

# Konflik Interpersonal, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Puskesmas

Erni Yunitasari<sup>1</sup>, Adelia Ika Damayanti<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas YPPI Rembang, Rembang, Indonesia

Email: <sup>1</sup>sariernita44@gmail.com, <sup>2</sup>adeliaid31398@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: <sup>1</sup> sariernita44@gmail.com

**Abstrak-** Tujuan “penelitian ini adalah untuk menyelidiki bagaimana pengalaman stres kerja yang dialami oleh pegawai negeri sipil di Puskesmas Gunem, Kabupaten Rembang, berhubungan dengan konflik interpersonal, beban kerja, dan lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan desain eksploratif dan metodologi kuantitatif. Populasi penelitian terdiri dari 61 pegawai negeri sipil yang bekerja di fasilitas kesehatan tersebut, dan digunakan pendekatan sampling jenuh. Regresi linier berganda digunakan untuk mengevaluasi data yang dikumpulkan melalui kuesioner standar dengan skala Likert lima poin. Reliabilitas instrumen penelitian dikonfirmasi oleh hasil uji reliabilitas, yang menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Alpha Cronbach di atas 0,70. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan konflik interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, sedangkan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan. Unsur terpenting yang mempengaruhi stres kerja adalah beban kerja. Dengan nilai R-squared yang disesuaikan sebesar 0,876, lingkungan kerja, beban kerja, dan konflik interpersonal semuanya memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja secara simultan. Temuan ini menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan dan unsur psikologis memiliki dampak yang lebih besar terhadap stres kerja karyawan di pusat kesehatan masyarakat dibandingkan aspek fisik tempat kerja.” Untuk mengurangi stres kerja karyawan, manajemen pusat kesehatan dapat menggunakan implikasi praktis dari penelitian ini untuk membangun praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efisien.

**Kata Kunci:** Konflik Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Pegawai Sektor Publik

**Abstract-** The purpose of “this study was to investigate how the experience of work stress experienced by civil servants at the Gunem Community Health Center, Rembang Regency, is related to interpersonal, workload, and work environment. This study used an exploratory design and quantitative methodology. The study population consisted of 61 civil servants working at the health facility, and a saturated sampling approach was used. Multiple linear regression was used for data collected through a standardized questionnaire with a five-point Likert scale. The reliability of the research instrument was determined by the results of the reliability test, which showed that all variables had a Cronbach's Alpha value above 0.70. The results showed that workload and interpersonal conflict had a positive and significant influence on work stress, while the work environment did not have a significant influence. The factor that influenced work stress was workload. With an adjusted R-squared value of 0.876, the work environment, workload, and interpersonal all had a significant influence on work stress simultaneously.” To reduce employee work stress, the health center management can use the practicalities of this study to establish efficient human resource (HRM) management practices.

**Keywords:** Work Conflict, Workload, Work Environment, Work Stress, Public Sector Employees

## 1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah komponen paling krusial dalam keberlangsungan dan keberhasilan suatu organisasi, termasuk organisasi yang bergerak di sektor pelayanan kesehatan. Kualitas SDM yang baik akan menentukan efektivitas pencapaian tujuan organisasi, khususnya dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Dalam konteks pelayanan kesehatan, peran SDM penting karena berkaitan langsung dengan keselamatan, kesehatan, serta kesejahteraan masyarakat. Pusat Kesehatan Masyarakat atau Puskesmas merupakan perangkat daerah yang bertugas menjalankan urusan pemerintahan di bidang kesehatan yang menjadi tanggung jawab daerah [1]. Puskesmas berada di bawah koordinasi Dinas Kesehatan yang memiliki peran strategis dalam merumuskan kebijakan, merancang program, serta mengawasi pelaksanaan layanan kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) termasuk dalam Aparatur Sipil Negara memiliki peran penting dalam mendukung terselenggaranya pelayanan kesehatan yang berkualitas. PNS adalah warga negara Indonesia yang diangkat secara tetap oleh pemerintah untuk menjalankan tugas pemerintahan dan bertugas, melaksanakan kebijakan publik dan memberikan pelayanan kepada masyarakat [2]. Dalam pelaksanaan tugasnya, PNS di lingkungan Puskesmas dituntut untuk bekerja secara profesional, bertanggung jawab, dan mampu menghadapi berbagai dinamika pekerjaan yang kompleks. Kondisi tersebut sering kali dihadapkan pada keterbatasan sumber daya, tingginya beban pelayanan serta intensitas interaksi kerja, yang menimbulkan stres kerja.

