ANALISIS STRES KERJA PADA PEGAWAI PUSKESMAS SRI BINTAN

SKRIPSI

WAHYUNI EKA SAFITRI
NIM : 19612113

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG
2023

ANALISIS STRES KERJA PADA PEGAWAI PUSKESMAS SRI BINTAN

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memenuhi Gelar
Sarjana Manajemen

OLEH

WAHYUNI EKA SAFITRI
NIM : 19612113

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNG PINANG
2023

HALAMAN PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

ANALISIS STRES KERJA PADA PEGAWAI PUSKESMAS SRI BINTAN

Diajukan kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh:

NAMA : Wahyuni Eka Safitri
NIM : 19612113

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,

Alfi Hendri, S.E., M.M.
NIDK.8813900016/ Lektor

Pembimbing Kedua,

Imran Ilyas, M.M
NIDN.1007036603/ Lektor

Menyetujui,
Ketua Program Studi,

Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.
NIDN.1002078602/ Lektor

Skripsi Berjudul

ANALISIS STRES KERJA PADA PEGAWAI PUSKESMAS SRI BINTAN

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh:

NAMA : WAHYUNI EKA SAFITRI
NIM : 19612113

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Sebelas Juli Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima.

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Alfi Hendri, S.E., M.M.
NIDK. 8813900016/ Lektor

Sekretaris,

Satmadi, S.AP., M.Sc.
NIDN. 1011108901/ Lektor

Anggota,

Muhammad Rizki, M.Hsc.
NIDN. 1021029102/ Lektor

Tanjungpinang, 11 Juli 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang
Ketua,

Charly Marlinda, S.E., M. Ak. Ak. CA
NIDN.1029127801/ Lektor

SURAT PERNYATAAN

Nama	: WAHYUNI EKA SAFITRI
NIM	: 19612113
Tahun Angkatan	: 2019
Indeks Prestasi Kumulatif	: 3.76
Program Studi	: S1 Manajemen
Judul Skripsi	: Analisis Stres Kerja Pada Pegawai Puskesmas Sri Bintan.

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu , maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 11 Juli 2023

Penyusun

WAHYUNI EKA SAFITRI

NIM : 19612113

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim…
Sujud syukurku kusembahkan kepada-mu ya Allah
yang maha pengasih lagi maha penyayang
Skripsi ini merupakan sebagian persembahan kecil dari perjuangan saya
untuk orang yang paling saya sayangi dan saya cintai yaitu
Kedua orang tua saya Bapak Kateni dan Mamak Mariani
Tidak ada satu kata pun yang mampu menggambarkan rasa
Terimakasih saya kepada kedua orangtua saya.
Dan alhamdulillah sebagian harapan kalian tercapai.
Terimakasih atas doa dan dukungannya untuk saya selama ini
Alhamdulillah Allah telah menjabah doa yang tak pernah putus
untuk kebaikan putrimu ini
sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi
Terimakasih untuk kasih sayang yang selama ini Bapak dan Mamak
Berikan, hingga anakmu sudah menjadi sarjana atas izin dan Ridho Allah SWT.

HALAMAN MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya."
(Q.S Al-Baqarah: 286)

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarkan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi, gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan.”
- Boy Chandra.

“Kesuksesan dan kebahagiaan terletak pada diri sendiri. Tetaplah bahagia karena kebahagiaanmu dan kamu yang akan membentuk karakter kuat untuk melawan kesulitan.”
– Helen Keller.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT karena berkat izin dan kuasa-Nya penulis dapat menyelesaikan metopel dengan judul "**Analisis Stres Kerja Pada Pegawai Puskesmas Sri Bintan**" guna menyelesaikan syarat menyelesaikan mata kuliah skripsi. Tidak lupa pula, Shalawat serta salam penulis curahkan kepada Rasulullah SAW, keluarga dan para sahabatnya.

Penulis menyadari bahwa, tanpa adanya dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, maka penulisan metopel ini tidak terselesaikan dengan baik, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak. Ak., CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si., Ak.,CA selaku wakil ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E Ak, M.Si. CA selaku wakil ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Muhammad Rizki, M.HSc selaku wakil ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
5. Bapak Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M. selaku ketua prodi program studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

6. Bapak Alfi Hendri, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing I yang telah turut membimbing, memberikan banyak ilmu baru yang sangat bermanfaat, koreksi serta saran dalam penyelesaian proposal skripsi ini. Terimakasih pak Alfi.
7. Bapak Imran Ilyas, M.M selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang sangat baik dalam penulisan proposal skripsi ini. Terimakasih pak Imran.
8. Bapak Syafriman, SKM selaku Kepala Puskesmas Sri Bintan yang telah memberikan kesempatan dan izin pada penulis untuk melakukan penelitian skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah memberikan pengetahuan tentang ilmu-ilmu yang bermanfaat.
10. Kedua orang tua penulis yang tidak henti-hentinya mendukung dan mengupayakan apapun demi penulis. Terimakasih telah mendidik Yuni dan memberikan motivasi dalam hal apapun terutama dalam menyelesaikan skirpsi ini, serta doa-doa yang tidak pernah putus untuk Yuni sehingga akhirnya skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik.
11. Pasangan penulis sampai saat ini Mas tersayang Wira Sakti yang senantiasa selalu memberikan waktu, tenaga, semangat dan memberi pengertian agar tidak bermalas-malasan untuk menyelesaikan skripsi ini. Selalu menemani penulis mulai dari semester 5 sampai saat ini hingga pada akhirnya penulis menyelesaikan penelitian ini. Terimakasih ya sayang.

12. Adik penulis Maulana Mega Putri yang telah bersedia menemani dan membantu penulis saat pengambilan data skripsi ini. Terimakasih karnivorku sudah mau berbesar hati membantu proses penyelesaian penelitianku.
13. Mbak penulis Enma Megawati, AM.Keb dan Mimin Indah Purnamasari, A.Md.Keb yang telah membantu penulis dalam proses pengambilan data Puskesmas untuk melengkapi data penelitian ini.
14. Sahabat penulis Regita Putri Oktavianti dan Andini Afrilia yang selalu siap sedia menjadi telinga serta pundak ketika penulis ingin meluapkan rasa sedih, capek, bahagia dan lain sebagainya saat penulis butuh.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan dan menghargai sekali adanya kritik maupun bimbingan yang bermanfaat bagi kesempurnaan penulisan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat dan kegunaan bagi semua pihak.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Sri Bintan, 11 Juli 2023

Penulis

WAHYUNI EKA SAFITRI

NIM : 19612113

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN
HALAMAN PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI
SURAT PERNYATAAN
HALAMAN PERSEMBAHAN
HALAMAN MOTTO
KATA PENGANTAR viii
DAFTAR ISI xi
DAFTAR TABEL xiv
DAFTAR GAMBAR xv
DAFTAR LAMPIRAN xvi
ABSTRAK xvii
***ABSTRACT* ..... xviii**

BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 13
1.3 Tujuan Penulisan 13
1.4 Kegunaan Penelitian 14
1.4.1 Kegunaan Ilmiah 14
1.4.2 Kegunaan Praktis 14
1.5 Sistematika Penulisan 15

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 17
2.1 Tinjauan Teori 17
2.1.1 Manajemen 17
2.1.1.1 Pengertian Manajemen 17

2.1.1.2.Fungsi-fungsi Manajemen 18
2.1.1.3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 20
2.1.1.4. Fungsi-Fungsi Sumber Daya Manusia 22
2.1.2 Stres Kerja 26
2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja 26
2.1.2.2 Jenis-Jenis Stres Kerja 29
2.1.2.3 Faktor Penyebab Stres Kerja 31
2.1.2.4 Gejala-gejala Stres Kerja 36
2.1.2.5 Dampak Stres Kerja 39
2.1.2.6 Indikator Stres Kerja 42
2.2 Kerangka Pemikiran 45
2.3 Penelitian Terdahulu 45

BAB III METODOLOGI PENELITIAN 51
3.1 Jenis Penelitian 51
3.2 Jenis Data 52
3.3 Teknik Pengumpulan Data 53
3.3.1 Wawancara 53
3.3.2 Observasi 53
3.3.3 Studi Pustaka 54
3.3.4 Dokumentasi 54
3.4 Populasi dan Sampel 54
3.4.1 Populasi 54
3.4.2 Sampel 58
3.5 Definisi Operasional Variabel 59
3.6 Teknik Pengolahan Data 60
3.7 Teknik Analisis Data 62
3.7.1 Uji Kredibilitas (Validasi Internal) 62

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 63
4.1 Hasil Penelitian 63

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 63
4.1.2 Visi dan Misi Puskesmas Sri Bintan 64
4.1.3 Karakteristik Informan 64
4.1.3.1 Karakteristik Informan Berdasarkan Jenis Kelamin 65
4.1.3.2 Karakteristik Informan Berdasarkan Usia 65
4.1.4 Analisis Data 66
4.1.4.1 Data Reduction (Reduksi Data) 66
4.1.4.2 Data Display (Penyajian Data) 84
4.1.4.3 Conduction Drawing (Penarikan Kesimpulan) 92
4.2 Pembahasan 97

BAB V PENUTUP 105
5.1 Simpulan 105
5.2 Saran 105

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN
CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No. Tabel Judul Tabel Hal

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai Puskesmas Sri Bintan 9
Tabel 1. 2 Program Tambahan Puskesmas Sri Bintan 11
Tabel 3. 1 Data Kepegawaian Puskesmas Sri Bintan 55
Tabel 3. 2 Jumlah Informan 58
Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel 60
Tabel 4. 1 Karakteristik Informan Berdasarkan Jenis Kelamin 65
Tabel 4. 2 Karakteristik Informan Berdasarkan Usia 66
Tabel 4. 3 Rekapitulasi Jawaban Indikator Beban Kerja 66
Tabel 4. 4 Rekapitulasi Jawaban Indikator Sikap Pemimpin 68
Tabel 4. 5 Rekapitulasi Jawaban Indikator Waktu Kerja 72
Tabel 4. 6 Rekapitulasi Jawaban Indikator Konflik 74
Tabel 4. 7 Rekapitulasi Jawaban Indikator Komunikasi 76
Tabel 4. 8 Rekapitulasi Jawaban Indikator Otoritas Kerja 79
Tabel 4. 9 Rekapitulasi Hasil Wawancara Kepala Puskesmas 81
Tabel 4. 10 Penyajian Data 85
Tabel 4. 11 Penyajian Data Berdasarkan Triangulasi Sumber Data 88

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar Judul Gambar Hal

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran 44

DAFTAR LAMPIRAN

No Judul Lampiran

Lampiran 1 : Lembar Observasi
Lampiran 2 : Pedoman Wawancara
Lampiran 3 : Pedoman Wawancara Pimpinan
Lampiran 4 : Surat Izin Penelitian
Lampiran 5 : Surat Selesai Penelitian
Lampiran 6 : Dokumentasi Kegiatan Puskesmas
Lampiran 7 : Dokumentasi Penelitian
Lampiran 8 : Hasil Cek Plagiasi

ABSTRAK

ANALISIS STRES KERJA PADA PEGAWAI PUSKESMAS SRI BINTAN

Wahyuni Eka Safitri. 19612113. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang
Wahyuniekasafitri271001@gmail.com

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana stres kerja pada pegawai Puskesmas Sri Bintan. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 6 informan dengan menggunakan teknik purposive sampling.

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Objek penelitian ini berupa pegawai Puskesmas Sri Bintan. Pengumpulan data dilakukan menggunakan teknik wawancara secara langsung pada pegawai Puskesmas Sri Bintan dengan instrumen penelitian berupa lembar wawancara dan teknik observasi, dimana informan menjawab secara langsung pertanyaan yang diajukan oleh penulis yang berkaitan dengan variabel penelitian. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapatkan melalui wawancara langsung dan data sekunder yang didapatkan melalui jurnal, buku, dan arsip dari objek penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji kredibilitas menggunakan teknik triangulasi sumber.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja pada pegawai Puskesmas Sri Bintan yaitu hampir sebagian pegawai mengalami stres kerja atau pernah mengalami stres kerja. Stres kerja yang dialami oleh pegawai Puskesmas Sri Bintan ini disebabkan oleh berbagai faktor seperti pada indikator terkait yang didominasi oleh beban kerja, konflik, serta waktu pulang kerja yang tidak menentu.

Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kegiatan program (*double* job) yang harus segera diselesaikan atau *deadline* yang cepat dan tidak menentu dengan jam kerja Puskesmas yang terbatas menjadi penyebab utama meningkatnya kondisi stres kerja pegawai Puskesmas Sri Bintan.

Kata Kunci : Stres Kerja

Dosen Pembimbing 1 : Alfi Hendri, S.E., M.M.
Dosen Pembimbing 2 : Imran Ilyas, M.M.

