

ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN AMBIGUITAS PERAN TERHADAP STRES KERJA PADA PEGAWAI PUSKESMAS KARANGANYAR

**Defita Purnama Wahyuningsih, Parmin
STIE PUTRA BANGSA KEBUMEN**

ABSTRACT

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

The sample data taken in this study is the marketing department employee at Karanganyar Health Center which amounts to 34 employees as respondents. Instruments or data collection tools in this study were using questionnaires / questionnaires.

From the results of the proof of the first hypothesis that the workload partially has a positive and significant influence on work Sres. From the results of the second hypothesis that the non-physical work environment partially has a significant effect on work stress. From the results of the third hypothesis proving that role ambiguity partially has a significant effect on work stress. From the results of the fourth hypothesis Workload, non-physical work environment, and role ambiguity simultaneously have a significant effect on work stress. R Square determination coefficient value obtained 0.345 means that 34.5% of work stress is influenced by workload variables, non-physical work environment, and role ambiguity while the remaining 65.5% (100% -34.5%) are caused by other variables.

Keywords: Workload, Non physical work environment, Role Ambiguity, Job Stress, Multiple Linear Regression Analysis.

ABSTRACT

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

Data sampel yang diambil pada penelitian ini yaitu pegawai bagian marketing pada Puskesmas Karanganyar yang berjumlah 34 karyawan sebagai responden. Instrumen atau alat pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner.

Dari hasil hasil pembuktian 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 0,345 artinya 34,5% stres kerja di pengaruhi oleh variabel Beban kerja, Lingkungan kerja non fisik, dan Ambiguitas peran sedangkan sisanya 65,5% (100%-34,5%) disebabkan oleh variabel lain.

Kata kunci: Beban Kerja, Lingkungan kerja non fisik, Ambiguitas Peran, Stres Kerja, Analisis Regresi Linier Berganda.

Latar Belakang Masalah

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah salah satu sarana pelayanan kesehatan masyarakat yang amat penting di Indonesia. Puskesmas adalah unit pelaksana teknis dinas kabupaten/kota yang bertanggungjawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja (Depkes, 2011)

Puskesmas Karanganyar Kebumen yang terletak di Plarangan Kecamatan Karanganyar Kabupaten Kebumen mempunyai visi untuk mewujudkan masyarakat yang sehat dan mandiri, dan misi mendorong pembangunan berwawasan kesehatan, mendorong kemandirian masyarakat untuk hidup sehat dengan meningkatkan peran masyarakat dalam upaya kesehatan, dan menyelenggarakan pelayanan rawat jalan inap yang bermutu, efektif, efisiensi, adil dan merata. Wilayah kerja Puskesmas Karanganyar Kebumen adalah merupakan dataran rendah, luas wilayah Puskesmas Karanganyar adalah 3.144.770 ha yang meliputi persawahan 821.629 ha lading 1.013.065 ha dan pemukiman atau pekarangan 937.779 ha. Puskesmas Karanganyar memiliki jumlah pegawai 54 pegawai yang terdiri dari 34 pegawai PNS dan 20 pegawai non PNS.

Banyaknya program – program yang diterapkan oleh Puskesmas Karanganyar dengan keterbatasan jumlah pegawai merupakan salah satu faktor yang membuat pegawai Puskesmas Karanganyar mengalami stress kerja, karena sering terjadi pada pegawai yang melakukan pekerjaannya diluar kemampuan mereka. Berikut ini adalah program – program yang diterapkan pada Puskesmas Karanganyar.

Menurut pandangan penulis hal yang diuraikan diatas disebabkan oleh manajemen yang kurang baik, dalam hal ini pimpinan PT. Mandala Finance Kebumen belum berfungsi secara optimal, sehingga perlu diadakan analisis terhadap gaya kepemimpinan yang terjadi PT. Maandala Finance Kebumen. Menurunnya motivasi kerja karyawan karena gaya kepemimpinan PT. Mandala Finance Kebumen merupakan

salah satu penyebab buruknya kinerja ditambah dengan lingkungan kerja non fisik yang kurang kondusif, terjadi konflik antara pegawai sehingga target-target yang ditentukan belum bisa tercapai.

Semua kegiatan atau program – program yang diterapkan Puskesmas Karanganyar akan dilaporkan ke dinas kesehatan, dan setiap 3 bulan sekali diadakan pertemuan (Monitoring dan Evaluasi), sehingga pegawai harus siap dengan tuntutan program yang diterapkan pada 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.