Berdasarkan data dari dashboard Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang memuat data fenomena kunjungan Puskesmas selama bulan Agustus 2024 sampai Mei 2025 di Kabupaten Rembang diperoleh hasil Tabel 1 sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Data Kunjungan Puskesmas Kabupaten Rembang**  
**Agustus 2024 – Mei 2025**

No	Bulan	Tahun	Jumlah Kunjungan
1	Agustus	2024	77.026
2	September	2024	80.716
3	Oktober	2024	85.588
4	November	2024	81.942
5	Desember	2024	83.749
6	Januari	2025	88.669
7	Febuari	2025	87.525
8	Maret	2025	75.339
9	April	2025	89.234
10	Mei	2025	93.505

Sumber: Dashboard Dinkes Kabupaten Rembang, 2025

Berdasarkan data dari Tabel 1, menunjukkan bahwa kunjungan puskesmas melalui dashboard Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang, jumlah kunjungan Puskesmas selama periode Agustus 2024 hingga Mei 2025 menunjukkan tren peningkatan [3]. Jumlah kunjungan mengalami fluktuasi namun secara umum cenderung meningkat, dengan lonjakan signifikan pada bulan April dan Mei 2025 yang mencapai lebih dari 89.000 hingga 93.000 kunjungan. Peningkatan jumlah kunjungan ini mencerminkan tingginya kebutuhan masyarakat terhadap layanan kesehatan primer. Namun demikian, kondisi tersebut juga berpotensi menimbulkan tekanan kerja yang tinggi bagi pegawai Puskesmas, terutama apabila tidak diimbangi dengan ketersediaan SDM, pembagian tugas yang proporsional, serta lingkungan kerja yang mendukung. Tingginya intensitas pelayanan dan beban tanggung jawab yang diemban pegawai dapat menjadi pemicu munculnya stres kerja.

Stres dapat mempengaruhi performa kerja seseorang karena stres merupakan energi yang dapat menggerakkan individu dalam mencapai tujuan. “Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dihadapi seseorang yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang” [4]. Apabila stres kerja tidak ditangani dengan baik maka bisa berdampak negatif dan mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam batas tertentu stres kerja juga diperlukan agar pegawai tertantang, karena ketiadaan stres kerja bisa berakibat pada rendahnya kinerja. Namun, stres kerja juga bisa membuat pegawai merasa termotivasi untuk berprestasi sehingga tugas dapat terselesaikan dengan baik. Beberapa faktor sebagai tolak ukur stres kerja pegawai meliputi konflik interpersonal, beban kerja dan lingkungan kerja.

Konflik interpersonal muncul akibat adanya perbedaan persepsi, sikap, nilai, maupun kepentingan antarindividu dalam organisasi. Indikator konflik interpersonal ada 5 yaitu: “(1) Kesalahpahaman (2) Perbedaan pendapat (3) Krisis kepercayaan (4) Perbedaan nilai dan harapan (5) Persaingan” [5]. Konflik yang berkepanjangan dan tidak terselesaikan dengan baik dapat menimbulkan ketegangan, rasa tidak nyaman, dan kecemasan sehingga berujung pada stres kerja. Dalam lingkungan pelayanan kesehatan, konflik interpersonal dapat terjadi baik antar pegawai maupun dengan pasien atau keluarga pasien.

Beban kerja yaitu tugas yang di berikan pada pegawai untuk diselesaikan dengan kemampuan pegawai tersebut [6]. Beban kerja yang berlebihan terjadi ketika pegawai dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas fisik maupun mentalnya, baik dari segi tugas, tingkat kerumitan pekerjaan, maupun tenggang waktu penyelesaian [7]. Kondisi ini bisa menyebabkan kelelahan berkepanjangan, penurunan motivasi, serta menurunnya kualitas kinerja dan pada akhirnya dapat menyebabkan stres.