ABSTRACT

ANALYSIS OF WORK STRESS ON PUSKESMAS SRI BINTAN EMPLOYEES

Wahyuni Eka Safitri. 19612113. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang
Wahyuniekasafitri271001@gmail.com

The study was conducted with the aim of knowing how is work stress on employees of the Puskesmas Sri Bintan. This study used a sample of 6 informants using a purposive sampling technique.

In this study, the method used is qualitative method with a descriptive approach. The object of this research is employees of the Puskesmas Sri Bintan. Data collection was carried out by direct interview techniques on Puskesmas Sri Bintan employees with research instruments in the form of interview sheets and observation techniques, in which informants answer directly questions asked by the author relating to the research variable. The type of data used in this study is primary data obtained by direct interview and secondary data obtained through journals, books, and archives of the object study. The data analysis technique used in this research is to test credibility using source triangulation techniques.

The result of this study showed that work stress on Puskesmas Sri Bintan almost some of employees experience work stress or have experienced work stress. Work stress experienced by Puskesmas Sri Bintan employees is caused by various factors such ac related indicators which are dominated by workload, conflict, and erratic return time.

It can be concluded that the existence of program activities (double jobs) that must be completed immediately or fast and erratic deadlines with limited working hours of the Puskesmas are the main causes of increasing work stress conditions of Puskesmas Sri Bintan employees.

Keywords : work stress

Supervicing Lecturer 1 : Alfi Hendri, S.E., M.M.
Supervicing Lecturer 2 : Imran Ilyas, M.M.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aspek yang paling penting dalam suatu organisasi baik itu instansi maupun perusahaan. Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerja sama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisir, terpimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya (material, uang, metode, mesin, lingkungan), sarana-prasarana, data-data, dan lain sebagainya yang digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan organisasi sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang tentunya berkualitas. Pemberdayaan sumber daya manusia bila dikelola secara teratur dan sistematis, akan menghasilkan sumber daya manusia yang terampil, berdaya saing, dan berkualitas tinggi. Pada hakikatnya, sumber daya manusia adalah orang yang dipekerjakan oleh suatu organisasi sebagai pelaku, pemikir, dan perencana untuk membantu mereka mencapai tujuan organisasi. Seperti yang kita ketahui saat ini, perkembangan terbaru dalam memandang karyawan bukan hanya sebagai sumber daya belaka, melainkan dapat dipandang sebagai modal atau aset bagi organisasi baik itu instansi maupun perusahaan.

Menurut Sutrisno (2017), sumber daya manusia dilihat bukan hanya sekedar sebagai aset utama, namun merupakan aset yang juga bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan dan juga bukan sebaliknya yaitu sebagai

liability (beban, *cost*). Dalam hal ini, perspektif sumber daya manusia yaitu sebagaiinvestasi yang dimiliki oleh organisasi baik itu instansi maupun perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari suatu organisasi yang akan dijalankan. Pada prinsipnya, hanya sumber daya manusia yang membuat perbedaan besar dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, jika suatu organisasi memiliki tujuan yang jelas, dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tidak didukung oleh personel yang berkualitas dan berdaya saing, maka akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan.

Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan-kekuatan yang bersumber dari potensi manusia yang ada dalam suatu organisasi dan merupakan modal dasar organisasi untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuannya. Suatu organisasi, baik instansi maupun perusahaan dengan sumber daya manusia yang berkualitas dapat meningkatkan kinerja karyawannya, yang pada akhirnya pastinya akan berdampak pada kinerja dari organisasi baik itu instansi maupun perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang terkelola dengan baik untuk mencapai kinerja yang diinginkan. Tentu saja, ini diperlukan untuk semua jenis organisasi maupun instansi. Salah satunya seperti instansi pemerintah yang membutuhkan sumber daya manusia berkualitas sesuai dengan kebutuhan dan perkembangannya. Semua instansi pemerintahan dalam segala bidang tentunya memerlukan sumber daya manusia seperti aparatur sipil negara (ASN) maupun non aparatur sipil negara (Non ASN).

Menurut Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dalam Bab 1 Pasal 1, Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat (PPPK) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Non ASN merupakan pegawai non PNS, tenaga kerja harian lepas, pegawai tidak tetap, tenaga kontrak kerja, sukwan, magang, kategori 2 dan sebagainya yang bekerja atau dipekerjakan pada perangkat daerah di lingkungan pemerintah atau instansi pemerintah. Salah satu instansi pemerintahan dalam bidang pelayanan publik yang memerlukan sumber daya manusia seperti pegawai yang mumpuni dan kompetitif yaitu pusat kesehatan masyarakat (Puskesmas).

Puskesmas yang merupakan instansi pemerintah dalam bidang pelayanan publik tersebut membutuhkan tenaga kerja sebagaimana aparatur pemerintah dan abdi masyarakat yang merupakan aset terpenting sebagai ujung tombak dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab instansi pemerintah. Esensi tugas dan tanggung jawab dari instansi pemerintah tersebut ialah melaksanakan fungsi

pelayanan, pembangunan, dan pemberdayaan kepada masyarakat sebagai penerima manfaatnya. Oleh sebab itu, setiap instansi pemerintah harus mewujudkan pelayanan yang *excellent* atau prima, yang mana tujuan tersebut tidak akan tercapai apabila tidak didukung oleh kinerja dan sumber daya manusia yang baik.

Dalam hal ini, sumber daya manusia merupakan satu-satu nya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, karya, rasio, rasa dan karsa dimana-mana. Potensi dari hal-hal tersebut tentunya sangat berpengaruh terhadap upaya instansi pemerintah yang tidak akan terlepas dari berbagai masalah yang berkaitan dengan fungsi-fungsi dalam pekerjaannya, baik itu masalah pelayanan, pembangunan, maupun sumber daya manusianya. Masalah yang berkaitan dengan fungsi-fungsi sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting untuk diatasi di dalam Instansi. Salah satu permasalahan di dalam suatu instansi tersebut adalah stres kerja.

Menurut Mangkunegara (Puspitasari, 2022), mengartikan stres kerja sebagai suatu kondisi dimana karyawan merasakan sebuah tekanan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja dapat mengakibatkan keadaan emosi seseorang tidak stabil, rasa cemas berlebih, tegang , gugup dan gangguan lainya.

Robbins, S. P. (Isnandar, 2021), berpendapat bahwa stres merupakan suatu tugas yang dilakukan oleh karyawan yang dianggap salah, namun beberapa konsekuensi dari stres dapat digunakan sebagai indikator untuk mengukur tingkat stres dalam organisasi. Kemudian Setyawati *et al*. (Isnandar, 2021), berpendapat bahwa stres merupakan tanggungan yang membuat pikiran seseorang menjadi lepas kendali akibat suatu pekerjaan yang membuat orang tersebut menjadi sedih dan

ganguan pikiran yang tidak terkendali. Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Stres kerja dapat berakibat positif (*eustress*) yang diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi, namun pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri pegawai maupun organisasi. Dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku. Gejala fisiologis mengarah pada perubahan metabolisme, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung sebagai akibat dari stres. Ditinjau dari gejala psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, karena itulah dampak psikologis merupakan dampak yang paling sederhana dan paling jelas dari stres. Namun, stres muncul dalam keadaan psikologis lain, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda. Terbukti bahwa bila orang ditempatkan dalam pekerjaan yang mempunyai tuntutan ganda dan berkonflik atau di tempat yang tidak ada kejelasan mengenai tugas, wewenang, dan tanggungjawab pemikul pekerjaan, stres dan ketidakpuasan akan meningkat. Sama halnya, makin sedikit kendali yang dipegang orang atas kecepatan kerja mereka, makin besar stres dan ketidakpuasan. Walaupun diperlukan lebih banyak riset untuk memperjelas hubungan itu, bukti mengemukakan bahwa pekerjaan-pekerjaan yang memberikan keragaman, nilai

penting, otonomi, umpan balik, dan identitas pada tingkat yang rendah ke pemangku pekerjaan akan menciptakan stres dan mengurangi kepuasan serta keterlibatan dalam pekerjaan itu. Sedangkan gejala perilaku mencakup perubahan produktivitas, dan tingkat keluar masuknya pegawai, juga perubahan kebiasaan makan, meningkatnya merokok, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Ketika seseorang menerima suatu pekerjaan tentunya terdapat tanggung jawab yang berbeda-beda tergantung dari posisi serta profesi yang dijalaninya dalam suatu instansi maupun perusahaan. Pada umumnya, semakin besar tanggung jawab semakin besar pula tekanan yang muncul, tekanan yang dialami seseorang ini dapat memicu timbulnya stres ketika bekerja. Stres yang timbul juga dapat semakin bertambah apabila terdapat faktor luar seperti permasalahan pribadi atau kondisi lingkungan seperti kurang memadainya fasilitas yang ada dan lain-lain yang dapat memicunya. Persoalan akan tingkat stres tidak dapat dipandang hanya sebagai fenomena biasa saja. Hal ini dikarenakan apabila tidak dikelola dengan baik bukan tidak mungkin akan menimbulkan dampak dan kerugian bagi diri si pekerja sendiri atau bagi instansi maupun perusahaan. Hal ini dikarenakan keberhasilan ataupun kegagalan suatu instansi maupun perusahaan melaksanakan tugas dan fungsinya sangat berhubungan erat dengan pelaku-pelaku di instansi maupun perusahaan tersebut, atau dengan kata lain sumber daya manusia mempunyai peran strategis sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian dalam suatu unit kerja tersebut.

Dalam hal ini, isu stres kerja sangatlah penting untuk diperhatikan dalam sebuah instansi yang ingin fokus pada tujuannya. Tidak terkecuali pada instansi pemerintahan dalam bidang pelayanan publik, Dalam hal ini ialah Puskesmas, yang

mana Puskesmas harus senantiasa memberikan pelayanan kepada masyarakat yang membutuhkan pelayanan medis. Saat ini, dunia kesehatan sedang beranjak pulih dari *corona virus disease* (Covid-19), yang tentunya seluruh pegawai harus bisa menyesuaikan dengan kondisi dan keadaan apapun. Tentunya menjadi tantangan baru bagi dunia kesehatan untuk beranjak pulih dan kembali normal yang mana dapat menjadi tugas baru bagi pegawai Puskesmas. Hal tersebut juga tidak menutup kemungkinan akan menimbulkan stres kerja bagi pegawai Puskesmas. Jika pegawai Puskesmas tersebut mengalami stres kerja, maka pekerjaan yang telah ditugaskan menjadi tidak maksimal atau bahkan tidak selesai dan akan merasa bekerja dibawah tekanan oleh pekerjaan yang menuntutnya. Seperti yang telah dijelaskan, stres kerja yang terjadi pada pegawai di Puskesmas dapat menimbulkan penyakit fisik, psikologi dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai Puskesmas kepada pasien.

Dengan munculnya wabah Covid-19 di dunia yang dimulai dari tahun 2019 dan masuk ke Indonesia pada tahun 2020, menyebabkan beban kerja pada pegawai meningkat dan akibatnya terdapat pegawai yang mengalami stres kerja. Hal ini terjadi akibat tidak patuhnya warga negara Indonesia terhadap peraturan-peraturan terkait pola hidup bersih dan sehat (PHBS) yang telah dianjurkan oleh pemerintah. Untuk menangani hal tersebut, sebelumnya Kementerian Kesehatan RI telah menerbitkan surat edaran pelaksanaan vaksinasi dosis primer lengkap di semua wilayah dan menghimbau untuk mengikuti program vaksinasi tersebut. Adanya program vaksinasi tersebut, diharapkan dunia kesehatan mampu beranjak pulih dengan cepat dan kembali normal agar tidak terlalu lama berakibat buruk pada

sumber daya manusia (SDM) yang ada. Salah satu Puskesmas yang melakukan program vaksinasi tersebut ialah Puskesmas Sri Bintan.

