
FAKTOR YANG MEMPENGARUHI BEBAN KERJA MENTAL PADA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS MUARA JERNIH

Oleh

Rona Venintia¹, Eti Kurniawati², Cici Wuni³^{1,2,3}Program Studi Kesehatan Masyarakat, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Harapan Ibu
Jambi, JambiEmail: 1Ronavenintia@gmail.com**Abstract**

Mental workload is the number of types of work that must be completed by health workers within one year in health services. Mental workload that is not prevented will have an impact on work accidents, one of which is on health workers. This research aims to determine the factors that influence the mental workload of health workers. This research is a quantitative research with a cross sectional research design. The population in this study was all health workers at the Muara Jernih Community Health Center, totaling 70 people using a total sampling technique of 70 people. This research was conducted from 3 to 9 August 2023. Data was collected using a questionnaire and analyzed univariately and bivariately using the chi-square test. The research results showed that there was a relationship between work demands ($p=0.003$), work environment ($p=0.000$) and motivation ($p=0.001$) with the mental workload of health workers at the Muara Jernih Community Health Center. It is recommended that the Muara Jernih Community Health Center pay attention to the physical and mental workload of health workers and provide education and work training for health workers to avoid incidents of mental workload as well as fulfill the ideal number of employees, improve work system schedules and facilitate adequate rest areas.

Keywords: *Mental Workload, Work Demands, Work Environment, Motivation*

PENDAHULUAN

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Hutabarat, 2017). Beban kerja mental yang tidak dilakukan pencegahan akan berdampak pada kecelakaan kerja. Menurut ILO (*International Labour Organization*) pada tahun 2018 menyatakan bahwa kecelakaan kerja telah menyebabkan sebanyak 2.000.000 pekerja meninggal dunia. Sedangkan data ILO pada tahun 2020 menyatakan bahwa kurang lebih 32% pekerja di dunia mengalami beban kerja mental yang disebabkan oleh pekerjaan mereka, dengan tingkat keluhan sebesar 18,3% sampai dengan 27% di seluruh dunia (ILO, 2018).

Data di Indonesia menurut penelitian Abdurrahman Tahun 2022 nilai beban kerja mental pada perawat yang menangani pasien

yang berkunjung di RSUD Kota Tarakan, yaitu sebanyak 51,4% perawat mengalami beban kerja mental dalam kategori sedang, dan perawat mengalami beban kerja mental sebanyak 61,9% dalam kategori tinggi. Di kota Jambi menurut penelitian Mawarti (2018) data beban kerja mental nakes di Ruang Instalasi Rawat Inap RSUD Raden Mattaher Dan Abdul Manap Jambi bahwa frekuensi terbanyak untuk beban kerja perawat dalam penelitian ini adalah nakes dengan beban kerja sedang sebanyak 100 orang perawat (50,8%) dari 197 responden.

Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya (Permenkes RI, 2019). Tugas pokok dan fungsi

puskesmas yaitu membina dan mengembangkan kegiatan swadaya masyarakat dan memberi pelayanan kesehatan kepada masyarakat (Ryadi, 2016).

Tenaga kesehatan tersebut merupakan pelayanan interpersonal. Pelayanan kesehatan interpersonal merupakan bentuk pelayanan kesehatan yang melibatkan kerjasama dan kolaborasi antara berbagai profesi kesehatan seperti dokter, perawat, apoteker, ahli gizi, terapi fisik, dan lain sebagainya, dalam memberikan pelayanan kesehatan yang terakreditasi dan holistik kepada pasien. Dalam pelayanan kesehatan interpersonal, setiap profesi kesehatan saling berbagi pengetahuan, keterampilan dan pengalaman untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam merawat pasien, memperbaiki kualitas hidup mereka dan mencegah penyakit, sehingga menjadi beban tersendiri bagi tenaga kesehatan (Wijayanti, 2023).

