

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 HASIL PENELITIAN

##### 4.1.1 GAMBARAN UMUM PUSKESMAS MUARASOMA

Secara geografis Puskesmas Muarasoma terletak dikelurahan Muarasoma Kecamatan Batang Natal Kabupaten Mandailing Natal dengan luas wilayah 65.150,99 Km<sup>2</sup> dan 25,90 L:16,20m<sup>2</sup>. Wilayah kerja Puskesmas Muarasoma terdiri dari 1 kelurahan dan 30 desa seluruhnya berada di Kecamatan Batang Natal. Batas Wilayah Puskesmas Muarasoma adalah:

- a. Sebelah utara berbatasan dengan Panyabungan utara
- b. Sebelah selatan berbatasan dengan Provinsi Sumatera Barat
- c. Sebelah timur berbatasan dengan Kecamatan Panyabungan selatan, Kecamatan Tambangan dan Kecamatan Kota Nopan
- d. Sebelah barat berbatasan dengan Kecamatan Lingga Bayu Pada saat ini Puskesmas Muaraso mamemiliki empat Puskesmas pembantu untuk menjangkau wilayah kerjanya yaitu:
  - a. Puskesmas pembantu Kase Rao-rao terletak di desa Rao-rao Kecamatan Batang Natal dengan luas±1500m<sup>2</sup>.
  - b. Puskesmas pembantu Tombang Kaluang di desa Tombang Kaluang dengan luas 1500m<sup>2</sup>.
  - c. Puskesmas pembantu Simanguntong terletak di desa Simanguntong dengan luas 104,58m<sup>2</sup>

d. Puskesmas Muara Parlampungan terletak di desa Muara Parlampung dengan luas 1500 m<sup>2</sup>

1. Pelayanan Kesehatan

a. Pelayanan Medis: Pemeriksaan umum, penanganan penyakit ringan, dan rujukan untuk kasus yang memerlukan penanganan lebih lanjut.

b. Kesehatan Ibu dan Anak: Antenatal care (ANC), postnatal care (PNC), imunisasi, dan pelayanan kesehatan anak.

c. Program Kesehatan Masyarakat: Penyuluhan kesehatan, promosi perilaku hidup bersih dan sehat (PHBS), serta pengendalian penyakit menular.

d. Pelayanan Gawat Darurat: Penanganan kasus gawat darurat sebelum dirujuk ke rumah sakit yang lebih lengkap.

2. Fasilitas dan Tenaga Kesehatan

a. Fasilitas: Ruang pemeriksaan umum, ruang persalinan, laboratorium sederhana, dan apotek.

b. Tenaga Kesehatan: Dokter umum, perawat, bidan, ahli gizi, tenaga laboratorium, dan tenaga kesehatan lainnya yang sesuai dengan kebutuhan dan kapasitas Puskesmas.

3. Program Kesehatan

a. Program Indonesia Sehat dengan Pendekatan Keluarga (PIS-PK): Pendataan dan pemantauan kondisi kesehatan keluarga di wilayah kerja Puskesmas.

b. Program Pengendalian Penyakit: Program Tuberkulosis (TB),

Malaria, HIV/AIDS, dan penyakit menular lainnya.

- c. Program Kesehatan Lingkungan: Penyuluhan dan intervensi untuk menjaga kebersihan lingkungan dan pencegahan penyakit berbasis lingkungan.

#### 4. Kendala dan Tantangan

- a. Infrastruktur: Akses jalan yang sulit dan fasilitas yang mungkin terbatas menjadi tantangan utama.
- b. Sumber Daya Manusia: Ketersediaan tenaga kesehatan yang memadai dan berkualitas seringkali menjadi masalah di daerah terpencil.
- c. Logistik dan Pasokan: Ketersediaan obat-obatan dan peralatan medis yang kadang mengalami keterlambatan.

Secara keseluruhan, Puskesmas MuaraSoma berperan penting dalam memberikan layanan kesehatan dasar dan upaya promotif serta preventif di Kecamatan Batang Natal. Meskipun dihadapkan dengan berbagai tantangan, Puskesmas ini tetap menjadi garda terdepan dalam menjaga kesehatan masyarakat setempat.