Kegiatan – kegiatan pelayanan yang dilakukan pegawai puskesmas Karanganyar, dengan kerja merangkap dilapangan dan di dalam puskesmas, tuntutan program – program dan laporan – laporan secara administrasi dengan keterbatasan jumlah pegawai mengalami / merasakan beban kerja yang berat sehingga pegawai sering mengalami stress dalam bekerja. Kegiatan – kegiatan pelayanan yang dilakukan pegawai Puskesmas Karanganyar antara lain pelayanan informasi, pendaftaran, pelayanan poli umum, pelayanan poli gigi, poli KIA, poli KB, poli MTB, poli IVA, poli VCT, pelayanan poli UGD, poli kesehatan jiwa, poli persalinan, poli kefarmasian, poli laboratorium.

Para karyawan dituntut untuk berperan dalam segala posisi yang ada di dalam Puskesmas Karanganyar. Sementara kemampuan dan keahlian karyawan terbatas, mengingat bahwa mereka diterima sesuai dengan posisi yang mereka pilih. Oleh karena itu, banyak karyawan tidak mengetahui peran mereka serta harapan pada peran yang mereka ambil di dalam Puskesmas Karanganyar

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 Karanganyar.”**

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

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada Puskesmas Karanganyar?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja stres kerja pada Puskesmas Karanganyar?
3. Bagaimana pengaruh ambiguitas peran terhadap stres kerja pada Puskesmas Karanganyar?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja, lingkungan kerja non fisik, dan aguitas peran terhadap stres kerja pada Puskesmas Karanganyar?

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada Puskesmas Karanganyar.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap stres kerja pada Puskesmas Karanganyar.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh ambiguitas terhadap stres kerja pada Puskesmas Karanganyar.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja, lingkungan kerja non fisik, dan ambiguitas peran terhadap stres kerja terhadap stres kerja pada Puskesmas Karanganyar.

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

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.”.

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 standard 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.

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

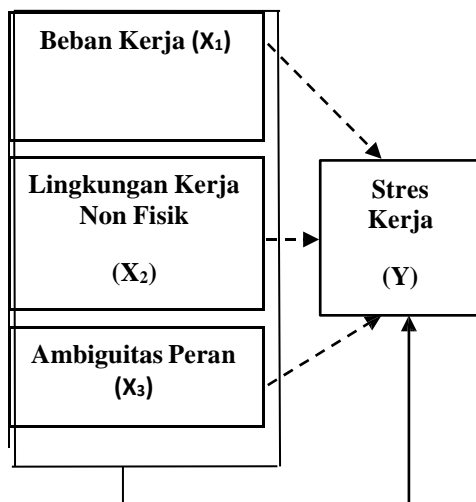
Ambiguitas peran merupakan suatu kondisi dimana karyawan tidak mendapatkan informasi yang cukup mengenai arahan dan tujuan yang jelas peran yang dialami karyawan dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Keambiguitasan peran dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaan yang nantinya dapat menghambat pencapaian kinerja yang diharapkan dan tentunya akan merugikan organisasi. Munandar (2008) menyatakan bahwa ambiguitas peran dirasakan jika seorang karyawan tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau

tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.

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 untuk perusahaan
- c. Pengetahuan tanggung jawab di perusahaan
- d. Pengetahuan terhadap apa yang diharapkan perusahaan
- e. Pemahaman terhadap wewenang
- f. Pengetahuan terhadap Deskripsi pekerjaan (*job desription*)

Kerangka Teoritis



Keterangan :

-----> : Hubungan secara parsial

————> : Hubungan secara simultan

Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis pada penelitian ini :

- H₁: Terdapat pengaruh secara parsial variabel beban kerja terhadap stres kerja pada puskesmas Karanganyar.
- H₂: Terdapat pengaruh secara parsial variabel lingkungan kerja non fisik terhadap stres kerja pada puskesmas Karanganyar.

H₃: Terdapat pengaruh secara parsial variabel ambiguitas terhadap stres kerja pada puskesmas Karanganyar.

H₄: Terdapat pengaruh secara simultan variabel beban kerja, lingkungan kerja non fisik, dan ambiguitas terhadap stres kerja pada puskesmas Karanganyar.

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 karyawan pada Puskesmas Karanganyar Kebumen.

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 karyawan pada Puskesmas Karanganyar Kebumen.

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 :

$$Y = 0,397 + 0,328 X_1 + 0,161 X_2 + 0,178 X_3 + \epsilon_1$$

1. Konstanta (a) = 0,397

Artinya apabila variabel beban kerja, lingkungan kerja non fisik, dan ambiguitas peran dianggap konstan maka kinerja pegawai sebesar 0.397

2. Variabel independen

- a. $b_1 = 0,328$

Koefisien regresi untuk variabel beban kerja (X_1) sebesar 0,328, artinya jika beban kerja meningkat satu satuan, maka stress kerja pegawai Puskesmas

Karanganyar (Y) akan meningkat sebesar 0,328 satuan.