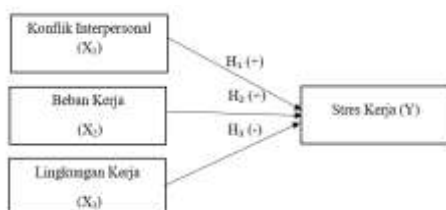
Lingkungan kerja adalah seluruh fasilitas dan infrastruktur yang terdapat di tempat kerja [8]. Lingkungan kerja meliputi kondisi peralatan dan bahan kerja, lingkungan sekitar, serta peraturan kerja yang berlaku, baik sebagai individu maupun secara kelompok [9]. Lingkungan kerja yang baik, dan kondusif akan membantu pegawai bekerja secara optimal dan mengurangi tingkat stres. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan tekanan psikologis dan memperparah kondisi stres kerja.

Konsep Teori stres model transaksional menekankan bahwa stres muncul sebagai akibat interaksi antara individu nengan lingkungan, yang melibatkan respons emosional dan proses kognitif [10]. Model ini berfokus

pada peran penting penilaian individu (*appraisal*) terhadap sumber stres sebagai faktor penentu dalam munculnya respons terhadap situasi tertentu. Dalam konteks kerja, konflik interpersonal, beban kerja berlebih, dan lingkungan kerja yang kurang mendukung bisa dipersepsikan sebagai ancaman oleh pegawai, sehingga berpotensi menimbulkan stres kerja apabila individu merasa tidak mampu mengatasinya dengan baik.

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

### 2.1 Metode penelitian



Penelitian ini menjelaskan bagaimana kondisi kerja, beban kerja, dan konflik interpersonal mempengaruhi stres kerja karyawan menggunakan teknik kuantitatif. Penelitian ini berfokus pada setiap pegawai negeri sipil yang bekerja di Puskesmas Gunem, Kabupaten Rembang. Dalam penelitian ini, konflik interpersonal, beban kerja, dan kondisi kerja merupakan variabel independen sedangkan stres kerja karyawan merupakan variabel dependen.

Kuesioner dengan skala Likert digunakan sebagai metode pengumpulan data. Data subjek, atau data yang dikumpulkan langsung dari responden, adalah jenis data yang digunakan. Puskesmas Gunem menjadi sumber data utama penelitian ini, dan dengan demikian, informasi yang dikumpulkan secara akurat menggambarkan kondisi kerja yang sebenarnya dihadapi responden.

pengambilan sample menggunakan sample jenuh yaitu pengambilan sample dengan menggunakan seluruh anggota populasi [11], Sebanyak 61 Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Gunem menjadi populasi penelitian. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk [12], Uji validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner [12], pengujian determinasi, dan uji-t termasuk di antara teknik analisis data. Analisis regresi linier berganda digunakan sebagai metode analisis data.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Hasil

Konsistensi internal atau tingkat kinerja instrumen penelitian dalam pengaturan yang berulang dan sebanding dinilai melalui pengujian reliabilitas. Jika nilai Alpha Cronbach suatu variabel lebih tinggi dari 0,70, variabel tersebut dianggap dependen. Tabel berikut menampilkan hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Terstandarisasi	Alpha	Item Jumlah Item	Keterangan
Stres Kerja	0,941		0,941	9	Reliabel
Konflik Interpersonal	0,939		0,939	9	Reliabel
Beban Kerja	0,938		0,850	6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,857		0,812	6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2025

Menurut temuan uji reliabilitas pada Tabel 1, Setiap “variabel penelitian memiliki nilai Alpha Cronbach lebih besar dari minimum yang dibutuhkan yaitu 0,70. Keandalan yang sangat baik ditunjukkan oleh variabel stres kerja, yang memiliki skor Alpha Cronbach sebesar 0,941. Ini menunjukkan bahwa setiap item yang digunakan untuk mengukur stres kerja memiliki konsistensi internal yang luar biasa dan mampu mengukur gagasan stres kerja secara tepat dan konsisten.”

