penelitian dilakukan di Bidang P2P Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan pada bulan Februari 2021. Teknik pengambilan sampel menggunakan *exhaustive sampling*. Sampel pada penelitian ini berjumlah 51 orang. **Hasil:** Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara umur ($p=0,097$), tugas ($p=1,000$), target yang harus dicapai ($p=1,000$), beban kerja ($p=0,546$), dengan stres kerja. Terdapat hubungan antara lingkungan kerja ($p=0,004$), organisasi kerja ($p=0,047$) dengan stres kerja. **Kesimpulan:** Penelitian ini menyarankan untuk memperhatikan lingkungan kerja dan organisasi kerja pegawai guna meminimalisir stres kerja demi mendukung produktifitas dan efektifitas pegawai.

ABSTRACT

Background: The disease prevention and control sector is at the forefront of disease prevention and control, including the current Covid-19 pandemic. With the Covid-19 pandemic, the tasks and functions of the disease prevention and control sector have increased which can create workloads resulting in work stress. **Purpose:** This is to determine the relationship between internal factors, external factors and workload indicators with work stress on employees in the Disease Prevention and Control sector. **Methods:** This research was

*conducted using cross sectional method. The research was conducted in the Prevention and Control sector of the South Sulawesi Provincial Health Office in February 2021. The sampling technique used exhaustive sampling. The sample in this study amounted to 51 people. **Results:** The results of this study indicate that there is no relationship between age ($p=0.097$), assignment ($p=1.000$), targets to be achieved ($p=1.000$), workload ($p=0.546$), and work stress. There is a relationship between work environment ($p=0.004$), work organization ($p=0.047$) with work stress. **Conclusion:** The conclusion of this study suggests paying attention to the work environment and employee work organization in order to minimize work stress in order to support employee productivity and effectiveness.*

©2021 by author.

Published by Faculty of Public Health, Hasanuddin University.

This is an open access article under CC-BY-SA license

(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

PENDAHULUAN

Adanya persaingan organisasi/perusahaan dibutuhkan atau harus memiliki sumber daya yang tangguh dan dari hal tersebut peran sumber daya manusia sangat menentukan.¹ Sumber daya manusia merupakan indikator yang paling penting dalam suatu organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil, karena merupakan sumber daya yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dari berbagai tuntutan masyarakat seiring berjalannya zaman.² Sebuah perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dibutuhkan yaitu sumber daya manusia.

Mencapai tujuan dari sebuah organisasi maka wajib memiliki kinerja dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif dan efisien karena kinerja organisasi merupakan hasil akumulasi kinerja pekerja baik itu dari individu maupun kelompok. Kinerja pegawai adalah hasil kerja seseorang yang dipengaruhi oleh kompetensi individu, dukungan dari organisasi, dan dukungan manajemen. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah diterapkan oleh suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi, struktur, organisasi disusun menjadi unit-unit kerja dengan pembagian tugas, sistem dan mekanisme yang jelas.³

Beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan pekerja pada suatu unit organisasi sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Besarnya beban yang diterima oleh pekerja dapat kita lihat dari banyak dan besarnya tanggung jawab atau tugas yang diberikan kepada pekerja apalagi ketika waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tanggung jawabnya tersebut di batasi.⁴

Stres merupakan respon tubuh individu yang bersifat tidak spesifik terhadap setiap tuntutan atau beban atasannya. Stres dapat muncul apabila seseorang dibebankan dengan tugas berat yang dimana orang tersebut tidak dapat mengatasi atau menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan, maka tubuh akan berespon dengan tidak mampunya terhadap tugas tersebut yang dapat menimbulkan stres.⁵

Berdasarkan hasil survei *International Labour Organization* (2016) yang dilakukan di Eropa, Amerika Serikat dan Australia, sekitar dua pertiga hingga setengah dari pekerja yang disurvei menyatakan bahwa mereka mengalami beban kerja yang menimbulkan stres kerja. Lebih dari 32 persen pekerja di Jepang melaporkan terjadinya stres berlebihan di tempat kerja pada pekerja, sedangkan 20 persen pekerja di Korea dilaporkan mengalami tekanan beban kerja yang tinggi.⁶ Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) (2011), mengungkapkan sebanyak 50,9% perawat Indonesia yang bekerja mengalami stres kerja akibat beban kerja yang terlalu tinggi serta penghasilan yang tidak memadai. Kota Makassar sendiri, menurut data yang dihimpun PPNI menunjukkan 51% perawat mengalami stres akibat beban kerja dalam menjalani tugasnya.⁷