- b. $b_2 = 0,161$

Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) sebesar 0,161, artinya jika lingkungan kerja non fisik meningkat satu satuan, maka stress kerja pegawai Puskesmas Karanganyar (Y) akan meningkat sebesar 0,161 satuan

- c. $b_3 = 0,178$

Koefisien regresi untuk variabel ambiguitas peran (X_3) sebesar 0,178, artinya jika ambiguitas peran meningkat satu satuan, maka stress kerja pegawai Puskesmas Karanganyar (Y) akan meningkat sebesar 0,178 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 2,530 > t_{tabel} sebesar 2,039. Besarnya

pengaruh beban kerja terhadap stres kerja 0,328 atau 32,8%. Hal ini berarti semakin berat beban kerja yang dirasakan pegawai pada Puskesmas Karanganyar, maka mempengaruhi stres kerja pegawai Puskesmas Karanganyar. 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 2,179 > t_{tabel} sebesar 2,039. Besarnya

pengaruh Motivasi terhadap Kinerja 0,161 atau 16,1%. Hal ini berarti semakin tidak kondusif atau lingkungan kerja non fisik yang kurang baik pada Puskesmas Karanganyar, akan mempengaruhi tingkat stres kerja artinya bahwa peran lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap stres kerja pegawai Puskesmas Karanganyar.

- 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 $2,058 > t_{tabel}$ sebesar 2,039. Besarnya pengaruh ambiguitas peran terhadap stres kerja 0,178 atau 17,8%. Hal ini berarti semakin tinggi ambiguitas peran dalam sebuah organisasi atau pada Puskesmas Karanganyar, maka semakin tinggi juga tingkat stres kerja pegawai pada Puskesmas Karanganyar. Artinya bahwa peran ambiguitas peran berpengaruh terhadap stres kerja pada Puskesmas Karanganyar.
- d. Berdasarkan analisis diperoleh F_{hitung} sebesar 5,274 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 0,345 artinya 34,5% stres kerja di pengaruhi oleh variabel beban kerja, lingkungan kerja non fisik, dan ambiguitas peran, sedangkan sisanya 65,5% (100% - 34,5%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- Beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja pada pegawai Puskesmas Karanganyar. Artinya peran beban kerja pada penelitian ini sangat berpengaruh terhadap stres kerja pegawai pada Puskesmas Karanganyar, dengan dibuktikannya hasil diatas, bahwa beban kerja yang tinggi akan berdampak pada stres kerja pegawai pada Puskesmas Karanganyar.
- Lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja pada pegawai Puskesmas Karanganyar. Artinya peran lingkungan kerja pada penelitian ini sangat berpengaruh terhadap stres kerja

pegawai pada Puskesmas Karanganyar, dengan dibuktikannya hasil diatas, bahwa lingkungan kerja yang kurang baik akan berdampak pada stres kerja pegawai pada Puskesmas Karanganyar.

- Ambiguitas peran mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja pada pegawai Puskesmas Karanganyar. Artinya peran ambiguitas peran pada penelitian ini sangat berpengaruh terhadap stres kerja pegawai pada Puskesmas Karanganyar, dengan dibuktikannya hasil diatas, bahwa tingkat ambiguitas peran yang tinggi akan berdampak pada stres kerja pegawai pada Puskesmas Karanganyar.
- Beban kerja, lingkungan kerja non fisik, dan ambiguitas peran mempunyai pengaruh terhadap stres kerja pegawai pada Puskesmas Karanganyar secara bersama-sama. Artinya peran ketiga variabel tersebut dalam penelitian ini sangat mempengaruhi tingkat stres kerja pegawai pada Puskesmas Karanganyar.
- Berdasarkan hasil analisis variabel beban kerja, lingkungan kerja non fisik, dan ambiguitas peran mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai pada Puskesmas Karanganyar. Variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap stres kerja yaitu variabel beban kerja, variabel yang berpengaruh kedua yaitu ambiguitas peran dan variabel yang berpengaruh paling kecil yaitu variabel lingkungan kerja non fisik

