

Gambaran Tingkat Stres Kerja Pegawai Bidang Kesehatan Masyarakat Di Dinas Kesehatan Kota Medan

Saliano^{1*}, Karfita Adha², Nur Fasyila Tasya³, Hairum Nafsiah Purba⁴, Rini Handayani Nasution⁵, Khoirunnisa Lubis⁶, Yeni Sabariah Nasution⁷

^{1,2,3,4,5,6,7}Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Email: saliano_86@uinsu.ac.id^{1*}

Abstrak

Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang muncul ketika terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam memenuhinya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat stres kerja pada pegawai bidang kesehatan masyarakat di Dinas Kesehatan Kota Medan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional dan melibatkan 30 responden. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner OSI-R™ (Occupational Stress Inventory–Revised Edition) untuk mengukur tingkat stres kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mengalami stres kerja, yaitu sebanyak 25 orang (83,3%), sedangkan 5 orang (16,7%) tidak mengalami stres. Kesimpulannya, diperlukan perhatian manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, memberikan dukungan sosial yang memadai, serta mengatur beban kerja secara proporsional untuk menekan tingkat stres kerja pegawai.

Keywords: Kesehatan, Pegawai, Stres kerja

PENDAHULUAN

Stres kerja (*work-related stress*) adalah reaksi seseorang ketika menghadapi tuntutan dan tekanan pekerjaan yang melebihi kemampuan serta pengetahuan yang dimilikinya, dan melampaui kapasitas individu dalam mengatasinya. Kondisi ini dapat memburuk apabila pekerja tidak memperoleh dukungan yang memadai dari atasan maupun rekan kerja, serta memiliki kendali yang terbatas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dampak dari stres kerja dapat berupa gangguan suasana hati, gangguan tidur, sakit kepala, nyeri perut, masalah dalam hubungan keluarga maupun sosial, hingga penyakit kronis seperti gangguan kardiovaskular, muskuloskeletal, dan psikologis, serta cedera di tempat kerja. Selain itu, stres kerja juga berpotensi

meningkatkan tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, keinginan untuk berhenti bekerja, menurunnya kepuasan kerja, burnout, serta penurunan kinerja. (Lawalata et al., 2024)

Salah satu teori yang menjelaskan penyebab stres kerja adalah *Job Demand-Control Model* yang dikemukakan oleh Robert Karasek (1979). Menurut teori ini, terdapat dua komponen utama yang memengaruhi tingkat stres kerja, yaitu tuntutan kerja (*job demand*) dan kontrol terhadap pekerjaan (*job control*). Karasek menyatakan bahwa kombinasi antara tuntutan kerja yang tinggi dengan kontrol kerja yang rendah dapat menciptakan lingkungan kerja yang berisiko tinggi dan berdampak negatif terhadap kesehatan fisik

maupun mental karyawan (Hasibuan et al., 2024)

Tingkat stres kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari lingkungan kerja maupun dari individu itu sendiri. Faktor-faktor tersebut meliputi beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan sosial dari atasan maupun rekan kerja, ketidakjelasan dan konflik peran, kondisi fisik tempat kerja, serta ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Selain itu, faktor individu seperti kepribadian, kemampuan beradaptasi, dan motivasi juga turut menentukan tingkat stres yang dialami seseorang. Dalam konteks organisasi, stres kerja tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga dapat memengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Tingkat stres yang tinggi dapat menurunkan produktivitas, meningkatkan absensi, dan menyebabkan tingginya angka turnover karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami faktor penyebab stres kerja agar dapat menyusun strategi pencegahan dan intervensi yang efektif guna meningkatkan kesejahteraan dan performa karyawan (Maghfirah, 2023)

Dalam era globalisasi dan persaingan kerja yang semakin ketat, stres kerja menjadi salah satu tantangan utama bagi individu maupun organisasi. Dampak stres kerja tidak hanya dirasakan pada aspek kesejahteraan individu, tetapi juga berpengaruh terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Ketika karyawan mengalami tingkat stres yang tinggi, risiko terjadinya kecelakaan kerja, penyakit akibat

kerja, serta gangguan kesehatan fisik dan mental akan meningkat. Apabila stres kerja tidak ditangani dengan baik, hal ini dapat berdampak negatif terhadap kinerja, produktivitas, dan kesehatan pekerja (Samura & Sitompul, 2020). Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja menjadi bagian penting dalam penerapan K3 dan memerlukan perhatian serius dari pihak organisasi serta pemangku kepentingan lainnya. Stres kerja bahkan telah diidentifikasi sebagai salah satu faktor risiko utama terjadinya cedera, kecelakaan, dan penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan. (Hasibuan et al., 2024)