Berdasarkan hasil penelitian Andhika, Mujahid, & Rahman dengan jumlah sampel dari penelitiannya sebanyak 31 responden bahwa ada hubungan beban kerja dengan stress kerja perawat di Ruang IGD RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa, semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi juga tingkat stres perawat. Beban kerja yang berlebih dapat menimbulkan kelelahan baik itu pada fisik individu maupun mental dan reaksi-reaksi emosional yang berakibat pada individu seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan merasa lebih mudah marah.⁸

Penelitian ini, peneliti hanya meneliti pada satu bagian saja yaitu bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit (P2P) Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan. Peneliti memilih bidang ini karena berdasarkan hasil observasi awal dengan adanya pandemi Covid-19 tugas dan fungsi dari semua unit kerja di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan bertambah, maka pegawai di bidang tersebut memiliki beban kerja yang besar dikarenakan mereka dituntut bekerja dengan tekanan yang tinggi serta waktu yang terbatas dan tambahan peran dan fungsi selama Covid-19 sehingga dapat menimbulkan beban kerja yang besar di bidang pengendalian dan pemberantasan penyakit. Karena hal ini perlu dilakukan penelitian untuk melihat apakah beban kerja berlebih dalam menjalankan tugas yang telah diberikan pada pegawai dapat menyebabkan stres kerja.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan Uji *Chi-Square*. Untuk melihat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun desain yang digunakan pada penelitian ini adalah *cross sectional study*. Lokasi penelitian dilaksanakan di Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan provinsi Sulawesi Selatan pada tanggal 1 hingga 8 Februari 2021. Populasi pada penelitian ini yaitu 51 pegawai di Bidang Pencegahan dan

Pengendalian dengan teknik pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan teknik *exhaustive sample* dimana seluruh populasi dijadikan unit analisis yaitu sebanyak 51 orang.

HASIL

Sebagian besar kelompok umur responden berada pada kelompok umur 46-55 tahun yakni sebanyak 24 responden (47,1%). Sedangkan kelompok umur responden yang terendah berada pada kelompok umur 56-65 tahun yakni sebanyak 3 responden (5,9%). Mayoritas jenis kelamin responden terbanyak yaitu perempuan yakni sebanyak 31 responden (60,8%). Sedangkan jenis kelamin responden terendah yaitu laki-laki yakni sebanyak 20 responden (39,2%). Mayoritas pendidikan terakhir responden terbanyak yaitu Strata 1 yakni sebanyak 34 responden (66,7%). Sedangkan pendidikan terakhir terendah yaitu Strata 2 yakni sebanyak 17 responden (33,3%). Mayoritas lama bekerja responden terbanyak yaitu lama yakni sebanyak 49 responden (96,1%). Sedangkan lama bekerja responden terendah yaitu baru yakni sebanyak 2 responden (3,9%). Mayoritas jabatan pekerjaan responden terbanyak yaitu pejabat fungsional yakni sebanyak 32 responden (62,7%). Sedangkan jabatan pekerjaan terendah yaitu pejabat pelaksana yakni sebanyak 19 responden (37,3). Mayoritas status perkawinan responden terbanyak yaitu sudah menikah yakni sebanyak 51 responden (100%). Sedangkan status perkawinan terendah yaitu belum menikah yakni sebanyak 0 responden (0%) (Tabel 1).