Selain itu, skor Alpha Cronbach untuk variabel konflik interpersonal adalah 0,939. Situasi konflik di tempat kerja di Pusat Kesehatan Masyarakat Gunem secara konsisten digambarkan oleh item pengukuran konflik interpersonal, yang memiliki konsistensi luar biasa, menurut nilai ini.

Selain itu, variabel beban kerja memiliki nilai Alpha Cronbach sebesar 0,938 dan nilai Alpha Cronbach sebesar 0,850 berdasarkan item yang distandarisasi. Angka-angka ini menunjukkan validitas dan konsistensi alat penilaian beban kerja dalam menangkap jumlah pekerjaan yang ditanggung karyawan. Instrumen tersebut dianggap dependen meskipun nilai alfa terstandarisasi agak lebih rendah daripada nilai alfa total namun tetap melebihi persyaratan minimum.

Alfa terstandarisasi dan alfa Cronbach untuk variabel lingkungan kerja masing-masing adalah 0,812 dan 0,857. Temuan ini menunjukkan bahwa instrumen lingkungan kerja juga memiliki tingkat keandalan yang tinggi. Persepsi karyawan tentang karakteristik fisik dan non-fisik tempat kerja secara konsisten diukur oleh item pernyataan.

Tabel 3. hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Nilai Sig.	Standart (<0,05)	Keterangan
<b>Konflik interpersonal (X1)</b>	KI1	0,000	<0,05	Valid
	KI2	0,000	<0,05	Valid
	KI3	0,000	<0,05	Valid
	KI4	0,000	<0,05	Valid
	KI5	0,000	<0,05	Valid
	KI6	0,000	<0,05	Valid
	KI7	0,000	<0,05	Valid
	KI8	0,000	<0,05	Valid
	KI9	0,000	<0,05	Valid
<b>Beban Kerja (X2)</b>	BK2	0,000	<0,05	Valid
	BK3	0,000	<0,05	Valid
	BK4	0,000	<0,05	Valid
	BK5	0,000	<0,05	Valid
	BK6	0,000	<0,05	Valid
	BK7	0,000	<0,05	Valid
	<b>Lingkungan kerja (X3)</b>	LK2	0,000	<0,05
LK3		0,000	<0,05	Valid
LK4		0,000	<0,05	Valid
LK5		0,000	<0,05	Valid
LK6		0,000	<0,05	Valid
LK7		0,000	<0,05	Valid
<b>Stres Kerja (Y)</b>		S1	0,000	<0,05
	S2	0,000	<0,05	Valid
	S3	0,000	<0,05	Valid
	S4	0,000	<0,05	Valid
	S5	0,000	<0,05	Valid
	S6	0,000	<0,05	Valid
	S7	0,000	<0,05	Valid
	S8	0,000	<0,05	Valid
	S9	0,006	<0,05	Valid

Sumber: Data penelitian diolah, 2025

Pada tabel 2. Bahwa “secara keseluruhan instrumen variabel penelitian Konflik Interpersonal (X1), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Stres Kerja (Y) adalah Valid. Pernyataan ini dinyatakan valid karena memiliki nilai Sig.>0,05.”

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,939	0,882	0,876	0,28212

Sumber: Data penelitian diolah, 2025.

Berdasarkan Tabel 3, “Variabel independen menjelaskan 87,6% variasi stres kerja di kalangan pegawai negeri sipil di Puskesmas Gunem, berdasarkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,876. Sementara itu, faktor lain mempengaruhi 12,4% sisanya.” Hubungan antara variabel independen dan dependen dijelaskan oleh nilai R sebesar 0,939.

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F / ANOVA)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regresion	33,953	3	11,318	142,197	0,000
Residual	4,537	57	0,080		
Total	38,489	60			

Sumber: Data penelitian diolah 2025

Hasil uji F pada Tabel 4 “Nilai signifikansinya adalah 0,000. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja, beban kerja, dan konflik interpersonal semuanya berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai negeri sipil di Puskesmas Gunem, Kabupaten Rembang”.

