

ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN AMBIGUITAS PERAN TERHADAP STRES KERJA PADA PUSKESMAS KEBUMEN III

HARTATI PUJIRAHAYU, Dr. Irfan Helmy
STIE PUTRA BANGSA KEBUMEN

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja non fisik, ambiguitas peran terhadap stress kerja pada pegawai Puskesmas Kebumen III.

Data sampel yang diambil pada penelitian ini yaitu pegawai pada Puskesmas Kebumen III yang berjumlah 32 pegawai sebagai responden. Instrumen atau alat pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama bahwa Beban kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Sres kerja. Dari hasil hipotesis ke dua bahwa Lingkungan kerja non fisik secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Dari hasil pembuktian hipotesis ketiga bahwa Ambiguitas peran secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Stres kerja. Dari hasil hipotesis keempat Beban kerja, Lingkungan kerja non fisik, dan Ambiguitas peran secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja.

Nilai koefisien determinasi R Square diperoleh 0,359 artinya 35,9% stres kerja di pengaruhi oleh variabel Beban kerja, Lingkungan kerja non fisik, dan Ambiguitas peran sedangkan sisanya 64,1% (100%-35,9%) disebabkan oleh variabel lain.

Kata kunci: Beban Kerja, Lingkungan kerja non fisik, Ambiguitas Peran, Stres Kerja

Abstract

This study aims to determine the effect of workload, non-physical work environment, role ambiguity on work stress in Kebumen III Health Center employees.

Data samples taken in this study are employees at the Kebumen III health center, which amounted to 32 employees as respondents. The instrument or data collection tool in this study was to use a questionnaire.

Based on the results of testing the first hypothesis that workload partially has a positive and significant effect on work performance. From the

results of the second hypothesis that the non-physical work environment partially has a significant influence on work stress. From the results of proof of the third hypothesis that role ambiguity partially has a significant influence on work stress. From the results of the fourth hypothesis Workload, non-physical work environment, and role ambiguity simultaneously have a significant influence on work stress.

R Square determination coefficient value obtained 0.359 means that 35.9% of work stress is influenced by variables Workload, non-physical work environment, and role ambiguity while the remaining 64.1% (100% -35.9%) is caused by other variables.

Keywords: Workload, Non-physical work environment, Role Ambiguity, Work Stress.

Latar Belakang Masalah

Menurut Anwar (2013:2) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Banyaknya program – program yang diterapkan pada suatu organisasi dengan keterbatasan karyawan dengan tuntutan dan tekanan yang dibebankan karyawan sering membuat karyawan stres dalam bekerja. Stres kerja menurut Mangkunegara (2009:157) adalah perasaan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya yang menimbulkan rasa tertekan. Stres kerja ini tampak dari tanda-tanda antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, dan tekanan darah meningkat.

Tabel I.1
Program – program Puskesmas
Kebumen III

NO	Jenis Program
1.	Imunisasi
2.	Diare
3.	MTBS

4. ISPA
5. TB Paru
6. Perkesmas
7. Prolanis
8. Promkes (PHBS,PIS, PK)
9. Kesling (P2P)
10. Gizi
11. UKS (Usaha Kesehatan Sekolah)
12. UKGS (Usaha Kesehatan Gigi Sekolah)
13. Posbindu
14. Posyandu Lansia
15. Kesehatan Jiwa
16. HIV / AIDS
17. Kespro (Kesehatan Reproduksi)
18. Malaria

Sumber : Puskesmas Kebumen III 2017

Semua kegiatan atau program – program pada tabel diatas akan dilaporkan ke dinas kesehatan, dan setiap 3 bulan sekali diadakan pertemuan yang diberi nama MONEV (Monitoring dan Evaluasi), sehingga pegawai harus siap dengan tuntutan program yang diterapkan pada

Puskesmas Kebumen III dengan keterbatasan jumlah pegawainya. Dari tuntutan program tersebut pegawai merasa sangat terbebani dengan keterbatasan jumlah pegawai sehingga pegawai sering mengeluh dan mengalami stress dalam bekerja.