Berdasarkan fenomena tersebut, penting untuk mengetahui sejauh mana tingkat stres kerja dialami oleh pegawai di bidang Kesehatan Masyarakat Dinas Kesehatan Kota Medan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi instansi terkait dalam merancang program manajemen stres yang efektif serta meningkatkan kesejahteraan kerja para pegawainya.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional study, yaitu pengumpulan data dilakukan pada satu waktu tertentu untuk memperoleh gambaran tingkat stres kerja pegawai. Penelitian dilaksanakan di Dinas Kesehatan Kota Medan pada periode waktu yang telah ditetapkan peneliti. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai bidang kesehatan masyarakat di Dinas Kesehatan Kota Medan, dan karena jumlah populasi

hanya 30 orang, seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik total sampling. Instrumen penelitian yang digunakan adalah Occupational Stress Inventory-Revised (OSI-R) yang dikembangkan oleh Osipow dan Spokane (1998). Sebelum digunakan, instrumen OSI-R telah melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan ketepatan dan konsistensi butir pertanyaan. Skor pada OSI-R dihitung berdasarkan penjumlahan nilai pada setiap item menggunakan skala Likert. Total skor pada masing-masing domain kemudian dikategorikan menjadi rendah, sedang, atau tinggi sesuai norma penilaian OSI-R, di mana skor tinggi menunjukkan tingkat stres kerja yang lebih berat. Data yang terkumpul dianalisis secara deskriptif untuk mengetahui distribusi frekuensi dan persentase tingkat stres kerja pada pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah proses pengumpulan data dilakukan terhadap 30 responden, peneliti memperoleh hasil yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Kategori	F	%
1	Umur		
	< 25	3	10%
	25-42	16	53,3%
2	> 42	11	36,7%
	Tingkat Pendidikan		
	S1	22	73,3%
3	S2	8	26,7%
	Lama Kerja		
	< 3 Tahun	4	13,3%
	3-16 Tahun	17	56,7%
	>16 Tahun	9	30%

Berdasarkan tabel 1. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan

bahwa mayoritas usia responden berada pada kisaran umur 25–42 tahun sebanyak 16 orang (53,3%), yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif. Responden yang berusia di atas 42 tahun berjumlah 11 orang (36,7%), sedangkan responden yang berusia kurang dari 25 tahun hanya 3 orang (10%).

Distribusi responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada rentang usia 25–42 tahun, yaitu sebanyak 16 orang (53,3%). Usia merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam menentukan tingkat stres individu (Ruriyanty.R et al., 2023). Menurut Brier dan Lia Dwi Jayanti (2020), usia menjadi faktor risiko yang dapat meningkatkan tingkat stres secara signifikan. Namun, individu yang berusia lebih tua cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah karena mereka memiliki pengalaman yang lebih baik dalam menghadapi tekanan dibandingkan dengan individu yang lebih muda. Faktor usia memang sulit untuk dianalisis secara terpisah karena terdapat berbagai unsur lain dalam diri individu yang turut memengaruhi stres kerja. Seiring bertambahnya usia, pengalaman, pengetahuan, serta rasa tanggung jawab seseorang juga meningkat, sehingga dapat membantu menutupi kekurangan dalam kemampuan beradaptasi terhadap tekanan kerja (Awalia et al., 2021)

Responden memiliki tingkat pendidikan S1 sebanyak 22 orang (73,3%), sedangkan responden dengan pendidikan S2 sebanyak 8 orang (26,7%). Berdasarkan

lama kerja, responden dengan masa kerja 3–16 tahun merupakan kelompok terbesar, yaitu 17 orang (56,7%). Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir Sarjana (Strata 1), yaitu sebanyak 22 orang (73,3%).