Tabel 1
Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Jumlah Responden	
	n	%
Kelompok Umur		
26-35	4	7,8
36-45	20	39,2
46-55	24	47,1
56-65	3	5,9
Jenis Kelamin		
Laki-laki	20	39,2
Perempuan	31	60,8
Pendidikan Terakhir		
S1	34	66,7
S2	17	33,3
Lama Bekerja		
Baru	2	3,9
Lama	49	96,1
Jabatan Pekerjaan		
Pejabat Fungsional	32	62,7
Pejabat Pelaksana	19	37,3
Status Perkawinan		
Belum Menikah	0	0
Sudah Menikah	51	100
Total	51	100

Sumber: Data Primer, 2020

Berdasarkan hasil penelitian variabel umur menunjukkan bahwa dari 51 responden, pegawai yang paling banyak merupakan responden yang berada di kategori usia tua (≥ 46 tahun) yakni sebanyak 27 responden (52,9%). Sedangkan pegawai yang kategori usia muda (< 46 tahun) yakni sebanyak 24 responden (47,1%). Berdasarkan hasil penelitian variabel tugas didapatkan bahwa dari 51 responden, pegawai dengan tugas kategori berat lebih banyak daripada pegawai dengan tugas kategori ringan. Pegawai dengan tugas kategori berat yakni sebanyak 51 (82,4%) responden sedangkan pegawai dengan tugas kategori ringan yakni sebanyak 9 (17,6%) responden (Tabel 2).

Berdasarkan hasil penelitian yang disajikan pada Tabel 2, variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa dari 51 responden, pegawai dengan lingkungan kerja yang kurang lebih banyak daripada pegawai dengan lingkungan kerja yang baik. Pegawai dengan lingkungan kerja yang kurang yakni sebanyak 42 (82,4%) responden sedangkan pegawai dengan lingkungan kerja yang baik yakni sebanyak 9 (17,6%) responden. Variabel organisasi kerja didapatkan bahwa dari 51 responden, pegawai dengan organisasi kerja yang kurang lebih banyak dari pada pegawai dengan organisasi kerja yang baik. Pegawai dengan organisasi yang kurang yakni sebanyak 32 (62,7%) responden sedangkan pegawai dengan organisasi kerja yang baik yakni sebanyak 19 (37,3%) responden.

Berdasarkan hasil penelitian variabel target yang harus dicapai menunjukkan bahwa dari 51 responden, pegawai dengan target yang harus dicapai dengan kategori tinggi lebih banyak daripada pegawai dengan target yang harus dicapai dengan kategori ringan. Pegawai dengan target yang harus dicapai dengan kategori tinggi yakni sebanyak 48 (94,1%) responden sedangkan pegawai dengan target yang harus dicapai dengan kategori rendah yakni sebanyak 3 (5,9%) responden dan hasil analisis variabel beban kerja menunjukkan bahwa dari 51 responden pegawai dengan beban kerja yang tinggi lebih banyak daripada pegawai dengan beban kerja yang rendah. Pegawai dengan beban kerja yang tinggi yakni sebanyak 36 (70,6%) responden sedangkan pegawai dengan beban kerja yang rendah yakni sebanyak 16 (29,4%) responden (Tabel 2).

Berdasarkan hasil penelitian variabel stres kerja yang dialami responden menunjukkan bahwa pegawai dengan stres kerja tingkat rendah lebih tinggi daripada pegawai dengan stres kerja tingkat rendah. Pegawai dengan stres kerja tingkat rendah yakni sebanyak 48 (94,1%) responden sedangkan pegawai dengan stres kerja tingkat tinggi yakni sebanyak 3 (5,9%) responden (Tabel 2).

Tabel 2
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Variabel Penelitian

Variabel	Jumlah Responden	
	n	%
Umur		
Usia Muda	24	47,1
Usia Tua	27	52,9
Tugas		
Ringan	9	17,6
Berat	42	82,4
Lingkungan Kerja		
Kurang	42	82,6
Baik	9	17,6
Organisasi Kerja		
Kurang	32	62,7
Baik	19	37,3
Target Yang Harus Dicapai Pekerjaan		
Rendah	3	5,9
Tinggi	48	94,1
Beban Kerja		
Rendah	0	0
Tinggi	51	100
Stres Kerja		
Rendah	48	94,1
Tinggi	3	5,9

