

Hubungan peran dukungan manajemen kepala puskesmas dengan tingkat stres tenaga kerja

¹Silvia Khaerunnisa, ²Burhanuddin Basri, ²Amir Hamzah

¹Program Studi Pendidikan Profesi Ners, Universitas Muhammadiyah Sukabumi

²Program Studi DIII Keperawatan, Universitas Muhammadiyah Sukabumi

How to cite (APA)

Khaerunnisa, S., Basri, B., & Hamzah, A. (2024). Hubungan peran dukungan manajemen kepala puskesmas dengan tingkat stres tenaga kerja. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal*, 15(02), 473–478. <https://doi.org/10.34305/jikbh.v15i02.1447>

History

Received: 15 November 2024

Accepted: 24 November 2024

Published: 1 Desember 2024

Corresponding Author

Silvia Khaerunnisa, Program Studi Pendidikan Profesi Ners, Universitas Muhammadiyah Sukabumi; silviakhoreunisa11@gmail.com



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) / CC BY 4.0

ABSTRAK

Latar Belakang: Kondisi stres kerja pada tenaga kesehatan bisa muncul karena ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki. Di Puskesmas Kadudampit, para tenaga kerja sedang menghadapi beban kerja yang tinggi dikarenakan keterbatasan sumber daya, infrastruktur, serta dukungan manajemen yang terbatas.

Metode: Metode penelitian ini adalah studi kuantitatif dengan desain analitik korelasi dan pendekatan cross-sectional. Sampel terdiri dari 60 pekerja yang dipilih menggunakan teknik total sampling, dengan analisis data menggunakan uji chi-square.

Hasil: Dari hasil uji statistik chi-square, terlihat bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan manajemen kepala puskesmas dengan tingkat stres tenaga kerja ($p = 0,000$). Dengan adanya dukungan yang baik, tingkat stres cenderung menurun.

Kesimpulan: Dukungan manajemen kepala puskesmas berperan penting dalam mengurangi tingkat stres tenaga kerja di Puskesmas Kadudampit. Dukungan ini meningkatkan kesejahteraan mental tenaga kerja dan kualitas layanan. Kepala Puskesmas diharapkan terus memberikan dukungan yang memadai, termasuk dalam aspek bimbingan dan pemenuhan fasilitas kerja, guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Kata Kunci: Stres tenaga kerja, dukungan manajemen, Puskesmas, kesehatan mental, kualitas layanan

ABSTRACT

Background: Conditions of work stress in health workers can arise due to an imbalance between job demands and the abilities or resources they have. At the Kadudampit Community Health Center, the workforce is facing a high workload due to limited resources, infrastructure and limited management support.

Method: This research method is a quantitative study with a correlation analytical design and a cross-sectional approach. The sample consists of 60 workers selected using total sampling techniques, with data analysis using the chi-square test.

Result: From the results of the chi-square statistical test, it appears that there is a significant relationship between support from the management of the head of the community health center and the level of stress of the workforce ($p = 0.000$). With good support, stress levels tend to decrease.

Conclusion: The management support of the head of the health center plays an important role in reducing the stress level of the workforce at the Kadudampit Health Center. This support improves the mental well-being of the workforce and the quality of service. The Head of the Health Center is expected to continue to provide adequate support, including in the aspects of guidance and provision of work facilities, in order to create a conducive work environment.

