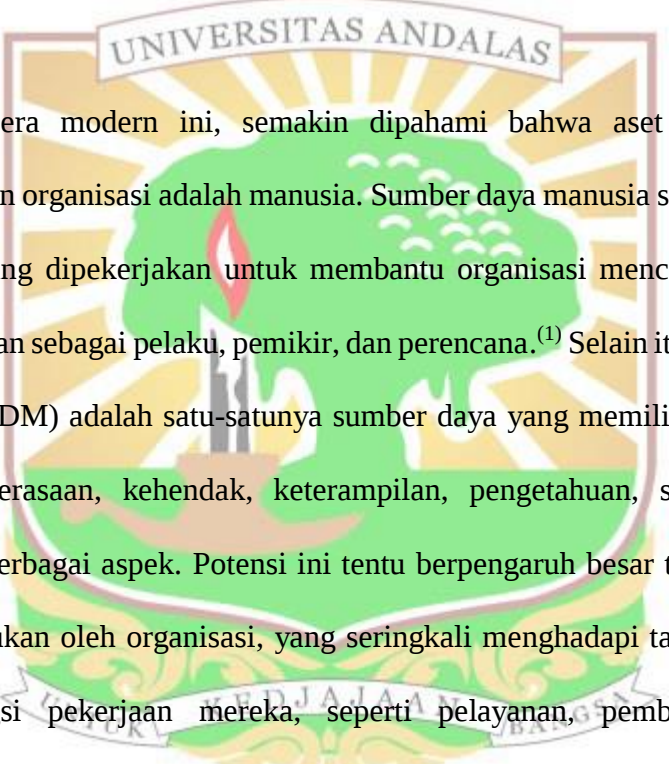


BAB 1 : PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pekerjaan adalah bagian penting dari kehidupan sehari-hari dan berperan besar dalam menentukan kesejahteraan individu, baik dari sisi sosial maupun ekonomi. Bagi banyak orang, pekerjaan dapat menjadi sumber kebahagiaan dan pencapaian. Namun, pekerjaan juga sering kali menjadi pemicu utama stres dan kecemasan, terutama ketika tuntutan pekerjaan semakin tinggi.

The logo of Universitas Andalas is a shield-shaped emblem. At the top, a banner reads "UNIVERSITAS ANDALAS". The central part of the shield features a green tree with a red flame-like shape at its base. Below the tree, there is a depiction of a person or figure. The bottom of the shield has a banner with the text "PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT".

Di era modern ini, semakin dipahami bahwa aset utama dalam menjalankan organisasi adalah manusia. Sumber daya manusia sejatinya adalah individu yang dipekerjakan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya melalui peran sebagai pelaku, pemikir, dan perencana.⁽¹⁾ Selain itu, sumber daya manusia (SDM) adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki kemampuan berpikir, perasaan, kehendak, keterampilan, pengetahuan, serta dorongan kreatif di berbagai aspek. Potensi ini tentu berpengaruh besar terhadap upaya yang dilakukan oleh organisasi, yang seringkali menghadapi tantangan dalam fungsi-fungsi pekerjaan mereka, seperti pelayanan, pembangunan, dan pengelolaan SDM. Permasalahan terkait fungsi SDM menjadi isu penting yang perlu diatasi dalam suatu instansi. Salah satu tantangan tersebut adalah kesehatan mental di tempat kerja.⁽¹⁾

Kesehatan mental pekerja memiliki peran penting dalam membangun lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Permasalahan kesehatan mental di dunia kerja, seperti stres kerja, menjadi isu global yang memengaruhi berbagai profesi, baik di negara maju maupun berkembang. Data dari Badan Kesehatan

dan Keselamatan Kerja (HSE) di Inggris juga menunjukkan bahwa pada tahun 2022/2023, 1,8 juta pekerja melaporkan mengalami masalah kesehatan terkait pekerjaan, dengan separuhnya disebabkan oleh permasalahan kesehatan mental seperti stres, depresi, atau kecemasan. Angka ini bahkan lebih tinggi dibandingkan dengan periode sebelum pandemi.⁽²⁾ Menurut Deloitte (2024) , biaya tahunan akibat buruknya kesehatan mental telah meningkat hingga 25% sejak tahun 2019, mencapai kerugian sekitar £56 miliar per tahun bagi pengusaha di Inggris.⁽³⁾⁽⁴⁾