Sumber: Data Primer, 2020

Hasil analisis hubungan antara variabel penelitian dengan stress kerja pada pegawai tersajikan pada Tabel 3, Adapun hasilnya menunjukkan hubungan umur dengan stres kerja dapat diketahui hasil uji *Fisher's Exact Test* bahwa dari 51 responden terdapat 21 responden (87.5%) pada kategori umur muda berada di kategori normal dan sebanyak 3 responden (12.5%) mengalami stres kerja. Sedangkan terdapat 27 responden (100%) di umur tua berada di kategori normal. Berdasarkan hasil analisis uji *Fisher's Exact Test* terlihat bahwa nilai $p\ value = 0.097 > 0.05$ sehingga tidak ada hubungan antara umur dengan stres kerja pada Pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2021. Hubungan tugas dengan stres kerja dari 51 responden terdapat 9 responden (100%) pada kategori tugas tingkat ringan berada di kategori normal. Sedangkan terdapat 39 responden (92.9%) pada kategori tugas tingkat berat berada di kategori normal dan sebanyak 3 responden (7.1%) mengalami stres kerja. Berdasarkan hasil analisis uji *Fisher's Exact Test* terlihat bahwa nilai $p\ value = 1.000 > 0.05$ sehingga tidak ada hubungan antara tugas dengan stres kerja pada Pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2021.

Lingkungan kerja dengan stres kerja dari 51 responden terdapat 42 responden (100%) pada kategori lingkungan kerja yang kurang berada di kategori normal. Sedangkan terdapat 6 responden (66.7%) pada kategori lingkungan kerja yang baik berada di kategori normal dan sebanyak 3 responden (33.3%) mengalami stres kerja. Berdasarkan hasil analisis uji *Fisher's Exact Test* terlihat bahwa nilai p

$value = 0.004 < 0.05$ sehingga ada hubungan antara lingkungan kerja dengan stres kerja pada Pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2021.

Berdasarkan hasil analisis hubungan organisasi kerja dengan stres kerja dapat diketahui uji *Fisher's Exact Test* bahwa dari 51 responden terdapat 32 responden (100%) pada kategori organisasi kerja yang kurang berada di kategori normal. Sedangkan terdapat 16 responden (48.2%) pada kategori organisasi kerja yang baik berada di kategori normal dan sebanyak 3 responden (15.8%) mengalami stres kerja. Berdasarkan hasil analisis uji *Fisher's Exact Test* terlihat bahwa nilai $p\ value = 0.047 < 0.05$ sehingga dapat diinterpretasikan bahwa ada hubungan antara organisasi kerja dengan stres kerja pada Pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2021.

Variabel target yang harus dicapai dengan stres kerja dapat diketahui bahwa dari 51 responden terdapat 3 responden (100%) pada kategori target yang harus dicapai tingkat rendah berada di kategori normal. Sedangkan terdapat 45 responden (93.8%) pada kategori target yang harus dicapai tingkat tinggi berada di kategori normal dan sebanyak 3 responden (6.3%) mengalami stres kerja. Berdasarkan hasil analisis ditemukan nilai $p\ value = 1.000 > 0.05$, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa tidak ada hubungan antara target yang harus dicapai dengan stres kerja pada Pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2021. Hasil analisis hubungan beban kerja dengan stres kerja dapat diketahui dari 51 responden terdapat 15 responden (100%) pada kategori beban kerja tingkat rendah berada di kategori normal. Sedangkan terdapat 33 responden (91.7%) pada kategori beban kerja tingkat tinggi berada di kategori normal dan sebanyak 3 responden (8.3%) mengalami stres kerja. Berdasarkan hasil analisis uji *Fisher's Exact Test* terlihat bahwa nilai $p\ value = 0.546 > 0.05$ sehingga dapat diinterpretasikan bahwa tidak ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada Pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2021 (Tabel 3).