Puskesmas Sri Bintan adalah Puskesmas yang berada di Kecamatan Teluk Sebong, Kabupaten Bintan. Saat ini Puskesmas Sri Bintan dipimpin oleh kepala UPTD Puskesmas yaitu Bapak Syafriman, SKM. Puskesmas Sri Bintan ini merupakan jenis Puskesmas Non rawat inap yang berlokasi di Desa Sri Bintan, JL Raya Tanjung uban-Tanjung pinang KM 51. Puskesmas Sri Bintan ini memiliki 7 bidang sesuai dengan strukturnya yaitu KASUBBAG Tata Usaha dengan penanggung jawab Ibu Dwi Anung Pratiwi, S. Kep, UKM Esensial dan Keperawatan Kesehatan Masyarakat dengan penanggung jawab Ibu Marsidah, AM. Keb, UKM Pengembangan dengan penanggung jawab Ibu Marsidah, AM. Keb, UKP, Kefarmasian dan Laboratorium dengan penanggung jawab Dr. Togu, M.P Siagian, Jaringan Pelayanan Puskesmas dan Jejaring Fasyankes dengan penanggung jawab Dr. Dicky Afrizal, Bangunan, Prasarana, dan Peralatan dengan penanggung jawab Ibu Oktaviani Situmorang, A. Md. Keb, dan Mutu dengan penanggung jawab Ibu Anung Pratiwi, S. Kep. Puskesmas Sri Bintan beroperasi setiap hari senin – kamis pukul 08.00 WIB – 14.00 WIB, hari jum’at pukul 08.00 WIB – 11.30 WIB, hari sabtu pukul 08.00 WIB – 13.00 WIB, dan Pelayanan ruangan tindakan selama jam kerja pukul 08.00 WIB – 17.00 WIB. Adapun jumlah pegawai di Puskesmas Sri Bintan yaitu sebanyak 48 orang dapat dilihat dalam tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1. 1
Jumlah Pegawai Puskesmas Sri Bintan

NO.	BAGIAN	JUMLAH
1.	Kepala Puskesmas	1
2.	Kasubbag Tata Usaha	1
3.	Dokter Gigi Madya	1
4.	Perawat Penyelia	1
5.	Asisten Apoteker Mahir	1
6.	Perawat Gigi Mahir	1
7.	Bidan Mahir	2
8.	Nutrisionis Mahir	1
9.	Bidan Terampil	8
10.	Perawat Ahli Pertama	1
11.	Perawat Mahir	2
12.	Dokter Pertama	3
13.	Perawat Terampil	3
14.	Analis Lab Terampil	1
15.	Apoteker Pertama	1
16.	Penyuluh Kes Masy Pertama	1
17.	Perekam Medis Terampil	1
18.	Sanitarian Terampil	2
19.	PTT	2
20.	Honorer	7
21.	Tenaga Kontrak	2
22.	TKHL	5
Total		48

Sumber : Data Puskesmas Sri Bintan, 2022

Puskesmas Sri Bintan melakukan aktivitas pelayanan setiap hari selama jam kerja. Puskesmas juga memiliki kegiatan program yang langsung turun ke lapangan bersama masyarakat. Seluruh masyarakat desa Sri Bintan yang sakit dan membutuhkan pertolongan medis akan mendapatkan pelayanan selama masih jam kerja. Sebelum pandemik yang menyerang warga Negara Indonesia, kerja pegawai Puskesmas Sri Bintan berjalan normal seperti pada biasanya. Dimana segala pekerjaan dilakukan pada jam kerja normal dengan pegawai yang lengkap setiap harinya. Sebelum pandemik segala pekerjaan di Puskesmas berjalan dan selesai

tepat waktu. Selain itu setelah pandemik berlangsung, kegiatan program menjadi terhambat dan tidak bisa diselesaikan karena kondisi yang tidak terkendali. Disaat itu juga, terdapat program tambahan yaitu program vaksinasi yang membuat pegawai memiliki tugas tambahan yang mau tidak mau harus dilakukan dan diselesaikan. Hal tersebut merupakan beban tersendiri bagi pegawai Puskesmas Sri Bintan karena resikonya juga sangat besar. Kemudian pada saat ini, berdasarkan website covid19.go.id Presiden Jokowi mengumumkan bahwa pemerintah secara resmi mencabut status pandemik Covid-19 di Indonesia. Selanjutnya, Presiden menyebutkan bahwa mulai dari 21 Juni 2023, Indonesia dinyatakan telah beralih dari masa pandemik menjadi endemik. Kemudian setelah beranjak pulih dari pandemik tersebut, pegawai Puskesmas harus mampu menyeimbangkan kembali baik itu dalam pelayanan masyarakat maupun kegiatan program yang tidak dapat terselesaikan pada saat pandemik. Tentunya bukan hal yang mudah bagi pegawai Puskesmas, karena harus menjalankan kembali kegiatan program yang sudah lama tertunda. Hal ini menunjukkan bahwasanya pegawai Puskesmas merasa terbebani karena kegiatan program yang harus dijalankan kembali. Pada akhirnya membuat pegawai Puskesmas merasa tuntutan pekerjaan tersebut menjadi beban kerja yang membuat pegawai merasa letih dan lelah. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk meneliti salah satu Puskesmas yang ada di Sri Bintan.

Berdasarkan wawancara singkat yang penulis lakukan dengan salah satu pegawai Puskesmas (E.M) di Puskesmas. Dalam hal ini, pegawai tersebut mengatakan bahwasanya di samping kerja rutin yang biasanya dilakukan, terdapat kegiatan program tambahan yang harus diselesaikan serta harus mampu untuk

mengatasi kendala-kendala yang ada dalam kegiatan program yang sedang dijalankan. Bahkan ada diantara pegawai yang mengalami bentrok pekerjaan di mana pegawai harus mengerjakan tugas di bagian pelayanan dan saat itu juga memiliki tugas kegiatan program yang harus diselesaikan hari itu juga. Oleh karena itu, pegawai merasakan kebingungan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan karena keduanya sama-sama penting. Adapun program tambahan Puskesmas Sri Bintan dapat dilihat dalam tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1. 2
Progam Tambahan Puskesmas Sri Bintan

NO.	PROGRAM	PENERIMA PROGRAM
1.	P2 PTM	Dokter
2.	Keswa	Dokter
3.	P2 TB	Dokter
4.	Surveilans	Dokter
5.	Napza	Dokter
6.	Desa Siaga	Bidan
7.	Pertemuan PWS-KIA	Bidan
8.	Imunisasi WUS	Bidan
9.	Lansia	Perawat
10.	Perkesmas	Perawat
11.	Promkes	Dokter/Bidan
12.	Imunisasi	Dokter/Bidan
13.	Vaksin BIAS	Dokter/Bidan
14.	P2 DBD	Dokter/Bidan
15.	Kelas Bumil	Bidan/Perawat
16.	Kes. Anak	Bidan/Perawat
17.	SBH	Bidan/Perawat
18.	P2 Filariasis & Kecacingan	Bidan/Perawat
19.	P2 Kusta & Frambusia	Bidan/Perawat

Sumber : Data Puskesmas Sri Bintan, 2022

Hal tersebut membuat pegawai merasa terbebani oleh beberapa faktor seperti halnya beban kerja yang tentunya memiliki tanggung jawab yang diterima lebih besar. Sikap pemimpin yang tegas dalam memberikan tanggung jawab kepada

pegawai yang terlibat, waktu kerja yang tidak bisa tetap setiap minggunya, konflik yang terjadi antar pegawai yang menimbulkan rasa tidak nyaman dan sangat terganggu dengan hal tersebut, dan komunikasi yang terkadang tidak baik juga menggangu pekerjaan. Saat ini pegawai Puskesmas juga sedang beranjak pulih pasca pandemik yang membuat jam kerja berubah-ubah dan tidak bisa tetap setiap minggunya sehingga hal tersebut menyebabkan adanya pembatasan waktu bersama keluarga, pencapaian target dalam program yang telah direncanakan dari Puskesmas sulit tercapai dan tidak terpenuhi karena target dari Puskesmas terlalu tinggi dan harus menyesuaikan keadaan untuk beranjak pulih seperti pada biasanya. Kegiatan lapangan/posyandu masyarakat juga harus diatur kembali agar dapat terlaksana seperti sebelumnya karena harus mulai menyesuaikan keadaan pasca pandemik. Selain itu adanya senioritas yang membuat beberapa pegawai merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Sehingga dalam hal itu, tidak menutup kemungkinan pegawai Puskesmas mengalami stress kerja dan membuat pegawai menjadi tidak nyaman dalam bekerja.

Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Gilang (2015) berjudul "Analisis Stres Kerja Karyawan Pada PT. PIKIRAN RAKYAT". Yang menjelaskan bahwa stress kerja karyawan adalah suatu masalah yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan, selain itu perlu diketahuinya faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja dan seberapa besar stres kerja yang dialami karyawan tersebut karena adanya bermacam-macam tuntutan pekerjaan tambahan yang berasal dari perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik dan bermaksud untuk melakukan penelitian tentang **"Analisis Stres Kerja Pada Pegawai Puskesmas Sri Bintan"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka penulis bermaksud untuk meneliti stress kerja pada pegawai Puskesmas Sri Bintan. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah stres kerja pada pegawai Puskesmas Sri Bintan ?

1.3 Tujuan Penulisan

Secara garis besar, tujuan penelitian merupakan suatu langkah untuk menemukan, mengembangkan, dan membuktikan secara jelas tentang suatu permasalahan yang akan diteliti. Dengan mengetahui adanya tujuan penelitian, maka diharapkan dalam penelitian yang dilakukan mendapatkan suatu pemahaman yang jelas tentang persoalan yang akan diteliti dan seperti apa tujuan dari dilakukannya penelitian. Oleh karena itu, berdasarkan perumusan masalah yang telah dituliskan maka tujuan penelitian ini, yaitu untuk menganalisis dan mengetahui stres kerja pada pegawai Puskesmas Sri Bintan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian menjelaskan manfaat atau kontribusi yang akan diperoleh dari hasil penelitian dan siapa pihak yang akan mendapatkan manfaat tersebut secara spesifik. Dilihat secara aspek ilmiah dan aspek praktisnya.

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

1. Bagi Perkembangan Ilmu Pengetahuan

   Hasil penelitian ini diharapkan menjadi perbandingan antara ilmu atau teori manajemen yang berkaitan tentang stres kerja dengan keadaan yang terjadi langsung di lapangan. Sehingga dengan adanya perbandingan tersebut diharapkan akan lebih memajukan pendidikan khususnya Ilmu Manajemen yang memiliki konsentrasi atau kecenderungan kepada manajemen sumber daya manusia (SDM) yang sudah ada untuk diterapkan pada dunia nyata dan dapat menguntungkan berbagai pihak.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Hasil dari penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan suatu sumbangan pemikiran kepada para peneliti-peneliti selanjutnya atau para akademis yang akan mengambil judul penelitian untuk skripsi dalam kajian yang sama yaitu tentang analisis stres kerja pada pegawai. Peneliti juga berharap hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi di dalam membuat suatu penulisan karya tulis ilmiah atau skripsi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk mengevaluasi pelaksanaan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia khususnya untuk mengetahui bagaimana stres kerja pada pegawai Puskesmas Sri Bintan.

2. Bagi Penulis

   Penelitian ini berguna dalam menambah dan memperkaya wawasan pengetahuan baik teori maupun praktek dan belajar menganalisa mengenai stres kerja pada pegawai Puskesmas Sri Bintan.

1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun sedemikian rupa dengan tujuan agar dapat dipahami dengan lebih mudah. Sistematika dari penelitian ini dikelompokkan menjadi beberapa bab dengan sistematika penyampaian yang sudah disesuaikan dengan pedoman penulisan skripsi yang dikeluarkan oleh Perguruan Tinggi yaitu sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang pendahuluan,mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menjelaskan tentang tinjauan teori, kerangka penelitian, hipotesis dan penelitian terdahulu.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, penyajian data, analisis hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini menguraikan kesimpulan yang merupakan penyajian singkat dari keseluruhan hasil penelitian yang diperoleh dalam pembahasan serta saran-saran yang berhubungan dengan akhir penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut Handoko (Aisyah, 2020), manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, dampak, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lain untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Terry (Manik, 2020), manajemen ialah proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengaktifan, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan yang ditetapkan dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Menurut Prajudi (Elfrianto, 2016), mendefinisikan manajemen sebagai pengendalian dan pemanfaatan daripada semua faktor dan sumber daya yang menurut perencanaan, diperlukan untuk mencapai dan menyelesaikan suatu prapta atau tujuan kerja yang tertentu.

Menurut James (Batlajery, 2016), pengertian manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan

demikian, manajemen mangacu pada suatu proses mengkoordinasikan dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja diselesaikan secara efisien dan efektif dengan melalui orang lain. Proses menggambarkan fungsi-fungsi manajemen berjalan sesuai dengan tupoksinya masing-masing.

Menurut Gesi (2019), Manajemen adalah sebuah proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara bekerja sama memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.

Dari defisini diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen dapat disimpulkan sebagai suatu seni mengatur yang melibatkan proses, cara, dan tindakan tertentu seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atau pengawasan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain.