#### 4.1.2 Karakteristik Responden

##### 1. Jenis kelamin

**Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin DiPuskesmas Muarasoma Tahun 2024**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		N	%
1.	Laki-Laki	15	23,4%
2.	Perempuan	49	76,6%
<b>Total</b>		<b>64</b>	<b>100%</b>

Frekuensi jenis kelamin responden dengan jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 49 orang (76,6%), dan responden laki-laki sebanyak 15 orang (23,4%). Frekuensi jenis kelamin responden terbanyak yaitu perempuan dengan jumlah responden 49 atau 76,6% dari jumlah sampel, dan frekuensi jenis kelamin responden paling sedikit adalah laki-laki dengan jumlah responden 14 atau 23,4% dari jumlah sampel.

## 2. Umur

**Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur Di Puskesmas Muarasoma Tahun 2024**

No	Umur	Jumlah	
		N	%
1.	20-29	8	12,5%
2.	30-39	31	48,4%
3.	40-49	18	28,1%
4.	50-59	7	10,9%
<b>Total</b>		<b>64</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.2 frekuensi umur responden yang memiliki umur 20-29 tahun sebanyak 8 (12,5%), responden dengan umur 30-39 tahun sebanyak 31 orang (48,4%), responden dengan umur 40-49 tahun sebanyak 18 orang (28,1%), dan responden dengan umur 50-59 tahun sebanyak 7 orang (10,9%). Jadi jumlah responden dengan umur terbanyak adalah 30-39 tahun yaitu sebanyak 31 responden atau 48,4%, dan frekuensi umur yang paling sedikit adalah 50-59 tahun yaitu sebanyak 7 responden atau 10,9% dari jumlah sampel.

### 4.1.3 Analisis Regresi Sederhana

**Tabel 4.3 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Stres Kerja Dan Kinerja Tenaga Kesehatan**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	60,288	,706		85,384	,000
STRESS KERJA	,114	,015	,685	-7,410	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Hasil dari analisis tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta diatas sebesar 60,288, angka tersebut menunjukkan bahwa jika variabel Stres Kerja konstan (tidak mengalami perubahan), maka kinerja Tenaga Kesehatan adalah sebesar 60,288.
- 2) Variabel Stres Kerja, menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,114. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan Stres Kerja sebesar 1% maka kinerja Tenaga Kesehatan juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya yaitu sebesar 0,114. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Stres Kerja (X) terhadap Kinerja (Y) adalah positif.
- 3) Berdasarkan nilai signifikansi diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja (X) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).
- 4) Berdasarkan nilai t yaitu diketahui thitung sebesar  $7,410 > ttabel 1,998$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja (X) berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Hal tersebut berarti bahwa: Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja Tenaga kesehatan Di puskesmas Muarasoma Kecamatan Batang Natal Kabupaten Mandailing Natal.

**Tabel 4.4 Hasil Uji Simultan (F) Regresi Linear Sederhana**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147,562	1	147,562	54,904	,000 <sup>b</sup>
	Residual	166,634	62	2,688		
	Total	314,195	63			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), STRESS KERJA

Berdasarkan tabel 4.4, menunjukkan bahwa nilai f-hitung 54,904 > ftabel 4,00, dengan nilai probabilitas 0,000. Karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan kedua variabel independe yaitu stres kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan. Hal tersebut berarti bahwa: stres kerja berpengaruh terhadap kinerja puskesmas muarasoma diterima.