Tabel 3
Hubungan Variabel Penelitian dengan Stres Kerja pada Responden

Variabel	Stres Kerja				Total	<i>p-value</i>	
	Normal		Stres Kerja				
	n	%	n	%			
Umur							
Usia Muda	21	87,5	3	12,5	24	100	0,097
Usia Tua	27	100	0	0,0	27	100	
Tugas							
Ringan	9	100	0	0,0	9	100	1.000
Berat	39	92,9	3	7,1	27	100	
Lingkungan Kerja							
Kurang	42	100	0	0,0	42	100	0,004
Baik	6	66,7	0	33,3	9	100	
Organisasi Kerja							
Kurang	32	100	0	0,0	32	100	0,047
Baik	16	84,2	3	15,8	19	100	

Target yang Harus Dicapai Pekerjaan							
Rendah	3	100	0	0,0	3	100	1,000
Tinggi	45	93,8	3	6,3	48	100	
Beban Kerja							
Rendah	15	100	0	0,0	15	100	0,546
Tinggi	33	91,7	3	8,3	36	100	

Sumber: Data Primer, 2020

PEMBAHASAN

Umur merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan seorang pekerja mengalami stres akibat kerja, yaitu semakin tua umur pekerja dapat menyebabkan rendahnya kemungkinan untuk mengalami stres kerja karena pekerja dengan umur yang sudah tua akan memiliki kematangan kondisi kesehatan mentalnya yang dimana pekerja yang umurnya lebih muda dapat mengalami stres dibandingkan dengan yang umurnya lebih tua.⁹ Kategori umur tua yang mengalami stres berat bisa terjadi karena kondisi fisik yang semakin menurun karena faktor umur sudah tidak seimbang dengan beban kerja yang diterimanya. Kategori umur tua yang mengalami stres ringan bisa diakibatkan oleh kondisi fisik yang sudah tidak kuat namun masih bisa mengendalikan beban kerja yang diterimanya sehingga hanya pemicu terjadinya stres kerja dan diperberatkan dengan adanya beban kerja yang berat.¹⁰ Penelitian lain yang dilakukan oleh Gobel (2013) pada perawat di ruang ICU dan UGD RSUD Datoe Binangkang Kota Kotamobagu. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara umur dengan stress kerja pada perawat di ruangan UGD dan ICU RSUD Datoe Binangkang Kota Kotamobagu.¹¹ Selain itu hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mayang (2018) pada karyawan bagian kepesertaan di BPJS Kesehatan Ungaran yang menyimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara umur dengan stres kerja.¹² Hal tersebut disebabkan karena pegawai yang berumur muda memiliki kekuatan yang lebih dalam melakukan pekerjaannya, namun di lain hal faktor umur yang semakin tua memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak sehingga memiliki kemampuan manajemen stres yang baik. Responden di Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan yang berumur tua meskipun memiliki kondisi fisik yang sudah menurun namun dengan adanya pengalaman kerja yang dimiliki juga semakin banyak sehingga manajemen stres dari responden dapat semakin baik.

Tuntutan tugas adalah banyaknya tuntutan yang menjadi beban bagi pegawai, sehingga pegawai mengalami stres dalam melakukan pekerjaan, dengan melakukan pekerjaan, tubuh akan mendapatkan beban dari luar tubuhnya. Beban tersebut berupa beban kerja fisik dan mental. Salah satu bentuk tuntutan tugas adalah beban kerja berlebih dan beban kerja yang terlalu sedikit yang timbul sebagai akibat dari tugas yang terlalu banyak atau terlalu sedikit yang diberikan pada tenaga kerja.¹³ Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Purnama (2019) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara tugas dengan stres kerja pada Pegawai Negeri Sipil Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota

Semarang.¹⁴ Hal tersebut disebabkan sebagian besar pegawai berpendapat pekerjaan yang dilakukan melebihi waktu kerja yang seharusnya, sehingga pegawai merasa terburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun, pegawai tetap dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena tugas yang dibebankan sebagai salah satu pekerjaan yang harus diselesaikan dengan baik dan juga pekerjaan tersebut didukung dengan tersedianya peralatan kerja yang cukup memadai.

Lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan dan meningkatkan tanggung jawab pekerja dalam melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga menyebabkan peningkatan kualitas dan profesionalisme dalam mencapai tujuan. Jika lingkungan kerja yang baik, pegawai dapat menciptakan budaya kerja dengan semangat kerja yang tinggi. Unruk menciptakan lingkungan kerja yang baik dibutuhkan kerjasama dari semua pihak yang terkait. Lingkungan kerja memberikan kontribusi yang cukup penting dalam pelaksanaan kerja sehingga dapat menghindari masalah stres yang dikhawatirkan.¹⁵ Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Luma (2018) pada Guru di SDN Se Kecamatan Batudaa Kabupaten Gorontalo bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dengan stres kerja.¹⁵ Selain itu penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Dariyanti (2016) bahwa terdapat hubungan antara Lingkungan Kerja dan Stres Kerja pada Serviceman.¹⁶ Berdasarkan hasil tersebut maka perlu dilakukan upaya dalam meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat menurunkan tingkat stres kerja, artinya semakin kondusif lingkungan kerja maka stres kerja dapat berkurang. Dengan menurunkan tingkat stres maka dapat dilakukan dengan cara menata dan memperbaiki lingkungan kerja kearah yang kondusif, kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan untuk mendukung efektifitas kinerja pegawai yang lebih optimal.

Organisasi kerja berupa waktu kerja, waktu istirahat, sistem kerja baik, musik kerja dan insentif yang dapat mempengaruhi produktivitas, baik langsung maupun tidak langsung. Jam kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan, menurunkan ketepatan, kecepatan dan ketelitian kerja.¹⁷ Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lukas (2018) bahwa berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan, didapatkan bahwa terdapat hubungan antara organisasi kerja dengan stres kerja pada karyawan PT. Adhi Karya (PERSERO) TBK Unit Manado Proyek Universitas Sam Ratulangi.¹⁸ Oleh karena itu, perlu dilakukan organisasi kerja yang produktif, komunikasi yang terbuka dan jujur, suasana yang seru antara pegawai lainnya, adanya penghargaan/kompensasi yang dapat memotivasi pegawai, memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan pegawai, produktifitas kerja yang merata antara pegawai, serta kerja sama yang baik, sehingga dapat meminimalisir tingkat stres yang menjadi masalah pada organisasi kerja.

Target yang harus dicapai merupakan kualitas kerja suatu institusi yang dilaksanakan dengan prinsip sebaik-baiknya ada dari aktivitas kerja tersebut mendapatkan sebuah hasil kerja yang diterima. Target kerja yang ingin dicapai harus jelas dengan rencana kegiatan atau rencana kerja yang akan dilakukan. Rencana kerja ini dibuat agar memudahkan untuk mengetahui apa yang harus dilakukan

untuk mencapai target. Target-target yang ditentukan pada unit-unit organisasi merupakan penilaian seberapa efisien dan efektif organisasi dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan.¹⁹ Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mayang (2018) pada karyawan bagian kepesertaan di BPJS Kesehatan Ungaran bahwa tidak ada hubungan antara target kerja dengan stres kerja pada Karyawan Bagian Kepesertaan BPJS Kesehatan Ungaran.¹² Tidak adanya hubungan antara target yang harus dicapai dengan stres kerja disebabkan karena target yang harus dicapai sudah jelas dengan penetapan standar-standar, baik waktu, manajemen, dan lain sebagainya. Target yang harus dicapai sudah jelas dan realistis karena dibuat berdasarkan realita yang seharusnya dan juga sesuai dengan keadaan yang ada saat ini. Meskipun dengan bertambahnya tugas dan fungsi dari bidang P2P di masa pandemi, pegawai tetap melaksanakan tugasnya dengan baik.

Beban kerja merupakan banyaknya kapasitas individu pekerja yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, yang berasal dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai, dan batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.²⁰ Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryajati (2018) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada tenaga kerja bagian weaving di PT Kosoema Nanda Putra.²¹ Hal tersebut disebabkan karena pegawai dengan kategori beban berat yang mengalami stres tinggi menganggap bahwa pekerjaan yang berat dan dituntut dengan waktu masih bisa mereka atasi dengan memberikan waktu jeda ketika pekerja merasa mulai lelah, hal ini dapat menjadikan pegawai untuk menambah tenaga. Semua faktor yang mempengaruhi beban kerja yang diterima tidak menunjukkan beratnya beban yang diterima oleh pegawai. Pegawai sudah menerima tugasnya masing-masing sesuai dengan standarnya, meskipun ada pegawai yang menerima beban kerja sehingga merasakan stres.

