

## BAB V

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

##### 1. Sejarah Puskesmas

Sejarah perkembangan kesehatan masyarakat di Indonesia dimulai sejak pemerintahan Belanda pada abad ke-16. Puskesmas telah menjadi tonggak periode perjalanan sejarah Dinas Kesehatan Kabupaten di Indonesia. Konsep Puskesmas sendiri diterapkan di Indonesia pada tahun 1969. Perihal diterapkannya konsep Puskesmas ini, pada awal berdirinya, sedikit sekali perhatian yang dicurahkan Pemerintah di Kabupaten pada pembangunan di bidang Kesehatan (Kemenkes, 2018).

Sejalan dengan diterapkannya konsep Puskesmas di Indonesia tahun 1969, maka mulailah dibangun Puskesmas di beberapa wilayah yang dipimpin oleh seorang Dokter Wilayah (Dokwil) yang membawahi beberapa Kecamatan, sedang di tingkat kabupaten ada Dokter Kabupaten (Dukabu) yang membawahi Dokwil. Pelayanan kesehatan yang diberikan Puskesmas tersebut adalah pelayanan kesehatan menyeluruh (komprehensif) yang meliputi pelayanan: pengobatan (kuratif), upaya pencegahan (preventif), peningkatan kesehatan (promotif) dan pemulihan kesehatan (rehabilitatif) (Kemenkes, 2019).

Dalam peraturan Menteri kesehatan Nomor 43 Tahun 2019 tentang Puskesmas menyebutkan bahwa Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya

kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotive dan preventif di wilayah kerjanya (Kemenkes, 2019).

Total jumlah Puskesmas di Kota Makassar pada tahun 2022 adalah 47 Puskesmas, yang terdiri dari Puskesmas rawat inap dan Puskesmas Non Rawat inap (Dinkes, 2022).

## 2. Organisasi Puskesmas

Sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat, Puskesmas merupakan unit pelaksana teknis dari dinas kesehatan kabupaten/kota. Puskesmas dipimpin oleh Kepala Puskesmas yang bertanggung jawab atas seluruh kegiatan di puskesmas. Organisasi puskesmas disusun oleh dinas kesehatan kabupaten/kota berdasarkan kategori, upaya kesehatan dan beban kerja puskesmas. Organisasi puskesmas minimal terdiri dari :

- a. Kepala Puskesmas
- b. Kepala sub bagian tata usaha
- c. Penanggung jawab UKM (Upaya Kesehatan Masyarakat dan Keperawatan Kesehatan Masyarakat
- d. Penanggung jawab UKP (Upaya Kesehatan Perorangan), kefarmasian dan Laboratorium
- e. Penanggung jawab jaringan pelayanan puskesmas dan jejaring fasilitas pelayanan kesehatan.

## 3. Budaya Kerja

Prinsip penyelenggaraan puskesmas tugas fungsi dan

wewenang meliputi :

- a. Paradigma sehat, yaitu puskesmas mendorong seluruh pemangku kepentingan untuk berkomitmen dalam upaya mencegah dan mengurangi risiko kesehatan yang dihadapi individu, keluarga kelompok dan masyarakat.
- b. Pertanggung jawaban wilayah, yaitu puskesmas menggerakkan dan bertanggung jawab terhadap pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya.
- c. Kemandirian masyarakat, yaitu puskesmas mendorong kemandirian hidup sehat bagi individu, keluarga, kelompok dan masyarakat.
- d. Pemerataan, yaitu puskesmas menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang dapat diakses dan terjangkau oleh seluruh masyarakat di wilayah kerjanya secara adil tanpa membedakan status social, ekonomi, agama, budaya dan kepercayaan.
- e. Teknologi tepat guna, yaitu puskesmas menyelenggarakan pelayanan dengan memanfaatkan teknologi tepat guna yang sesuai dengan kebutuhan pelayanan, mudah dimanfaatkan dan tidak berdampak buruk bagi lingkungan.
- f. Keterpaduan dan kesinambungan, yaitu puskesmas mengintegrasikan dan mengkoordinasikan penyelenggaraan UKM dan UKP lintas program dan lintas sektor serta melaksanakan Sistem Rujukan yang didukung dengan manajemen puskesmas.