Beban kerja merupakan pengertian dari banyaknya jumlah pekerjaan yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar atau berupa besarnya tanggung jawab atau pekerjaan yang diampunya (Setyawati, 2023). Beban kerja ini tersebut terbagi menjadi dua yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental. Beban kerja fisik merupakan perbedaan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan pekerja untuk memenuhi tuntutan pekerjaan ini secara fisik, sedangkan beban kerja mental adalah penilaian pekerja dari sisi beban attentional (antara kapasitas motivasinya dengan tuntutan tugas yang diberikan) ketika pekerja melaksanakan pekerjaan dengan cukup baik dalam kondisi termotivasi. Beban kerja mental berkaitan dengan kebutuhan mental dan ketersediaan sumber daya otak manusia tersebut (Lewherilla, 2022).

Beban kerja mental yang terlalu berlebihan dapat memicu stres dan kelelahan, sehingga dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental karyawan dan memperburuk kinerja

mereka. Hal ini dapat berdampak pada keselamatan pasien dan kesejahteraan puskesmas (Rachman, 2023). Sehingga perlu diketahui faktor yang mempengaruhi beban kerja bagi tenaga kesehatan. Tuntutan tugas dapat mempengaruhi beban mental. Tugas yang kompleks dan membutuhkan pemikiran yang mendalam cenderung meningkatkan beban kerja mental. Sebaliknya tugas yang terlalu mudah dan monoton dapat menyebabkan kebosanan dan menurunkan beban kerja mental (Lawi, 2023).

Selain organisasi, lingkungan kerja juga mempengaruhi beban kerja mental tenaga kesehatan. Lingkungan kerja yang dapat memberikan beban tambahan kepada pekerja adalah; lingkungan kerja fisik, seperti intensitas penerangan, kebisingan, temperatur ruangan, getaran, dll. lingkungan kerja kimiawi, seperti debu, gas-gas pencemar udara, uap logam, dll. lingkungan kerja biologis, seperti bakteri, virus, jamur, parasit dll. lingkungan kerja psikologis, seperti pemilihan dan penempatan tenaga kerja, hubungan antara pekerja dengan pekerja, atasan dan bawahan, dll (Hutabarat, 2017).

Motivasi juga mempengaruhi beban kerja mental. Motivasi berpengaruh terhadap kelelahan akibat kerja. Motivasi secara tidak langsung berpengaruh pada beban mental. Pekerja yang memiliki motivasi rendah akan merasa terbebani secara psikologis dalam melakukan pekerjaannya sehingga lebih mudah merasa lelah. Pekerja yang memiliki motivasi tinggi tidak akan mudah terasa terbebani dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Mental pada Tenaga Kesehatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional* yang bertujuan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi beban kerja mental pada tenaga kesehatan yaitu tuntutan kerja,

lingkungan dan motivasi di Puskesmas Muara Jernih Tahun 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan PNS maupun Non PNS yang berada di Puskesmas Muara Jernih yang berjumlah 70 orang dan pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *total sampling* sebanyak 70 orang. Penelitian ini telah dilakukan pada tanggal 3 s/d 9 Agustus Tahun 2023. Pengumpulan data dilakukan dengan pengisian kuesioner dan hasil penelitian ini dianalisis secara univariat dan bivariat menggunakan uji statistik *chi-square*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Mental pada Tenaga Kesehatan di Puskesmas Muara Jernih Tahun 2023

Variabel	Beban Kerja Mental						Jumlah		P-Value	
	Sedang		Agak Tinggi		Tinggi		N	%		
	n	%	n	%	n	%				
Tuntutan Kerja										
h	Rendah	1	33,0	1	40,0	8	26,7	3	100,0	0,003
	Tinggi	2	5,0	1	37,5	2	57,5	4	100,0	
				5	5	3	5	0	0	
Lingkungan Kerja										
g Baik	Baik	8	19,5	2	56,3	1	24,2	4	100,0	0,000
	Kuran	4	13,8	4	13,8	2	72,4	2	100,0	
			8	8	1	4	9	0	0	
Motivasi										
g Baik	Baik	1	25,0	2	50,0	1	25,0	4	100,0	0,001
	Kuran	2	6,7	7	23,3	2	70,0	3	100,0	
				3	1	0	0	0	0	