Banyak faktor yang mempengaruhi stress kerja, antara lain adalah beban kerja yang dirasakan pegawai, lingkungan kerja non fisik yang kurang nyaman, dan ambiguitas peran. Tabel program – program pada Puskesmas Kebumen III merupakan faktor beban kerja yang dialami oleh pegawai Puskesmas III dengan keterbatasan jumlah pegawainya.

Beban kerja adalah terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan (Schultz, 2006) . Menurut Manuaba (dalam Ambarwati, 2014), beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima kerja. Tuntutan kerja dari program – program yang harus dicapai pegawai juga sering mengalami beban kerja lainnya dengan tugas yang diluar kemampuan pegawainya dan kegiatan – kegiatan yang sering dilakukan dilapangan sehingga pegawai harus bekerja merangkap dilapangan dan didalam puskesmas. Berikut ini adalah tabel kegiatan – kegiatan yang dilakukan pegawai

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Ambiguitas Peran Terhadap Stres Kerja Pada Puskesmas Kebumen III.”**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka permasalahan yang akan dikaji pada penelitian ini adalah

1. Bagaimana pengaruh variabel beban kerja terhadap stres kerja pada Puskesmas Kebumen III?
2. Bagaimana pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja stres kerja pada Puskesmas Kebumen III?
3. Bagaimana pengaruh variabel amguitas peran terhadap stres kerja pada Puskesmas Kebumen III?

4. Bagaimana pengaruh beban kerja, lingkungan kerja non fisik, dan aguitas peran secara bersama-sama atau simultan terhadap stres kerja pada Puskesmas Kebumen III?

Manfaat praktis penelitian ini adalah dapat bermanfaat bagi instansi kantor Puskesmas Kebumen III, sebagai bahan pertimbangan evaluasi untuk menentukan kebijakan khususnya yang berkaitan dengan beban kerja, lingkungan kerja non fisik, ambiguitas peran.

Manfaat Teoritis sebagai pembanding antara teori yang penulis dapatkan diperkuliahan tentang manajemen organisasi khususnya mengenai pengelolaan SDM dengan realitas yang sebenarnya serta menambah informasi sebagai bahan referensi dan kepustakaan yang ada, khususnya di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa Kebumen

Landasan Teori

Stres Kerja

Menurut Siagian (2009:300) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya.

Stres kerja menurut Mangkunegara (2009:157) “adalah perasaan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya yang menimbulkan rasa tertekan. Stres kerja ini tampak dari tanda-tanda antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, dan tekanan darah meningkat.”

Menurut Luthans (dalam Rivai, 2009:307) mendefinisikan “stres sebagai suatu respon dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan masing-masing individu dan proses psikologisnya, sebagai akibat dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak menghasilkan tuntutan psikologis serta fisik seseorang”.

Pengukuran yang dikembangkan oleh Roberts, *et al.* (1997 dalam Mas’ud

2004), diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Atasan (supervisor) memberikan instruksi yang cukup jelas dan bertindak kurang adil dalam pembagian pekerjaan kepada bawahan.
- b. Merasakan beban kerja yang berat, karena tuntutan tugas/pekerjaan yang cukup tinggi dan sering terlibat dalam kegiatan yang saling bertentangan dengan pekerjaan.
- c. Merasakan kesulitan dalam memenuhi standar kinerja yang ditetapkan perusahaan dan mengalami hambatan komunikasi yang baik dengan pihak lain dalam perusahaan.
- d. Karyawan sering diminta untuk ikut bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan lain dan sering merasa kelelahan karena banyaknya tuntutan tugas/pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan.

Beban Kerja

Menurut Cohen (Sugiyanto, 2003:2) Bahwa secara konseptual beban kerja dapat ditinjau dari selisih energi yang tersedia pada setiap pekerjaan dengan energi yang diperlukan untuk mengerjakan sesuatu tugas dengan sukses. Hal ini berarti beban kerja dapat diubah-ubah, yaitu dinaikkan atau diturunkan, dengan cara mengatur penggunaan energi. Sehingga dapat dikatakan bahwa faktor tugas diberikan disini termasuk faktor situasional.