#### 4.1.4 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Nilai R<sup>2</sup> mempunyai interval antara 0 sampai 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Semakin besar R<sup>2</sup> mendekati 1, maka semakin baik hasil untuk model regresi tersebut dan semakin mendekati 0, maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen. Adapun hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 <sup>a</sup>	.470	.461	1.63940

a. Predictors: (Constant), STRESS KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi yang dinyatakan dengan r-square sebesar 0,470 atau 47,0%, hal ini mengartikan bahwa kinerja tenaga kesehatan dapat dijelaskan oleh variasi variabel stres kerja sebesar 47,0%, sedangkan sisanya sebesar 53,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA MEDAN

## 4.2 Pembahasan

### 4.2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di puskesmas Muarasoma

Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa stres kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,114 bernilai positif dan memiliki nilai t-hitung sebesar  $7,410 > t\text{-tabel } 1,998$  serta memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , yang artinya variabel stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Menurut Robbin menyatakan tingkat stres yang mampu dikendalikan, mampu membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, karena membuat mereka mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan berkreasi, tetapi tingkat stres yang berlebihan membuat kinerja mereka akan mengalami penurunan. Menurut William (2001) berpendapat bahwa stres yang tinggi baik fisik maupun perilaku adalah hasil jangka pendek dari job stress yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang rendah. Stres pada karyawan bukanlah suatu hal yang selalu berakibat buruk pada karyawan dan kinerjanya, melainkan stres dapat juga memberikan motivasi bagi karyawan untuk memupuk rasa semangat dalam karyawan menjalankan setiap pekerjaan untuk mencapai suatu prestasi kerja yang baik buat karier karyawan dan untuk kemajuan dan keberhasilan perusahaan (Rosmely,2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Elvi Iestriani 2018 Stres kerja merupakan kondisi di mana terjadi ketidakseimbangan fisik dan psikis yang



mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi karyawan, Reaksi seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap perubahan yang terjadi di lingkungannya yang dirasakan sebagai mengancam dan berpotensi membawa dampak pada dirinya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Enny dan rekan-rekannya pada tahun 2016, stressor dapat menyebabkan stres baik secara fisik maupun psikologis di tempat kerja. Dampaknya, stressor juga mempengaruhi kinerja perawat dalam menjalankan tugasnya. Stres yang timbul dari pekerjaan dapat berdampak langsung pada hasil kerja. Penelitian ini menemukan bahwa stres kerja signifikan memengaruhi kinerja tenaga kesehatan di puskesmas muarasoma. Hubungan antara stres dan kinerja perawat sangat erat, di mana stres dapat mengurangi produktivitas dan kinerja kerja mereka.

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat stres meliputi stress biologis, psikologis, dan sosial. Untuk mengurangi tingkat stres ini, disarankan agar pihak puskesmas meningkatkan kualitas dukungan kepada karyawan, seperti melalui pemberian penghargaan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan menyelenggarakan pelatihan tentang manajemen stres kerja. Selain itu, pembagian shift kerja yang merata dan penjadwalan waktu liburan secara teratur juga dapat membantu mengurangi tingkat kejenuhan dan meningkatkan kinerja serta pelayanan.

#### **4.2.1. Kajian Integrasi keislaman**

Bekerja adalah bentuk ibadah kepada Allah SWT dan termasuk dalam berjihad di jalan Allah SWT (Fuaddi, 2018). Di tempat kerja, perasaan khawatir atau tegang tidak dapat dihindari karena beban kerja dan tugas yang berlebihan. Menurut perspektif Islam, stres diklasifikasikan menjadi tiga,

yaitu qalaq (khawatir), ya (putus asa), dan qunut (rasa tidak berdaya) (Rena, 2019). Dalam Islam, stres dianggap sebagai ujian dalam kehidupan Allah SWT berfirman di dalam Al Qur'an surat Al Baqarah (2) ayat 155.

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ

Artinya: “Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar”.