Tingkat pendidikan mencakup seluruh pengalaman, pengetahuan, serta perilaku yang diturunkan dari generasi sebelumnya kepada generasi yang lebih muda (Fijianto et al., 2021). Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kemampuan seseorang dalam menerima dan menerapkan informasi yang diperoleh. Pendidikan formal juga memberikan nilai tambah bagi individu, terutama dalam menyerap dan menyesuaikan diri terhadap hal-hal baru. Tingkat pendidikan turut memengaruhi pola pikir seseorang, di mana individu dengan pendidikan yang lebih tinggi cenderung mampu berpikir lebih rasional, analitis, dan logis dalam mengelola informasi baru. Oleh karena itu, seseorang dengan tingkat pendidikan menengah ke atas umumnya lebih mampu mengendalikan stres dan kecemasan yang dialaminya (Nurhayati & Ritianingsih, 2022)

Responden dengan lama kerja lebih dari 9 tahun berjumlah 9 orang (30%), sedangkan yang memiliki masa kerja kurang dari 3 tahun sebanyak 4 orang (13,3%). Dilihat dari Lama kerja, sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja antara 3–16 tahun, yaitu sebanyak 17 orang (56,7%).

Lama kerja dihitung berdasarkan lamanya seseorang bekerja sejak pertama kali bergabung hingga saat ini masih aktif

bekerja. Lama kerja dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan seseorang, yang pada akhirnya menjadi bentuk investasi serta wujud tanggung jawab terhadap tempat kerja (Mardikaningsih et al., 2022). Masa kerja, baik baru maupun lama, memengaruhi kemampuan pekerja dalam menghadapi dan menyelesaikan permasalahan di tempat kerja. Karyawan dengan masa kerja baru biasanya masih menghadapi kesulitan dalam beradaptasi dan menyelesaikan masalah, sementara karyawan dengan masa kerja lama berpotensi mengalami stres akibat kejenuhan (Fatin et al., 2023). Masa kerja yang lebih panjang umumnya berkaitan dengan pengalaman dan pemahaman terhadap tugas (*job description*) yang lebih baik, sehingga dapat membantu individu dalam menghadapi dan mencegah stres kerja (Musu et al., 2021)

Tingkat Stres

Tabel 2. Tingkat stres

Tingkat Stres	F	%
Tidak Stres	5	16,7%
Stres	25	83,3%
Total	30	100%

Dari total 30 responden yang diteliti, diperoleh hasil bahwa 25 orang pegawai (83,3%) termasuk dalam kategori mengalami stres kerja, yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berada pada kondisi stres kerja. Sementara itu, hanya 5 orang (16,7%) responden yang tidak mengalami stres kerja.

Berdasarkan hasil tingkat stres diperoleh bahwa sebagian besar pegawai mengalami stres kerja, yaitu sebanyak 25

orang (83,3%). Sementara itu, hanya 5 orang (16,7%) responden yang tidak mengalami stres kerja. Menurut Thalibana (2022), stres kerja dapat dipahami sebagai keadaan ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu dalam menghadapinya. Dalam konteks ini, pegawai yang mengalami tekanan berlebihan tanpa dukungan dan kontrol kerja yang memadai akan cenderung merasakan stres. Hal ini sejalan dengan teori “*Job Demand-Control Model*” yang dikemukakan oleh Karasek (1979), di mana perpaduan antara tuntutan pekerjaan yang tinggi dengan tingkat kendali kerja yang rendah dapat menciptakan lingkungan kerja yang menekan dan berpotensi besar menimbulkan stres pada karyawan. Kondisi tersebut tampak relevan dengan situasi di lapangan, di mana pegawai sering dihadapkan pada beban administrasi, pelayanan masyarakat, serta keterbatasan sumber daya dan dukungan organisasi.

