

Analisis Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas “X “ Surabaya

Analysis of Work Stress and Work Environment on the Performance of Health Workers at the X Public Health Center in Surabaya

Ni'matu Zuliana*, Melinda Oktavia², Deni Luvi Jayanto³

¹ Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata Kediri

² Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata Kediri

³ Universitas Tadulako

* nikmatu.zuliana@iik.ac.id

ABSTRAK

Kinerja tenaga kesehatan merupakan kunci kualitas pelayanan kesehatan, yang dipengaruhi oleh stres kerja dan lingkungan kerja. Namun, bukti hubungan simultan antara keduanya masih terbatas. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui tingkat stres kerja, kondisi lingkungan kerja, dan menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas X Surabaya. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif *cross-sectional* dengan total sampel 58 responden. Data dikumpulkan dengan pengukuran secara langsung menggunakan alat ukur dan juga wawancara menggunakan kuesioner. Hasil dari pengumpulan data tersebut dianalisis menggunakan korelasi Spearman melalui perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kesehatan memiliki tingkat stres kerja sedang (77,6%), dan persepsi lingkungan kerja berada pada kategori tinggi (51,7%), sedangkan kinerja sebagian besar responden berada pada kategori tinggi (72,4%). Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja tidak mempunyai pengaruh yang berarti terhadap kinerja ($p = 0,103$; $sig = 0,443$), sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat dan signifikan terhadap kinerja ($p = 0,0259$; $sig = 0,050$) pada tenaga kesehatan di lingkungan Puskesmas X Surabaya. Lingkungan kerja mempunyai peran yang penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan, sementara stres kerja secara individual tidak signifikan, tetapi bersama dengan lingkungan kerja tetap berkontribusi pada pencapaian kinerja. Mempertahankan lingkungan kerja yang nyaman sangat penting untuk mendukung kinerja optimal.

Kata kunci: stres kerja, lingkungan kerja, kinerja tenaga kesehatan

ABSTRACT

The performance of healthcare workers was a key determinant of the quality of healthcare services, which was influenced by work stress and the work environment. However, evidence regarding the simultaneous relationship between these two factors remained limited. The purpose of this study was to determine the level of work stress, assess the condition of the work environment, and analyze their effects on the performance of healthcare workers at Puskesmas X Surabaya. The study employed a quantitative cross-sectional design with a total sample of 58 respondents. Data were collected using

questionnaires and direct measurements, then analyzed using Spearman rank correlation through SPSS software. The results showed that the majority of healthcare workers had a moderate level of work stress (77.6%), and their perception of the work environment was in the high category (51.7%), while most respondents' performance was also in the high category (72.4%). The analysis indicated that work stress did not significantly affect performance ($p = 0.103$; $sig = 0.443$), whereas the work environment had a moderately strong and significant effect on the performance of healthcare workers ($p = 0.259$; $sig = 0.050$). The work environment played an important role in improving the performance of healthcare workers. Meanwhile, work stress was not individually significant, but together with the work environment, it still contributed to performance outcomes. Maintaining a comfortable work environment was therefore essential to support optimal performance.

Keywords: *work stress, work environment, healthcare worker performance*

PENDAHULUAN

Kinerja tenaga kesehatan merupakan elemen vital yang menentukan keberhasilan layanan kesehatan primer di puskesmas. Urgensi menjaga dan meningkatkan kinerja ini sangat tinggi karena kinerja yang menurun dapat secara langsung berdampak pada kualitas pelayanan kepada masyarakat, seperti meningkatnya keluhan pasien, keterlambatan dalam penanganan, hingga kesalahan dalam pemberian tindakan medis. Stres kerja menjadi salah satu faktor yang krusial untuk diperhatikan. Tenaga kesehatan di puskesmas sering kali menghadapi beban kerja yang berlebih, jadwal kerja yang padat, serta ekspektasi tinggi dari masyarakat. Jika hal ini tidak segera dikelola dengan baik, maka dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, serta kesalahan dalam pelaksanaan tugas, hingga penurunan komitmen dalam memberikan pelayanan. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti suasana kerja yang kurang harmonis, fasilitas yang belum memadai, serta minimnya dukungan dari atasan dan rekan kerja, juga dapat menurunkan motivasi dan produktivitas tenaga kesehatan.

