

PENGARUH TUNTUTAN PEKERJAAN TERHADAP STRES KERJA PADA TENAGA KESEHATAN DI RSUD X

Esmasari Rezky Syahdanti¹, Lita Ariani², Dicky Listin Quarta³
Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Banjarmasin^{1,2,3}
e-mail: esyahdana@gmail.com

Diterima: 4/7/2026; Direvisi: 14/7/2026; Diterbitkan: 7/8/2026

ABSTRAK

Tingginya tuntutan pekerjaan menjadi salah satu tantangan utama dalam menjaga kesejahteraan psikologis tenaga kesehatan sekaligus mempertahankan mutu pelayanan rumah sakit. Meskipun hubungan antara tuntutan pekerjaan dan stres kerja telah banyak dilaporkan, bukti empiris pada tenaga kesehatan di rumah sakit daerah masih relatif terbatas sehingga konteks tersebut memerlukan kajian yang lebih spesifik. Penelitian ini menganalisis pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap stres kerja pada tenaga kesehatan di RSUD X menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Sebanyak 149 tenaga kesehatan dilibatkan sebagai responden melalui teknik *convenience sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan *Questionnaire sur les Ressources et Contraintes Professionnelles* (QRCP) dan *Health and Safety Executive Work-Related Stress Scale* (HSE-WRSS), kemudian dianalisis menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan perangkat lunak JASP versi 0.96. Analisis menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dengan kontribusi sebesar 17,2% ($R^2 = 0,172$; $p < 0,05$). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa tuntutan pekerjaan mampu menjelaskan 17,2% variasi stres kerja pada tenaga kesehatan, sedangkan 82,8% variasi lainnya diperkirakan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam model penelitian ini. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan tuntutan pekerjaan diikuti oleh meningkatnya kecenderungan stres kerja pada tenaga kesehatan serta memberikan bukti empiris bahwa pengelolaan tuntutan pekerjaan merupakan komponen penting dalam strategi peningkatan kesejahteraan tenaga kesehatan dan penguatan mutu pelayanan di rumah sakit daerah.

Kata Kunci: *Tuntutan Pekerjaan, Stres Kerja, Tenaga Kesehatan*

ABSTRACT

High job demands represent a major challenge in maintaining healthcare workers' psychological well-being while ensuring the quality of hospital services. Although the relationship between job demands and work-related stress has been widely documented, empirical evidence involving healthcare workers in regional public hospitals remains limited, highlighting the need for more context-specific investigations. This study examined the effect of job demands on work-related stress among healthcare workers at Regional Public Hospital X using a quantitative correlational design. A total of 149 healthcare workers participated in the study through a convenience sampling technique. Data were collected using the *Questionnaire sur les Ressources et Contraintes Professionnelles* (QRCP) and the *Health and Safety Executive Work-Related Stress Scale* (HSE-WRSS), and were analyzed using simple linear regression with JASP version 0.96. The findings revealed that job demands had a positive and statistically significant effect on work-related stress, accounting for 17.2% of the variance ($R^2 = 0.172$, $p < 0.05$). These results indicate that job demands explained 17.2% of the variation in work-related

stress among healthcare workers, while the remaining 82.8% of the variance was likely attributable to other factors not included in the present research model. The findings suggest that higher job demands are associated with increased levels of work-related stress among healthcare workers and provide empirical evidence that effective management of job demands is a critical component of strategies aimed at enhancing healthcare workers' well-being and strengthening the quality of healthcare services in regional public hospitals.

Keywords: *Job Demands, Work-related Stress, Healthcare Workers*

PENDAHULUAN

Rumah sakit beroperasi dalam lingkungan kerja yang ditandai oleh kontinuitas pelayanan, kompleksitas pengambilan keputusan, serta tuntutan untuk mempertahankan mutu layanan di tengah dinamika kebutuhan masyarakat. Situasi tersebut menempatkan tenaga kesehatan sebagai aktor utama yang harus menjalankan tanggung jawab profesional sekaligus menghadapi tekanan operasional yang berlangsung secara berkesinambungan. Menurut *World Health Organization* (2022), tenaga kesehatan mencakup seluruh individu yang terlibat dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan, baik pada fungsi klinis maupun fungsi penunjang yang bersama-sama menentukan kualitas sistem pelayanan. Perspektif tersebut memperlihatkan bahwa keberhasilan rumah sakit tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan fasilitas atau teknologi, tetapi juga oleh kemampuan organisasi menjaga kesejahteraan psikologis tenaga kesehatan sebagai sumber daya utamanya. Pandangan tersebut selaras dengan Maatitsya dan Santoso (2022) yang menempatkan kesejahteraan tenaga kesehatan sebagai bagian integral dari upaya mempertahankan kualitas pelayanan kesehatan yang berorientasi pada masyarakat.