## **B. Hasil Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di beberapa Puskesmas Kota Makassar

pada tanggal 19 juni – 16 juli. Hasil penelitian ini diperoleh dari melalui kuesioner yang memuat beberapa pertanyaan tentang stres kerja dan komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian dengan pengisian kuesioner kepada para responden di Puskesmas Kota Makassar diperoleh hasil sebagai berikut :

### 1. Karakteristik Umum Responden

Dari hasil kuesioner yang diberikan kepada responden didapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 5.1**  
**Distribusi Karakteristik umum bidan di Puskesmas Kota Makassar**

Umur	N	%
20-29 tahun	55	34,6
30-39 tahun	68	42,8
>40 tahun	36	22,6
Total	159	100
Status Kepegawaian		
ASN	137	86,2
Non ASN	22	13,8
Total	159	100
Pendidikan		
Diploma	93	58,5
Sarjana	66	41,5
Total	159	100
Lama Kerja		
1-5 tahun	61	38,4
6-10 tahun	68	42,8
>11 tahun	30	18,9
Total	159	100

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan Tabel 5.1 diatas menunjukkan bahwa dari 159 bidan, Sebanyak 55 orang (34,6%) berumur 20-29 Tahun, 68 Orang (42,8%) berumur 30-39 Tahun, dan 36 orang (22,6%) berumur diatas 40 Tahun. Dari 159 bidan yang berstatus ASN adalah 137

orang (86,2%) dan yang berstatus non ASN Adalah 22 Orang (13,8). Kemudian dari 159 bidan yang berpendidikan Diploma sebanyak 93 Orang (58,5%) dan yang berpendidikan Sarjana sebanyak 66 Orang (41,5%). Dan yang terakhir dari 159 Bidan berdasarkan lama kerja 1-5 Tahun sebanyak 61 Orang (38,4%), 6-10 Tahun sebanyak 68 Orang (42,8%), dan diatas 11 Tahun sebanyak 30 Orang (18,9%).

## 2. Analisis Univariat

Analisis univariat adalah Analisa yang dilakukan terhadap tiap variabel dari hasil penelitian. Analisa ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel penelitian yang disajikan dalam distribusi frekuensi dalam bentuk presentasi dari tiap variabel, meliputi :

### a. Variabel Dependen

Variabel Dependen adalah objek dalam sebuah penelitian yang akan berubah apabila Variabel Independen berubah, dan meliputi stres kerja.

**Tabel 5.2**  
**Distribusi bidan berdasarkan stres kerja Di puskesmas Kota Makassar**

<b>Stres Kerja</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Mengalami	65	40,9
Tidak Mengalami	94	59,1
Total	159	100

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan Tabel 5.2 Diatas menunjukkan bahwa dari 159 Bidan yang mengalami Stres Kerja adalah Sebanyak 65 orang atau sekitar 40,9% dan yang tidak mengalami stress kerja sebanyak 94 Orang atau sekitar 59,1%.

### b. Variabel Independen

Variabel Independen adalah pengaruh yang diukur pada

peneliti dalam mencari tahu hal yang sedang diamati. Variabel independen sendiri merupakan bentuk variabel yang mampu memberikan pengaruh perubahan terhadap perubahan Variabel Dependen. Variabel independen pada penelitian ini meliputi :

### 1. Keanekaragaman Keterampilan

Keanekaragaman keterampilan yaitu tingkat dimana seseorang perlu menggunakan berbagai keterampilan dan kemampuannya untuk melakukan pekerjaan.

**Tabel 5.3**  
**Distribusi Bidan Berdasarkan Keanekaragaman Keterampilan di Puskesmas Kota Makassar**

<b>Keanekaragaman Keterampilan</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
kurang baik	77	48,4
Baik	82	51,6
Total	159	100

*Sumber : Data Primer 2023*

Berdasarkan Tabel 5.3 dari 159 Bidan yang memiliki keanekaragaman keterampilan baik sebanyak 82 Orang atau sekitar 51,6% dan yang memiliki keanekaragaman keterampilan kurang baik sebanyak 77 Orang atau sekitar 48,4%.

### 2. Identitas Tugas

Identitas tugas adalah aktivitas yang dilakukan Bidan dalam merencanakan dan melaksanakan tugas, dengan indikator tingkat pemahaman prosedur kerja dan tingkat keterlibatan kerja.