Stres kerja merupakan respons fisik, emosional, dan mental saat tuntutan pekerjaan melampaui sumber daya individu, dengan ciri utama kelelahan berkepanjangan dan kesulitan konsentrasi (Sukmawati, 2024). Sekitar 68,7% tenaga kesehatan di Puskesmas mengalami tingkat stres kerja, dengan 5,8% tergolong stres berat dan 16,7% mengalami gejala kecemasan, termasuk 2,6% kecemasan berat (Priyatna et al, 2021). Keadaan ini tentu dapat menghambat kinerja dari tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan terhadap pasien. Karim (2022) melaporkan bahwa setiap kenaikan stres kerja 1% berasosiasi penurunan kinerja sebesar 0,822 poin.

Lingkungan yang baik tentu dapat menekan angka kejadian stress kerja dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua yaitu, lingkungan kerja fisik dan non fisik yang didalamnya termasuk hubungan antar tenaga kesehatan. Fudholi, et al (2025) menegaskan bahwa lingkungan kerja fisik maupun non fisik tidak dapat dipisahkan dan saling melengkapi dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif. Sebaliknya, apabila kurang memadai seperti pencahayaan buruk, dan kepemimpinan tidak

efektif dapat memicu penurunan motivasi dan peningkatan stres kerja (Purwanda, 2024; Sunarsi et al., 2020).

Berdasarkan observasi awal di Puskesmas X Surabaya, beberapa tenaga kesehatan menunjukkan gejala stres kerja yang jelas, seperti perubahan *mood* tiba-tiba saat menunggu giliran tugas dan seringnya keluhan fisik berupa kelelahan setelah jam dinas. Komunikasi antarfungsi di dalam tim masih terbilang terbatas sering terjadi miskomunikasi terkait jadwal piket bulanan dan penanganan pasien gawat. Fasilitas pendukung, misalnya ruang istirahat dan peralatan medis, juga terbatas jumlahnya sehingga menimbulkan antrean panjang dan beban kerja meningkat. Observasi ini semakin menguatkan tujuan dari penelitian ini yaitu perlunya analisis mendalam mengenai seberapa besar peran stres kerja dan kondisi lingkungan fisik maupun sosial di Puskesmas tersebut terhadap kinerja tenaga kesehatan sehari-hari. Alasan tersebut cukup menguatkan bahwa penting untuk mengkaji secara mendalam pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan agar dapat menghasilkan intervensi yang efektif dalam menjaga dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan primer.

METODE PENELITIAN

Pendekatan metode yang diterapkan dalam penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif analitik dan dengan desain *cross-sectional*. Penelitian ini menggunakan seluruh tenaga kesehatan yang bekerja di Puskesmas X Surabaya yang mencakup berbagai profesi tenaga kesehatan dengan jumlah 58 tenaga kesehatan sebagai populasinya. Populasi ini dipilih karena seluruh tenaga kesehatan memiliki keterlibatan langsung dalam pelayanan kesehatan serta berpotensi mengalami stres kerja dan terpapar kondisi lingkungan kerja fisik maupun sosial yang sama. Karena jumlah populasi yang kecil sehingga peneliti menggunakan seluruh populasi sebagai sampelnya. Pengumpulan data diambil dengan cara observasi dan pengukuran secara langsung dan wawancara dengan menggunakan panduan kuesioner. Data yang telah diambil akan diolah dan dianalisis menggunakan uji korelasi Spearman.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengukuran stres kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas X diperoleh berdasarkan klasifikasi kategori yang telah ditetapkan. Kategori stres kerja dibagi menjadi tiga tingkatan, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Penentuan ini didapatkan dengan mempertimbangkan skor hasil kuesioner yang mengukur aspek perasaan cemas, tekanan psikologis, konflik peran, beban kerja, dan tekanan waktu yang dialami oleh tenaga kesehatan. Data hasil pengukuran stres kerja disajikan pada tabel berikut :

Tabel 1. Stres Kerja Tenaga Kesehatan Puskesmas X Surabaya

Variabel	Kategori	Kriteria (Skor)	N	%
Stres Kerja	Rendah	< 27	6	10,3%
	Sedang	27 – 36	45	77,6%
	Tinggi	> 36	7	12,1%