Keyword: Workforce stress, management support, Health Center, mental health, service quality

Pendahuluan

Stres pekerja seringkali terjadi ketika seseorang merasa tidak seimbang antara apa yang dibutuhkan oleh pekerjaan dan kemampuan atau sumber daya yang tersedia. Kondisi ini memengaruhi kesehatan fisik dan mental, yang berdampak pada produktivitas, kualitas layanan, serta kesejahteraan pekerja. Puskesmas merupakan fasilitas layanan kesehatan tingkat pertama, tenaga kerja menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi, terutama dalam melayani masyarakat, dengan keterbatasan sumber daya dan infrastruktur Luthans (2021)

Menurut WHO (2021) sekitar 40% tenaga kesehatan dunia mengalami stres tinggi, terutama selama pandemi COVID-19. Penelitian Jones, R. (2022) di Inggris menunjukkan lebih dari 45% tenaga kerja di layanan kesehatan dasar mengalami stres akibat peningkatan beban kerja dan kurangnya dukungan manajemen. *Asian Health Review* (2021), melaporkan peningkatan signifikan stres kerja di Asia, seperti di India dan Filipina, di mana lebih dari 38% tenaga kesehatan, termasuk di Puskesmas, melaporkan stres berat terkait beban kerja dan kurangnya dukungan manajemen.

Data Kementerian Kesehatan RI (2021) menunjukkan sekitar 30% tenaga kesehatan di Puskesmas di Indonesia mengalami stres sedang hingga berat, diperburuk oleh pandemi yang meningkatkan beban kerja dan keterbatasan sumber daya. Penelitian (Sutrisno et al., 2022) menemukan bahwa kurangnya dukungan manajemen turut memperburuk stres di kalangan tenaga kerja. Data dari Dinas Kesehatan Jawa Barat (2022) mengungkap tantangan seperti kurangnya fasilitas, tingginya beban kerja, serta terbatasnya pelatihan dan dukungan psikologis.

Data dari Dinas Kesehatan Jawa Barat (2022) menunjukkan bahwa tenaga kerja di Puskesmas menghadapi berbagai tantangan seperti kurangnya fasilitas, tingginya beban kerja, serta terbatasnya

pelatihan dan dukungan psikologis dari manajemen. Di Kabupaten Sukabumi, data dari Dinas Kesehatan Kabupaten Sukabumi (2023) mengungkapkan bahwa 32% tenaga kerja di Puskesmas mengalami tingkat stres sedang hingga berat. Tingginya beban kerja, terbatasnya sumber daya, dan kurangnya dukungan dari kepala Puskesmas menjadi faktor penyebab utama.

Menurut Robbins, S. P., & Judge, (2021), penyebab utama stres kerja adalah beban kerja berlebih, ketidakjelasan peran, serta kurangnya kontrol atas pekerjaan. (Luthans, 2021) menegaskan bahwa kurangnya dukungan manajemen dapat memperburuk stres, yang juga dipengaruhi oleh keterbatasan fasilitas dan peralatan medis. (Sutrisno et al., 2022) Stres yang dialami oleh tenaga kerja di Puskesmas dapat memberikan dampak yang signifikan baik pada individu maupun organisasi.

Berdasarkan studi pendahuluan di Puskesmas Kadudampit untuk mendapatkan pemahaman awal, wawancara dan pengamatan dilakukan terhadap 5 orang pegawai di Puskesmas Kadudampit. 3 orang menjelaskan bahwa selain beban kerja, stres juga disebabkan oleh keterbatasan fasilitas dan peralatan medis. Mereka merasa bahwa dukungan dari kepala Puskesmas terbatas pada aspek administratif, tanpa adanya perhatian lebih pada kebutuhan fasilitas kerja yang mendukung. 2 orang menyatakan bahwa ketidakjelasan peran dan tanggung jawab menjadi sumber stres yang signifikan.

Puskesmas Kadudampit telah mengambil beberapa langkah untuk mengatasi masalah stres pada tenaga kerja, antara lain yaitu pelatihan untuk meningkatkan kesadaran tenaga kerja terhadap pentingnya manajemen stres telah diadakan, namun intensitasnya masih kurang dan belum menyeluruh. Kepala Puskesmas berusaha mengalokasikan sumber daya yang lebih baik dan merencanakan jadwal yang lebih fleksibel, namun hal ini masih terkendala oleh keterbatasan tenaga kerja dan anggaran.