KESIMPULAN & SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa stres kerja pada pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan provinsi Sulawesi Selatan memiliki hubungan dengan lingkungan kerja dan organisasi kerja. Sedangkan umur, tugas, dan target yang harus dicapai tidak memiliki hubungan dengan stres kerja. Disarankan untuk memperhatikan lingkungan kerja dan organisasi kerja pegawai guna meminimalisir stres kerja demi mendukung produktifitas dan efektifitas pegawai.

REFERENSI

1. Sutrisno E. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana; 2017.
2. Susiawan S, Muhid A. Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Pers Psikol Indones*. 2015;4(03):304–313.

3. Haryono S. Manajemen Kinerja SDM 5 Teori dan Aplikasi. Jakarta: Luxima Metro Media; 2018.
4. Irawati R, Carrollina DA. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz J Inov Bisnis*. 2017;5(1):51.
5. Maharani R, Budianto A. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Perawat Rawat Inap. *J Manag Rev*. 2019;3(2):327–332.
6. International Labour Organization. Menuju Lingkungan Kerja yang Bebas Stres. ILO. 2016.
7. Amelia AR, Andyanie E, Alifia AN. Prosiding Seminar Nasional 2019 Jiwa Rumah Sakit Khusus Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Prosiding Seminar Nasional 2019. 2019;2:26–27.
8. Y.N A, Mujahid, Rahman. Hubungan Beban Kerja dengan Stress Kerja Perawat. 2018;13:36–39.
9. Aprianti R-, Surono A-. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Dosen Tetap di Stikes Y Bengkulu. *Phot J Sain dan Kesehat*. 2018;9(1):189–196.
10. Ibrahim H, Amansyah M, Yahya GN. Faktor - Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pekerja Factory 2 PT. Maruki Internasional Indonesia Makassar. *Al-Sihah Public Heal Sci J*. 2016;8(1):60–68.
11. Gobel RS, Rattu JAM, Akili RH. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat di Ruang ICU Dan UGD RSUD Datoe Binkang Kabupaten Bolaang Mangondow. *J Kesehat*. 2013.
12. Mayang FA, Daru L, Kurniawan B. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Karyawan Bagian Kepesertaan di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Ungaran. *J Kesehat Masy*. 2018;6(4):292–299.
13. Ramadhan P. Pengaruh Stressor Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja pada PT. Pertamina Hulu Energi WMO Gresik (Bagian Produksi). *Dk*. 2015;53(9):1689–1699.
14. Purnaman, Kartika Wahyuning, Ida Wahyuni E. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pegawai Negeri Sipil Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang. 2019;7(4):246–253.
15. Luma M. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja Guru di SDN Se-Kecamatan Batudaa Kabupaten Gorontalo. 2018;39–46.
16. Dariyanti AP. Hubungan Persepsi Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja Karyawan pada Divisi Service Departement (Serviceman) di PT. Trakindo Utama Balikpapan. 2016.
17. Bakri S. Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas. 1992;1–5.
18. Lukas L, Suoth LF, Wowor R, Kesehatan F, Universitas M, Ratulangi S. Hubungan Antara Suhu Lingkungan Kerja dan Jam Kerja dengan Stres Kerja di PT. Adhi Karya (PERSERO) TBK Unit Manado Proyek Universitas Sam Ratulangi. *Kesmas*. 2018;7(4).
19. Wibowo B. Sumber Daya Manusia (Sdm) Menjawab Tuntutan Target Kerja yang Dikehendaki Oleh Manajemen. *J STIE Semarang*. 2014;6(3):106–119.
20. Paramitadewi K. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manaj Univ Udayana*. 2017;6(6):255108.
21. Suryajati LOW. Hubungan Beban Kerja dan Masa Kerja dengan Stres Kerja pada Tenaga Kerja Bagian Weaving PT. Kosoema Nanda Putra. *J Mater Process Technol*. 2018;1(1):1–8.