**Tabel 5.4**  
**Distribusi Bidan Berdasarkan Identitas Tugas di**  
**Puskesmas Kota Makassar**

<b>Identitas Tugas</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
kurang baik	110	69,2
Baik	49	30,8
Total	159	100

*Sumber : Data Primer 2023*

Berdasarkan table 5.4 diatas terdiri dari 159 Bidan yang memiliki identitas tugas baik sebanyak 49 Orang atau sekitar 30,8%, dan yang memiliki identitas tugas kurang baik sebanyak 110 Orang atau sekitar 69,2%.

### **3. Signifikansi Tugas**

Signifikansi Tugas adalah pentingnya pekerjaan yang dilakukan oleh Bidan, dengan indikator dampak pekerjaan terhadap bidan lain dalam satu instansi dan instansi lain.

**Tabel 5.5**  
**Distribusi Bidan Berdasarkan Signifikansi Tugas di**  
**Puskesmas Kota Makassar**

<b>Signifikansi Tugas</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
kurang baik	19	11,9
Baik	140	88,1
Total	159	100

*Sumber : Data Primer 2023*

Berdasarkan Tabel 5.5 diatas menunjukkan 159 Bidan yang memiliki signifikan tugas yang baik adalah sebanyak 140 Orang atau sekitar 88,1%, dan yang memiliki signifikan tugas yang kurang baik adalah sebanyak 19 Orang atau sekitar 11,9%.

### **4. Otonomi**

Otonomi adalah kebebasan untuk mengendalikan

sendiri pelaksanaan tugasnya berdasarkan uraian dan spesifikasi pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

**Tabel 5.6**  
**Distribusi Bidan Berdasarkan Otonomi di Puskesmas Kota Makassar**

Otonomi	n	%
kurang baik	43	27
Baik	116	73
Total	159	100

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan table 5.6 menunjukkan dari 159 Bidan yang memiliki Otonomi yang Baik sebanyak 116 Orang atau sekitar 73%, dan yang memiliki otonomi yang kurang baik sebanyak 43 Orang atau sekitar 27%.

## 5. Umpan Balik

Umpan balik adalah informasi atau tanggapan mengenai hasil pekerjaan Bidan, dengan indikator penerima informasi tentang keberhasilan yang telah dicapai dan penerima informasi tentang kesesuaian pelaksanaan kerja dengan keinginan atasan.

**Tabel 5.7**  
**Distribusi Bidan berdasarkan Umpan Balik di Puskesmas Kota Makassar**

Umpan Balik	n	%
kurang baik	102	64,2
Baik	57	35,8
Total	159	100

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan table 5.7 diatas menunjukkan dari 159 Bidan, 57 orang diantaranya atau sekitar 35,8% memiliki umpan balik yang baik, dan 102 orang atau sekitar 64,2%



memiliki umpan balik yang kurang baik.

### 3. Analisis Bivariat

Analisis bivariat digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan uji *chi-square*.

#### 1. Keanekaragaman Keterampilan dengan Stres Kerja

**Tabel 5.8**  
Hubungan Keanekaragaman Keterampilan dengan Stres Kerja  
Bidan di Puskesmas Kota Makassar

Keanekaragaman Keterampilan	Stress Kerja				Jumlah		Uji Statistik
	Mengalami		Tidak Mengalami				
	n	%	n	%	N	%	
kurang baik	35	45,5	42	54,5	77	100	$p = 0,329$
Baik	30	36,6	52	63,4	82	100	
Total	65	40,9	94	59,1	159	100	

Sumber : Data Primer 2023

Pada Tabel 5.8 Diatas, Bidan yang memiliki keanekaragaman keterampilan kurang baik yang mengalami stress kerja dan tidak mengalami stress kerja adalah sebanyak 35 Orang atau sekitar 45,5% dan 42 Orang atau sekitar 54,5% dengan jumlah 77 Orang. Kemudian Bidan yang memiliki keanekaragaman keterampilan baik yang mengalami stress kerja dan tidak mengalami stress kerja adalah sebanyak 30 Orang atau sekitar 36,6% dan 52 Orang atau sekitar 63,4% dengan jumlah 82 Orang.

Hasil uji statistik *Chi-square Test* diperoleh nilai  $p = 0,329 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya bahwa tidak ada hubungan antara keanekaragaman keterampilan dengan stress kerja pada Bidan di Puskesmas Kota Makassar.