Datangnya cobaan kepada diri kita inilah yang akan dirasakan sebagai suatu stres (tekanan) dalam diri, atau disebut juga sebagai beban. Banyak contoh dalam keseharian kita bentuk-bentuk cobaan ini, misalnya kematian, sakit, dan kehilangan. Bukan hanya kondisi yang buruk menjadi cobaan, namun kekayaan, anak, kepandaian dan jabatan juga menjadi cobaan bagi manusia

Strategi mengelola stres dalam Islam dapat dilakukan dengan shalat, berdoa dan zikir, berserah diri kepada Allah, bersyukur, ikhlas dan sabar. Sebagaimana yang terdapat dalam Q.S Al-Baqarah ayat 153 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Mohonlah pertolongan (kepada Allah) dengan sabar dan shalat. Sungguh, Allah beserta orang-orang yang sabar”

Melalui shalat maka individu akan mampu merasakan betul kehadiran Allah SWT. Segala kepenatan fisik, masalah, beban pikiran, dan emosi yang tinggi kita tanggalkan ketika shalat secara khusyuk. Dengan demikian, shalat itu sendiri sudah menjadi obat bagi ketakutan yang muncul dari stressor yang dihadapi. Selain itu, shalat secara teratur dan khusyuk akan mendekatkan individu kepada penciptanya. Hal ini akan menjembatani hubungan Allah SWT dengan individu sehingga Allah SWT tidak akan membiarkan individu

tersebut sendirian. Segala permasalahan yang ada akan selalu dibantu oleh Allah SWT dalam menyelesaikannya. Keyakinan terhadap hal ini dapat menenangkan hati dan mengurangi kecemasan atau rasa terancam yang muncul.

Hadis tentang kinerja atau kualitas kerja dapat ditemukan dalam ajaran Rasulullah SAW mengenai pentingnya melakukan pekerjaan dengan baik. Salah satu hadis yang relevan adalah:

"Sesungguhnya Allah mencintai jika seseorang di antara kalian melakukan pekerjaan dengan itqan (baik dan tepat)." (HR. Al-Baihaqi) Hadis ini mengajarkan bahwa Allah menghargai kualitas dan ketelitian dalam pekerjaan. Kinerja yang baik, ketelitian, dan kejujuran dalam melakukan pekerjaan adalah nilai-nilai yang sangat dianjurkan dalam Islam.

Mengelola stres dalam pekerjaan dapat dilakukan dengan berbagai cara yang fokus pada peningkatan kesejahteraan dan efektivitas di tempat kerja. Berikut beberapa strategi efektif:

1. Organisasi dan Manajemen Waktu

Rencanakan dan Prioritaskan: Buat daftar tugas, prioritaskan pekerjaan, dan tetapkan tujuan yang realistis untuk menghindari beban kerja yang berlebihan. Gunakan Teknik Pomodoro Bekerja dalam interval waktu tertentu diikuti dengan istirahat singkat dapat membantu meningkatkan produktivitas dan mengurangi stres.

2. Komunikasi Efektif

Berbicara dengan Atasan atau Rekan Jangan ragu untuk mengkomunikasikan kesulitan atau beban kerja yang berlebihan. Diskusikan solusi atau penyesuaian yang mungkin membantu. Terapkan Keterampilan Komunikasi Mengembangkan keterampilan komunikasi yang baik dapat membantu mengurangi konflik dan meningkatkan

hubungan kerja.

### 3. Pengaturan Lingkungan Kerja

Ciptakan Ruang Kerja yang Nyaman Pastikan lingkungan kerja nyaman dan ergonomis untuk mengurangi ketidaknyamanan fisik yang bisa menambah stres. Kurangi Gangguan Identifikasi dan minimalkan gangguan di tempat kerja untuk meningkatkan fokus dan efisiensi.

### 4. Jaga Kesehatan Fisik dan Mental

Olahraga Teratur aktivitas fisik dapat membantu melepaskan endorfin yang meredakan stres. Tidur dan Nutrisi pastikan pola tidur yang baik dan konsumsi makanan sehat untuk menjaga energi dan fokus.

Berdasarkan penelitian ini, tenaga kesehatan di Puskesmas muarasoma kecamatan batang natal kabupaten mandailing natal mengalami keluhan stres kerja. Mereka merasa jenuh dan lelah secara fisik karena pekerjaan yang monoton setiap hari. Namun, stres tersebut ternyata bisa memberikan dampak positif, yaitu memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan kinerja sebagai tenaga kesehatan di Puskesmas.