Pegawai yang mengalami stres kerja yang rendah dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut dalam menuntaskan tugas yang diberikan oleh pihak instansi kepadanya dan dapat meningkatkan hasil kerja individu dalam pencapaian kinerja sebaliknya jika tingkat stres kerja pegawai itu tinggi maka akan menurunkan kinerja pegawai (Mahdang Putri Ayuningtyas et al., 2024) Mengatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai karena dapat menghambat produktivitas dan efektivitas suatu instansi. Pegawai yang mengalami tingkat stres kerja tinggi cenderung menunjukkan penurunan

performa dan berpotensi menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, terutama jika tidak diimbangi dengan rasa tanggung jawab serta komitmen terhadap aturan dan nilai-nilai perusahaan. Karyawan yang sering mengalami stres kerja umumnya kesulitan dalam mengatur waktu, menghadapi tekanan, serta menangani beban kerja yang berlebihan, sehingga menyebabkan menurunnya kualitas kinerja mereka. Namun berbanding terbalik dengan penelitian (Destianti et al., 2021) beranggapan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dalam artian bahwa stres mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja, yang berarti apabila stres meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Seorang peneliti menunjukkan bahwa tingkat stres kerja pada pegawai di kantor Dinas Minahasa Selatan sebagian besar berada pada kategori sedang. Berdasarkan tanggapan responden, diketahui bahwa mereka kerap merasa gelisah, tertekan, serta mudah marah ketika menghadapi situasi yang tidak terduga. Penelitian (Prastistha et al., n.d.) mengatakan bahwa Stres yang dialami oleh karyawan muncul akibat kurangnya kepuasan terhadap pekerjaan, serta tuntutan untuk selalu beradaptasi dengan perubahan dalam organisasi. Hal ini berdampak pada kesehatan fisik dan psikologis karyawan.

Seberapa besar stres yang dirasakan oleh seseorang bisa dipengaruhi oleh cara individu merespons tekanan tersebut.

Respon terhadap stres bisa dibagi menjadi empat kategori, yaitu reaksi fisik, reaksi pemikiran, reaksi emosional, dan reaksi perilaku (Ruriyanty.R et al., 2023). Tingkat stres seseorang dapat dipengaruhi oleh cara mereka menghadapi tekanan; jika individu mampu mengatasi stres dengan menggunakan metode coping yang tepat, maka tingkat stres bisa menurun. Ada faktor tambahan yang memengaruhi tingkat stres seseorang, seperti masalah keuangan dan kepercayaan diri yang dapat berhubungan dengan kerentanan terhadap stres. Kedua hal ini merupakan indikator penting dari depresi dan kecemasan, selain itu, tingkat kesulitan pekerjaan yang oleh karyawan juga berkontribusi dalam memengaruhi stres (Al & Purba, 2025).

Secara praktis, temuan ini memberikan implikasi penting bagi Dinas Kesehatan Kota Medan. Upaya pengelolaan stres tidak dapat dibebankan kepada individu semata, tetapi perlu menjadi bagian dari strategi organisasi. Dinas kesehatan perlu mempertimbangkan penataan ulang beban kerja, peningkatan kontrol dan partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan, serta memperkuat dukungan sosial melalui supervisi yang terbuka dan komunikasi yang lebih efektif. Selain itu, pelatihan manajemen stres, pelatihan manajemen waktu, dan program kesejahteraan pegawai dapat membantu menurunkan tingkat stres serta meningkatkan kinerja dan kesehatan mental pegawai secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Sebagian besar pegawai bidang kesehatan masyarakat di Dinas Kesehatan Kota Medan mengalami stres kerja sebesar 83,3%. Faktor penyebab yang berkontribusi antara lain tingginya beban kerja, tekanan tugas yang terus-menerus, serta kurangnya dukungan dari lingkungan kerja. Kondisi ini berpotensi menurunkan kinerja, motivasi, dan kesejahteraan pegawai. Oleh karena itu, diperlukan perhatian serius dari pihak manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, meningkatkan dukungan sosial, serta mengatur beban kerja secara proporsional guna menekan tingkat stres pegawai. Selain itu, disarankan adanya intervensi manajemen stres, peningkatan dukungan organisasi, serta pelatihan manajemen beban kerja sebagai langkah praktis untuk membantu pegawai mengelola tekanan kerja secara lebih efektif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Dinas Kesehatan Kota Medan atas izin dan dukungan yang diberikan, serta kepada Kepala Bidang Kesehatan Masyarakat, Kepala Tim K3, dan seluruh pegawai yang telah berpartisipasi sebagai responden. Penghargaan juga disampaikan kepada Bapak Sianto, M.Psi selaku dosen pembimbing atas bimbingan dan arahan yang sangat berharga hingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Al, A., & Purba, R. (2025). Jurnal Penelitian Medis Berkelanjutan Hubungan Antara Aktivitas Fisik