Karakteristik pekerjaan di rumah sakit menghadirkan berbagai kondisi yang berpotensi menjadi sumber tekanan psikologis. Pelayanan yang berlangsung tanpa henti, perubahan kondisi pasien yang sering kali tidak dapat diprediksi, keterbatasan waktu dalam pengambilan keputusan, hingga tuntutan administratif membentuk lingkungan kerja dengan intensitas tinggi. Dalam situasi demikian, akumulasi tekanan pekerjaan tidak hanya memengaruhi kesehatan individu, tetapi juga berimplikasi terhadap efektivitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Gambaran tersebut tercermin pada penelitian Pello et al. (2021) yang menemukan adanya manifestasi stres kerja pada dokter, perawat, dan bidan di RS Naibonat melalui gejala fisiologis, psikologis, serta perubahan perilaku. Kondisi serupa juga terlihat pada laporan Amalia et al. (2026) yang memperkirakan prevalensi stres kerja tenaga kesehatan rumah sakit di Indonesia berada pada kisaran 40–70%, dengan variasi yang dipengaruhi karakteristik unit pelayanan dan beban kerja masing-masing.

Fenomena tersebut juga muncul pada tenaga kesehatan di RSUD X berdasarkan hasil wawancara pendahuluan yang dilakukan peneliti. Wawancara pendahuluan dilakukan secara semi terstruktur sebagai langkah eksploratif untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi kerja tenaga kesehatan serta mengidentifikasi berbagai permasalahan yang berkaitan dengan munculnya stres kerja di lingkungan rumah sakit. Berbagai keluhan berupa kelelahan berkepanjangan, gangguan tidur, sakit kepala, gangguan pencernaan, hingga menurunnya konsentrasi muncul bersamaan dengan meningkatnya tekanan pelayanan, terutama ketika harus menjalankan sistem *shift* dan menangani pasien dalam jumlah besar. Tekanan tersebut tidak berhenti pada aspek fisik, tetapi juga memengaruhi respons emosional sehingga sebagian tenaga kesehatan merasa lebih mudah marah, sulit berkonsentrasi, serta mengalami penurunan kualitas interaksi sosial di lingkungan kerja. Pola tersebut memiliki kesesuaian dengan temuan Lin et al. (2021) yang menjelaskan bahwa durasi kerja yang panjang meningkatkan risiko

burnout melalui penurunan kualitas tidur. Gambaran mengenai perubahan perilaku akibat stres berkepanjangan juga dilaporkan oleh Resmini dan Fauziah (2025), yang menunjukkan bahwa stres kerja dapat memengaruhi fokus, produktivitas, dan kualitas pelayanan yang diberikan tenaga kesehatan.

Stres kerja berkembang melalui interaksi berbagai karakteristik pekerjaan yang saling memengaruhi, bukan sebagai akibat dari satu faktor yang berdiri sendiri. Pendekatan *Health and Safety Executive Work Related Stress Scale (HSE-WRSS)* menggambarkan bahwa pengalaman stres kerja merupakan konstruk multidimensional yang dipengaruhi oleh faktor-faktor psikososial di lingkungan kerja, meliputi tuntutan pekerjaan, kontrol terhadap pekerjaan, dukungan manajerial, dukungan rekan kerja, hubungan kerja, kejelasan peran, serta perubahan organisasi (Grasiaswaty et al., 2022). Pendekatan tersebut memberikan pemahaman bahwa tekanan kerja muncul sebagai hasil interaksi berbagai kondisi organisasi yang dialami pekerja secara simultan sehingga respons yang muncul pada setiap individu dapat berbeda meskipun berada dalam lingkungan kerja yang sama. Kajian Sahadewa et al. (2024) memperlihatkan bahwa paparan stres kerja yang berlangsung terus-menerus berkontribusi terhadap penurunan kesehatan mental, kesehatan fisik, dan produktivitas pekerja. Oleh karena itu, identifikasi faktor dominan yang memicu stres menjadi langkah yang lebih strategis dibandingkan hanya mendeskripsikan konsekuensi yang ditimbulkannya.