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-0,235	0,238	—	-0,988	0,327
	Konflik Interpersonal	0,374	0,101	0,364	3,717	0,000
	Beban Kerja	0,682	0,111	0,605	6,114	0,000
	Lingkungan Kerja	0,025	0,039	0,029	0,633	0,529

Keterangan: Variabel dependen: Stres Kerja

Konflik interpersonal secara signifikan mempengaruhi stres kerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh temuan uji-t pada Tabel 5, di mana nilai signifikansi untuk variabel konflik interpersonal adalah 0,000 (<0,05). “Beban kerja memberikan pengaruh yang signifikan dan cukup besar terhadap stres terkait pekerjaan, sebagaimana dibuktikan oleh nilai signifikansi variabel beban kerja sebesar 0,000 (<0,05). Lingkungan kerja mempengaruhi positif tetapi tidak signifikan terhadap stres kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi variabel lingkungan kerja, yaitu 0,529 (>0,05)”.

### 3.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, semua instrumen penelitian dianggap reliabel, dengan nilai Alpha Cronbach untuk setiap variabel di atas persyaratan minimum 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian mampu menilai komponen yang diteliti secara reliabel dan akurat. Temuan analisis regresi, menggunakan instrumen yang dapat dipercaya, secara akurat dan tepat mencerminkan keadaan empiris nyata di Puskesmas Gunem. Sebelum membuat penilaian tentang korelasi antar variabel, temuan ini mendukung pendekatan penelitian.

Menurut penelitian “koefisien determinasi, 87,6% variasi stres kerja karyawan dijelaskan oleh konflik interpersonal, beban kerja, dan lingkungan kerja, yang menghasilkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,876. Angka ini dianggap cukup tinggi, menunjukkan bahwa sebagian besar stres terkait pekerjaan yang dialami oleh karyawan Puskesmas Gunem dapat dijelaskan oleh ketiga alasan terpisah tersebut.” Sementara itu, variabel yang tidak termasuk dalam model penelitian memiliki dampak pada 12,4% sisanya.

Stres kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh konflik interpersonal, beban kerja, dan lingkungan kerja secara keseluruhan, menurut temuan uji simultan (uji F). Data ini menunjukkan bahwa berbagai keadaan kerja yang saling terkait berinteraksi untuk menghasilkan stres kerja di klinik kesehatan masyarakat, yang tidak dapat dijelaskan hanya oleh satu faktor saja. Dalam industri perawatan kesehatan, lingkungan kerja yang dinamis, tuntutan layanan yang tinggi, dan interaksi karyawan yang kuat semuanya dapat berkontribusi pada peningkatan ketidaknyamanan psikologis di antara staf. Hasil ini mendukung gagasan bahwa stres terkait pekerjaan adalah fenomena kompleks yang dipengaruhi oleh faktor pekerjaan, organisasi, dan lingkungan secara bersamaan.

Stres kerja karyawan telah terbukti dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh konflik interpersonal. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah stres kerja yang dirasakan meningkat seiring dengan frekuensi konflik interpersonal. Hasil ini konsisten dengan penelitian lain yang menunjukkan bahwa konflik interpersonal secara signifikan dan menguntungkan mengurangi stres terkait pekerjaan. Penelitian ini menunjukkan bahwa resolusi konflik yang tidak efektif dapat menjadi penyebab stres yang signifikan di organisasi sektor publik [7]. Namun, konflik interpersonal memiliki dampak yang menguntungkan tetapi dapat diabaikan pada stres kerja, menurut temuan penelitian [5].

Faktor beban kerja telah terbukti memiliki dampak yang substansial dan bermanfaat terhadap stres di tempat kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki dampak besar dan bermanfaat terhadap stres di tempat kerja. Menurut “penelitian ini, risiko seorang karyawan

mengalami stres terkait pekerjaan meningkat seiring dengan tuntutan pekerjaan [13]. Meskipun demikian, beberapa penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki dampak kecil namun positif terhadap stres kerja [14]. Perbedaan di sektor penelitian mungkin menjadi penyebab perbedaan ini.”

Menurut penelitian ini, stres kerja pegawai dipengaruhi secara positif oleh tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres karyawan Puskesmas Gunem tidak dipengaruhi oleh tempat kerja mereka. “Temuan ini konsisten dengan penelitian lain yang menemukan bahwa stres kerja dipengaruhi secara positif namun marginal oleh tempat kerja” [5]. Namun menurut penelitian sebelumnya, “stres kerja dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh tempat kerja” [15]. Tingkat adaptasi karyawan terhadap lingkungan kerja masing-masing organisasi, kondisi fasilitas, dan variasi pandangan responden mungkin menjadi faktor penyebab perbedaan ini.