Menurut Smith (2023) ada beberapa upaya tambahan yang bisa dilakukan berdasarkan penelitian sebelumnya termasuk yaitu menyediakan akses ke konseling psikologis bagi tenaga kerja yang mengalami stres berat. Kepala Puskesmas dapat lebih proaktif dalam memberikan dukungan emosional dan pengakuan terhadap kinerja tenaga kerja, seperti yang diungkapkan oleh Amir (2023) bahwa dukungan manajemen berperan penting dalam menurunkan tingkat stres.

Berdasarkan penelitian Widodo (2023), dukungan manajemen memiliki hubungan yang signifikan dengan tingkat stres tenaga kerja di Puskesmas. Dukungan dari kepala Puskesmas, yang mencakup komunikasi yang baik, penyediaan sumber daya, serta pemberian pengakuan terhadap kerja

keras tenaga kerja, dapat membantu menurunkan tingkat stres. Hal ini sejalan dengan penelitian Hakim (2022) yang menemukan bahwa tenaga kesehatan dengan dukungan manajemen yang solid memiliki kemampuan mengelola stres pekerjaan dan menunjukkan kinerja yang superior.

Metode

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan desain penelitian analitik korelasi dengan menggunakan pendekatan cross-sectional. Dalam studi ini, kami menggunakan metode total sampling untuk menentukan jumlah sampel, sehingga partisipan yang terlibat dalam penelitian ini berjumlah 60 orang. Analisis bivariat dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji statistik chi-square.

Hasil

1. Analisa Univariate Karakteristik Responden

a. Usia

Tabel.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

| No | Usia | Frekuensi | % |
|-------|-------------|-----------|-----|
| 1 | <25 tahun | 4 | 6,6 |
| 2 | 26-50 tahun | 54 | 90 |
| 3 | >50 tahun | 2 | 3,3 |
| Total | | 60 | 100 |

Berdasarkan tabel.1 menunjukkan mayoritas usia tenaga kerja di Puskesmas

Kadudampit yaitu 26-50 tahun sebesar 90 % atau 54 responden.

b. Jensi Kelamin

Tabel.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jensi Kelamin

| Jensi Kelamin | F | Persentase (%) |
|---------------|----|----------------|
| Laki-Laki | 26 | 43 |
| Perempuan | 34 | 57 |
| Total | 60 | 100 |

Dilihat dari tabel. 2, mayoritas dari jenis kelamin perempuan sebesar 57% atau 34 orang.

c. Gambaran Peran Dukungan Manajemen Kepala Puskesmas Pembahasan

Tabel.3 Analisis Deskriptif Peran Dukungan Manajemen Kepala Puskesmas

| Kriteria | F | Persentase (%) |
|-------------|----|----------------|
| Baik | 53 | 88,3 |
| Kurang Baik | 7 | 1,7 |
| Total | 60 | 100 |

Berdasarkan tabel.3 diperlihatkan bahwa sebagian besar Kepala Puskesmas memiliki Peran Dukungan Manajemen yang baik, yaitu sebanyak 88,3% atau 53 responden. Sementara itu, hanya sedikit

responden yang memiliki Dukungan Manajemen Kepala Puskesmas yang kurang, yaitu sebesar 1,7% atau terdiri dari 7 orang responden.

d. Gambaran Tingkat Stres Tenaga Kerja di Puskesmas Kadudampit

Tabel.4 Analisis Deskriptif tingkat stres tenaga kerja di Puskesmas Kadudampit

| Kriteria | F | Persentase (%) |
|--------------------|----|----------------|
| Stres Ringan | 43 | 71,6 |
| Stres sedang | 17 | 28,4 |
| Stres Berat | 0 | 0,0 |
| Stres Sangat Berat | 0 | 0,0 |
| Total | 60 | 100 |

Berdasarkan tabel.4 terlihat bahwa mayoritas tenaga kerja di Puskesmas Kadudampit mengalami tingkat stres ringan sebesar 71,6% atau 47 responden

Sementara sebagian kecil dari responden merasakan tingkat stres sedang sebanyak 28,4%, yang berjumlah 17 responden.