Di antara berbagai determinan yang telah diidentifikasi, tuntutan pekerjaan memperoleh perhatian yang semakin besar karena secara langsung merepresentasikan intensitas aktivitas yang harus diselesaikan tenaga kesehatan selama menjalankan tugasnya. Beban pelayanan, tekanan waktu, tanggung jawab terhadap keselamatan pasien, serta kebutuhan mempertahankan akurasi dalam situasi yang berubah cepat merupakan bentuk *job demands* yang tidak dapat dihindari dalam lingkungan rumah sakit. Herianti dan Andriani (2023) menjelaskan bahwa peningkatan *job demands* yang tidak diimbangi sumber daya kerja memadai akan menurunkan *employee well-being*. Kecenderungan tersebut juga ditemukan oleh Yusuf et al. (2024) yang memperlihatkan bahwa beban kerja bersama kondisi lingkungan kerja berkontribusi terhadap meningkatnya stres kerja. Pasaribu et al. (2025) menambahkan bahwa tingginya beban kerja yang disertai rendahnya dukungan sosial semakin memperbesar kerentanan pekerja mengalami tekanan psikologis.

Meskipun hubungan antara *job demands* dan stres kerja telah banyak dilaporkan, sebagian besar penelitian sebelumnya menempatkan tuntutan pekerjaan sebagai salah satu komponen dalam model yang melibatkan banyak variabel, seperti lingkungan kerja, konflik peran, dukungan sosial, maupun motivasi kerja. Pendekatan tersebut memberikan gambaran yang komprehensif, tetapi belum menjelaskan secara spesifik besarnya kontribusi langsung *job demands* terhadap munculnya stres kerja pada tenaga kesehatan yang bekerja dalam sistem pelayanan rumah sakit daerah. Selain itu, bukti empiris yang tersedia lebih banyak berasal dari sektor industri, kelompok profesi tertentu, atau rumah sakit dengan karakteristik organisasi yang berbeda sehingga hasilnya belum sepenuhnya dapat digeneralisasikan pada tenaga kesehatan lintas profesi di RSUD daerah. Perbedaan sistem pelayanan, distribusi sumber daya manusia, pola *shift*, serta karakteristik beban pelayanan membuka kemungkinan terbentuknya pola hubungan yang tidak sepenuhnya identik dengan temuan penelitian sebelumnya. Celah konseptual dan kontekstual tersebut menjadi dasar perlunya pengujian yang lebih terfokus mengenai pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap stres kerja pada tenaga kesehatan di RSUD X.

Berangkat dari kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap stres kerja pada tenaga kesehatan di RSUD X. Kebaruan penelitian

ini tidak hanya terletak pada konteks rumah sakit daerah sebagai lokasi penelitian, tetapi juga pada upaya memberikan bukti empiris mengenai kontribusi langsung *job demands* terhadap stres kerja pada tenaga kesehatan lintas profesi dalam sistem pelayanan rumah sakit daerah yang masih jarang dilaporkan dalam literatur nasional. Bukti empiris tersebut diharapkan dapat memperluas penerapan konsep *job demands* pada konteks organisasi pelayanan kesehatan daerah sekaligus menjadi dasar penyusunan strategi pengelolaan beban kerja dan program peningkatan kesejahteraan psikologis tenaga kesehatan yang lebih kontekstual. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperkaya literatur mengenai stres kerja tenaga kesehatan, tetapi juga memberikan implikasi praktis bagi manajemen rumah sakit dalam mengembangkan kebijakan yang mendukung keberlanjutan mutu pelayanan kesehatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk menguji pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap stres kerja pada tenaga kesehatan di RSUD X. Populasi penelitian mencakup seluruh tenaga kesehatan yang tercatat dalam data kepegawaian rumah sakit sebanyak 1.122 orang. Pengumpulan data dilakukan secara daring menggunakan *Google Forms* sehingga diperoleh 149 kuesioner yang memenuhi persyaratan untuk dianalisis. Responden dipilih melalui teknik *non-probability sampling* dengan metode *convenience sampling* karena pengambilan data disesuaikan dengan ketersediaan tenaga kesehatan yang bersedia berpartisipasi tanpa mengganggu pelayanan rumah sakit. Teknik ini dipilih mengingat sistem kerja *shift* dan tingginya beban pelayanan, sehingga hasil penelitian perlu diinterpretasikan secara hati-hati dan tidak digeneralisasikan secara luas di luar karakteristik responden penelitian. Komposisi responden terdiri atas 30,9% laki-laki dan 69,1% perempuan. Sebelum pengisian kuesioner, seluruh responden menyatakan persetujuan berpartisipasi melalui *informed consent* yang memuat tujuan penelitian, kerahasiaan data, dan sifat keikutsertaan yang sukarela.