## 2. Identitas Tugas dengan Stres Kerja

**Tabel 5.9**  
**Hubungan Identitas Tugas Dengan Stres Kerja Bidan di**  
**Puskesmas Kota Makassar**

Identitas Tugas	Stress Kerja				Jumlah		Uji statistik
	Mengalami		tidak Mengalami				
	n	%	n	%	N	%	
Kurang Baik	45	40,9	65	59,1	110	100	$p = 1,000$
Baik	20	40,8	29	59,2	49	100	
Total	65	40,9	94	59,1	159	100	

Sumber : Data Primer 2023

Pada Tabel 5.9 Bidan yang memiliki Identitas Tugas Kurang Baik yang mengalami Stres Kerja dan tidak mengalami Stres Kerja adalah sebanyak 45 Orang atau sekitar 40,9% dan 65 Orang atau sekitar 59,1% dengan jumlah 110 Orang. Kemudian Bidan yang memiliki identitas tugas baik yang mengalami stress kerja dan tidak mengalami stress kerja adalah sebanyak 20 Orang atau sekitar 40,8% dan 29 Orang atau sekitar 59,2% dengan jumlah 49 Orang.

Hasil uji statistic *Chi-Square Test* diperoleh nilai  $p = 1,000 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya bahwa tidak ada hubungan antara identitas tugas dengan stress kerja pada Bidan di Puskesmas Kota Makassar.

### 3. Signifikansi Tugas dengan Stres Kerja

**Tabel 5.10**  
**Hubungan Signifikansi Tugas Dengan Stres Kerja Bidan di**  
**Puskesmas Kota Makassar**

Signifikansi Tugas	Stres Kerja				Jumlah		Uji Statistik
	mengalami		tidak mengalami		N	%	
	n	%	n	%			
kurang baik	13	68,4	6	31,6	19	100	$p = 0,019$
Baik	52	37,1	88	62,9	140	100	
Total	65	40,9	94	59,1	159	100	

Sumber : Data Primer 2023

Pada Tabel 5.10 Bidan yang memiliki Signifikansi Tugas kurang baik yang mengalami stress kerja dan tidak mengalami stress kerja adalah sebanyak 13 Orang atau sekitar 68,4% dan 6 Orang atau sekitar 31,6% dengan jumlah 19 Orang. Bidan yang memiliki Signifikansi Tugas baik yang mengalami stress kerja dan tidak mengalami stress kerja adalah sebanyak 52 Orang atau sekitar 37,1% dan 88 Orang atau sekitar 62,9% dengan Jumlah 140 Orang.

Hasil uji statistic *Chi-Square Test* diperoleh nilai  $p = 0,019 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa ada hubungan antara Signifikansi Tugas dengan stress kerja pada Bidan di Puskesmas Kota Makassar.

#### 4. Otonomi dengan Stres Kerja

**Tabel 5.11**  
**Hubungan Otonomi dengan Stres Kerja Bidan di Puskesmas Kota Makassar**

Otonomi	Stress Kerja				Jumlah		Uji Statistik
	mengalami		tidak mengalami				
	n	%	n	%	N	%	
kurang baik	20	46,5	23	53,5	43	100	$p = 0,485$
Baik	45	38,8	71	61,2	116	100	
Total	65	40,9	94	59,1	159	100	

Sumber : Data primer 2023

Pada Tabel 5.11 Bidan yang memiliki Otonomi kurang baik yang mengalami stress kerja dan tidak mengalami stress kerja adalah sebanyak 20 Orang atau sekitar 46,5% dan 23 Orang atau sekitar 53,5% dengan jumlah 43 Orang. Kemudian Bidan yang memiliki Otonomi baik yang mengalami stress kerja dan tidak mengalami stress kerja adalah sebanyak 45 Orang atau sekitar 38,8% dan 71 Orang atau sekitar 61,2% dengan jumlah 116 Orang.

Hasil uji statistic *Chi-Square test* diperoleh nilai  $p = 0,485 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya bahwa tidak ada hubungan antara Otonomi dengan stress kerja pada Bidan di Puskesmas Kota Makassar.