2.1.1.2.Fungsi-fungsi Manajemen

Menurut Gesi (2019), Fungsi manajemen sebagai elemen dasar yang harus melekat dalam manajemen sebagai acuan manajer yang mana sebagai seseorang yang mengelola manajemen dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan dengan cara merencanakan, mengorganisir, mengordinasi, dan mengendalikan. Terdapat lima fungsi utama manajemen yaitu :

1. Perencanaan (*planning*)

   Pentingnya manajemen akan merencanakan dan mengevaluasi setiap tindakan yang telah dan belum ditindaklanjuti. Perencanaan penting untuk menentukan secara keseluruhan tujuan perusahaan dan upaya untuk

memenuhi tujuan tersebut. Manajer selalu bertindak sebagai seseorang yang mencari alternatif dalam mencapai tujuan akhir, mencakup rencana jangka pendek, menengah, dan jangka panjang. Tanpa perencanaan tepat dalam perusahaan yang sedang berkembang dapat membuat operasi perusahaan tidak berjalan sesuai dengaan jalurnya. Penyimpangan ini bisa berakibat pada ketidak teraturan hingga kebangkrutan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

   Dengan pengorganisasian dapat membagi kegiatan besar menjadi beberapa kegiatan kecil atau serangkaian kegiatan. Tujuannya adalah untuk mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan yang lebih efektif dan menentukan sumber daya yang dibutuhkan untuk setiap kegiatan yang telah dibagi menjadi lebih efisien. Pengorganisasian secara lebih gampang dapat dilaksanakan dengan menentukan apa tugas yang dikerjakan, dan bagaimana harus dikerjakan. Hal ini bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan melalui proses yang lebih terstruktur atau terorganisasi.

3. Penempatan (*Staffing*)

   Mirip dengan *organizing*, namun penggunaannya lebih luas. Bila *organizing* telah memperhatikan manajemen SDM, maka *staffing* lebih memperhatikan sumber daya secara umum. Beberapa sumber daya tersebut diantaranya peralatan, perlengkapan, dan inventaris yang ada pada perusahaan.

4. Pengarahan (*Directing*)

   Fungsi manajemen yang terakhir adalah sebagai suatu tindakan yang mengupayakan agar setiap bisnis atau kelompok mampu mencapai sasaran dan target sesuai prosedur manajerial yang sudah direncanakan. Seorang manajer akan melakukan pengarahan jikalau terjadi masalah yang dikerjakan tidak sesuai dengan yang direncanakan.

5. Pengawasan (*controlling*)

   Dari serangkaian rencana dan tindakan yang telah dijalankan, perlu adanya pengawasan atau *controlling*. Fungsi manajemen dalam hal ini adalah melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap kinerja sumber daya perusahaan. Manajer secara aktif akan melakukan pengawasan terhadap sumber daya yang telah diorganisasi sebelumnya dan memastikan apa yang dikerjakan sesuai dengan yang direncanakan. Adanya kesalahan atau penyimpangan dalam menjalankan tugas dapat dikoreksi untuk menjadi pembelajaran pada perencanaan tahap berikutnya.

2.1.1.3.Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Saksono (2022), pengertian manajemen sumber daya manusia menurut perspektif internasional dan makro, dikemukakan oleh Moses N. Kiggundu yaitu "*Human resource management is the development and utilization of personnel for the effective achievement of individual, organizational, community, national, and international goals and objectives*". (Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personil bagi pencapaian yang

efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional dan internasional).

Menurut Schuler (Sutrisno, 2017), manajemen sumber daya manusia yaitu sangat penting dalam suatu tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang akan memberikan kontribusi bagi tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dari kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut. Sehingga dapat digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Menurut Dessler (Intanasari & Suprajang, 2016), sumber daya manusia adalah nilai-nilai dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan. Menurut Intanasari & Suprajang (2016), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang yang bergerak baik dalam perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan, serta pelaksanaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui pemenuhan aspek-aspek sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. (Abdullah, 2017)

Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dari defisini diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, serta penggunaan sumber daya manusia menurut fungsi-fungsinya agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan baik secara individu maupun organisasi.

2.1.1.4. Fungsi-Fungsi Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019), fungsi manajemen sumber daya manusia terbagi dua yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Dalam fungsi manajerial meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Sementara itu fungsi operasional meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian. Berikut pembahasan mengenai kedua fungsi manajemen sumber daya tersebut:

1. Fungsi manajerial sumber daya manusia yaitu :
    a. Perencanaan yaitu merencanakan suatu tenaga kerja dengan efektif dan efesien sehingga sesuai kebutuhan perusahaan dan dapat membantu terwujudnya suatu tujuan.
    b. Pengorganisasian yaitu kegiatan untuk melakukan mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, integrasi, delegasi wewenang, hubungan kerja, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan yaitu kegiatan dengan mengarahkan semua karyawan sehingga mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efesien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat tersebut.

d. Pengendalian yaitu kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan sehingga dapat menaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana

2. Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yaitu :

a. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) ialah merencanakan tenaga kerja yang efektif dan efisien yang memenuhi kebutuhan organisasi yang membantu mencapai tujuannya. Perencanaan dilakukan dengan membuat program personalia. Program sumber daya manusia meliputi organisasi karyawan, komando, manajemen, pengadaan, pelatihan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, tindakan disipliner, dan pemecatan. Program pengembangan sumber daya manusia yang baik akan membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan sosial.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan yang mengatur seluruh karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanyalah sarana untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik secara efektif mendukung pencapaian tujuan.

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan yang mendorong seluruh karyawan untuk bekerja sama, efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin dengan memerintahkan bawahannya untuk melaksanakan semua tugas dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah tindakan mengelola seluruh karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Jika terjadi penyimpangan atau kesalahan, tindakan korektif dan perbaikan perencanaan akan diambil. Pengelolaan karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan pemeliharaan lingkungan kerja.

e. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses pemberhentian, seleksi, penempatan, orientasi, dan orientasi untuk menemukan karyawan yang memenuhi kebutuhan organisasi. Sumber yang baik akan membantu mencapai tujuan yang diinginkan.

f. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung, uang, atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil didefinisikan menurut kinerja pekerjaan, layak didefinisikan sebagai mampu memenuhi kebutuhan utama, diarahkan pada batas upah minimum undang-undang, dan didasarkan pada konsistensi internal dan eksternal.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah upaya menghubungkan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan dan membangun kemitraan yang harmonis dan saling menguntungkan. Perusahaan dapat memperoleh keuntungan dan karyawan juga dapat memenuhi kebutuhannya dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian itu penting dan sulit bagi sumber daya manusia karena menghubungkan dua kepentingan yang saling bertentangan.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik dan mental seorang karyawan agar dapat bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik didasarkan pada kebutuhan sebagian besar karyawan dan dilakukan oleh program manfaat yang didasarkan pada konsistensi internal dan eksternal.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi terpenting dari manajemen sumber daya manusia dan merupakan kunci untuk mencapai tujuan. Tanpa disiplin yang tepat, sulit untuk mencapai tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mematuhi aturan perusahaan dan norma sosial.

k. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah berakhirnya masa kerja seseorang di perusahaan. Pensiun ini disebabkan oleh kehendak karyawan, kehendak perusahaan, pemutusan kontrak kerja, pensiun dan alasan lainnya. Pelepasan ini sesuai dengan UU No. 12 Tahun 1964.

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Siagian (Andri, 2016), stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Menurut Fx. Suwarto (Sinaga, 2013), stres adalah sesuatu yang melibatkan interaksi antar individu dengan lingkungan dengan ukuran interaksi stimulus, interaksi tanggapan atau tanggapan dengan stimulus.

Menurut Sumenge (Isnandar, 2021), stres kerja merupakan ketegangan yang cukup untuk menimbulkan perilaku yang tidak wajar dan mengganggu pola pikir individu. Segala sesuatu yang dapat mempengaruhi keadaan stres kerja, seperti lingkungan fisik, stres karena penyebab yang ditetapkan, stres akibat masalah pribadi dan organisasi. Menurut Isnandar (2021), stres kerja adalah suatu kondisi

dimana seorang karyawan menghadapi suatu keadaan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang menimbulkan stres emosional dalam pola pikir karyawan tersebut karena adanya tekanan tugas kerja. Stres yang saling berkaitan bisa membuat sangat lemah karena mengancam komitmen yang ada pada keluarga atau orang tersebut.

Menurut Fahmi (Rachmadia, 2020), stres kerja merupakan suatu kondisi yang melampaui batas kemampuan seseorang dan menahan diri dan jiwa seseorang, sehingga jika terus tidak teratasi akan mempengaruhi kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya. Menurut Robbins (Rachmadia, 2020), terdapat gejala yang merupakan konsekuensi dari stress, gejala-gejala tersebut meliputi gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku.

Menurut Mangkunegara (Puspitasari, 2022), mengartikan stres kerja sebagai suatu kondisi dimana karyawan merasakan sebuah tekanan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja dapat mengakibatkan keadaan emosi seseorang tidak stabil, rasa cemas berlebih, tegang , gugup dan gangguan lainya.

Menurut Andri (2016), stres kerja merupakan keadaan yang wajar karena terbentuk pada diri manusia sebagai responden merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari dari diri manusia. Disalah satu pihak beban kerja disatuan unit instansi semakin bertambah, keadaan ini akan menuntut energi pegawai yang lebih besar dari keadaan yang sebelumnya.

Menurut Sinaga (Sinaga, 2013), stres kerja umumnya merupakan reaksi seseorang terhadap suatu kondisi yang dihadapi, biasanya berupa kemampuan seseorang yang berlebihan atau menuntut, terutama aktivitas kerja yang sedang dilakukan. Kondisi seseorang yang menghadapi tuntutan pekerjaan di luar kemampuannya akan menyebabkan individu tersebut mengalami stres. Stres yang berlebihan berdampak buruk pada kinerja perusahaan dan individu. Tergantung pada reaksi karyawan, hampir semua kondisi kerja dapat menyebabkan stres. Stres yang berlebihan dapat membahayakan kemampuan seseorang untuk mengatasi lingkungan kerja.

Menurut Soewondo (Gilang, 2015), menyatakan bahwa "stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor ditempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga menggangu kondisi fisiologis dan perilaku". Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya.

Menurut Rivai (Intanasari & Suprajang, 2016), mengemukakan bahwa Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang berdampak pada ketidakseimbangan fisik dimana dapat memberikan pengaruh emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan sehingga terjadi stres. Menurut Fathoni (Intanasari & Suprajang, 2016), menyatakan bahwa stres kerja karyawan terjadi akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari harapannya.

Dari defisini diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan ketidakstabilan emosi seseorang dalam aktifitasnya untuk mencapaian tujuan yang diharapkan, baik secara psikologis, perasaan, dan kondisi fisiknya. Dengan kata

lain, dapat dikatakan bahwa stres kerja memiliki konsekuensi positif dan negatif. Dalam hal ini, konsekuensi yang positif yaitu dapat berupa dapat berupa energi, semangat, dan motivasi yang lebih besar. Konsekuensi negatif dapat menyebabkan ketegangan, kecemasan, dan kinerja yang buruk.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Stres Kerja

Menurut Asih (2018), Stres tidak selalu negatif, tetapi sering dibahas dalam konteks negatif. Karena stres adalah sebuah peluang dan memiliki nilai positif ketika memiliki konsekuensi potensial. Misalnya, banyak ahli memandang tekanan sebagai beban kerja yang berat dan tenggat waktu yang lebih ketat sebagai tantangan positif untuk meningkatkan kualitas kerja. Dalam hal ini, stres bisa positif atau negatif. Para peneliti berpendapat bahwa stres tantangan, atau stres yang terkait dengan tantangan di lingkungan kerja, bekerja secara berbeda dari stres hambatan atau stres yang mencegah dalam mencapai tujuan. Terkadang dalam suatu organisasi masalah mungkin sengaja dibuat yang bertujuan untuk memotivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dengan memberi mereka waktu yang terbatas.

Menurut Berney dan Selye (Asih, 2018), menyatakan ada empat jenis stress, yaitu :

1. *Eustres*

   Merupakan stres yang menimbulkan rangsangan dan kegembiraan yang berdampak positif bagi orang yang mengalaminya. Contohnya seperti peningkatan tanggung jawab, tekanan waktu, tantangan yang dihasilkan dari tugas-tugas berkualitas tinggi

2. *Distress*

Merupakan stres yang memunculkan efek yang membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti, tuntutan yang tidak menyenangkan atau berlebihan yang menghilangkan energi individu dan membuatnya lebih rentan terhadap penyakit.

3. *Hyperstress*

Merupakan stress yang memiliki dampak besar pada mereka yang mengalaminya. Ini bisa positif atau negatif, tetapi stres ini masih membatasi kemampuan beradaptasi individu. Misalnya, stres akibat serangan teroris.

4. *Hypostress*

Merupakan stres yang disebabkan oleh kurangnya stimulasi. Misalnya, stres akibat kebosanan dan pekerjaan sehari-hari.