Pengukuran stres kerja menggunakan *Health and Safety Executive Work-Related Stress Scale (HSE-WRSS)* yang terdiri atas 31 butir pernyataan dengan tujuh dimensi, yaitu tuntutan, kontrol, dukungan atasan, dukungan rekan kerja, hubungan kerja, peran, dan perubahan organisasi. Variabel tuntutan pekerjaan diukur menggunakan *Questionnaire sur les Ressources et Contraintes Professionnelles (QRCP)* yang terdiri atas 28 butir pernyataan. Kedua instrumen merupakan instrumen adaptasi yang telah digunakan pada konteks penelitian di Indonesia dan menggunakan skala Likert dengan lima kategori respons. Uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,834 pada dimensi tuntutan, 0,757 pada kontrol, 0,730 pada dukungan atasan, 0,756 pada dukungan rekan kerja, 0,704 pada hubungan, 0,751 pada peran, dan 0,727 pada perubahan pada instrumen HSE-WRSS, sedangkan QRCP memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,894 yang menunjukkan konsistensi internal yang baik.

Seluruh data yang terkumpul diperiksa kelengkapannya sebelum dilakukan tabulasi menggunakan *Microsoft Excel*. Pengujian dilanjutkan melalui uji normalitas dan uji linearitas sebagai prasyarat analisis parametrik. Setelah asumsi terpenuhi, hubungan antara tuntutan pekerjaan dan stres kerja dianalisis menggunakan regresi linear sederhana karena model penelitian hanya melibatkan satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Seluruh proses analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak *JASP* versi 0.96 dengan tingkat signifikansi 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

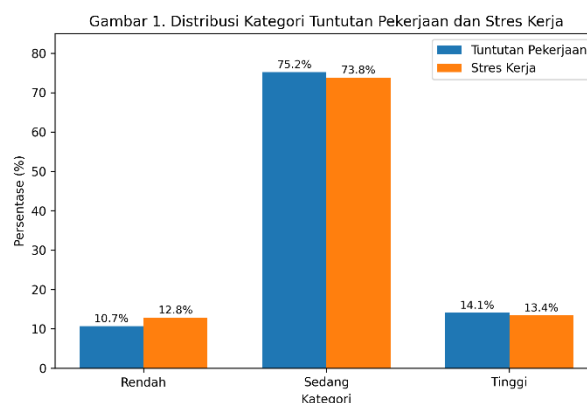
Penelitian ini melibatkan 149 tenaga kesehatan di RSUD X yang mengisi kuesioner secara daring melalui *Google Forms*. Sebelum pengujian hubungan antarvariabel dilakukan, data terlebih dahulu melalui pemeriksaan asumsi analisis sebagai dasar pemilihan model statistik yang digunakan. Tahapan tersebut meliputi uji normalitas serta uji linearitas, kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linear sederhana. Sebaran kategori pada masing-masing variabel dirangkum pada Tabel 1 untuk memberikan gambaran mengenai kecenderungan respons yang diperoleh selama pengumpulan data.