Berdasarkan tabel diatas didapatkan dari 30 responden yang memiliki tuntutan kerja rendah, sebagian besar memiliki beban kerja mental agak tinggi yaitu sebanyak 12 (40,0%) responden, sedangkan 40 responden yang memiliki tuntutan kerja tinggi, sebagian besar memiliki beban kerja mental tinggi yaitu sebanyak 23 (57,5%) responden. Hasil analisis uji *Chi-Square* diperoleh nilai *p-Value* = 0,003 ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara tuntutan kerja dengan beban kerja mental pada tenaga kesehatan di Puskesmas Muara Jernih Tahun 2023.

Didapatkan dari 41 responden dengan lingkungan kerja baik, sebagian besar memiliki

beban kerja mental agak tinggi yaitu sebanyak 23 (56,1%) responden, sedangkan 29 responden dengan lingkungan kerja kurang baik, sebagian besar memiliki beban kerja mental tinggi yaitu sebanyak 21 (72,4%) responden. Hasil analisis uji *Chi-Square* diperoleh nilai *p-Value* = 0,000 ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dengan beban kerja mental pada tenaga kesehatan di Puskesmas Muara Jernih Tahun 2023.

Didapatkan dari 40 responden dengan motivasi baik, sebagian besar memiliki beban kerja mental agak tinggi yaitu sebanyak 20 (50,0%) responden, sedangkan 30 responden dengan motivasi kurang baik, sebagian besar memiliki beban kerja mental tinggi yaitu sebanyak 21 (70,0%) responden. Hasil analisis uji *Chi-Square* diperoleh nilai *p-Value* = 0,001 ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara motivasi dengan beban kerja mental pada tenaga kesehatan di Puskesmas Muara Jernih Tahun 2023.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara tuntutan kerja dengan beban kerja mental pada tenaga kesehatan di Puskesmas Muara Jernih dengan nilai *p-value* 0,003.

Penelitian yang dilakukan oleh Fachruddin (2018) menunjukkan adanya hubungan stress kerja dan tuntutan kerja dengan beban kerja perawat dengan *p-value* = 0,000 ($< 0,05$) dan *r-value* 0,551. Penelitian yang dilakukan Handarizki (2019) menyebutkan perawat dapat mengalami beban kerja apabila kapasitas pekerjaan yang harus diemban melebihi batas kemampuan, memungkinkan bagi perawat merasakan beban kerja seperti beban kerja fisik, beban kerja sosial, dan beban kerja mental.

Menurut Efendi (2017) puskesmas merupakan suatu kesatuan organisasi kesehatan fungsional yang merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat yang juga membina peran serta masyarakat di samping memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat.

Sehingga tenaga kesehatan dituntut untuk memberikan pelayanan medis yang sesuai standar. Menurut Lawi (2023) tugas yang kompleks dan membutuhkan pemikiran yang mendalam cenderung meningkatkan beban kerja mental. Sebaliknya tugas yang terlalu mudah dan monoton dapat menyebabkan kebosanan dan menurunkan beban kerja mental.

Berdasarkan hasil penelitian terdapat 90% responden mengatakan petugas kesehatan diharuskan selalu standby di Puskesmas selama waktu shift dan sebanyak 54,3% tenaga kesehatan sering dituntut untuk selalu cepat dalam bekerja di Puskesmas. Namun terdapat 8 responden yang memiliki tuntutan kerja rendah, namun mengalami beban kerja mental tinggi. Hal ini dikarenakan beban kerja mental bukan hanya dipengaruhi oleh tuntutan kerja saja, melainkan banyak faktor, seperti faktor organisasi kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja, seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, model struktur organisasi, sistem pelimpahan tugas dan wewenang (Hutabarat, 2017). Sehingga walaupun tuntutan kerja rendah masih dapat mengalami beban kerja mental yang tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan beban kerja mental pada tenaga kesehatan di Puskesmas Muara Jernih dengan nilai p-value 0,000.