Total	58	100%
--------------	----	------

Ket : Data Primer (2025)

Secara keseluruhan, rata-rata skor stres kerja tenaga kesehatan di Puskesmas X Surabaya menunjukkan kecenderungan berada dalam kategori sedang. Namun, keberadaan kelompok dengan stres kerja tinggi menjadi indikasi penting perlunya upaya pengelolaan stres kerja secara lebih efektif melalui intervensi organisasi, peningkatan kapasitas personal, serta perbaikan sistem kerja agar kesejahteraan tenaga kesehatan dapat lebih terjamin. Beban kerja yang melebihi kapasitas atau kemampuan seseorang, sering kali menjadi salah satu faktor pemicu utama dalam peningkatan stres kerja di kalangan para tenaga kesehatan (Nazar dan Kurnia, 2025). Stres kerja terjadi apabila tuntutan pekerjaan yang diberikan melebihi kemampuan yang dimiliki individu. Salah satu penyebabnya adalah adanya *double job* di wilayah tersebut, selain pekerjaan inti untuk memberikan pelayanan, tenaga kesehatan diuntut untuk mengerjakan kelengkapan administrasi dan juga kegiatan lainnya. Stres kerja yang tidak diatur dengan baik bisa berdampak negatif pada kesehatan fisik, psikologis, dan perilaku tenaga kesehatan, yang pada akhirnya dapat menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan. Oleh karena itu, tenaga kesehatan perlu memahami pentingnya pengendalian stres dan menerapkan manajemen stres dalam aktivitas kerja sehari-hari. Manajemen di sektor kesehatan perlu mengembangkan strategi untuk pengelolaan stress. Langkah yang dapat diambil seperti kebijakan kerja yang fleksibel, pelatihan manajemen stress dan mendukung keseimbangan kehidupan kerja (Ulhaq et al, 2025). Selain dari sektor manajemen, menjaga keadaan lingkungan yang aman dan nyaman juga dapat menjadi faktor dalam menurunkan tingkat stress kerja tenaga kesehatan.

Hasil pengukuran kondisi lingkungan kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas X Surabaya diperoleh berdasarkan kategori tingkat lingkungan kerja yang telah ditentukan. Penilaian dilakukan melalui kuesioner yang dirancang untuk mengukur tiga aspek utama lingkungan kerja, yaitu kenyamanan fisik, hubungan sosial antar rekan kerja, dan dukungan psikologis yang diterima oleh tenaga kesehatan. Berikut ini disajikan hasil pengukuran dalam bentuk klasifikasi kategori:

Tabel 2. Kondisi Lingkungan Kerja Puskesmas X Surabaya

Variabel	Kategori	Kriteria (Skor)	N	%
Lingkungan Kerja	Rendah	< 33	0	0%
	Sedang	33 – 41	28	48,3%
	Tinggi	> 41	30	51,7%
Total			58	100%

Ket : Data Primer (2025)

Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas tenaga kesehatan di Puskesmas X Surabaya merasakan bahwa lingkungan kerja disana berada pada kategori tinggi (51,7%). Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga Kesehatan telah merasakan Lingkungan kerja yang nyaman. Berdasarkan observasi mayoritas aspek lingkungan fisik di Puskesmas X Surabaya. telah memenuhi standar kenyamanan kerja. Rata-rata tingkat kebisingan tercatat 54,6 dBA (standar ≤ 55 dBA), dengan 14 ruang (73,7%) memenuhi batas dan sisanya sedikit melebihi, umumnya pada ruang tunggu dan farmasi. Suhu udara berada pada rata-rata 26,2 °C (standar 22–27 °C), menunjukkan seluruh ruang berada dalam kisaran suhu yang nyaman dan pencahayaan berkisar antara 100–300 lux. Kondisi fisik tempat kerja seperti

kebersihan dan kenyamanan sangat mempengaruhi kesejahteraan tenaga kesehatan. Lingkungan kerja fisik yang memadai dan nyaman sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja (Anindita, 2024). Selain itu kenyamanan fisik di tempat kerja mempunyai peran yang cukup berarti terhadap kepuasan kerja, kinerja dan produktivitas tenaga kesehatan (Al-Fiqih & Hasibuan, 2025).