Tabel 1. Distribusi Kategori Tuntutan Pekerjaan dan Stres Kerja

Variabel	Rendah n (%)	Sedang n (%)	Tinggi n (%)
Tuntutan pekerjaan	16 (10,7)	112 (75,2)	21 (14,1)
Stres kerja	19 (12,8)	110 (73,8)	20 (13,4)

Keterangan: n = 149 responden.

Komposisi pada Tabel 1 memperlihatkan bahwa respons responden terkonsentrasi pada kategori sedang untuk kedua variabel. Distribusi tersebut tampak relatif seimbang dengan proporsi kategori rendah maupun tinggi yang jauh lebih kecil dibandingkan kategori sedang. Pola seperti ini memberikan gambaran bahwa variasi jawaban masih tersedia pada setiap kategori tanpa menunjukkan dominasi nilai ekstrem. Untuk mempermudah pembacaan pola distribusi tersebut, penyajian yang sama divisualisasikan melalui Gambar 1.



Gambar 1. Distribusi Kategori Tuntutan Pekerjaan dan Stres Kerja

Visualisasi pada Gambar 1 memperlihatkan kecenderungan distribusi yang hampir serupa antara kedua variabel dengan dominasi kategori sedang. Sebelum model regresi diterapkan, pengujian normalitas terhadap residual menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan nilai $KS = 0,047$ dengan signifikansi $p = 0,903$ sehingga distribusi residual berada pada kondisi normal. Pengujian linearitas juga dilakukan sebagai bagian dari pemeriksaan asumsi sebelum analisis hubungan antarvariabel. Ringkasan pengujian regresi selanjutnya disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Prediktor	R	R ²	B	F	Sig.
Tuntutan pekerjaan	0,415	0,172	0,132	30,48	<0,05

Ringkasan pada Tabel 2 memperlihatkan koefisien korelasi sebesar 0,415 dengan arah hubungan positif antara tuntutan pekerjaan dan stres kerja. Koefisien determinasi tercatat sebesar 0,172, sedangkan koefisien regresi (B) sebesar 0,132. Model regresi menghasilkan nilai $F(1,147) = 30,48$ dengan tingkat signifikansi $p < 0,05$, sehingga hubungan antara kedua variabel dinyatakan signifikan secara statistik sesuai dengan model yang digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hubungan positif antara tuntutan pekerjaan dan stres kerja pada tenaga kesehatan di RSUD X memperlihatkan bahwa tekanan kerja berkembang sebagai akumulasi berbagai tuntutan yang muncul selama proses pelayanan kesehatan berlangsung. Aktivitas pelayanan tidak hanya menuntut penyelesaian tugas secara tepat waktu, tetapi juga mengharuskan tenaga kesehatan mempertahankan ketelitian, kesiapsiagaan, serta kemampuan mengambil keputusan dalam situasi yang sering berubah. Kombinasi berbagai tuntutan tersebut menyebabkan pengalaman kerja tidak lagi dipersepsikan sebagai beban fisik semata, melainkan juga sebagai tekanan psikologis yang berlangsung secara berkelanjutan. Dalam perspektif *Job Demands–Resources*, kondisi tersebut muncul ketika tuntutan pekerjaan berkembang lebih cepat dibandingkan sumber daya yang tersedia untuk mengelolanya sehingga keseimbangan antara tuntutan dan sumber daya menjadi semakin sulit dipertahankan (Gynning et al., 2024; Yousef et al., 2024).

Makna temuan penelitian ini tidak hanya terletak pada adanya hubungan yang signifikan, tetapi juga pada karakteristik pekerjaan tenaga kesehatan yang menempatkan individu pada situasi dengan tuntutan fisik, emosional, dan kognitif secara bersamaan. Sistem *shift*, peningkatan jumlah pasien, serta tanggung jawab terhadap keselamatan pasien menjadikan setiap keputusan kerja memiliki konsekuensi yang tinggi sehingga tekanan yang dirasakan tidak berhenti pada penyelesaian tugas administratif. Situasi tersebut menjelaskan mengapa peningkatan tuntutan pekerjaan secara konsisten diikuti oleh meningkatnya stres kerja pada berbagai profesi pelayanan kesehatan. Pola serupa juga dilaporkan pada perawat rumah sakit maupun tenaga laboratorium yang menghadapi beban kerja tinggi dalam aktivitas pelayanan sehari-hari (Arnis et al., 2024; Alawiyah, 2025; Sumaningrum, 2022).