Penelitian yang dilakukan oleh Apriliani (2022) diperoleh dari hasil uji statistik dengan uji Chi Square di dapatkan p-value = 0,033 < α 0,05 maka H_0 di tolak artinya ada hubungan persepsi lingkungan kerja dengan kelelahan kerja pada petugas kesehatan di Puskesmas Sungai Ulin Tahun 2021. Penelitian Pradana (2017) di Kardinah Kota Tegal menunjukkan bahwa ada hubungan persepsi lingkungan kerja dengan kelelahan kerja pada perawat rawat inap menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Lingkungan kerja yang dapat memberikan beban tambahan kepada pekerja seperti

pemilihan dan penempatan tenaga kerja, hubungan antara pekerja dengan pekerja, atasan dan bawahan, dll. Hubungan kerja antar karyawan dengan pimpinan. Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya sikap yang bersahabat, saling menghormati dan menghargai perlu dalam hubungan antar karyawan dengan pimpinan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan karyawan lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan. Hubungan kerja antar karyawan sangat diperlukan untuk melakukan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja secara kelompok. Kerjasama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan dapat mengurangi beban kerja bagi tenaga kesehatan (Hutabarat, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian terdapat 48,6% responden mengatakan tidak setuju bahwa fasilitas yang diberikan oleh Puskesmas dan Kepala Puskesmas lengkap sehingga memudahkan saya dalam bekerja dan sebanyak 42,9% responden menjawab tidak setuju bahwa pasien yang datang ke Puskesmas membuat saya bersemangat, yang artinya bahwa tenaga kesehatan merasa bahwa fasilitas yang diberikan oleh Puskesmas kurang lengkap dan menyulitkan dalam bekerja dan pasien yang datang membuat tenaga kesehatan kurang bersemangat.

Kenyamanan dan keamanan harus diperhatikan agar karyawan tetap berada dalam perusahaan, jika lingkungan kerja tidak terpenuhi sesuai dengan kebutuhan maka karyawan akan meninggalkan perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja tidak baik dapat dinilai dari lingkungan kerjanya yang mendukung atau tidak (Robbins & Judge, 2015). Kualitas dan kuantitas kerja dihasilkan oleh karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan kantor, dan kondisi lingkungan yang buruk dapat menyebabkan produktivitas pegawai tidak efisien serta meningkatkan beban

tersendiri bagi tenaga kesehatan (Sarode & Shirsath, 2016).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan beban kerja mental pada tenaga kesehatan di Puskesmas Muara Jernih dengan nilai p-value 0,001.

Penelitian yang dilakukan oleh Daniyanti (2018) diperoleh hasil adanya hubungan antara motivasi terhadap kinerja petugas kesehatan: studi kasus Puskesmas Kalibarukulon, Banyuwangi dengan nilai p-value 0,000. Penelitian Putra (2023) diperoleh dari hasil uji statistik *Chi Square* diperoleh nilai $p=0,004$ maka disimpulkan ada hubungan beban kerja dengan motivasi kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor Kabupaten Bulungan Tahun 2022. Diperoleh pula nilai ODDS Ratio sebesar 3,3 yang berarti bahwa perawat yang memiliki beban kerja tinggi memiliki peluang 3,3 kali bermotivasi kerja tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan sebanyak 38,6% responden tidak setuju bahwa bekerja di Puskesmas ini membuat kemampuan saya berkembang dan sebanyak 34,3% responden tidak setuju bahwa tugas pekerjaan yang saya lakukan saat ini tidak bertentangan dengan hati nurani saya. Artinya sebagian besar pekerjaan tenaga kesehatan hanya begitu saja dan dilakukan secara berulang-ulang sehingga membuat tenaga kesehatan kurang termotivasi.

Motivasi kerja pegawai merupakan salah satu aspek yang penting diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia suatu organisasi agar dalam pelaksanaan organisasi dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan secara berdaya guna dan berhasil guna. Dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi akan diperoleh penampilan kerja yang tinggi pula dan memberikan andil besar dalam pencapaian tujuan organisasi dengan motivasi yang tinggi akan mengurangi beban mental pekerja (Nduka, 2016).