## 5. Umpan Balik dengan Stres Kerja

**Tabel 5.12**  
**Hubungan Umpan Balik dengan Stres Kerja Bidan di**  
**Puskesmas Kota Makassar**

Umpan Balik	Stres Kerja				Jumlah		Uji Statistik
	mengalami		tidak mengalami		N	%	
	n	%	n	%			
kurang baik	48	47,1	54	52,9	102	100	$p = 0,051$
Baik	17	29,8	40	70,2	57	100	
Total	65	40,9	94	59,1	159	100	

Sumber : Data Primer 2023

Pada Tabel 5.12 Bidan yang memiliki Umpan Balik kurang baik yang mengalami stres kerja dan tidak mengalami stress kerja adalah sebanyak 48 Orang atau sekitar 47,1% dan 54 Orang atau sekitar 52,9% dengan jumlah 102 Orang. Kemudian Bidan yang memiliki Umpan Balik baik yang mengalami stress kerja dan tidak mengalami stress kerja adalah sebanyak 17 Orang atau sekitar 29,8% dan 40 orang atau sekitar 70,2% dengan jumlah 57 Orang.

Hasil uji statistik *Chi-Square Test* diperoleh nilai  $p = 0.051 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya bahwa tidak ada hubungan antara Umpan Balik dengan Stres Kerja pada Bidan di Puskesmas Kota Makassar.

### C. Pembahasan

Untuk mengetahui lebih lanjut hasil penelitian yang diperoleh setelah dilakukan pengolahan, penyajian data, maka dibahas sesuai dengan variabel yang diteliti sebagai berikut :

## **1. Hubungan Karakteristik Pekerjaan Faktor Keanekaragaman Keterampilan dengan Stres Kerja**

Karakteristik kerja bagian keanekaragaman keterampilan pada bidan terjadi jika tubuh mengalami stres, perubahan keanekaragaman keterampilan dialami bidan akan mempengaruhi bagaimana sikap bidan terhadap stres kerja. Contoh keanekaragaman keterampilan yang dialami bidan yaitu, mampu bekerja dengan metode baru, mudah gugup apabila diberikan pekerjaan diluar batas kemampuan, harus menggunakan lebih satu keahlian untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dimana bidan pada saat bekerja ia tidak gugup, bidan tersebut baik dalam bekerja baik menggunakan metode lama maupun, maupun metode pekerjaan yang baru serta dalam menangani pasien bidan tersebut dapat dikatakan bekerja dengan baik saat menggunakan metode apapun.

Keanekaragaman keterampilan pada Bidan yang dimana rutin melakukan pekerjaannya dengan baik. Dimana Bidan diberikan tugas untuk melakukan pemeriksaan kepada Pasien secara rutin. Contohnya Bidan rutin memeriksa Ibu hamil setiap bulannya, serta Bidan melakukan kelas Ibu hamil setiap bulannya. Bidan diberikan pelatihan kelas Ibu hamil untuk menambah wawasan ilmu sehingga itu Bidan tidak mengalami stres kerja dikarenakan diberikan pelatihan.

Bidan dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya yang lebih dari satu dimana ia dapat dengan baik mengontrol seluruh pekerjaannya. Dalam menangani satu atau lebih pasien dikarenakan

bidan dengan sigap terhadap pemeriksaan pasien sehingga bidan di katakan baik dalam penanganan dan tidak menimbulkan stres kerja pada Bidan.

Stres kerja faktor fisiologis pada bidan terjadi jika tubuh mengalami stres, perubahan fisiologis dialami bidan akan mempengaruhi bagaimana sikap bidan. Contoh stres fisiologis yang dialami bidan yaitu bidan merasakan kelelahan secara fisik, bidan merasakan peningkatan detak jantung dan tekanan darah, bidan mengalami keringatan pada telapak tangan pada saat kerja. (Sopiah, 2019)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan analisis bivariat menggunakan uji statistic *chi-square Test* menunjukkan variabel keanekaragaman keterampilan tidak mempunyai hubungan ( $p\text{-value} = 0,329$ ) terhadap stress kerja.

Berdasarkan tabel 5.1 dari 159 bidan dengan umur dari 20 sampai dengan lebih 40 tahun yang diteliti dengan bidan terkait keanekaragaman keterampilan. Bidan dengan keanekaragaman keterampilan yang baik mampu bekerja dengan metode keterampilan yang baru, tidak mudah gugup apabila diberikan pekerjaan yang berada diluar batas kemampuannya, dan dalam bekerja sebagai bidan mampu memberikan keterampilan yang baik. Dengan keanekargaman keterampilan yang baik tidak membuat bidan mengalami stres kerja dan merasa nyaman saat bekerja di Puskesmas tersebut, maka dari itu disimpulkan bahwa tidak adanya hubungan antara keanekaragaman keterampilan terhadap stress

kerja.