Hubungan tersebut juga menunjukkan bahwa stres kerja berkembang melalui proses adaptasi individu terhadap tuntutan organisasi. Ketika kebutuhan pekerjaan terus meningkat sementara kapasitas individu maupun dukungan organisasi tidak bertambah secara seimbang, tenaga kesehatan akan lebih rentan mengalami tekanan psikologis. Dengan demikian, besarnya tuntutan pekerjaan bukan satu-satunya faktor yang menentukan munculnya stres, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan organisasi menyediakan sumber daya yang membantu individu menghadapi tekanan pekerjaan. Mekanisme tersebut sejalan dengan temuan Chen dan Wu (2022) serta Gurugala dan Sobirin (2023) yang menjelaskan bahwa *job demands* berperan sebagai pemicu stres melalui interaksi dengan sumber daya psikologis maupun organisasi.

Besarnya koefisien determinasi sebesar 17,2% memberikan gambaran bahwa tuntutan pekerjaan merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap stres kerja, meskipun

pengalaman stres tidak sepenuhnya dibentuk oleh variabel tersebut. Temuan ini memperlihatkan bahwa kondisi psikologis tenaga kesehatan dipengaruhi oleh interaksi berbagai aspek pekerjaan yang bekerja secara bersamaan selama proses pelayanan berlangsung. Dukungan organisasi, keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (*work-life balance*), komitmen organisasi, maupun karakteristik individu merupakan beberapa faktor yang berpotensi memperkuat ataupun mengurangi dampak tuntutan pekerjaan terhadap stres kerja. Gambaran tersebut selaras dengan penelitian Nursyah dan Lukiastruti (2022), Rizan et al. (2022), serta Yousef et al. (2024) yang memperlihatkan bahwa kesejahteraan tenaga kesehatan dibentuk melalui keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia.

Kesamaan arah hubungan yang ditemukan dalam penelitian ini memperlihatkan bahwa pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap stres kerja merupakan fenomena yang konsisten pada berbagai konteks pekerjaan. Meskipun demikian, besarnya kontribusi yang dilaporkan pada setiap penelitian tidak selalu sama karena dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, sistem pelayanan, serta sumber daya yang dimiliki masing-masing institusi. Pada konteks RSUD X, temuan ini memberikan bukti empiris bahwa dinamika pekerjaan di rumah sakit daerah juga mengikuti pola yang dijelaskan dalam model *Job Demands–Resources*. Kontribusi tersebut memperluas bukti empiris mengenai penerapan model *Job Demands–Resources* pada tenaga kesehatan di rumah sakit daerah Indonesia, sehingga memberikan konteks yang lebih spesifik terhadap hubungan antara tuntutan pekerjaan dan stres kerja (Chen & Wu, 2022; Gynning et al., 2024; Gurugala & Sobirin, 2023).

Secara teoretis, temuan penelitian ini memperkuat asumsi model *Job Demands–Resources* bahwa peningkatan tuntutan pekerjaan yang tidak diimbangi oleh sumber daya kerja yang memadai akan meningkatkan risiko munculnya stres kerja. Dari sisi praktis, hasil penelitian memberikan dasar bagi manajemen RSUD X untuk mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya berorientasi pada pengurangan beban kerja, tetapi juga pada penguatan dukungan organisasi, penataan sistem *shift*, pemerataan distribusi pekerjaan, dan penyediaan layanan pendampingan psikologis bagi tenaga kesehatan. Upaya tersebut menjadi penting karena stres kerja yang berlangsung dalam jangka panjang berpotensi memengaruhi kualitas pelayanan kesehatan yang diterima pasien. Hubungan antara stres kerja, kualitas pelayanan, dan kinerja tenaga kesehatan juga telah dilaporkan pada berbagai penelitian sebelumnya (Aulia, 2022; Ayuningtyas & Hendriani, 2021; Rizan et al., 2022).