Motivasi berpengaruh terhadap kelelahan akibat kerja. Motivasi secara tidak langsung

berpengaruh pada beban mental. Pekerja yang memiliki motivasi rendah akan merasa terbebani secara psikologis dalam melakukan pekerjaannya sehingga lebih mudah merasa lelah. Pekerja yang memiliki motivasi tinggi tidak akan mudah terasa terbebani dalam melaksanakan pekerjaannya (Hutabarat, 2017).

Peneliti mengasumsikan bahwa dalam menjalankan tugasnya, tenaga kesehatan saat berada di Puskesmas, membutuhkan motivasi yang tinggi untuk menghasilkan kinerja yang baik dan menurunkan beban mental bagi keluarga. Semakin tingginya motivasi, maka beban kerja mental akan semakin kecil. Untuk itu diharapkan bagi kepala Puskesmas agar selalu memberikan motivasi dan reward kepada karyawan dan tenaga kesehatan agar bekerja semakin semangat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tuntutan kerja, lingkungan dan motivasi berkaitan erat dengan beban kerja mental pada Tenaga Kesehatan di Puskesmas Muara Jernih Tahun 2023.

SARAN

Diharapkan pihak Puskesmas Muara Jernih untuk memperhatikan beban kerja tenaga kesehatan secara fisik maupun mental serta perlu dilakukan edukasi dan pelatihan kerja terhadap tenaga kesehatan untuk menghindari kejadian beban kerja mental juga pemenuhan jumlah tenaga pegawai yang ideal, perbaikan jadwal sistem kerja dan fasilitasi tempat beristirahat yang memadai.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] *Apriliani, Indah. (2022). Hubungan Masa Kerja, Beban Kerja Dan Persepsi Lingkungan Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Petugas Kesehatan Di Puskesmas Sungai Ulin Tahun 2021. Jurnal Kesehatan Masyarakat, Vol.3, No.1*

- [2] Daniyati E.S. (2018). Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Kesehatan: Studi Kasus Puskesmas Kalibarakulon, Banyuwangi. *Jurnal IKESMA Volume 14 Nomor 1 Maret 2018*
- [3] Hutabarat, Yulianus. (2017). *Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi*. Malang Media Nusa Creative (MNC)
- [4] International Labour Organization (ILO). (2018). *Safety and Health at Work [Internet]. International Labour Organization. 2018*. Available from: <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm>.
- [5] Lawherilla, Novalien. (2022). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta : Media Sains Indonesia
- [6] Lawi, Ansarullah. (2023). *Ergonomi Industri*. Padang Sumatera Barat : PT Global Eksekutif Teknologi
- [7] Nduka, Obiekwe. (2016). *Employee Motivation and Performance. Unpublished thesis*. Centria University of Applied Sciences
- [8] Pradana, Bima Ario. (2017). Pengaruh Persepsi lingkungan kerja Dan Beban Kerja Terhadap Burnout Pada Perawat Rsd Kardinah Kota Tegal. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Vol 5 No 2. 28 di akses 03 Mei 2021*
- [9] Putra, Sandi. (2023). Hubungan Beban Kerja Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsd Dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor Kabupaten Bulungan Tahun 2022. *Aspiration of Health Journal Vol. 01 No. 02, Juni 2023: 252-263*
- [10] Rachman, Capt. Abdul Nasir, Hardiyono, Ifah Finatry Latiep, Roni Herison. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengelolaan SDM Pada Pelayaran*. Yogyakarta : PT Nas Media Indonesia
- [11] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior (16th ed.)*. New Jersey: Pearson
- [12] Ryadi, Alexander Lucas Slame. (2016). *Ilmu Kesehatan Masyarakat*. Yogyakarta : ANDI
- [13] Sarode, A. P., & Shirsath, M. (2016). The Factors Affecting Employee Work Environment & It's Relation with Employee Productivity. *International Journal of Science and Research (IJSR), 3(11)*
- [14] Setyawati, A (2023). *Teori Organisasi : Konsep dan Implementasinya*. Bandung : CV. Media Sains Indonesia