Schultz dan Schultz (2006) menyatakan beban kerja adalah terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan. Menurut Manuaba (dalam Ambarwati, 2014), beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan.

Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi, (Dhania, 2010). Sedangkan menurut Kurnia (2010) beban kerja merupakan suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugastugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja)

yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal.

Indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Putra (2012:22), yang meliputi antara lain:

- a. Target Yang Harus Dicapai
Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mendesain, mencetak, dan *finishing*. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
- b. Kondisi Pekerjaan
Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang dan kerusakan pada mesin produksi, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
- c. Standar Pekerjaan
Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2010:13-14) , lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan.

Indikator-indikator lingkungan kerja non fisik oleh DeStefano (2006) yaitu sebagai berikut:

1. Prosedur Kerja, adalah rangkaian tata pelaksanaan kerja yang di atur secara berurutan, sehingga terbentuk urutan kerja secara bertahap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Standar Kerja, adalah persyaratan tugas, fungsi atau perilaku yang ditetapkan oleh pemberi kerja sebagai sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan.

3. Pertanggung jawaban Supervisor, Tanggung jawab seorang supervisor untuk menyusun tugas karyawan agar dapat dikerjakan secara efektif dan adil. Supervisor juga bertanggung jawab mengadakan evaluasi karyawan untuk menjamin pencapaian sasaran yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
4. Kejelasan Tugas, yaitu sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali oleh karyawan. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk memahami dan mampu melaksanakan pekerjaan mereka berdasarkan instruksi dari atasan.
5. Sistem Penghargaan, Sistem imbalan atau sistem penghargaan (reward system) adalah sebuah program yang digunakan untuk mengenali prestasi individual karyawan, seperti pencapaian sasaran atau proyek atau penggunaan ide-ide kreatif.
6. Hubungan antar Karyawan, yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap

tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

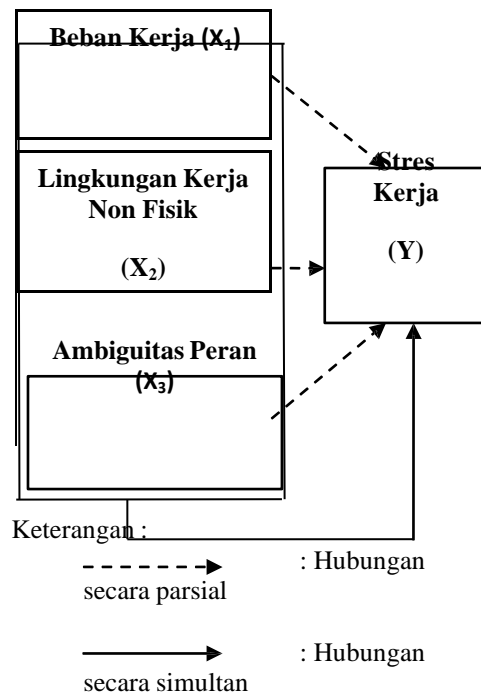
Ambiguitas Peran

Luthans, (2006). Ambiguitas peran adalah pengharapan orang lain yang tidak diketahui, terjadi ketika individu kurang memiliki informasi, arahan, dan tujuan yang jelas tentang harapan peran dan persyaratan atau metode untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka.

Fanani *et al* (2008) telah mengembangkan enam indikator untuk mengukur ambiguitas peran, yaitu :

- a. Pengetahuan rencana dan tujuan pekerjaan di perusahaan.
- b. Pengetahuan cara membagi waktu perusahaan.
- c. Pengetahuan tanggung jawab di perusahaan.
- d. Pengetahuan terhadap apa yang diharapkan perusahaan.
- e. Pemahaman terhadap wewenang.
- f. Pengetahuan terhadap deskripsi pekerjaan

Kerangka Teoritis



Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis pada penelitian ini :

- H₁ : Terdapat pengaruh secara parsial variabel beban kerja terhadap stres kerja pada puskesmas Kebumen III.
- H₂ : Terdapat pengaruh secara parsial variabel lingkungan kerja non fisik terhadap stres kerja pada puskesmas Kebumen III.
- H₃ : Terdapat pengaruh secara parsial variabel ambiguitas terhadap stres kerja pada puskesmas Kebumen III.
- H₄ : Terdapat pengaruh secara simultan variabel beban kerja, lingkungan kerja non fisik, dan ambiguitas terhadap stres kerja pada puskesmas Kebumen III

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:61). Dalam penelitian ini, yang akan menjadi

populasinya pegawai Puskesmas Kebumen III.