Hasil pengukuran tingkat kinerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas X Surabaya diperoleh berdasarkan kategori rentang skor yang telah ditentukan. Penilaian kinerja dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang telah dirancang untuk mengukur kemampuan responden dalam mencapai target kuantitas dan kualitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta konsistensi dalam pelaksanaan tanggung jawab profesi kesehatan.

Tabel 3. Kategori Kinerja Tenaga Kesehatan Puskesmas X Surabaya

Variabel	Kategori	Kriteria (Skor)	N	%
Kinerja	Rendah	< 33	0	1,7%
	Sedang	33 – 42	15	25,9%
	Tinggi	> 42	42	72,4%
Total			58	100%

Ket : Data Primer (2025)

Secara keseluruhan, hasil ini menggambarkan bahwa kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas X Surabaya berada dalam kondisi yang sangat baik, dengan proporsi terbesar berada pada kategori tinggi. Kondisi tersebut menjadi modal penting dalam upaya untuk mempertahankan serta meningkatkan mutu pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien dan masyarakat. Kinerja yang bagus didukung oleh pengetahuan, ketrampilan dan pengalaman tenaga kerja yang baik. Ketiganya menjadi faktor dasar dalam membentuk kapasitas seorang tenaga kesehatan dalam menyelesaikan tugas sehari-harinya (Sabuhari dan Arilaha, 2025). Selain faktor tersebut, di Puskesmas X Surabaya selalu mengadakan umpan balik berkala melalui *clinical audit* dan penghargaan seperti pemberian sertifikat pegawai terbaik. Hal ini dapat memperkuat motivasi intrinsik tenaga kesehatan, yang dapat meningkatkan skor kinerjanya (Putri et al, 2022).

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, dengan menggunakan analisis statistik untuk mengetahui pengaruh tingkat stres kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas X Surabaya. Hasil tersebut disajikan dalam tabel 4 yang memuat distribusi frekuensi responden pada masing-masing kategori stres kerja dan tingkat kinerja.

Tabel 4 Hasil Uji Korelasi Stres Kerja Terhadap Kinerja

Stress Kerja	Kinerja			P Value	Sig
	Rendah	Sedang	Tinggi		
Rendah	0	2	4	0,103	0,443
Sedang	1	12	32		
Tinggi	0	1	6		

Ket : Uji SPSS *Spearman Rank Test*

Berdasarkan tabel uji statistic diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar (0,443) lebih besar dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian,

hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat hubungan atau pengaruh yang berarti antara stres kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas X Surabaya. Hal ini bertolak belakang dengan teori Mursidi dan Robbie (2022) yang menyatakan bahwa stress kerja dapat mempengaruhi kesehatan dan kehidupan seseorang yang dihasilkan pada sebuah instansi. Stress kerja tidak selamanya buruk karena stress kerja yang tidak terlalu tinggi dapat membantu seseorang menemukan tantangan baru di pekerjaan, energik, dan tetap focus agar tidak bosan dalam melakukan pekerjaan. Di puskesmas X Surabaya sebagian besar berada pada tingkat stress yang ringan hingga sedang yang membuat karyawan lebih cermat dan waspada dalam bekerja. Selain itu, persepsi terhadap stres sangat bergantung pada kapasitas coping yang dimiliki individu serta adanya dukungan sosial yang memadai di tempat kerja (Aulia et al, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian, Tabel 5 berikut menyajikan hasil uji korelasi antara lingkungan kerja dan kinerja tenaga kesehatan berdasarkan distribusi frekuensi pada masing-masing kategori:

Tabel 5 Hasil Uji Korelasi Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.

Stress Kerja	Kinerja			P Value	Sig
	Rendah	Sedang	Tinggi		
Rendah	0	0	0	0,259	0,050
Sedang	1	10	17		
Tinggi	0	5	25		