Secara umum, stres diartikan sebagai reaksi fisik dan emosional seseorang terhadap perubahan lingkungan yang membutuhkan penyesuaian.⁽⁵⁾ Meskipun stres dapat memiliki efek positif bila dikelola dengan baik (*eustress*) dan dapat meningkatkan kinerja, stres yang berkepanjangan dan tidak terkontrol akan dapat berdampak buruk bagi kesehatan individu maupun produktivitas organisasi. Banyak penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dapat mengakibatkan turunnya produktivitas, masalah kesehatan pada pekerja hingga terjadinya kecelakaan kerja. Tahir (2015) memperkirakan bahwa sekitar 100 juta hari kerja hilang setiap tahun akibat stres, dan hampir 50-70% penyakit berkaitan dengan stres.⁽⁶⁾

Menurut *State of the Global Workspace Report* dari Gallup, pada 2022 sebanyak 44% pekerja di seluruh dunia sering merasa stres. Persentase tersebut sama seperti 2021, sekaligus menjadi persentase stres tertinggi sejak lebih dari sedekade lalu.⁽⁷⁾ Menurut penelitian *Cigna 360 Well-Being* tahun 2019, tingkat stres 23 negara, termasuk Indonesia, secara umum sebanyak 84% dan stres di

tempat kerja sebanyak 87% dengan pemicu paling banyak diakibatkan karena masalah finansial (17%), beban kerja (16%), dan masalah kesehatan (14%).⁽⁸⁾

Setiap pekerjaan memiliki risiko stres kerja yang bervariasi, termasuk sektor pelayanan publik yang menjadi tanggung jawab pemerintah melalui berbagai instansi di tingkat pusat dan daerah dan salah satu wujudnya adalah penyediaan layanan kesehatan masyarakat. Reformasi sektor kesehatan bertujuan meningkatkan kualitas layanan agar lebih efisien, efektif, dan mudah diakses oleh semua kalangan. Menurut Koinis et al. (2015), profesi kesehatan termasuk enam bidang dengan risiko tinggi akan stres dan kelelahan, karena bertanggung jawab terhadap keselamatan pasien, di mana kesalahan tindakannya dapat menimbulkan dampak serius.⁽⁹⁾ Profesi kesehatan ini umumnya bertugas di Rumah Sakit, Klinik dan Puskesmas.

Puskesmas adalah organisasi fungsional yang menyediakan layanan kesehatan komprehensif, terpadu, mudah diakses, merata, dan terjangkau serta melibatkan masyarakat dengan memanfaatkan teknologi tepat guna.⁽¹⁰⁾ Puskesmas berupaya mencapai derajat kesehatan optimal tanpa mengabaikan mutu layanan individu.⁽¹¹⁾ Puskesmas harus terus memberikan pelayanan medis kepada masyarakat serta upaya preventif dan promotif. Hal ini membutuhkan dukungan tenaga kerja yang merupakan aset penting sebagai ujung tombak dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pemerintah di bidang kesehatan.⁽¹²⁾

Pegawai puskesmas memegang peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan, khususnya di tingkat layanan primer. Puskesmas, sebagai instansi pelayanan publik, bertugas menjalankan fungsi pelayanan,

pembangunan, dan pemberdayaan masyarakat.⁽¹⁰⁾ Untuk itu, pelayanan prima hanya dapat terwujud dengan dukungan kinerja dan sumber daya manusia yang berkualitas.

Sebagai fasilitas kesehatan terdepan puskesmas sering kali mengalami lonjakan kunjungan pasien dan beban kerja tinggi terutama di wilayah dengan jumlah penduduk yang padat. Dalam kondisi ini pegawai puskesmas dihadapkan pada situasi kerja penuh tekanan yang berpotensi menyebabkan stres dan memengaruhi kebahagiaan mereka dalam bekerja. Tenaga kesehatan puskesmas tidak hanya bertugas memberikan pengobatan, tetapi juga berfungsi sebagai pusat layanan primer. Mereka bertanggung jawab melaksanakan pelacakan khusus dan melakukan pemantauan orang tanpa gejala serta memberikan layanan rutin kepada masyarakat. Dengan tingginya tuntutan pekerjaan, ditambah keterbatasan waktu, ruang gerak, dan fasilitas, dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental sehingga nantinya dapat memicu terjadinya stres kerja.