Dalam suatu penelitian, peneliti tidak perlu meneliti semua populasi karena akan memerlukan waktu, biaya dan tenaga besar. Menurut Sugiyono (2010) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili).

Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Kebumen III.

Jenis dan Sumber Data Data .

1. Jenis Data
 - a. Data kualitatif, bersifat tidak terstruktur, dikumpulkan dengan menggunakan metode wawancara, diskusi grup terfokus dan teknik proyeksi.
 - b. Data kuantitatif, bersifat terstruktur yang memungkinkan peneliti mengubah data semula menjadi data berwujud angka. Data dikumpulkan dengan metode survey atau kuesioner, observasi dan eksperimen.
2. Sumber Data
 - a. Data Primer adalah data asli yang peneliti dapatkan langsung dari responden.
 - b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi kepustakaan, literatur, arsip, dokumen, peraturan dan kebijakan. Berdasarkan sumbernya

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat melalui :

- a. Observasi yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.
- b. Kuesioner yaitu dengan membuat sejumlah daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan diajukan kepada responden. Jawaban setiap item instrument menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat

positif sampai sangat negatif, Sugiyono,(2008 : 143).

- 1.Sangat Setuju skor = 4
- 2.Setuju skor = 3
- 3.Tidak Setuju skor = 2
- 4.Sangat Tidak Setuju skor = 1

- c. Studi Pustaka, yaitu dengan mengambil teori-teori yang ada pada literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Teknik Analisis Data

Dalam perhitungan pengolahan data regresi linier berganda peneliti mempergunakan alat bantu yang berupa program aplikasi komputer yaitu *SPSS for windows* versi 23

Hasil Analisis Dan Pembahasan Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil dari perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS maka diketahui hasil uji t regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,209 + 0,287 X_1 + 0,181 X_2 + 0,186 X_3 + \epsilon_1$$

1. Konstanta (a) = 0,209
Artinya apabila variabel beban kerja, lingkungan kerja non fisik, dan ambiguitas peran dianggap konstan maka kinerja karyawan sebesar 0.209
2. Variabel independen
 - a. $b_1 = 0,287$
Koefisien regresi untuk variabel beban kerja (X_1) sebesar 0,287, artinya jika beban kerja meningkat satu satuan, maka stress kerja pegawai Puskesmas Kebumen III (Y) akan meningkat sebesar 0,287 satuan.
 - b. $b_2 = 0,181$
Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) sebesar 0,181, artinya jika lingkungan kerja non fisik meningkat satu satuan, maka stress kerja pegawai Puskesmas Kebumen III (Y) akan meningkat sebesar 0,181 satuan
 - c. $b_3 = 0,186$
Koefisien regresi untuk variabel ambiguitas peran (X_3) sebesar

0,186, artinya jika ambiguitas peran meningkat satu satuan, maka stress kerja pegawai Puskesmas Kebumen III (Y) akan meningkat sebesar 0,186 satuan.

Uji Hipotesis

- a. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja
Berdasarkan analisis untuk variabel beban kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stres kerja, karena nilai t_{hitung} sebesar 2,122 > t_{tabel} sebesar 2,039. Besarnya pengaruh beban kerja terhadap stres kerja 0,287 atau 28,7%. Hal ini berarti semakin berat beban kerja yang dirasakan pegawai pada Puskesmas Kebumen III, maka mempengaruhi stres kerja pegawai Puskesmas Kebumen III. Artinya bahwa peran beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja.
- b. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Stres Kerja
Berdasarkan analisis untuk variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, karena nilai t_{hitung} sebesar 2,370 > t_{tabel} sebesar 2,039. Besarnya pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap stres kerja 0,181 atau 18,1%. Hal ini berarti semakin tidak kondusif atau lingkungan kerja non fisik yang kurang baik pada Puskesmas Kebumen III, akan mempengaruhi tingkat stres kerja artinya bahwa peran lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap stres kerja pegawai Puskesmas Kebumen III.
- c. Pengaruh Ambiguitas Peran terhadap Stres Kerja
Berdasarkan analisis untuk variabel ambiguitas peran mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stres kerja, karena nilai t_{hitung} sebesar 2,116 > t_{tabel} sebesar 2,039. Besarnya pengaruh ambiguitas peran terhadap stres kerja 0,186 atau 18,6%. Hal ini berarti semakin tinggi ambiguitas peran dalam sebuah organisasi atau pada Puskesmas Kebumen III, maka semakin tinggi juga tingkat stres kerja