Menurut Selye (Asih, 2018), terdapat tiga tahap respon sistemik tubuh terhadap kondisi-kondisi penuh stres yang diistilahkan (*general adaptation syndrome*-GAS) yaitu :

a. Pada fase pertama, yaitu respons alarm (*alarm reaction*), karena stres dapat mengaktifkan sistem saraf otonom.
b. Pada fase kedua, yaitu resistensi (*resistance*), yang mana organisme beradaptasi terhadap stres melalui berbagai mekanisme koping.
c. Jika respons berlanjut atau organisme tidak dapat merespons secara efektif, tahap ketiga terjadi, yang mengakibatkan kelelahan dan kematian atau kerusakan yang tidak dapat diperbaiki pada organisme.

Menurut Quick (Asih, 2018), jenis-jenis stres dikategorikan menjadi dua, yaitu :

1. *Eustress*

   Merupakan hasil dari respon terhadap stress yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi.

2. *Distress*

   Merupakan hasil dari respon terhadap stress yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa jenis-jenis stress yaitu antara lain, *Eustres*, *Distres*, *Hyperstres*, *Hypostres*. Serta terdapat tiga tahapan tubuh terhadap kondisi-kondisi stres yaitu fase pertama reaksi alarm, fase kedua resistensi, dan fase ketiga kelelahan.

2.1.2.3 Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Fahmi (2016), stres yang dialami oleh seseorang biasanya dibagi menjadi dua faktor yang menjadi penyebabnya, yaitu :

a. Stres karena tekanan dari dalam (*internal factor*)

   Kondisi seperti ini biasanya membuat seseorang menjadi sangat tidak nyaman. Contoh tekanan dari dalam yaitu seperti, ketika didalam keluarga

merasa sangat tertekan dan tidak mampu menjadi dirinya sendiri karena setiap hari harus melakukan rutinitas kehidupan hasil dari perintah orang lain yang bersifat memaksa namun tidak kuasa untuk menolak.

b. Stres karena tekanan dari luar (*external factor*)

Kondisi seperti ini juga sama halnya dapat membuat seseorang berada dalam keadaan yang tentunya tidak nyaman dan terbebani. Untuk contoh kasus tekanan dari luar ini dapat disebut sebagai kondisi tekanan pekerjaan dari tempat kerja dimana ia bekerja. Sering perintah pimpinan yang begitu memaksa agar bekerja sesuai target atau bahkan harus diatas target, sementara kemampuan seorang karyawan tidak sesuai target walaupun sebenarnya ia telah memaksa dengan sekuat tenaga namun tidak sanggup dilakukannya dan hal tersebut dapat menimbulkan stres kerja.

Menurut Moorhead dan Griffin (Intanasari & Suprajang, 2016), Penyebab umum terjadinya stres terbagi menjadi dua kategori, yaitu :

1. Stressor Organisasi

Merupakan faktor-faktor pada lingkungan kerja yang dapat menjadi pemicu stres. Berikut penyebab stressor organisasi yaitu :

a. Tuntutan tugas
b. Tuntutan fisik
c. Tuntutan peran
d. Tuntutan antar personal

2. Stressor Kehidupan
    a. Semua perubahan berarti dalam situasi pribadi atau kerja seseorang disebut juga perubahan kehidupan (*life change*).
    b. Semua pergolakan dalam kehidupan individu yang mengubah sikap, emosi, atau perilakunya disebut juga trauma kehidupan (life trauma).

Menurut Sopiah (Sumantri, 2020), stres dapat disebabkan karena terlalu banyak pekerjaan, ketidakpahaman terhadap pekerjaan, beban informasi yang terlalu berat atau karena mengikuti perkembangan zaman. Menurut Mangkunegara (Sumantri, 2020), Beberapa hal yang dapat menyebabkan stres kerja yaitu antara lain :

a. Beban kerja terlalu berat.
b. Waktu kerja mendesak.
c. Kualitas pengawasan kerja yang rendah.
d. Iklim kerja yang tidak sehat.
e. Otoritas kerja yang tidak memadai berhubungan dengan tanggung jawab.
f. Konflik kerja.
g. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin.

Menurut Santayana (2014), stres dapat disebabkan oleh berbagai faktor didalam maupun diluar pekerjaan yang merupakan sumber stres di tempat kerja. Penyebab stres disebut juga stresor yang merupakan suatu rangsangan yang dipersepsikan sebagai suatu ancaman dan menimbulkan perasaan negatif.

Menurut Sinaga (Sinaga, 2013), Faktor penyebab stres kerja yaitu, on the job dan off the job. Penyebab dari stres on the job adalah penyebab stres yang terjadi dari dalam perusahaan. Sedangkan penyebab stres off job adalah penyebab stres yang terjadi diluar perusahaan. Masalah-masalah yang terjadi di perusahaan yang berkaitan dengan pekerjaan secara otomatis akan menyebabkan karyawan mengalami stress dalam bekerja dan secara otomatis akan berpengaruh atas prestasi kerjanya. Menurut Handoko (Santayana, 2014), terdapat dua kategori faktor yang menjadi penyebab stress yaitu :

1. *On the job*
    a. Beban kerja yang berlebihan
    b. Tekanan atau desakan waktu
    c. Kualitas supervisi yang jelek.
    d. Iklim politis yang tidak aman
    e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
    f. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggungjawab
    g. Kemenduaan peranan (*role ambiguity*)
    h. Frustasi
    i. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
    j. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
    k. Berbagai bentuk perubahan.
2. *Off the job*
    a. Kekhawatiran finansial
    b. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak

c. Masalah-masalah phisik

d. Masalah-masalah perkawinan (misalnya, perceraian)

e. Perubahan-perubahan yang terjadi ditempat tinggal

Menurut Robbins dan Judge (Gilang, 2015), terdapat tiga sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stres kerja yaitu :

1. Faktor lingkungan luar
   a. Ekonomi, ketidakpastian ekonomi dapat disebabkan oleh perubahan siklus bisnis, dan karyawan khawatir tentang pekerjaan mereka.
   b. Politik, ketidakpastian politik dapat mempengaruhi aspek kehidupan karyawan karena dapat disebabkan oleh situasi politik negara yang tidak stabil.
   c. Teknologi, komputer, robot, dan otomatisasi dapat menjadi ancaman dan tekanan bagi kebanyakan orang, karena teknologi dapat dengan cepat menghabiskan keterampilan dan pengalaman karyawan melalui inovasi.
2. Faktor organisasi
   a. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Faktor-faktor ini termasuk desain tempat kerja individu, kondisi kerja, dan tata letak tempat kerja.
   b. Tuntutan peran, tuntutan peran mengacu pada tekanan yang diberikan pada individu tergantung pada peran mereka dalam organisasi. *Role overload* terjadi ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak pekerjaan daripada yang tersedia.

c. Tuntutan pribadi, merupakan tekanan dari karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dan hubungan interpersonal yang buruk dapat menyebabkan stres yang signifikan.

3. Faktor individu
   a. Masalah dalam keluarga, hal ini terkait dengan permasalahan hubungan yang membuat stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.
   b. Masalah ekonomi, kondisi keuangan pribadi dapat menyebabkan stres pada karyawan dan mempengaruhi perhatian mereka untuk bekerja.
   c. Karakteristik kepribadian, perbedaan ciri kepribadian dapat menyebabkan gejala stres yang berbeda, dan gejala stres yang diungkapkan di tempat kerja sebenarnya berasal dari kepribadian orang itu sendiri.

2.1.2.4 Gejala-gejala Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (Gilang, 2015), gejala stres kerja dikelompokkan menjadi tiga aspek, yaitu :

1. Gejala fisiologikal, yang termasuk dalam simptom-simptom ini yaitu :
   a. Sakit perut
   b. Peningkatan denyut jantung dan sesak napas
   c. Peningkatan tekanan darah
   d. Sakit kepala
   e. Serangan jantung.
2. Gejala psikologikal, yang termasuk dalam simptom-simptom ini yaitu :
   a. Kecemasan

b. Ketegangan
c. Kebosanan
d. Ketidakpuasan dalam bekerja
e. Irritabilitas
f. Menunda-nunda pekerjaan

3. Gejala perilaku, yang termasuk dalam simptom-simptom ini yaitu :
   a. Peningkatan ketergantungan pada konsumsi alkohol dan rokok.
   b. Menyabot pekerjaan.
   c. Makan berlebihan atau mengurangi makan yang tidak wajar sebagai perilaku menarik diri.
   d. Tingkat ketidakhadiran meningkat.
   e. Kinerja menurun.
   f. Gelisah dan susah tidur.
   g. Berbicara cepat.

Menurut Maramis (Asih, 2018), gejala stres kerja adalah sebagai berikut :

1. Gelisah dan tidak bisa rileks.
2. Mudah marah seperti ada yang tidak sesuai dengan kemauan.
3. Merasa sangat lelah atau lelah untuk waktu yang lama.
4. Sulit berkonsentrasi.
5. Hilangnya minat rekreasi yang sebelumnya dinikmati dan dilakukan.
6. Menjadi khawatir tentang hal-hal yang sebenarnya tidak dapat diselesaikan dengan perasaan khawatir saja.
7. Bekerja berlebihan, walaupun tidak seluruhnya efektif.

8. Semakin banyak pekerjaan yang dibawa pulang kerumah
9. Merokok lebih banyak atau minum alkohol lebih banyak dari sebelumnya.
10. Yang paling penting dalam pekerjaan, keluarga, atau bahkan kehidupan adalah selalu merasa kehilangan perspektif dan masa depan yang kelam.

Menurut Robbins dan Coulter yang dialih bahasakan oleh Sabran dan Putera (Santayana, 2014), Gejala stres dapat dibagi dalam tiga aspek yaitu :

1. Gejala pada psikologis, meliputi :
   a. Ketidakpuasan kerja
   b. Tekanan.
   c. Kecemasan.
   d. Lekas marah.
   e. Kebosanan
   f. Penundaan.
2. Gejala pada fisik, meliputi :
   a. Bertambahnya detak jantung dan napas.
   b. Perubahan dalam metabolisme.
   c. Sakit kepala.
   d. Potensi serangan jantung.
3. Gejala pada prilaku, meliputi :
   a. Perubahan dalam produktivitas
   b. Ketidakhadiran
   c. Perputaran kerja

d. Perubahan pola makan

e. Peningkatan konsumsi alkohol dan rokok

f. Berbicara cepat

g. Gelisah

h. Gangguan tidur.

2.1.2.5 Dampak Stres Kerja

Menurut Rini (Santayana, 2014), stres kerja memiliki dampak sebagai berikut :

1. Dampak terhadap perusahaan, yaitu :
   a. Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja.
   b. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja.
   c. Menurunnya produktivitas kerja.
   d. Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan.
2. Dampak terhadap individu, yaitu :
   a. Kesehatan

      Tubuh manusia pada dasarnya dilengkapi dengan sistem kekebalan untuk mencegah serangan penyakit. Sistem kekebalan tubuh manusia ini bekerja sama secara integral dengan sistem fisiologis lain, dan kesemuanya berfungsi untuk menjaga keseimbangan tubuh, baik fisik maupun psikis yang cara kerjanya diatur oleh otak. Seluruh system tersebut sangat mungkin dipengaruhi oleh

faktor psikososial seperti stres. Jadi, tidak heran jika orang yang mudah stres, mudah pula terserang penyakit.

b. Psikologis

Stres berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan dan kekhawatiran yang terus menerus yang disebut stres kronis. Stres kronis sifatnya menggrogoti dan menghancurkan tubuh, pikiran dan seluruh kehidupan penderitanya secara perlahan-lahan.

c. Interaksi interpersonal

Orang yang sedang stres akan lebih sensitif dibandingkan dengan orang yang tidak mengalami kondisi stres. Oleh karena itu, sering salah persepsi dalam membaca dan mengartikan suatu keadaan, pendapat dan penilaian, kritik, nasehat, bahkan prilaku orang lain. Orang stres selalu mengaitkan segala sesuatu dengan dirinya. Pada tingkat stres yang berat, orang bisa menjadi depresi, kehilangan rasa percaya diri dan harga diri.