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan karena hanya melibatkan tenaga kesehatan di RSUD X sehingga hasil penelitian perlu diinterpretasikan secara hati-hati ketika diterapkan pada rumah sakit dengan karakteristik organisasi yang berbeda. Selain itu, model penelitian hanya menempatkan tuntutan pekerjaan sebagai prediktor utama sehingga belum menggambarkan kontribusi faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi stres kerja. Meskipun demikian, penggunaan instrumen yang telah teradaptasi serta proses pengumpulan data yang dilakukan secara terarah memberikan dasar yang memadai untuk merepresentasikan kondisi responden sesuai konteks penelitian. Penelitian selanjutnya disarankan mengembangkan model yang lebih komprehensif dengan memasukkan berbagai *job resources*, karakteristik individu, maupun faktor organisasi sehingga mekanisme terbentuknya stres kerja pada tenaga kesehatan dapat dijelaskan secara lebih menyeluruh.

KESIMPULAN

Tuntutan pekerjaan terbukti berpengaruh positif terhadap stres kerja pada tenaga kesehatan di RSUD X. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan tuntutan pekerjaan

cenderung diikuti oleh meningkatnya tingkat stres kerja yang dialami tenaga kesehatan. Hasil penelitian juga mengindikasikan bahwa tuntutan pekerjaan merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap terbentuknya stres kerja, meskipun bukan satu-satunya faktor yang memengaruhinya. Penelitian ini memperkuat bukti empiris mengenai hubungan antara *job demands* dan stres kerja sekaligus mendukung penerapan perspektif *Job Demands–Resources* dalam konteks pelayanan kesehatan di rumah sakit daerah.

Temuan penelitian ini memberikan implikasi bahwa pengelolaan tuntutan pekerjaan perlu menjadi perhatian dalam upaya menjaga kesejahteraan psikologis tenaga kesehatan dan mempertahankan mutu pelayanan rumah sakit. Strategi seperti pengaturan beban kerja yang proporsional serta penguatan dukungan organisasi dapat dipertimbangkan sebagai bagian dari upaya pencegahan stres kerja di lingkungan rumah sakit. Mengingat tuntutan pekerjaan hanya menjelaskan sebagian variasi stres kerja, penelitian selanjutnya disarankan mengintegrasikan faktor-faktor lain, seperti *job resources*, karakteristik organisasi, maupun karakteristik individu, agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai mekanisme terbentuknya stres kerja. Pengembangan model penelitian yang lebih luas diharapkan dapat memberikan dasar ilmiah yang lebih kuat bagi penyusunan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang adaptif dan berkelanjutan di lingkungan rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Alawiyah, R. (2025). Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat rumah sakit di Indonesia. *Zahra: Journal of Health and Medical Research*, 4(2), 428–435. <https://felifa.net/index.php/ZAHRRA/article/view/529>
- Amalia, F. K., Saftarina, F., Putri, D., & Rika, L. (2026). Stress kerja pada perawat di rumah sakit. *Jurnal Ilmu Kedokteran dan Kesehatan Indonesia*, 6(1), 482–492. <https://doi.org/10.55606/jikki.v6i1.9647>
- Arnis, J., Sulisna, A., & Gulo, C. N. H. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Medika Amplas. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 4(3), 2066–2073. <https://doi.org/10.57250/ajsh.v4i3.837>
- Aulia, M. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jambi Rayon Telanaipura. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 10(2), 261–268. <https://doi.org/10.22437/jmk.v10i02.13062>
- Ayuningtyas, S. M., & Hendriani, W. (2021). Stres pada tenaga kesehatan saat pandemi COVID-19: Tinjauan literatur. *Psikologi Konseling*, 19(2), 1091. <https://doi.org/10.24114/konseling.v19i2.30442>
- Chen, P., & Wu, L. (2022). Impact of job demands on police stress response—The roles of basic psychological needs and job autonomy. *BMC Public Health*, 22(1), 2275. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-14758-6>
- Grasiaswaty, N., Pradita, L., & Sadida, N. (2022). Health and Safety Executive Work Related Stress Scale – Indonesian Version: Reliability and convergent validity. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 11(3), 402–411. <https://doi.org/10.20473/ijosh.v11i3.2022.402-411>
- Gurugala, H. S., & Sobirin, A. (2023). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan tuntutan pekerjaan terhadap stres kerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 2(10), 3474–3489. <https://doi.org/10.58344/jmi.v2i10.678>