Hurrell & McLaney (1988) menjelaskan bahwa stres kerja dipicu berbagai faktor termasuk faktor pekerjaan seperti lingkungan fisik, konflik interpersonal, ketidakjelasan dan konflik peran serta beban kerja tinggi. Selain faktor pekerjaan, stres juga disebabkan faktor individu seperti jenis kelamin, usia, status pernikahan, jabatan, masa kerja, kepribadian (*Type A*) dan faktor luar pekerjaan seperti aktivitas pribadi, dukungan sosial, atasan, rekan kerja serta dukungan keluarga.⁽¹³⁾

Kemampuan dan kapasitas pekerja dalam menangani beban kerja sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor individu. Pada beberapa jenis pekerjaan,

pegawai yang lebih tua cenderung lebih berpengalaman, sehingga mampu menyelesaikan masalah pekerjaan dengan lebih efektif. Jenis kelamin juga dapat memengaruhi tingkat stres kerja, terutama bagi pekerja perempuan yang sering menghadapi beban ganda, yaitu bekerja sekaligus mengurus rumah tangga.⁽¹⁴⁾ Faktor status pernikahan juga berkontribusi terhadap stres kerja, di mana pekerja yang telah menikah umumnya memiliki tanggung jawab tambahan untuk memenuhi kebutuhan keluarga.⁽¹⁵⁾ Selain itu, Karyawan dengan masa kerja lebih lama cenderung memiliki kemampuan dan pemahaman yang lebih baik tentang pekerjaannya dibandingkan dengan mereka yang baru bekerja. Hal ini disebabkan oleh pengalaman yang dimiliki, sementara pekerja dengan masa kerja lebih pendek masih harus beradaptasi dengan pekerjaannya.⁽¹⁶⁾ Kepuasan terhadap pendapatan merujuk pada perasaan seseorang mengenai apakah pendapatan yang diterima sebanding dengan usaha yang dikeluarkan, serta apakah pendapatan tersebut setara dengan yang diterima oleh orang lain dalam posisi yang sama.⁽¹⁷⁾ Pekerja yang menerima pendapatan rendah sering mengalami ketidakpuasan, yang dapat berdampak pada menurunnya semangat kerja. Kemudian, semakin tinggi pendapatan yang diterima, semakin rendah tingkat stres yang dialami oleh pekerja. Pekerja yang puas dengan pendapatannya cenderung memiliki tingkat stres kerja yang lebih rendah, karena mereka merasa lebih dihargai dan lebih termotivasi dalam menjalankan tugas mereka.⁽¹⁸⁾

Faktor Pekerjaan seperti ketaksaan peran dan konflik peran akan memicu terjadinya stres kerja. Ketaksaan peran, terjadi ketika seorang pekerja tidak memahami dengan jelas apa yang diharapkan dari tugas dan tanggung

jawabnya. Hal ini dapat menyebabkan kebingungan, stres, atau ketidakpastian dalam bekerja.⁽¹⁹⁾ Sedangkan konflik peran adalah situasi yang menggambarkan dimana seorang pegawai memiliki dua atau lebih tugas pada waktu yang bersamaan.⁽²⁰⁾

Faktor beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas karyawan dapat mempengaruhi kesehatan fisik mental mereka. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memperhatikan kebutuhan keinginan harapan karyawan terkait pekerjaan mereka karena kesesuaian harapan tersebut dapat berdampak positif bagi organisasi. Beban kerja mencakup tuntutan untuk menyelesaikan sejumlah tugas dalam waktu tertentu. Beban kerja muncul dari interaksi antara persyaratan tugas, pelaksanaannya, dan keterampilan individu untuk mencapai kinerja tertentu. Beban kerja yang diterima seharusnya seimbang dengan kemampuan fisik dan psikologis individu.

Tekanan berlebihan dapat berdampak negatif pada kemampuan individu berinteraksi dengan lingkungan, yang berujung pada penurunan kinerja dan memengaruhi kinerja organisasi. Oleh karena itu, untuk menciptakan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan memuaskan, tenaga kesehatan perlu memiliki disiplin tinggi, keahlian, pengetahuan, dan tingkat konsentrasi yang baik.