Menurut Diniari (2019), dampak stres kerja yang dialami pekerja tidak hanya berpengaruh pada pekerja yang mengalami, namun juga berpengaruh pada tingkat organisasi, yaitu pada tempat kerja atau perusahaan. Dampak terhadap individu dapat berupa dampak subjektif, seperti kecemasan, ketakutan, ketidakpedulian, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kontrol emosi dan gugup. Selain itu, dampak lain yang dapat terjadi adalah dampak perilaku berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional serta makan atau merokok secara berlebihan. Pada tingkat

organisasi, stres kerja dapat berdampak pada angka absensi, omset perusahaan, produktivitas kerja rendah, asing dengan mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

Menurut Asih (2018), dampak stres yang dialami karyawan, dapat mengakibatkan gangguan kesehatan fisik dan mental, gangguan kinerja, dan gangguan pengambilan keputusan karyawan. Orang yang mengalami stress menunjukkan konsentrasi, perhatian, dan kehilangan ingatan. Situasi ini menyebabkan kesalahan dalam pemecahan masalah dan berkurangnya kemampuan untuk merencanakan tindakan. Efek lain dari stres kerja adalah meningkatnya permintaan pada orang lain yang mengalami stres. Kondisi ini membuat tidak mungkin menjalin hubungan dengan orang lain, membuat orang lebih sensitif terhadap stres dan lebih mudah marah. Mereka juga merasa sulit untuk rileks, tidak berdaya, depresi, dan rentan terhadap hipokondriasis.

Menurut Arwin (2019), stress kerja dapat menimbulkan dampak negatif yang menonjol, jika stres berlangsung lama atau jika seseorang terus stres tubuh dan jiwanya untuk jangka waktu yang lama.

Dampak negatif dari stres kerja yaitu sebagai berikut :

1. Akibat melemahnya daya tahan tubuh dan kesehatan fisik, tidak jarang menimbulkan gangguan kulit seperti sakit perut, maag, mual, pusing, peningkatan denyut jantung dan tekanan darah, gatal-gatal dan alergi.
2. Ketika sistem kekebalan dan kesehatan fisik seseorang memburuk, kesehatan mental akan terpengaruh. Orang yang berbaur dengan kesedihan, kecemasan, kejengkelan, emosi, frustrasi, dan lain-lain menyebabkan

kondisi buruk seperti terlupakan, ketidakmampuan untuk mengambil keputusan, kreativitas berkurang, sering bingung, lelah, mengantuk dan lemah.

3. Mereka akan memulai kebiasaan yang merupakan bentuk pelarian dari segala kecemasan dan ketakutan. Mereka melakukan ini sebagai tindakan pelarian dan kompensasi untuk melindungi diri mereka sendiri. Misalnya, seseorang yang bukan peminum atau perokok dapat dengan cepat menjadi kecanduan, minum alkohol dalam jumlah besar, sering membuat kesalahan, menjadi agresif, dan kehilangan identitas aslinya.

2.1.2.6 Indikator Stres Kerja

Menurut Hasibuan (Komalasari, 2020), indikator stres kerja yaitu antara lain :

1. Beban kerja

   Pada dasarnya beban kerja merupakan suatu hal yang secara otomatis ada dan akan dimiliki oleh seseorang sebagai pemegang tanggung jawab dalam suatu pekerjaan. Beban yang diterina setiap pegawai akan berbeda antara satu dengan yang lainnya yang dipengaruhi oleh jenis pekerjaan serta jabatan yang dipegang oleh orang tersebut.

2. Sikap Pemimpin

   Dalam hal ini, pemimpin haruslah bersikap adil, tidak membeda-bedakan karyawan satu dan yang lainnya. Pemimpin yang adil akan lebih mengetahui pekerjaan apa yang harus diberikan kepada

pegawainya dan berapa gaji yang pantas diberikan kepada pegawai tersebut atas kerja kerasnya.

3. Waktu Kerja

   Waktu kerja merupakan waktu yang digunakan untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari atau pada malam hari sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

4. Konflik

   Konflik merupakan keadaan dimana mengalami kerusakan keteraturan sosial yang dimulai dari individu atau kelompok yang tidak setuju dengan pendapat dan pihak lainnya sehingga mendorong terjadinya perubahan sikap, perilaku, dan tindakan atas dasar ketidaksetujuannya.

5. Komunikasi

   Komunikasi sangat efektif dalam mempermudah seseorang dalam memahami suatu pesan atau informasi, sehingga permasalahan yang kompleks seperti kesalahpahaman dapat dicegah dengan komunikasi interpersonal yang baik.

6. Otoritas kerja

   Otoritas kerja merupakan sarana untuk menjamin ketaatan dengan menghindari perlunya persuasi dan argumen rasional di satu sisi serta tekanan dan paksaan di sisi lainnya.

Menurut Robbins (Rachmadia, 2020), indikator stres kerja yaitu sebagai berikut :

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan peran
3. Tuntutan antar pribadi
4. Struktur organisasi
5. Kepemimpinan organisasi

Menurut teori Gibson dalam Istijanto dan Robbins (Intanasari & Suprajang, 2016), indikator untuk stres kerja terdiri dari 2 (dua) yaitu :

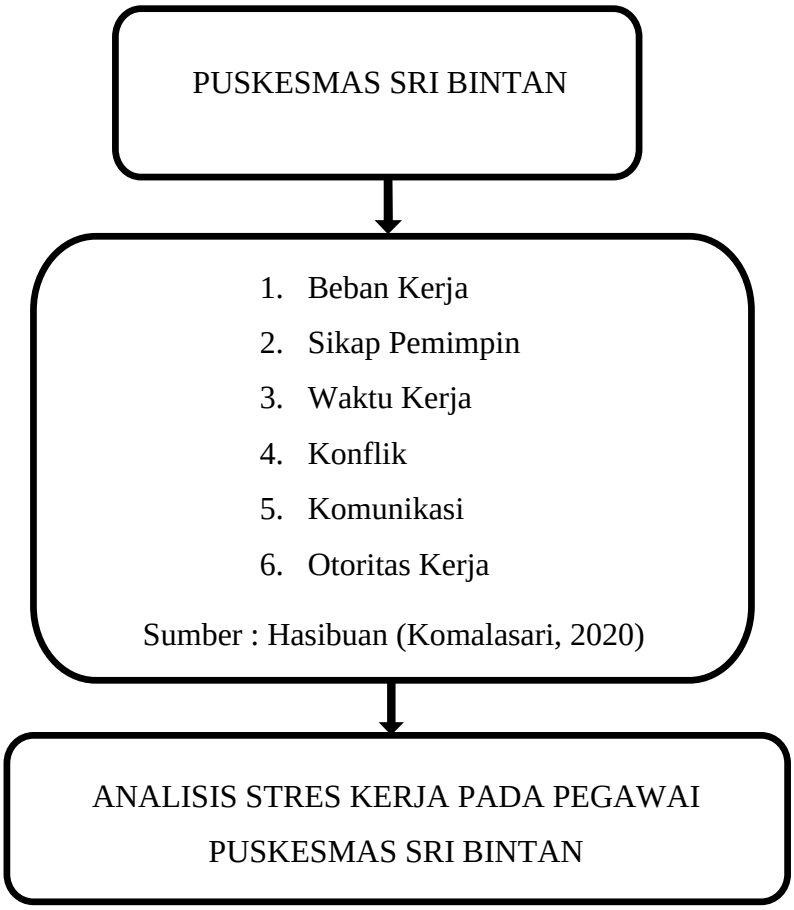
1. Stressor Individu, meliputi :
   a. Konflik peran (*role conflict*)
   b. Beban kerja
   c. Pengembangan Karir
   d. Hubungan dalam pekerjaan
2. Stressor Organisasi, meliputi :
   a. Struktur organisasi
   b. Kepemimpinan

Dari beberapa indikator stres kerja diatas, indikator yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah indikator menurut Hasibuan (Komalasari, 2020), yaitu beban kerja, sikap pemimpin, waktu kerja, konflik, komunikasi, dan otoritas kerja. Penulis menggunakan indikator ini karena lebih sesuai dengan fenomena yang dialami oleh pegawai Puskesmas Sri Bintan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian yang telah peneliti paparkan pada latar belakang masalah dan tinjauan pustaka. Peneliti menjabarkan kerangka pemikiran yang kemudian dijadikan pegangan dalam penelitan dilihat pada gambar 2.1 berikut :

Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Data olahan 2022

2.3 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian ini dilakukan oleh Alini Gilang, Buge Wanara, Astadi Wangarso dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Bandung. Jurnal Manajemen Indonesia, Vol. 15, No. 3 pada tahun 2015. Dengan judul

penelitian “Analisis Stres Kerja Karyawan Pada PT. Pikiran Rakyat”. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kondisi tingkat stres kerja pada karyawan di PT. Pikiran Rakyat. Penelitian dilakukan dengan desain deskiptif. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa kondisi stres kerja yang dialami karyawan saat ini berada pada kategori sedang. Stres kerja dalam kategori sedang artinya karyawan memiliki stres kerja yang tidak terlalu tinggi dan tidak terlalu rendah. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu PT. Pikiran Rakyat harus terus meningkatkan tingkat stres kerja karyawannya, perusahaan harus selalu waspada karena setiap karyawan dapat merespon stres kerja dengan persepsi yang berbeda-beda, beberapa karyawan menanggapi stres sebagai motivasi atau tantangan yang akan membuatnya menjadi lebih baik, artinya karyawan tersebut melihat stres sebagai *eustress* yaitu stres yang bersifat sehat, positif dan bersifat membangun. Sementara itu, ada juga karyawan yang menanggapi stres sebagai sesuatu yang menjatuhkan dan mengganggu mereka yang akan menjadi penghalang bagi dirinya, artinya karyawan tersebut melihat stres sebagai *distress* yaitu persepsi terhadap stres yang bersifat tidak sehat negatif dan destruktif (bersifat merusak).

2. Penelitian ini dilakukan oleh Irvan Tri Isnandar, Rian Destiningsih dari Universitas Tidar. Jurnal Bisnisman: Riset Bisnis dan Manajemen, Vol. 3, No. 2 pada tahun 2021. Dengan judul penelitian “Analisis Stress Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Efektivitas Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Balai Pemuda dan Olahraga DIY)”. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan

untuk dapat mengetahui adanya stres serta disiplin kerja karena apabila adanya stress yang minim dan kedisiplinan yang besar maka dapat meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam suatu pekerjaan khususnya di BPO DIY. Penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif untuk dapat tau adanya stres kerja dan dsiplin kerja pada karyawan di BPO DIY. Hasil dari penelitian ini adalah dari setiap karyawan memiliki respon stres yang berbeda, responnya tergantung oleh kondisi kesehatan individu yang berbeda juga, kepribadian individu yang berbeda, pengalaman sebelumnya terhadap stres antar individu yang berbeda, mekanisme koping, jenis kelamin, usia serta kemampuan pengelolaan emosional antar individu yang berbeda. Kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan ini memiliki arti bahwa hubungan antara stress kerja dan displin kerja dengan efektivitas SDM mempunyai hubungan yang saling berpengaruh satu sama lain untuk eningkatkan kualitas pekerjaan di BPO DIY.

3. Penelitian ini dilakukan oleh Aisyah, Emy Supriyansyah dari Fakultas Ekonomi, Universitas Panca Bhakti. E-journal Equilibrium Manajemen, Vol. 6, No. 2 pada tahun 2020. Dengan judul penelitian "Analisis Stress Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kapuas Hulu". Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana Stress Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kapuas Hulu dengan menggunakan indikator gejala stres yaitu psikologis, fisik dan

prilaku. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode desain survey dengan tipe explanatory. Hasil dari penelitian Berdasarkan hasil yang telah diuraikan mengenai. analisis Stress Kerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kapuas Hulu, maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja pegawai rendah karena indikator gejala psikologis, fisik, prilaku dalam rentang angka rendah.

4. Penelitian ini dilakukan oleh Dede Jaelani dan Rika Jesiani dari STIE STEMBI Bandung pada tahun 2019. Dengan judul penelitian "Analisis Penyebab Stres Kerja Pada Karyawan CV AMELIA BATIK". Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis faktor-faktor penyebab stres kerja karyawan CV Amelia Batik dan untuk mengetahui dampak atau akibat dari stres kerja karyawan CV Amelia Batik. Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif yaitu membahas permasalahan yang akan dikaji dengan cara observasi dan wawancara langsung dengan karyawan CV Amelia Batik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor paling utama dalam stres kerja adalah beban kerja yang dihadapi sangat berat dan tinggi serta balas jasa yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Jika karyawan mengalami stres kerja maka karyawan akan menunda-nunda pekerjaanya dan mengalami berbagai gejela seperti menimbulkan sakit kepala, menyebabkan serangan jantung dan merasa cemas dalam bekerja.
5. Penelitian ini dilakukan oleh Lovely Lady, Wahyu Susihono, dan Ade Muslihati dari Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Cilegon, Vol. 3, No. 1b

pada tahun 2017. Dengan judul penelitian "Analisis Tingkat Stres Kerja dan Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja Pada Pegawai BPBD Kota Cilegon". Tujuan penelitian yaitu mengukur tingkat stres kerja pegawai dan mengetahui faktor-faktor penyebab stres kerja. Penelitian ini menggunakan kuesioner NIOSH *Generic Job Stress Questionnaire*. Hasil penelitian adalah pegawai yang mengalami stres kerja sebanyak 9 orang dan tidak stres 10 orang. Tidak ada hubungan antara jenis kelamin, umur, jumlah anak, masa kerja, kebisingan, suhu, ventilasi, ketidakpastian pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerja lain dan aktivitas di luar pekerjaan dengan stres kerja. Penyebab stress kerja pada karyawan adalah tipe kepribadian kepribadian A, penilaian diri, pencahayaan, konflik peran, ketaksaan peran, konflik interpersonal, kurangnya kontrol, kurangnya kesempatan kerja, jumlah beban kerja, variasi beban kerja, kemampuan yang tidak digunakan, tuntutan mental dan dukungan sosial dengan stres kerja.