Bidan dalam bekerja dengan keanekaragaman keterampilan dimana dia mampu untuk bekerja menggunakan alat yang canggih tetapi terlebih dahulu diberikan pelatihan untuk penggunaan alat, maka dari itu bidan tidak mudah gugup untuk melakukan dan memakai alat tersebut dikarenakan ia telah menguasai tekniknya sehingga ia tidak ragu untuk pemeriksaan kepada pasien dengan menggunakan alat tersebut, maka dari itu bidan tidak stres karena telah menguasai terlebih dahulu.

## **2. Hubungan Karakteristik Pekerjaan Faktor Identitas Tugas dengan Stres Kerja**

Identitas Tugas adalah tingkat sejauh mana pekerjaan itu mengharuskan seorang pekerja untuk melaksanakan seluruh pekerjaan secara lengkap yang dapat diidentifikasi kerjanya. Dengan kata lain sejauh mana penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan dapat dilihat hasilnya dan dapat dikenali sebagai hasil kinerja seorang bidan. Tugas yang dirasakan seorang bidan sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih besar dan dirasakan tidak merupakan satu kelengkapan tersendiri menimbulkan rasa tidak puas (Andy, 2015)

Apabila identitas tugas pekerjaan dilakukan dengan baik, mempunyai identitas dengan jelas maka akan menyebabkan para bidan tidak mengalami stres kerja dan mampu melakukan kerja secara produktivitas, dan para bidan akan atau merasa bertanggung jawab dan bangga dengan hasil kerjanya.



Bidan dalam melaksanakan pelaksanaan tugasnya diberikan peyeimbangan dengan cara bekerja dengan tim atau sesama para bidan. Contohnya dalam melaksanakan posyandu dalam suatu tempat bidan harus mampu untuk mengatur identitas diri mereka sehingga waktu yang dituju dengan tepat dan cepat dan bidan mengerjakan tugasnya masing-masing dalam satu tim sehingga terjalin kerja sama yang baik. Dimana pada penelitian ini menunjukkan bahwa bidan paling senang dan mampu dalam mengerjakan suatu tugas bersama tim. Sehingga dalam pelaksanaan tugasnya bidan tidak mengalami stres kerja dikarenakan mereka telah membagi tugas masing-masing dan mengerjakannya dengan baik.

Dalam suatu pekerjaan bidan diberikan suatu tanggung jawab untuk dia selesaikan dengan baik, dan dari hasil penelitian tersebut di peroleh bahwa Bidan rata-rata mampu untuk menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik meskipun itu berat untuk suatu pekerjaan bidan, tetapi bidan mampu untuk menyelesaikannya. Jadi pada identitas tugas ini bidan mampu untuk melakukan pekerjaan sesuai tanggung jawabnya dengan baik sehingga tidak mengalami stres kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan analisis bivariat menggunakan uji statistic *chi-square Test* menunjukkan variabel Identitas Tugas tidak mempunyai hubungan ( $p\text{-value} = 1$ ) terhadap stress kerja.

Berdasarkan tabel 5.1 dengan status kepegawaian ASN dan

Non ASN hasil penelitian pada bidan terkait karakteristik pekerjaan faktor Identitas tugas dengan stres kerja yang dialami bidan, bidan mampu menyeimbangkan pekerjaannya dengan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, bidan mampu bekerja sama dengan tim dalam menyelesaikan tugasnya, dan bidan mampu memahami dengan jelas tugas-tugas yang diberikan sehingga mempermudah dalam pelaksanaan pekerjaan.

Identitas tugas yang jelas dapat membuat karyawan merasa bangga karena karyawan dapat menunjukkan secara nyata hasil pekerjaannya, sehingga dapat memacu karyawan bekerja lebih efektif dan dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan karyawan (Putri, 2015).

### **3. Hubungan Karakteristik Pekerjaan Faktor Signifikansi Tugas dengan Stres Kerja**

Signifikansi Tugas adalah tingkat sejauh mana pekerjaan mempunyai dampak yang berarti bagi kehidupan orang lain, baik orang tersebut merupakan rekan kerja dalam satu instansi yang sama maupun orang lain dilingkungan sekitar. Jika tugas dirasa paling penting dan berarti bagi tenaga kerja bidan, maka ia cenderung mempunyai kepuasan kerja.