2. Analisa Bivariate Variabel Penelitian

Tabel.5

Tabulasi silang hubungan peran dukungan manajemen kepala puskesmas dengan tingkat stres tenaga kerja di Puskesmas Kadudampit

| Dukungan Manajemen Kepala Puskesmas | Stres Tenaga Kerja | | | | Total | | p-value |
|-------------------------------------|--------------------|------|--------------|------|-------|-------|---------|
| | Stres Ringan | | Stres sedang | | F | % | |
| | F | % | F | % | | | |
| Baik | 43 | 71,6 | 10 | 16,6 | 53 | 88,3 | 0,000 |
| Kurang | 0 | 0,0 | 7 | 1,7 | 7 | 1,7 | |
| Total | 43 | 71,6 | 17 | 28,4 | 60 | 100,0 | |

Berdasarkan tabel.5 dari hasil uji statistic chi- square nilai p (signifikansi) yang didapatkan adalah 0,000 yang berarti $p < 0,05$ maka H_0 ditolak dengan demikian

dapat diartikan bahwa ada hubungan peran dukungan manajemen kepala puskesmas dengan tingkat stres tenaga kerja di Puskesmas Kadudampit.



Hasil analisis dalam Tabel 3 menunjukkan bahwa mayoritas responden (88,3% atau 53 responden) merasakan dukungan manajemen yang baik dari kepala puskesmas di Puskesmas Kadudampit. Sebaliknya, hanya sebagian kecil (1,7% atau 7 responden) yang merasakan dukungan manajemen yang kurang. Dukungan manajemen yang baik mencakup aspek bimbingan, pemberian sumber daya yang memadai, serta perhatian terhadap kesejahteraan tenaga kerja. Menurut Rahayu (2021) dukungan manajemen yang efektif dapat menciptakan rasa aman serta nyaman bagi para tenaga kerja, yang kemudian dapat mengurangi kemungkinan terjadinya stres kerja

Dalam hal pelayanan kesehatan, bantuan dari manajemen, terutama dalam bentuk supervisi yang memadai dan sumber daya yang memadai, memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang berdampak positif pada kesejahteraan mental karyawan. Pratama, I., & Wulandari (2019)

Berdasarkan temuan analisis statistik di Tabel 5, nilai signifikansi (p) yang ditemukan adalah 0,000, menandakan bahwa p berada di bawah 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H0) dapat ditolak, yang menunjukkan terdapatnya keterkaitan yang signifikan antara peran dukungan manajemen kepala puskesmas dan tingkat stres tenaga kerja di Puskesmas Kadudampit. Fauziah, M., & Fitriani, (2023) menegaskan bahwa manajemen yang memberikan dukungan secara konsisten dapat membantu mengurangi stres di tempat kerja melalui penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dan memberdayakan karyawan untuk menghadapi berbagai tantangan. Dukungan ini dapat berupa dukungan fisik, emosional, maupun fasilitas yang memungkinkan tenaga kerja untuk bekerja dengan lebih efektif Nuraini, F., & Lestari, (2022)

Dukungan yang baik dari manajemen tidak hanya meningkatkan rasa keterlibatan tenaga kerja tetapi juga meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan psikologis mereka. (Santoso, D., & Arifin, 2021) Dalam

konteks Puskesmas Kadudampit, dukungan kepala puskesmas menjadi faktor penting yang berperan dalam menurunkan tingkat stres tenaga kerja. Dukungan ini memungkinkan tenaga kerja untuk merasa didukung dan diapresiasi, yang selanjutnya memengaruhi kepuasan dan komitmen terhadap pekerjaan Putri, Y., & Hakim (2021)