6. Penelitian ini dilakukan oleh Liao BM, Nannan Wang BM, Mingqin Qin BM, Huiqiao Huang MM dari Universitas Kedokteran Guangxi, Nanning, Tiongkok. J Nurs Manag. 2020;28:1002–1009 pada tahun 2020. Dengan judul penelitian "Work stress Among Chinese Nurses to Support Wuhan in Fighting Against COVID-19 Epidemic". Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menyelidiki stres kerja di antara perawat Cina yang mendukung Wuhan dalam memerangi infeksi Coronavirus Disease 2019 (Covid-19) dan untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi yang relevan. Berdasarkan hasil penelitian stres psikologis perawat harus

fokus. Perawat yang mendukung perawatan COVID-19 di Wuhan umumnya berada di bawah tekanan. Apakah peserta adalah satu-satunya anak dalam keluarga mereka, jam kerja per minggu dan kecemasan adalah faktor utama yang mempengaruhi beban stres perawat. Studi ini menyelidiki stres kerja di antara perawat yang mendukung Wuhan dalam memerangi infeksi COVID-19 dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhinya.

7. Penelitian ini dilakukan oleh Li Li, Hongyan Hu, Hao Zhou, Changzhi He, Lihua Fan, Xinyan Liu, Zhong Zhang, Heng Li, Tao Sun pada tahun 2014. Dengan judul penelitian "Work Stress, Work Motivation and Their Effects on Job Satisfaction in Community Health Workers a Cross-sectional Survey in China". Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menilai prediktor kepuasan kerja di kalangan masyarakat petugas kesehatan di satu provinsi Cina. Sebuah survei cross sectional dilakukan untuk mengukur tingkat pekerjaan stres, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Prediktor utama kepuasan kerja bagi petugas kesehatan masyarakat dinilai dengan perhatian khusus diberikan pada stres kerja dan motivasi. Hasilnya menunjukkan bahwa komunitas pekerja kesehatan menilai upah dan tunjangan tertinggi di antara lima subskala stres kerja, dan ekstrinsik pekerja motivasi lebih tinggi dari motivasi intrinsik mereka. Pengembangan karir, dan sub-skala upah dan tunjangan dari stres kerja dan motivasi keuangan merupakan prediktor negatif yang signifikan dari kepuasan kerja, sedangkan pengakuan dan tanggung jawab subskala motivasi kerja adalah penentu positif yang signifikan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang mendalam mengenai objek yang akan diteliti. Metode ini digunakan dengan cara khusus untuk meneliti analisis stres kerja agar dapat memahami secara mendalam untuk mengetahui bagaimana asumsi dasar dari stres kerja pegawai di suatu instansi.

Menurut Sugiyono (Ulfah, 2022), bahwa penelitian kualitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk menyelidiki kasus atau fenomena dari sumber-sumber informan untuk menjelaskan mengapa dan bagaiman permasalahan ini terjadi. Proses penelitian ini terdiri dari membuat pertanyaan penelitian dan prosedur yang masih bersifat sementara, mengumpulkan data seting partisipan, analisis data secara induktif, membangun data yang parsial kedalam tema dan selanjutnya memberikan interpretasi terhadap makna suatu data.

Metode deskriptif merupakan metode yang mendeskripsikan suatu populasi, kondisi, atau kejadian secara sistematis dan akurat. Metode deskriptif ini biasanya menjawab pertanyaan seperti apa, dimana, kapan, dan bagaimana. Sesuai dengan tujuan penelitian kualitatif deskriptif maka peneliti berusaha memberikan

penjelasan tentang bagaimana analisis stres kerja pada pegawai Puskesmas Sri Bintan.

3.2 Jenis Data

Jenis data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang akan dijelaskan sebagai berikut :

Menurut Arwin (2019), data primer merupakan sumber yang memberikan data secara langsung kepada pengumpul data. Menurut Andri (2016), data primer merupakan data yang tidak dipubklikasikan yang diperoleh langsung dari tempat penelitian dalam bentuk baku dan masih membutuhkan pengolahan lebih lanjut. Data primer yang peneliti gunakan ini diperoleh langsung dari Puskesmas Sri Bintan melalui wawancara dengan pedoman daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan oleh peneliti.

Menurut Arwin (2019), data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan yang dilakukan di banyak buku dan berdasarkan catatan penelitian terkait. Studi pustaka berupa literatur yang terkait dengan penelitian ini yaitu buku-buku pendukung teori, jurnal baik nasional maupun internasional dan data dari Puskesmas Sri Bintan berupa struktur organisasi dan tata kerja (SOTK), profil Puskesmas Sri Bintan, serta data karyawan yang diperlukan dalam penelitian.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Wawancara

Menurut Santosa (Santosa, 2017), wawancara merupakan pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung kepada responden penelitian untuk memperoleh data yang lebih akurat dan lengkap. Wawancara dapat dilakukan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari berbagai responden yang lebih mendalam dan jika peneliti akan melakukan studi pendahuluan guna menemukan berbagai permasalahan yang akan diteliti.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik wawancara semi terstruktur (*Semistructure interview*). Menurut Sugiyono (Kurniasari, 2017), wawancara semi terstruktur termasuk dalam kategori *in-dept interview*, dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas bisa dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan wawancara semiterstruktur adalah menemukan permasalahan secara lebih terbuka, di mana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat dan ide-idenya. Dalam melakukan wawancara tersebut peneliti harus mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh pihak wawancara tersebut.

3.3.2 Observasi

Menurut Puspitasari (2016), observasi merupakan melakukan pengamatan terhadap gejala atau fenomena yang diteliti yaitu data-data tentang stres kerja pada pegawai Puskesmas Sri Bintan. Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah overvasi terbuka yang dilakukan oleh peneliti dengan survey langsung di lokasi penelitian menggunakan indera penglihatan yang artinya tidak mengajukan

pertanyaan-pertanyaan. Sehingga peneliti kemudian membuat laporan berdasarkan apa yang dilihat, didengar, dan dirasakan selama observasi.

3.3.3 Studi Pustaka

Studi Pustaka dilakukan dengan cara mengumpulkan sumber berupa buku serta artikel yang berkaitan dengan penelitian ini sebagai referensi penelitian. Studi pustaka juga dilakukan dengan mengkaji dokumen-dokumen terkait topik penelitian. Dokumen tersebut dapat berupa teori pendukung, jurnal nasional dan internasional, serta buku-buku lain yang dapat mendukung temuan penelitian.

3.3.4 Dokumentasi

Dokumentasi dirancang untuk memperoleh data secara langsung dari lokasi penelitian dengan mengumpulkan baik tulisan maupun foto digital/jejak digital selama proses pengumpulan data dan data yang relevan dalam penelitian. Ini dapat digunakan sebagai bukti tambahan bahwa tidak ada data yang dimanipulasi selama penelitian.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (Gilang, 2015), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi yang menjadi populasi bukan hanya orang, melainkan benda dan benda alam lainnya. Populasi juga bukan hanya sekedar angka-angka

yang ada pada objek atau subjek yang akan dipelajari, tetapi juga semua ciri atau sifat yang dimiliki objek atau subjek tersebut.

Dalam penelitian yang dilakukan peneliti melakukan pengambilan populasi adalah seluruh pegawai Puskesmas Sri Bintan yang berjumlah 48 orang yang dapat dilihat pada tabel 3.1 sebagai berikut :

Tabel 3. 1
Data Kepegawaian Puskesmas Sri Bintan

No	NAMA	JABATAN	STATUS KEPEGAWAIAN	MASA KERJA	UMUR	GENDER
1.	Syafriman, SKM	Kepala Puskesmas	ASN	12 THN	50 THN	Laki-laki
2.	Dwi Anung Pratiwi, S. Kep	Kasubbag Tata Usaha	ASN	12 THN	41 THN	Perempuan
3.	drg. Marisa Sayamsi	Dokter Gigi Madya	ASN	12 THN	37 THN	Perempuan
4.	Niniek Suhartini, Amd. Kep	Perawat Penyelia	ASN	12 THN	54 THN	Perempuan
5.	Elsa Febriyani, A.Md	Asisten Apoteker Mahir	ASN	12 THN	35 THN	Perempuan
6.	Eva Andriyani, AMKG	Perawat Gigi Mahir	ASN	12 THN	42 THN	Perempuan
7.	Enma Megawati, AM. Keb	Bidan Mahir	ASN	12 THN	35 THN	Perempuan
8.	Dessy Ariyani, AMG	Nutrisionis Mahir	ASN	12 THN	45 THN	Perempuan
9.	Wan Asrianti, AM. Keb	Bidan Mahir	ASN	12 THN	45 THN	Perempuan
10	Emilia, AMK	Perawat Mahir	ASN	12 THN	45 THN	Perempuan
11.	Elmiza Faramita, AM. Keb	Bidan Terampil	ASN	12 THN	33 THN	Perempuan

12.	Delima L.S. AM. Keb	Bidan Terampil	ASN	12 THN	38 THN	Perempuan
13.	Luciana, AM. Keb	Bidan Terampil	ASN	12 THN	35 THN	Perempuan
14.	Novy Camalia, AM. Keb	Bidan Terampil	ASN	12 THN	35 THN	Perempuan
15.	Wahidah, S. Kep.Ns	Perawat Ahli Pertama	ASN	12 THN	44 THN	Perempuan
16.	Nilam Suri, AMK	Perawat Mahir	ASN	12 THN	38 THN	Perempuan
17.	dr. Dicky Afrizal	Dokter Pertama	ASN	3 THN	32 THN	Laki-laki
18.	Evriani Y, Amd. Kep	Perawat Terampil	ASN	5 THN	32 THN	Perempuan
19.	Sri Astuti, A.Md.AK	Analis Lab Terampil	ASN	3 THN	32 THN	Perempuan
20.	Oktaviani S, AM. Keb	Bidan Terampil	ASN	3 THN	28 THN	Perempuan
21.	dr. Yudi Yulianto	Dokter Pertama	ASN	6 THN	35 THN	Laki-laki
22.	dr. Muhammad Mahadi H	Dokter Pertama	ASN	7 BLN	28 THN	Laki-laki
23.	apt. Aprila Nurul L, S.Farm	Apoteker Pertama	ASN	7 BLN	25 THN	Perempuan
24.	Wahyu Agung Pambudi, SKM	Penyuluh Kes Masyarakat Pertama	ASN	7 BLN	28 THN	Laki-laki
25.	Fita Pratiwi, A.md.Kes	Perekam Medis Terampil	ASN	7 BLN	24 THN	Perempuan
26.	Elva Dewita, A.Md.Keb	Bidan Terampil	ASN	7 BLN	32 THN	Perempuan
27.	Ita Juwita, A.Md.Keb	Bidan Terampil	ASN	7 BLN	28 THN	Perempuan
28.	Sinta Nisria Wiratna, AMK	Perawat Terampil	ASN	7 BLN	34 THN	Perempuan

29.	Dewi Febrianti, AMK	Perawat Terampil	ASN	7 BLN	33 THN	Perempuan
30.	Maryati Sisra Yunita, A.Md.KL	Sanitarian Terampil	ASN	7 BLN	29 THN	Perempuan
31.	Riana Yanita, A.Md.KL	Sanitarian Terampil	ASN	7 BLN	26 THN	Perempuan
32.	Diana, AM.Keb	PTT	NON ASN	11 THN	32 THN	Perempuan
33.	Nur Sahirah, S.St	PTT	NON ASN	1 THN	29 THN	Perempuan
34.	Sri Hastuti, A.Md.Keb	Honorer	NON ASN	6 THN	28 THN	Perempuan
35.	Nanang Rizqon, AMK	Honorer	NON ASN	1 THN	38 THN	Laki-laki
36.	Roza Oktavia, AMK	Honorer	NON ASN	5 THN	38 THN	Perempuan
37.	Suprapto	Honorer	NON ASN	12 THN	48THN	Laki-laki
38.	Siti Nurhayati, SKM	Tenaga Kontrak	NON ASN	1 THN	28 THN	Perempuan
39.	M. Teddy Priyandana, S.Ak	Tenaga Kontrak	NON ASN	1 THN	29 THN	Laki-laki
40.	Nur Annisa, A.Md.Keb	TKHL	NON ASN	4 THN	26 THN	Perempuan
41.	Nita Rahayu P, A.Md.Keb	TKHL	NON ASN	4 THN	30 THN	Perempuan
42.	Nita Dwi, S.Kep.Ns	TKHL	NON ASN	4 THN	32 THN	Perempuan
43.	Sri Lestari, Amd.Kep	TKHL	NON ASN	4 THN	31 THN	Perempuan
44.	Mistinah, A.Md.Keb	Honorer	NON ASN	3 THN	36 THN	Perempuan
45.	Sunarti, Amd.Kep	Honorer	NON ASN	3 THN	27 THN	Perempuan

46.	Fatimah, A.Md.Keb	Honorer	NON ASN	1 THN	33 THN	Perempuan
47.	Langgeng Pratama Putra	TKHL	NON ASN	1 THN	31 THN	Laki-laki
48.	Mimin Indah P, A.Md.Keb	Bidan Terampil	NON ASN	4 BLN	30 THN	Perempuan

Sumber : Data Puskesmas Sri Bintan, 2022

3.4.2 Sampel

Menurut (Isnandar, 2021), sampel dapat diartikan sebagai bermacam karakteristik yang digunakan untuk menentukan hasil akhir individu secara keseluruhan. Menurut Sugiyono (Gilang, 2015), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Misalnya, dengan populasi yang besar, peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh populasi karena keterbatasan dana, waktu, dan tenaga.