- Gynning, B. E., Karlsson, E., Teoh, K., Gustavsson, P., Christiansen, F., & Brulin, E. (2024). Contextualising the *Job Demands–Resources* model: A cross-sectional study of the psychosocial work environment across different healthcare professions. *Human Resources for Health*, 22(1), 77. <https://doi.org/10.1186/s12960-024-00958-1>
- Herianti, T., & Andriani, M. (2023). Pengaruh *job demands* dan *job resources* terhadap *employee well-being* (Studi pada karyawan tetap yang menjalani WFH penuh atau kombinasi WFH dan WFO di Jabodetabek). *Journal of Accounting, Management and Islamic Economics*, 1(2), 645–658. <https://doi.org/10.35384/jamie.v1i2.477>
- Lin, R.-T., Lin, Y.-T., Hsia, Y.-F., & Kuo, C.-C. (2021). Long working hours and burnout in health care workers: Non-linear dose-response relationship and the effect mediated by sleeping hours—A cross-sectional study. *Journal of Occupational Health*, 63(1), e12228. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12228>
- Maatisya, Y. F., & Santoso, A. P. A. (2022). Rekonstruksi kesejahteraan sosial bagi tenaga kesehatan di rumah sakit. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 6(3). <http://dx.doi.org/10.36312/jisip.v6i3.3298>
- Nursyah, R., & Lukiastuti, F. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi melalui peran persepsi dukungan organisasi pada pegawai dalam kondisi pandemi (Studi pada puskesmas se-Kabupaten Tegal). *ANALISIS*, 12(2), 139–163. <https://doi.org/10.37478/als.v12i2.2029>
- Pasaribu, R., Khairani, F., Adelia, M., Putri, N. A., & Manurung, S. H. (2025). Pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap stres kerja karyawan. *Jurnal Akademik Ekonomi dan Manajemen*, 2(3), 642–652. <https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jaem/article/view/5769>
- Pello, E., Abdi Keraf, M. K. P., Wijaya, R. P. C., & Berek, N. (2021). Occupational stress in medical workers at Naibonat Hospital. *Journal of Health and Behavioral Science*, 3(3), 312–320. <https://doi.org/10.35508/jhbs.v3i3.4132>
- Resmini, R. N., & Fauziah, M. (2025). Gambaran stres kerja pada perawat di rumah sakit tahun 2025. *An-Najat*, 3(3), 63–69. <https://doi.org/10.59841/an-najat.v3i3.3110>
- Rizan, M., Hanoum, F. C., & Kresnamurti, A. (2022). Peran *work-life balance* dan stres kerja dalam menciptakan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap kualitas pelayanan yang diberikan oleh tenaga kesehatan rumah sakit di Karawang. *JRMSI: Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(2), 306–329. <https://doi.org/10.21009/JRMSI.013.2.08>
- Sahadewa, S., Durry, F. D., Masyarakat, I. K., Kedokteran, F., Wijaya, U., Surabaya, K., ... & Timur, J. (2024). Kesehatan mental dan stres kerja di tempat kerja: Tinjauan pustaka. *Jurnal Ners*, 8(1), 605–611. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/ners/article/view/21221>
- Sumaningrum, N. D. (2022). Analysis correlation between work demands with stress labor at Laboratory X Kediri City. *Medicra (Journal of Medical Laboratory Science/Technology)*, 5(1), 28–34. <https://doi.org/10.21070/medicra.v5i1.1630>
- World Health Organization. (2022). *Occupational health: Health workers*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>
- Yousef, C. C., Farooq, A., Amateau, G., Abu Esba, L. C., Burnett, K., & Alyas, O. A. (2024). The effect of job and personal demands and resources on healthcare workers' wellbeing: A cross-sectional study. *PLOS ONE*, 19(5), e0303769. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0303769>



Yusuf, Y., Jusni, & Nurqamar, I. F. (2024). Pengaruh konflik peran ganda, beban kerja, dan lingkungan kerja pada karyawan wanita terhadap stres kerja di Pabrik Gula Arasoe dan Camming. *Peradaban Journal of Economic and Business*, 3(1), 1–22.
<https://doi.org/10.59001/pjeb.v3i1.157>