Data dari Riskesdas 2018 menunjukkan prevalensi gangguan mental emosional di Indonesia mencapai 9,8% sedangkan gangguan mental berat mencapai 7%, dengan tingkat stres kerja mencapai 35% yang berpotensi mengakibatkan hilangnya sekitar 43% hari kerja. Prevalensi gangguan mental berat mengalami peningkatan apabila dibandingkan dengan tahun sebelumnya jika dilihat riskesdas 2013 dalam prevalensi gangguan mental emosional (6%)

dan gangguan mental berat (1,7%) di Indonesia. Di Sumatera Utara, prevalensi gangguan mental emosional bahkan mencapai 11,6%, angka ini di atas rata-rata nasional.⁽²¹⁾

Penelitian di Puskesmas Mubune Minahasa Utara pada 49 tenaga kesehatan. Hasilnya menunjukkan bahwa stres kerja terjadi pada 73,5% responden tenaga kesehatan sehingga memengaruhi kinerja mereka, di mana sebagian besar mengalami stres akibat memiliki lebih dari satu tanggung jawab, sering kali menyebabkan kesalahan kecil. Stres kerja berdampak pada kinerja tenaga kesehatan, ditandai dengan masalah kesehatan, penurunan konsentrasi, dan akhirnya menurunkan kualitas serta kuantitas kerja mereka.⁽²²⁾

Penelitian lain yang dilakukan oleh Damayanti (2022) di Puskesmas Wilayah Kecamatan Ciputat menunjukkan bahwa stres kerja merupakan masalah yang signifikan di kalangan tenaga kesehatan, dengan lebih setengah responden mengalami stres kerja (53,7%). Penelitian ini mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi stres kerja, termasuk faktor individu, faktor pekerjaan, dan faktor luar pekerjaan.⁽²³⁾

Sejalan dengan penelitian tersebut, Agnesya (2023) juga menemukan tingkat stres kerja yang tinggi di kalangan tenaga kesehatan di Puskesmas Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang. Berdasarkan analisis, menunjukkan bahwa terdapat 83,61% pegawai yang mengalami stres kerja. Selain itu, penelitian ini juga menemukan adanya hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja, artinya semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi pula tingkat stres yang dialami oleh tenaga kesehatan.⁽²⁴⁾

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas Medan Johor adalah salah satu puskesmas di Kota Medan yang beroperasi dari hari senin-sabtu. Puskesmas Medan johor melayani wilayah dengan total penduduk tertinggi kedua di kota Medan mencapai 108.879 jiwa pada tahun 2024. Pada tahun 2023 puskesmas ini mencatat angka kunjungan sangat tinggi yaitu 111.186 kunjungan dalam setahun.⁽²⁵⁾ Angka yang sangat tinggi ini didorong oleh tingginya jumlah penduduk di wilayah kerja puskesmas serta beragam layanan kesehatan yang tersedia. Namun, beban kerja yang berat dan tekanan untuk memenuhi kebutuhan layanan dalam jumlah besar berpotensi menimbulkan berbagai masalah, seperti stres pada pegawai puskesmas. Hal ini pada akhirnya dapat memengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan, yang kemudian berimplikasi pada tingkat kepuasan masyarakat dalam mendapatkan layanan kesehatan.

Untuk mengetahui besarnya potensi bahaya stres yang mungkin dialami oleh pegawai Puskesmas Medan Johor, peneliti melakukan observasi awal kepada 14 orang pegawai dengan menggunakan kuesioner dan wawancara serta telaah dokumen. Hasil survei awal melalui kuesioner menunjukkan bahwa sekitar 85% responden mengalami gejala stres pada tingkat sedang hingga berat, Hal ini terlihat dari suasana hati yang tertekan, tanda-tanda *burnout* seperti kelelahan emosional dan fisik, kurangnya konsentrasi, hingga keluhan fisik seperti sakit kepala pada pegawai. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa adanya masalah stres pada kalangan pegawai Puskesmas Medan Johor yang perlu membutuhkan perhatian khusus.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai puskesmas, berbagai faktor dapat menggambarkan situasi yang memicu stres kerja. Beban tugas yang

merangkap menjadi salah satu tantangan utama, di mana pegawai harus menjalankan beberapa tanggung jawab sekaligus. Selain itu, terdapat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan latar belakang pendidikan pegawai, seperti tenaga kesehatan juga menjalankan tugas administrasi atau manajemen yang berbeda dari pengalaman dan pendidikan mereka. Jadwal kerja yang padat memperburuk kondisi ini, terutama karena program tambahan yang bukan tugas utama seringkali harus diselesaikan bersamaan dengan tugas rutin atau piket harian. Benturan tanggung jawab menjadi hal yang tidak terhindarkan ketika tugas utama dan program tambahan dijadwalkan pada waktu yang sama. Situasi ini menyebabkan pegawai merasa terbebani dan menghadapi ketidakjelasan dalam peran yang harus dijalankan serta adanya konflik peran.