Signifikansi tugas pada bidan dilihat bahwa sejauh mana pekerjaannya berjalan dengan baik dan berdampak bagi orang lain. Contohnya, tugas yang diberikan kepada bidan ada pengaruh terhadap pekerjaan orang lain dimana apabila bidan tersebut memberikan suatu pekerjaan tetapi bagi orang lain itu tidak sesuai

dengan kemampuan orang tersebut membuat bidan merasa gagal dan tidak mampu untuk memberi pengaruh terhadap orang lain, sehingga ia menanggapi dirinya tidak bisa dan merasa stres. Maka dari itu dikaitkan dengan hasil penelitian bahwa adanya pengaruh Signifikansi tugas dengan stres kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan analisis bivariat menggunakan uji statistic *chi-square Test* menunjukkan variabel Signifikansi Tugas mempunyai hubungan ( $p\text{-value} = 0,019$ ) terhadap stress kerja.

Berdasarkan karakteristik pendidikan diploma dan sarjana hasil penelitian dengan bidan terkait faktor Signifikansi Tugas dengan stress kerja yang dialami bidan yaitu dari 159 bidan. Karakteristik pekerjaan faktor signifikansi tugas yang tidak baik maka bidan akan mempengaruhi pekerja apabila tugas pekerjaannya tidak signifikan dengan hasil yang di tuju, bidan tidak mampu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya berpengaruh terhadap pekerjaan orang lain, dan bidan tidak mampu untuk memberikan manfaat yang lebih untuk pekerjaan lain, sehingga dimana bidan tidak dapat berpengaruh bagi orang lain di suatu instansinya sehingga mengakibatkan adanya hubungan signifikansi tugas dengan stress kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan pada karyawan pada Hotel Baron Indah Solo dimana hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai  $r$  sebesar 0,638, nilai  $r$  tabel sebesar 0,244, dengan signifikansi sebesar  $p$  lebih kecil dari 0,05. Artinya

terdapat hubungan positif antara signifikansi tugas dengan kepuasan kerja karyawan Hotel Baron Indah Solo. Apabila pekerjaan yang dilakukan memiliki dampak yang besar bagi orang lain maka karyawan akan merasa bahwa apa yang sudah dilakukan berarti bagi rekan-rekan sekerja yang lain dan dapat membantu kelancaran pekerjaan karyawan lain sehingga akan timbul kepuasan kerja. Sama halnya dengan penelitian yang saya lakukan yang dimana tugas yang diberikan kepada Bidan akan ada pengaruhnya terhadap orang lain yang membuat Bidan akan merasa stress apabila tidak memberikan pengaruh yang baik kepada orang lain.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yasica, 2018) yang dimana adanya hubungan antara signifikansi tugas dengan stres kerja. Namun peneliti terbatas mengakses penelitian yang dilakukan Yasica untuk mengetahui nilai *p* atau *value*.

Bidan dalam signifikansi tugas ini

#### **4. Hubungan Karakteristik Pekerjaan Faktor Otonomi dengan Stres Kerja**

Otonomi adalah tingkat dimana kebebasan pemegang kerja, yang mempunyai kepentingan ketergantungan dan keleluasaan yang diperlukan untuk menjadwalkan pekerjaan dan memutuskan prosedur apa yang akan digunakan untuk menyelesaikannya. Pekerjaan yang memberi kebebasan, ketergantungan dan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja.

Otonomi pada bidan dimana diberikan kebebasan untuk menjalankan atau mengerjakan tugasnya sendiri sesuai dengan kapasitas kerjanya. Bidan diberikan kapasitas pekerjaan sesuai dengan jabatan dan tugasnya membuat bidan merasa baik dan mampu mengerjakannya dengan cepat dan sigap di batas kemampuannya sehingga ia mampu untuk memberikan pengalaman dan pemberitahuan terhadap orang lain terkait dengan tugas yang telah dikerjakan. Maka dari itu dengan pekerjaan yang baik membuat bidan tidak mengalami stres kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan analisis bivariat menggunakan uji statistik *chi-square Test* menunjukkan variabel Otonomi tidak mempunyai hubungan ( $p\text{-value} = 0,485$ ) terhadap stress kerja.

Berdasarkan karakteristik lama bekerja pada tabel 5.1 terhadap bidan terkait otonomi dengan stress kerja yang dialami yaitu dari 159 bidan. Karakteristik pekerjaan faktor Otonomi yang dialami bidan baik sehingga membuat bidan merasa senang apabila diberikan suatu kebebasan dalam menentukan pekerjaannya, bidan mampu untuk menentukan prosedur-prosedur dalam bekerja, dan bidan mampu untuk diberikan kapasitas pekerjaan sesuai dengan jabatannya.

Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari bidan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama bidan. Sikap bidan dalam menyelesaikan tugasnya secara bebas sehingga leluasa dalam menjadwalkan

pekerjaan dan tidak ada rasa ketergantungan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dihadapinya, sehingga tidak adanya hubungan antara otonomi dan stress kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yasica, 2018) dimana menunjukkan tidak adanya hubungan antara otonomi dengan stres kerja. Namun peneliti terbatas mengakses penelitian yang dilakukan Yasica untuk mengetahui nilai *p* atau *value*.

## **5. Hubungan Karakteristik Pekerjaan Faktor Umpan Balik dengan Stres Kerja**

Tingkat kinerja kegiatan kerja dalam memperoleh informasi tentang keefektifan kegiatannya. Dimana seorang individu menerima informasi secara langsung dan jelas mengenai seberapa efektif ia melaksanakan pekerjaan. Pemberian umpan balik pada pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan.

Banyak hal dan kegembiraan apabila bidan mendapatkan suatu reward atas apa yang telah dikerjakannya, dimana dimaksudkan bidan mendapat feedback atau umpan balik yang baik terhadap atasannya baik itu mengenai pekerjaannya yang dikerjakan selesai dengan tepat waktu atau dengan penghargaan lain yang membuat bidan tersebut mendapatkan umpan balik yang baik terhadap atasannya.

Bidan merasa sangat setuju apabila diberikan suatu masukan dari atasannya mengenai hasil kerjanya, baik itu dalam loka karya mini atau Lokmin yang biasanya di adakan setiap bulannya dalam

instansi Puskesmas dimana pada rapat internal tersebut di bahas mengenai kinerja selama satu bulan tersebut, dimana bidan akan diberikan informasi atas kekurangan dalam pelaksanaan tugasnya atau diberikan reward atau penghargaan atas pencapaiannya dalam menghadapi pasien dengan baik dalam bekerja.

Pada penelitian ini karakteristik pekerjaan faktor Umpan balik menunjukkan bahwa dengan analisis bivariat menggunakan uji statistic *chi-square Test* menunjukkan variabel umpan balik tidak mempunyai hubungan ( $p = 0,051$ ) terhadap stress kerja.

Umpan balik dalam penelitian ini dimana bidan mampu untuk mendapatkan kegembiraan apabila mendapat suatu reward atas apa yang sudah di kerjakan, bidan mampu untuk mendapatkan semua informasi pekerjaan, dan bidan merasa baik ketika ada masukan dari atasan mengenai peningkatan hasil kerjanya, sehingga dalam penelitian ini umpan balik bidan tidak mempunyai hubungan terhadap stress kerja dikarenakan bidan mampu untuk menyelesaikan segala pekerjaannya dengan baik.

Umpan balik yang memadai membantu bidan untuk memahami peranan dan fungsi mereka dengan lebih baik (putri, 2015). Dalam menginformasikan sesuatu hal penting terkait dengan informasi kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bidan tersebut. Selain respon dari rekan kerja yang baik, atasan juga berperan penuh untuk memberi tahu kekurangan atau kelebihan terkait dengan pekerjaannya. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya hubungan antara umpan balik dengan stress kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yasica, 2018) dimana menunjukkan tidak adanya hubungan antara umpan balik dengan stres kerja. Namun peneliti terbatas mengakses penelitian yang dilakukan Yasica untuk mengetahui nilai *p* atau *value*.

#### **D. Keterbatasan Penelitian**

Beberapa kendala yang ditemukan dalam penelitian ini antara lain yaitu:

1. Hasil penelitian sangat dipengaruhi kejujuran responden dalam menjawab kuesioner. Jika responden tidak jujur menjawab dikarenakan responden sedang sibuk dan berdiskusi dengan rekannya, maka gambaran yang diperoleh tidak menunjukkan keadaan yang sebenarnya.
2. Banyaknya pertanyaan membuat responden malas membaca kuesioner yang diberikan.
3. Dilakukan dengan metode wawancara dan membuat beberapa responden menjadi lebih sensitif apabila dihadapkan pada pertanyaan-pertanyaan terkait stres kerja dan pencapaian sehingga jawaban para informan lebih menonjolkan sisi-sisi positif saja yang membuat jawaban para informan lebih bersifat subjektif.