Saran

- Bagi Puskesmas Karanganyar diharap untuk memperhatikan faktor beban kerja pegawai pada Puskesmas Karanganyar, karena tingkat beban kerja yang tinggi yang dirasakan pegawai dapat meningkatkan stres kerja pegawai pada Puskesmas Karanganyar. Beban kerja disini yaitu dengan banyaknya program-program yang diterapkan pada Puskesmas Karanganyar dengan keterbatasan jumlah pegawai dan tuntutan dari program-program tersebut. Pihak manajemen Puskesmas diharapkan untuk mengurangi beban kerja pegawainya dengan cara mengurangi

- pekerjaan yang terlalu banyak dibebankan pada pegawai Puskesmas Karanganyar karena beban pekerjaan yang dialami pegawai Puskesmas Karanganyar terlalu padat dan menambah jumlah pegawai pada Puskesmas Karanganyar supaya beban kerja pegawai dapat teratasi.
- b. Bagi Puskesmas Karanganyar diharap untuk memperhatikan faktor lingkungan kerja non fisik pada Puskesmas Karanganyar, karena lingkungan kerja non fisik yang kurang baik yang dirasakan pegawai dapat meningkatkan stres kerja pegawai pada Puskesmas Karanganyar. Lingkungan kerja non fisik yang baik, seperti prosedur kerja, standar kerja, pertanggung jawaban supervisor, kejelasan tugas, sistem penghargaan, hubungan antar karyawan. Pihak manajemen Puskesmas Karanganyar diharapkan untuk memperhatikan lingkungan non fisik terutama hubungan antar pegawai agar tidak sering terjadi kesalah pahaman antar pegawai ataupun kecemburuan sosial antar pegawai agar kondisi lingkungan kerja non fisik pada Puskesmas Karanganyar dapat kondusif dan dapat mengurangi tingkat stres kerja pegawai Puskesmas Karanganyar. Prosedur kerja yang diterapkan manajemen harus jelas, dan hubungan antara pegawai harus saling menghormati dan menghargai agar di lingkungan kerja non fisik pada Puskesmas Karanganyar tercipta dengan baik dan kondusif.
 - c. Bagi Puskesmas Karanganyar diharap untuk memperhatikan faktor ambiguitas peran pada Puskesmas Karanganyar, karena tingkat ambiguitas peran yang tinggi yang dirasakan pegawai dapat meningkatkan stres kerja pegawai pada Puskesmas Karanganyar. Ambiguitas peran disini yaitu kurangnya informasi pekerjaan sehingga sering terjadi kesalah pahaman antara pegawai Puskesmas Karanganyar. Pihak manajemen Puskesmas Karanganyar diharap dapat bekerja sesuai dengan job desk pegawainya masing-masing, seperti job desk bidan bekerja di bidang bidan, staf administrasi bekerja di bidang administrasi, perawat bekerja dibidang keperawatan, dokter umum job desk sebagai dokter umum, bagian farmasi job desk di bagian farmasi dan diharap untuk lebih sering menginformasikan bilamana ada perubahan pekerjaan terhadap pegawainya dengan jarak waktu yang cukup agar pegawainya dapat mempelajari tugas yang baru buat pegawainya.
 - d. Berdasarkan dari hasil quesioner jawaban responden dan di uji regresi hasil paling dominan atau paling besar mempengaruhi stres kerja pegawai pada Puskesmas Karanganyar yaitu variabel beban kerja dan hasil paling kecil lingkungan kerja non fisik. Puskesmas Karanganyar disarankan untuk lebih memperhatikan tentang beban kerja dengan mengurangi beban kerja pada pegawai Puskesmas Karanganyar, karena beban kerja merupakan pengaruh yang paling dominan diantara ketiga variabel lainnya yang mempengaruhi tingkat stres kerja pegawai pada Puskesmas Karanganyar. Beban kerja disini yaitu dengan banyaknya program-program yang diterapkan pada Puskesmas Karanganyar dengan keterbatasan jumlah pegawai dan tuntutan dari program-program tersebut. Pihak manajemen Puskesmas diharapkan untuk mengurangi beban kerja pegawainya dengan cara mengurangi pekerjaan yang terlalu banyak dibebankan pada pegawai Puskesmas Karanganyar karena beban pekerjaan yang dialami pegawai Puskesmas Karanganyar terlalu padat dan menambah jumlah pegawai pada Puskesmas Karanganyar supaya beban kerja pegawai dapat teratasi.
 - e. 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 0,345 artinya 34,5% stres kerja di pengaruhi oleh variabel beban kerja, lingkungan kerja non fisik, dan ambiguitas peran, sedangkan sisanya

65,5% (100%-34,5%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

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 Dipenogoro.
- 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 Personalialia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta : BPFEE.
- 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 : BPFEE
- 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 : BPFEE
- 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.