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di Puskesmas Kadudampit, mayoritas pekerja merasakan dukungan manajemen yang baik dari kepala puskesmas. Hal ini berdampak positif pada tingkat stres mereka. Hasil uji statistik telah menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan yang diberikan oleh manajemen kepala puskesmas dan tingkat stres yang dirasakan oleh tenaga kerja. Dukungan manajemen yang memadai berperan penting dalam menurunkan tingkat stres. Penemuan ini menggarisbawahi bahwa kepala puskesmas memiliki peran yang sangat vital dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung dan membantu bagi para pekerja, sehingga hal ini akan meningkatkan kesejahteraan mental dan mutu pelayanan kepada pasien secara keseluruhan.

Saran

Kepala puskesmas diharapkan untuk terus meningkatkan dukungan yang diberikan kepada tenaga kerja, baik dalam bentuk bimbingan, pelatihan, maupun fasilitas kerja yang memadai. Dukungan ini dapat mencakup pemenuhan kebutuhan tenaga kerja dalam menghadapi tantangan pekerjaan sehari-hari sehingga mereka merasa lebih dihargai dan didukung.

Daftar Pustaka

- Amir, R. (2023). *Manajemen stres kerja di Puskesmas*. *Sukabumi Health Journal*, 7(1), 85-97.
- Asian Health Review. (2021). *Healthcare worker stress in Asia during the COVID-19 pandemic*.
- Dinas Kesehatan Jawa Barat. (2022). *Evaluasi kesehatan kerja di Puskesmas Jawa Barat*. *Laporan internal*.

- Dinas Kesehatan Kabupaten Sukabumi. (2023). *Data kesehatan kerja di Kabupaten Sukabumi*.
- Fauziah, M., & Fitriani, S. (2023). Management Support and Its Impact on Employee Stress. *Journal of Health and Management*, 15(2), 134–152.
- Hakim, A. (2022). *Leadership styles in primary healthcare organizations*. *Journal of Health and Wellness*, 9(2), 112-121.
- Jones, R., Smith, K., & Brown, L. (2022). *Leadership roles in primary healthcare management*. *Journal of Healthcare Management*, 67(2), 123-135.
- Kementerian Kesehatan RI. (2021). *Laporan tahunan kesehatan masyarakat Indonesia*.
- Luthans, F. (2021a). Psychological capital and employee stress. *Organizational Psychology Journal*, 12(3), 145–158.
- Luthans, F. (2021b). *Psychological capital and employee stress*. *Organizational Psychology Journal*, 12(3), 145-158.
- Nuraini, F., & Lestari, D. (2022). Mental Health and Management Support in Primary Healthcare. *Journal of Community Health Studies*, 17(3), 85–96.
- Pratama, I., & Wulandari, E. (2019). Understanding the Impact of Management Support on Workplace Stress. *Journal of Health Care Administration*, 4(112–120).
- Putri, Y., & Hakim, F. (2021). Perceived Support and Employee Wellbeing in Healthcare Settings. *Journal of Health Psychology*, 23(2), 211–223.
- Rahayu, T. (2021). Management Support and Psychological Wellbeing in Nursing Staff. *Indonesian Journal of Nursing Studies*, 13(3), 47–59.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Santoso, D., & Arifin, M. (2021). Workplace Management and Employee Productivity. *Journal of Organizational Psychology*, 21(2), 78–89.
- Smith, M., Johnson, P., & Lee, D. (2023). *Work stress and burnout among healthcare workers in the United States: A study of primary care facilities*. *American Journal of Public Health*, 113(4), 456-463.
- Sutrisno, A., Widjaja, T., & Kusuma, D. (2022). Peran kepala Puskesmas dalam manajemen sumber daya manusia. *Journal of Public Health Management*, 5(3), 167-178.
- WHO. (2021). *Coronavirus Disease 2019 (COVID)*. <https://www.who.int/indonesia>
- Widodo, S. (2023). *Communication and management support in healthcare*. *Journal of Community Health*, 8(2), 203-214.