- Dengan Tingkat Stress Mahasiswa Semester 6 Angkatan 2021 Fakultas Kedokteran Universitas Hang Tuah Surabaya. *Jurnal Penelitian Medis Berkelanjutan*, 9(1), 12–25.
- Awalia, M. J., Medyati, N. J., & Giay, Z. J. (2021). Hubungan Umjur Dan Jenis Kelamin Dengan Stress Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kwaingga Kabupaten Keerom. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 5(2).
<https://doi.org/10.58258/jisip.v5i2.1824>
- Destianti, V., Fakhri, M., Madiawati, P. N., Nurnida, I., & Kurnia, B. (2021). The effect of job stress and job motivation toward employee performance in department of tourism and culture bandung. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 5714–5723.
<https://doi.org/10.46254/an11.20210961>
- Fatin, H. K., Handayani, R., Irfandi, A., & Handayani, P. (2023). The Relationship Between Work Tenure and Fatigue with Work Stress Among Construction Workers. *Jurnal Ilmu Kesehatan dan Gizi (JIG)*, 1(4), 156–165.
<https://doi.org/10.55606/jikg.v1i4.1788>
- Fijianto, D., Rejeki, H., & Aryati, D. P. (2021). Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Strategi Koping Warga Binaan Pemasyarakatan di Lapas Kelas II B Brebes. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 6(1), 31–36.
<https://doi.org/10.30651/jkm.v6i1.7155>
- Hasibuan, A. ., Sahputra, M., & Hasibuan, A. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). *Journal of Educational Innovation and Public Health*, 2(2), 95–100.
<https://doi.org/10.55606/innovation.v2i2.2871>
- Lawalata, O. E. J., Ayu, I. M., Handayani, P., Handayani, R., & Situngkir, D. (2024). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pekerja Lapangan Perusahaan Bongkar Muat Kapal Laut di PT. X. *Jurnal Kesmas Jambi*, 8(1), 28–37.
- Maghfirah, N. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 6(2), 127.
<https://doi.org/10.22441/jdm.v6i2.22307>
- Mahdang Putri Ayuningtyas, Kiay, R., Masyarakat, J. K., Olahraga, F., Kesehatan, D., & Penelitian, A. (2024). Penilaian Stres Kerja dan Dukungan Organisasi serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Assessment of Work Stress and Organizational Support and Their Influence on Employee Performance. *J Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(7), 2350–2356.
<https://doi.org/10.56338/jks.v7i7.5583>
- Mardikaningsih, R., Sinambela, E. A., Retnowati, E., Darmawan, D., Putra, A. R., Arifin, S., Radjawane, L. E., Issalillah, F., & Khayru, R. K. (2022). The Impact of Stress, Work Environment and Length of Service on Construction Worker Productivity. *Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik*, 1(4), 38–52.
- Musu, ewade T., Murhayati, A., & Saelan. (2021). Gambaran Stres Kerja Perawat Igd Di Masa Pandemi Covid-19 Di Rumah Sakit Surakarta. *Jurnal Gawat Darurat Volume 3*, 3(1), 1–10.
- Nurhayati, F., & Ritianingsih, N. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stress Dan Kecemasan Pada Pasien Penyakit Ginjal Kronik Dengan Hemodialisis. *Jurnal Riset Kesehatan Poltekkes Depkes Bandung*, 14(1), 206–214.
<https://doi.org/10.34011/juriskesbdg.v14i1.2031>
- Prastistha, E. A., Ariani, M., & Arraywibowo, I. (n.d.). Kepuasan Kerja Dipengaruhi Oleh Disiplin Kerja , Komunikasi , Dan Stres Kerja

- Pada Pegawai. *GEOEKONOMI*, 16(September 2025), 451–462.
- Ruriyanty, R. N. R., . S. R., Mohtar, M. S., & . M. B. (2023). Hubungan Tingkat Stres Dengan Kualitas Tidur Mahasiswa Kesehatan Tingkat Akhir Di Universitas Sari Mulia. *Jurnal Keperawatan Suaka Insan (Jksi)*, 8(2), 184–189.
<https://doi.org/10.51143/jksi.v8i2.493>
- Samura, M. D., & Sitompul, F. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Inovasi Kesehatan Masyarakat*, 1(2), 52–59.
<http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JIKM>.