pegawai pada Puskesmas Kebumen III. Artinya bahwa peran ambiguitas peran berpengaruh terhadap stres kerja pada Puskesmas Kebumen III.

- d. Berdasarkan analisis diperoleh F_{hitung} sebesar 5,233 dengan tingkat signifikansi 0.005, karena probabilitas 0.005 jauh lebih kecil dari 0,050, maka bisa dikatakan bahwa variabel beban kerja (X_1), lingkungan kerja non fisik (X_2), dan ambiguitas peran (X_3) berpengaruh signifikan terhadap stres kerja (Y) secara simultan

Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi R Square diperoleh 0,359 artinya 35,9% stres kerja di pengaruhi oleh variabel beban kerja, lingkungan kerja non fisik, dan ambiguitas peran, sedangkan sisanya 64,1% (100%-35,9%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- a. Beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja pada pegawai Puskesmas Kebumen III. Artinya peran beban kerja pada penelitian ini sangat berpengaruh terhadap stres kerja pegawai pada Puskesmas Kebumen III, dengan dibuktikannya hasil diatas, bahwa beban kerja yang tinggi akan berdampak pada stres kerja pegawai pada Puskesmas Kebumen III.
- b. Lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja pada pegawai Puskesmas Kebumen III. Artinya peran lingkungan kerja non fisik pada penelitian ini sangat berpengaruh terhadap stres kerja pegawai pada Puskesmas Kebumen III, dengan dibuktikannya hasil diatas, bahwa lingkungan kerja non fisik yang tidak baik atau tidak harmonis sesama rekan kerja akan meningkatkan tingkat stres kerja pegawai pada Puskesmas Kebumen III.
- c. Ambiguitas peran mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja pada pegawai Puskesmas Kebumen III. Artinya peran ambiguitas peran pada penelitian ini sangat

berpengaruh terhadap stres kerja pegawai pada Puskesmas Kebumen III, dengan dibuktikannya hasil diatas, bahwa tingkat ambiguitas peran yang tinggi akan berdampak pada stres kerja pegawai pada Puskesmas Kebumen III.

- d. Beban kerja, lingkungan kerja non fisik, dan ambiguitas peran mempunyai pengaruh terhadap stres kerja pegawai pada Puskesmas Kebumen III secara bersama-sama. Artinya peran ketiga variabel tersebut dalam penelitian ini sangat mempengaruhi tingkat stres kerja pegawai pada Puskesmas Kebumen III.

Saran

- a. Bagi Puskesmas Kebumen III diharapkan untuk memperhatikan faktor beban kerja pegawai pada Puskesmas Kebumen III, karena tingkat beban kerja yang tinggi yang dirasakan pegawai dapat meningkatkan stres kerja pegawai pada Puskesmas Kebumen III. Beban kerja disini yaitu dengan banyaknya program-program yang diterapkan pada Puskesmas Kebumen III dengan keterbatasan jumlah pegawai dan tuntutan dari program-program tersebut. Berdasarkan hasil kuesioner beban kerja yang harus diperhatikan yaitu Target pekerjaan yang di berikan harus tercapai dalam waktu yang telah ditentukan. Banyaknya target dan minimnya waktu yang ditentukan Puskesmas Kebumen III berdampak pada stres kerja karena pegawai merasa terbebani dengan banyaknya program target.
- b. Bagi Puskesmas Kebumen III diharapkan untuk memperhatikan faktor lingkungan kerja non fisik pada Puskesmas Kebumen III, karena lingkungan kerja non fisik yang baik yang dirasakan pegawai dapat mengurangi tingkat stres kerja pegawai pada Puskesmas Kebumen III. Lingkungan kerja non fisik yang baik, seperti prosedur kerja, standar kerja, pertanggung jawaban supervisor, kejelasan tugas, sistem penghargaan, hubungan antar karyawan. Berdasarkan hasil kuesioner lingkungan kerja non fisik yang perlu diperhatikan yaitu Hubungan dengan rekan kerja

harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja, karena hubungan kerja yang kurang harmonis antara sesama pegawai Puskesmas Kebumen III menyebabkan pegawai tidak nyaman dan menimbulkan stres kerja.

- c. Bagi Puskesmas Kebumen III diharap untuk memperhatikan faktor ambiguitas peran pada Puskesmas Kebumen III, karena tingkat ambiguitas peran yang tinggi yang dirasakan pegawai dapat meningkatkan stres kerja pegawai pada Puskesmas Kebumen III. Ambiguitas peran disini yaitu kurangnya informasi pekerjaan sehingga sering terjadi kesalah pahaman antara pegawai Puskesmas Kebumen III. Berdasarkan hasil kuesioner ambiguitas peran yang harus di perhatikan yaitu ketidaktahuan tanggung jawab pekerjaan di puskesmas karena terjadi ambiguitas peran minimnya informasi tentang pekerjaan dan melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang tanggung jawabnya sehingga pegawai merasa bingung dan menimbulkan stres kerja.
- d. Bagi peneliti selanjutnya masih banyak kemungkinan setelah penelitian ini untuk meneliti variabel-variabel lain diluar variabel beban kerja, lingkungan kerja non fisik, dan ambiguitas peran yang belum termasuk dalam penelitian ini yang mempunyai pengaruh terhadap stres kerja pegawai, karena R Square diperoleh 0,359 artinya 35,9% stres kerja di pengaruhi oleh variabel beban kerja, lingkungan kerja non fisik, dan ambiguitas peran, sedangkan sisanya 64,1% (100%-35,9%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.
- e. Berdasarkan dari hasil questioner jawaban responden dan di uji regresi hasil paling dominan atau paling besar mempengaruhi stres kerja pegawai pada Puskesmas Kebumen III yaitu variabel beban kerja dan hasil paling kecil lingkungan kerja non fisik. Puskesmas Kebumen III disarankan untuk lebih memperhatikan tentang beban kerja pada Puskesmas Kebumen III, karena beban kerja merupakan

pengaruh yang paling dominan diantara ketiga variabel lainnya yang mempengaruhi tingkat stres kerja pegawai pada Puskesmas Kebumen III.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimin, 2002. *Prosedure Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi V* Jakarta : Rineka Cipta.
- Gunawan, Sudarmanto. 2005, *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 21*, Cetakan IV. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi
- Hasibun, M.S.P. 2011. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta : Bumi Aksara, Cetakan Pertama.
- Handoko, T.H. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta : BPFE.
- Hadi, Syamsul. 2009, *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Akuntansi dan Keuangan*, cet. ke-2. Yogyakarta: Ekonisia.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Penelitian Administrasi Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Edisi 1. Yogyakarta : BPFE
- Irwansyah, 2013 : 116, Definisi Efikasi Diri
- Kusworo, 2009. *Analisi Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di SMK Alfalah Somelangu Sumberadi Kebumen*.
- Laksana, Fajar. 2008, *Manajemen Pemasaran: Pendekatan Praktis*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Martoyo, S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE
- Muhammad Rizki 2016, *pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja*
- M. Hasby 2017, *pengaruh konflik kerja, beban kerja, dan komunikasi terhadap stres kerja perawat pada bagian rawat inap RSUD Pekanbaru*
- Purwoto, A. 2009. *Panduan Laboratorium Statistik Inferensial*. Jakarta : Grasindo
- Ria Sartika 2013, *pengaruh ambiguitas peran, dan konflik peran terhadap stres kerja*
- Santoso, Sondang P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Yuki, Gary. 1994. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Prenhallindo.