Ket : Uji SPSS *Spearman Rank Test*

Berdasarkan hasil uji diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar (0,050) lebih kecil atau sama dengan signifikansi yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$). Dengan hasil tersebut, hipotesis nol (H_0) tidak terbukti, sehingga hipotesis alternatif (H_1) dapat diterima. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang berarti antara kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas X Surabaya. Nilai signifikansi menunjukkan hasil yang positif yang berarti semakin baik kualitas lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh tenaga kesehatan. Hasil pengukuran di Puskesmas X Surabaya menunjukkan pengukuran lingkungan fisik berada pada kategori yang disarankan. Mulai dari tingkat kebisingan, pencahayaan, dan suhu ruang semua dalam kategori aman dan standar. Hasil ini tentu dapat membantu tenaga kesehatan dalam menjalani tugas sehari-harinya dengan nyaman, sehingga kinerjanya baik. Peningkatan fasilitas kerja serta koordinasi tim yang efektif berdampak langsung terhadap standar pelayanan yang diberikan oleh tenaga kesehatan kepada pasien, terutama dalam lingkungan klinik rawat jalan (Putri et al, 2022). Lingkungan kerja yang memenuhi standar kenyamanan tidak hanya mendukung produktivitas, tetapi juga meminimalisir stres dan kelelahan pada tenaga kesehatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja berperan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas “X” Surabaya. Lingkungan kerja

yang terjamin keamanannya, memberikan kenyamanan, serta memenuhi standar yang ditetapkan terbukti mampu mendorong peningkatan kinerja tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien dan masyarakat. Sementara itu, variabel stres kerja dalam penelitian tidak menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dengan kinerja tenaga kesehatan. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat stres kerja yang dialami belum tentu memengaruhi kinerja secara langsung. Oleh karena itu, peningkatan kualitas lingkungan kerja perlu menjadi prioritas utama dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga kesehatan, tanpa mengabaikan pentingnya pengelolaan stres kerja secara umum untuk menjaga kesejahteraan tenaga kesehatan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan apresiasi dan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, baik secara moral maupun material, selama proses penyusunan hingga penyelesaian penelitian ini. Ucapan terima kasih secara khusus ditujukan kepada institusi terkait, para responden, serta semua pihak yang telah berkontribusi dan membantu kelancaran pelaksanaan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Fiqih, M. E. K., & Hasibuan, A. (2025). Evaluasi Kinerja Ergonomi Di Tempat Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas. *Variable Research Journal*, 2(01), 132-140.
- Anindita, M. (2024). Kualitas Kehidupan Kerja Tenaga Kesehatan pada Organisasi Pelayanan Kesehatan. *Jurnal Embistek*. Volume 3(1), hal 324-334
- Aulia, S. F., Alayyannur, P. A., Dwiyanti, E., Martiana, T., & Arini, S. Y. (2021). Correlation between workload and work environment with work stress. *Indian Journal of Forensic Medicine and Toxicology*, 15(1). <https://doi.org/10.37506/ijfmt.v15i1.13678>
- Fudholi, BL., Wolor, CW., Utari, ED. (2025). Analisis Lingkungan Kerja Pada Instansi X. *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*. Vol.2 (3) 466-471. <https://doi.org/10.61722/jrme.v2i3.4603>
- Karim, K. . (2022). The Effect of Work Stress on Employee Performance. *Asean International Journal of Business*, 1(1), 24–33. <https://doi.org/10.54099/aijb.v1i1.68>
- Mursidi dan Robbie, I. (2022). *Mengelola Stress Untuk Meningkatkan Kinerja*. Malang : Tim Pustaka Peradaban
- Nazar, A dan Kurnia, R. (2025). Analisis beban kerja dan Stress kerja pada Pegawai Puskesmas Langkahan Aceh Utara. *Jurnal Ilmu Social dan Humaniora*. Vol 1 (4). <https://doi.org/10.63822/qfd74508>
- Sukmawati, R., & Hermana, C. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 51-56.

- Purwanda, E., & Paramarta, V. (2024). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Tenaga Medis Di Rumah Sakit: Tinjauan Literatur. *Jurnal Manajemen Bisnis Modern*, 6(4).
- Putri, H.P. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Dalam Negeri*. Skripsi. Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun
- Sabuhari, R dan Arilaha, MA. (2025). *Fleksibilitas dan Kompetensi Sumberdaya Manusia Sebagai Pendorong Kinerja Karyawan*. Ternate : PT. kamiya Jaya Aquatic
- Ulhaq, D., Putri, AN., Maritza, RA., Ramadhani, DP., Ariani, RR., Hidayah, FA. (2025). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Pada Sektor Kesehatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisni..* Vol 2. No10 Hal 2392-2401