Penggunaan berbagai aplikasi dan *platform* berbasis web untuk administrasi dan sistem kerja turut menimbulkan tantangan tersendiri bagi sebagian pegawai. Terlalu banyak aplikasi dan web administrasi yang harus digunakan menyebabkan kesulitan dalam mengikuti perkembangan sistem tersebut. Ditambah dengan beban kerja yang berat dan tanggung jawab yang besar, hal ini semakin memperburuk tekanan kerja dan menimbulkan kebingungan dalam menyelesaikan tugas. Kondisi semacam ini tidak hanya menambah tekanan kerja, tetapi juga berkontribusi pada tingkat stres yang dialami pegawai puskesmas.

Hasil observasi awal menunjukkan bahwa tingkat dukungan sosial, peluang pengembangan karir, dan kemampuan yang kurang dimanfaatkan pada pegawai Puskesmas Medan Johor cenderung homogen. Wawancara dengan

pegawai puskesmas, konflik antar pribadi tidak teridentifikasi sebagai masalah dalam lingkungan kerja di Puskesmas Medan Johor. Sebagian besar pegawai menunjukkan hubungan kerja yang harmonis dan cenderung saling mendukung dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada yang terlihat pada hasil kuesioner awal. Selain itu, aspek lingkungan fisik telah dipantau secara terpisah oleh bagian Kesehatan Lingkungan (Kesling) puskesmas dan menunjukkan kondisi yang baik. Namun, terdapat perbedaan karakteristik individu di antara pegawai Puskesmas Medan Johor yang berpotensi memengaruhi tingkat stres kerja mereka.

Perbedaan karakteristik individu pada pegawai Puskesmas Medan Johor, seperti usia, jenis kelamin, status pernikahan, masa kerja, dan kepuasan akan pendapatan menjadi faktor penting yang memengaruhi cara setiap pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan. Variasi ini dapat menentukan sejauh mana pegawai mampu mengelola tekanan kerja dan menyelesaikan tugas dengan baik. Sebagai hasilnya, beberapa individu mungkin lebih rentan terhadap stres dibandingkan yang lain, terutama jika tuntutan pekerjaan tidak disesuaikan dengan kemampuan atau kondisi pribadi mereka.⁽²⁶⁾

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan menjadi acuan bagi manajemen puskesmas dalam menciptakan strategi dan kebijakan yang mendukung kesehatan kerja pegawai, sekaligus meningkatkan mutu layanan kesehatan. Berdasarkan permasalahan yang terjadi, perlu dilakukan penelitian dengan judul "Determinan Faktor Pekerjaan dan Faktor Individu terhadap Stres Kerja pada pegawai Puskesmas Medan Johor Tahun 2024".

1.2 Perumusan Masalah

Stres merupakan permasalahan yang dirasakan oleh banyak pekerja, dan kondisi ini dapat menurunkan produktivitas mereka. Berdasarkan observasi dan data awal yang telah diuraikan dalam latar belakang, terdapat indikasi stres kerja pada pegawai puskesmas, di mana sekitar 85% pegawai mengalami stres kerja pada tingkat sedang hingga berat. Berdasarkan hal tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: "Apakah terdapat hubungan antara faktor pekerjaan dan faktor individu dengan risiko stres kerja pada pegawai Puskesmas Medan Johor Tahun 2024 ?".

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara seperti faktor pekerjaan (ketaksaan peran, konflik peran, dan beban kerja) dan faktor individu (usia, jenis kelamin, status pernikahan, masa kerja, dan persepsi kepuasan pendapatan) terhadap tingkat risiko stres kerja pada pegawai Puskesmas Medan Johor tahun 2024.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui distribusi frekuensi risiko stres kerja pada pegawai Puskesmas Medan Johor.
2. Untuk mengetahui distribusi frekuensi faktor ketaksaan peran pada pegawai Puskesmas Medan Johor.
3. Untuk mengetahui distribusi frekuensi faktor konflik peran pada pegawai Puskesmas Medan Johor.