Menurut Sugiyono (Gilang, 2015), teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian terdapat berbagai teknik sampling yang akan digunakan. Teknik sampling terdiri dari dua yaitu *Probability sampling* dan *nonprobability sampling*. *Probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan *nonprobability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Pada penelitian ini menggunakan nonprobability sampling yaitu *purposive sampling*. Menurut Arwin (2019), *Purposive Sampling* adalah pengambilan sampel

yang didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan tertentu dari penulis. Pertimbangan tertentu yang dimaksud ialah orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan atau mungkin orang tersebut sebagai penguasa sehingga akan mempermudah peneliti menjelajahi objek atau situasi yang akan diteliti. Adapun rincian informan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 2
Jumlah Informan

No	Jabatan	Jumlah (orang)
1	Kepala Puskesmas	1
2	Dokter	2
3	Bidan	2
4	Perawat	1
Total		6 orang

Sumber : Data Puskesmas Sri Bintan, 2022

Adapun informan pada penelitian ini berjumlah 6 orang, diantaranya kepala pimpinan, 2 orang dokter, 2 orang bidan, dan 1 orang perawat. Alasan peneliti mengambil sampel dibagian tersebut karena dokter, bidan, dan perawat merupakan informan yang mendapatkan pekerjaan tambahan dan yang paling mengerti terkait tugas tambahan yang diberikan di Puskesmas Sri Bintan.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Menurut Kerlinger dalam Sugiyono (Gilang, 2015), mengatakan bahwa variabel adalah konstruk atau sifat yang akan dipelajari. Selanjutnya Kidder dalam Sugiyono (Gilang, 2015), menyatakan bahwa variabel merupakan suatu kualitas dimana peneliti mempelajari dan menarik kesimpulan darinya. Jadi definisi Operasional variabel merupakan cara tertentu yang dapat digunakan oleh peneliti

dalam mengoperasionalisasikan konstruk sehingga akan memungkinkan bagi peneliti lain untuk tidak melakukan replica pengukuran dengan cara yang sama atau dapat mengembangkan cara pengukuran konstruk yang lebih baik lagi. Defisini Operasional variabel dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut :

Tabel 3. 3
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Stres Kerja	Stres kerja merupakan stres kerja sebagai suatu kondisi dimana karyawan merasakan sebuah tekanan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja dapat mengakibatkan keadaan emosi seseorang tidak stabil, rasa cemas berlebih, tegang , gugup dan gangguan lainya. Menurut Mangkunegara (Puspitasari, 2022)	1. Beban Kerja 2. Sikap Pemimpin 3. Waktu kerja 4. Konflik 5. Komunikasi 6. Otoritas Kerja Menurut Hasibuan (Komalasari, 2020)	Wawancara

Sumber : Data sekunder yang diolah (2022)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Menurut Arwin (2019), dalam pengolahan data kualitatif dapat dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam pengolahan data berupa reduksi data, penyajian data, dan penarikan atau verifikasi kesimpulan.

1. Data *Reduction* (Reduksi Data)

   Reduksi data mengacu pada proses pemilihan, pemusatan, penyederhanaan, abstraksi, dan transformasi “data mentah” yang terjadi dalam catatan

lapangan tertulis. Reduksi data adalah suatu bentuk analisis yang menajamkan, menyeleksi, memfokuskan, membuang, dan menata data sehingga dapat ditarik kesimpulan akhir dan divalidasi. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang sangat jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan.

2. Data *Display* (Penyajian Data)

   Penyajian data mencakup berbagai jenis matriks, grafik, jaringan, dan bagan. Semuanya dirancang untuk diatur dan ditempatkan dalam format yang dapat diakses dan praktis, memungkinkan peneliti untuk melihat apa yang terjadi dan menarik kesimpulan yang tepat. Dengan adanya penyajian data tersebut maka akan dapat mempermudahkan peneliti untuk memahami apa yang akan terjadi dan merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dapat dipahami.

3. *Conduction Drawing* (Menarik Kesimpulan)

   Dari awal pengumpulan data, peneliti kualitatif mulai menentukan apa "makna" dengan memusatkan perhatian pada keteraturan, pola, kemungkinan konfigurasi dan proposisi, peneliti yang kompeten dapat menangani kesimpulan-kesimpulan tersebut dengan jelas. Ketika kegiatan pengumpulan data sedang dilakukan, seseorang penganalisis kualitatif mulai mencari arti benda, mencatat keteraturan, pola penjelasan, konfigurasi yang mungkin dan alur sebab akibat proposisi. Mula-mula kesimpulan memang belum jelas tetapi kemudian meningkat menjadi lebih terperinci.

3.7 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (Kurniasari, 2017), penelitian kualitatif terdiri dari uji kredibilitas (validitas internal), uji *transferability* (validitas eksternal), uji *dependanbility* (reabilitas), dan uji konfirmability (obyektivitas). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji kredibilitas (validitas internal).

3.7.1 Uji Kredibilitas (Validasi Internal)

Uji kredibilitas adalah uji kepercayaan dari data yang telah dihasilkan selama proses penelitian kualitatif. Dalam uji kredibilitas data peneliti menggunakan triangulasi sumber. Menurut Sugiyono (Kurniasari, 2017), triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang ada, triangulasi ini memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data penelitian, dengan tujuan untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data penelitian yang diperoleh.

Teknik triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber data. Sugiyono (Kurniasari, 2017) mengungkapkan bahwa triangulasi sumber data adalah menggali kebenaran informasi tertentu dengan menggunakan berbagai sumber data seperti dokumen, arsip, hasil wawancara, hasil observasi atau juga dengan mewawancarai lebih dari satu subjek yang dianggap memiliki sudut pandang yang berbeda. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serempak.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, H. (2017). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta Edisi : 51*, *1829–7463*.

Aisyah. (2020). Analisis Stress Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kapuas Hulu. Analisis Stress Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kapuas Hulu, 6, 78–86.

Andri, G. (2016). Analisis Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Bedah Sentral (IBS) RSUP Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JBIMA)*, *Vol. 4*, *No*(2), 61–71.

Arwin. (2019). Analisis Stress Kerja Pada PT . Gunung Permata Valasindo Medan. *SAINTEKS*, *1*, 75–78.

Asih, G. Y. (2018). Stress Kerja (Cetakan I,). Semarang University Press Jl. Soekarno Hatta, Semarang.

Batlajery, S. (2016). Penerapan Fungsi-fungsi Manajemen Pada Aparatur Pemerintahan Kampung Tambat Kabupaten Merauke. Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial, *Vol.VII*(2), 135–155.

Diniari, H. R. (2019). Analisis Stres Kerja Akibat Beban Kerja Mental Pada Pekerja PT. Kereta Rajasa Raya. *MTPH Journal*, *3*(2), 133–140.

Elfrianto. (2016). Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan. EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 2(2), 46–58.

Fahmi, I. (2016). Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus (M. A. Djalil (ed.); Cetakan Ke). ALFABETA.

Gesi, B. (2019). Manajemen Dan Eksekutif. 3(2), 51–66.

Gilang, A. (2015). Analisis Stres Kerja Karyawan Pada PT Pikiran Rakyat. Jurnal Manajemen Indonesia. Jurnal Manajemen Indonesia, 15(3), 195–206.

Hasibuan, S. M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi cet). PT Bumi Aksara Jl. Sawo Raya No. 18 Jakarta 13220.

Intanasari, V., & Suprajang, E. (2016). Analisis Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada CV Investa Motor Blitar melalui Kinerja sebagai Variabel Intervening. Jurnal Penelitian Manajemen Terapan, Vol. 1 No., 65–77.

Isnandar, I. T. (2021). Analisis Stress Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Efektivitas Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Balai Pemuda dan Olahraga DIY). Jurnal Bisnisman: Riset Bisnis Dan Manajemen, *3*(2), 34–43.

Jaelani, D. (2014). Analisis Penyebab Stres Kerja Pada Karyawan CV AMELIA BATIK. Manajemen Dan Bisnis, 771–777.

Komalasari, M. (2020). Analisis Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Kujang Marinas Utama Sukabumi. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, *4*(1), 301–305.

Kurniasari, V. (2017). Analisis Kinerja Perusahaan Menggunakan Metode Balance Scorecard (Studi Kasus Pada PT . Aditya Sentana Agro). *AGORA*, *5*(1).

Lady, L. (2017). Analisis Tingkat Stres Kerja dan Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja Pada Pegawai BPBD Kota Cilegon. *Journal Industrial Servicess*, *3*(1), 191–197.

Manik, R. R. D. S. (2020). Dasar-dasar Manajemen (Cetakan pe). Widina Bhakti Persada Bandung.

Puspitasari, N. L. P. (2016). Analisis kualitas pelayanan publik di badan pelayanan perijinan terpadu kabupaten badung. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, 1, 89–114.

Puspitasari, Y. A. (2022). Analisis Stres Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Petugas Kargo di Bandar Udara Sultan Baabullah Ternate). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, *5*(2), 92–99.

Rachmadia, G. M. (2020). Analisis Stres Kerja Karyawan Pada Kntor Yayasan Pendidikan Telkom. *E-Proceeding of Management*, *7*(2), 6153–6165.

Saksono, Y. (2022). Sumber Daya Manusia (Tinjauan Konsep Dasar) (Cetakan Pe). Eureka Media AKSARA, MEI 2022 Anggota IKAPI Jawa Tengah NO. 225/JTE/2021.

Santayana, S. (2014). Analisis Stres Kerja pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Bah Jambi. Jurnal Bisnis Administrasi, 02(02), 48–60.

Santosa, B. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Lingkungan Staf Logistik TNI).

Sinaga, M. T. (2013). Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Bardie Puritama. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Vol. 13*, *N*, 77–90.

Sumantri, E. (2020). Analisis stres kerja, komunikasi dan sikap rekan kerja terhadap kinerja karyawan pada usaha kecil di kabupaten banyumas. *Jurnal Manajemen & Bisinis*, *17*(1), 24–37.

Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke). Kencana Prenada Media Group.

Tinambunan, A. P. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan. *JRAK*,

8(1), 24–33.

Ulfah, N. (2022). Analisis Stress Kerja Petugas Air Traffic Controller terhadap Tingkat Keselamatan Penerbangan di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima, Nusa Tenggara Barat. *Religion Education Social LaaRoiba Journa*, *4*, 1291–1297.

Wirya, K. . (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni. *Manajemen Dan Bisnis*, *2*(1), 50–60.

CURRICULUM VITAE

A. Personal Information

Nama	: Wahyuni Eka Safitri
Jenis Kelamin	: Perempuan
Tempat dan Tanggal Lahir	: Tg.Uban, 27 Oktober 2001
Status	: Belum Menikah
Agama	: Islam
Alamat	: Sri Bintan Km.51
E-mail	: wahyuniekasafitri271001@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

Pendidikan	Tahun Kelulusan
SDN 008 Teluk Sebong	2013
SMPN 008 Teluk Sebong	2016
SMAN 1 Teluk Sebong	2019
STIE Pembangunan Tanjungpinang	2023