4. Untuk mengetahui distribusi frekuensi faktor beban kerja pada pegawai Puskesmas Medan Johor.
5. Untuk mengetahui distribusi frekuensi faktor usia pada pegawai Puskesmas Medan Johor.
6. Untuk mengetahui distribusi frekuensi faktor jenis kelamin pada pegawai Puskesmas Medan Johor.
7. Untuk mengetahui distribusi frekuensi faktor status pernikahan pada pegawai Puskesmas Medan Johor.
8. Untuk mengetahui distribusi frekuensi faktor masa kerja pada pegawai Puskesmas Medan Johor.
9. Untuk mengetahui distribusi frekuensi faktor persepsi kepuasan pendapatan pada pegawai Puskesmas Medan Johor.
10. Untuk mengetahui hubungan antara faktor ketaksaan peran dengan risiko stres kerja pada pegawai Puskesmas Medan Johor.
11. Untuk mengetahui hubungan antara faktor konflik peran dengan risiko stres kerja pada pegawai Puskesmas Medan Johor.
12. Untuk mengetahui hubungan antara faktor beban kerja dengan risiko stres kerja pada pegawai Puskesmas Medan Johor.
13. Untuk mengetahui hubungan antara faktor usia dengan risiko stres kerja pada pegawai Puskesmas Medan Johor.
14. Untuk mengetahui hubungan antara faktor jenis kelamin dengan risiko stres kerja pada pegawai Puskesmas Medan Johor.
15. Untuk mengetahui hubungan antara faktor status pernikahan risiko dengan stres kerja pada pegawai Puskesmas Medan Johor.

16. Untuk mengetahui hubungan antara faktor masa kerja dengan risiko stres kerja pada pegawai Puskesmas Medan Johor.

17. Untuk mengetahui hubungan antara faktor persepsi kepuasan pendapatan dengan risiko stres kerja pada pegawai Puskesmas Medan Johor.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai kondisi kesehatan kerja pada pegawai di Puskesmas Medan Johor tentang risiko stres kerja yang terkait dengan berbagai faktor seperti faktor pekerjaan dan faktor individu.

1.4.2 Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk penelitian lebih lanjut mengenai stres kerja dan berfungsi sebagai sumber informasi untuk perbandingan serta evaluasi bagi pihak yang melakukan penelitian serupa di masa mendatang.

1.4.3 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti, penelitian ini dapat menambah pengalaman dan pengetahuan peneliti dalam melaksanakan penelitian.
2. Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Andalas, hasil penelitian ini dapat memberikan dapat memberikan kontribusi informasi dan data yang bermanfaat bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Andalas mengenai hubungan antara faktor pekerjaan dan faktor individu dengan

risiko stres kerja pada pegawai Puskesmas Medan Johor, serta sebagai masukan untuk penelitian selanjutnya..

3. Bagi Puskesmas Medan Johor, penelitian ini memberikan masukan mengenai hubungan antara faktor pekerjaan dan faktor individu dengan risiko stres kerja pegawai puskesmas. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi puskesmas untuk lebih memperhatikan manajemen K3 dan kesejahteraan pegawai.
4. Bagi pemerintah dan lembaga terkait, hasil dari penelitian akan memberikan informasi dan masukan agar dapat mengupayakan K3 yang lebih intensif kepada pegawai puskesmas, khususnya pada faktor-faktor yang mempengaruhi risiko stres kerja.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Puskesmas Medan Johor pada bulan November 2024 hingga Juni 2025 untuk melihat distribusi frekuensi masing-masing variabel serta hubungan antara variabel dependen yaitu risiko stres kerja dengan variabel independen yaitu faktor pekerjaan dan faktor individu. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Populasi pada penelitian ini sebanyak 61 orang pegawai dan sampling dipilih menggunakan teknik total sampling sehingga jumlah sampel yang diteliti sama dengan jumlah populasi yaitu 61 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh dari pengisian kuesioner oleh responden dan data sekunder yang diperoleh dari puskesmas berupa data jumlah pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis univariat dan bivariat.