Kesimpulan keseluruhan dari penelitian ini menunjukkan bahwa faktor psikologis dan ekspektasi pekerjaan, bukan faktor lingkungan fisik, memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap stres kerja di kalangan pegawai pemerintah di Pusat Kesehatan Masyarakat Gunem. Administrasi Puskesmas dan Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang harus mempertimbangkan dengan cermat konflik interpersonal dan beban kerja. Tindakan strategis yang dapat diimplementasikan untuk menurunkan tingkat stres kerja meliputi pembagian tugas yang proporsional, penyelesaian sengketa yang efektif, dan modifikasi beban kerja sesuai kemampuan staf.

Manajemen Puskesmas Gunem harus membuat kebijakan manajemen sumber daya manusia yang memprioritaskan pengurangan beban kerja dan peningkatan kualitas hubungan antar karyawan sebagai konsekuensi praktis dari penelitian ini. Penilaian beban kerja secara berkala, komunikasi yang baik, dan pelatihan manajemen konflik dapat membantu mengurangi stres di tempat kerja. Selain itu, upaya untuk menjaga dan meningkatkan tempat kerja tetap diperlukan untuk menjaga kenyamanan dan kesehatan karyawan, bahkan dalam kasus di mana hal tersebut kurang efektif.

#### 4. KESIMPULAN

Penelitian menunjukkan bahwa konflik interpersonal secara signifikan dan positif memengaruhi stres kerja. Stres psikologis dapat dialami oleh pekerja yang secara teratur menghadapi konflik interpersonal di tempat kerja. Selain itu, beban kerja memiliki dampak besar dan positif terhadap stres terkait pekerjaan, bahkan seringkali melebihinya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ekspektasi pekerjaan yang tinggi, tugas, dan intensitas pelayanan merupakan sumber utama stres bagi pegawai di Puskesmas Gunem. Di sisi lain, lingkungan kerja memiliki dampak kecil namun positif terhadap stres terkait pekerjaan. Berbeda dengan tekanan beban kerja dan konflik interpersonal, elemen-elemen ini bukanlah penyebab utama stres karena karyawan cenderung beradaptasi dengan lingkungan kerja saat ini. Sebagai upaya yang disengaja untuk menurunkan tingkat stres kerja karyawan, penelitian ini menyoroti pentingnya manajemen beban kerja yang tepat bagi karyawan dan penanganan konflik interpersonal yang efektif. Manajemen Puskesmas diharapkan mempertimbangkan temuan penelitian ini dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan standar perawatan medis. Keterbatasan penelitian yaitu penelitian hanya dilakukan pada PNS di lingkungan Puskesmas, sehingga hasilnya belum bisa mewakili kondisi pegawai di instansi lain. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian agar hasilnya lebih dapat digeneralisasikan, selain itu penggunaan metode pengumpulan data lain, seperti wawancara dan observasi dapat membantu memperoleh data yang mendalam.

#### REFERENCES

- [1] Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2024). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Pusat Kesehatan Masyarakat.
- [2] Republik Indonesia. (2014). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- [3] Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang. (2024). Dashboard data kesehatan Kabupaten Rembang.
- [4] Nurhidayati, A., & Wifiq, M. (2025). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada BPPKAD Kabupaten Rembang. *Buletin Bisnis & Manajemen*, 11(2), 106–115.
- [5] Nurfadilla, & Mustahidda, R. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Burnout dan Konflik Interpersonal Terhadap Stres Kerja: Studi Kasus Pegawai PT JHP Mantingan. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(3), 1314.
- [6] Nurhidayati, A., & Wifiq, M. (2025). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada BPPKAD Kabupaten Rembang. *Buletin Bisnis & Manajemen*, 11(2), 106–115.
- [7] Dewi, P. A. S. N., Suryani, N., & Novarini, N. A. (2024). Pengaruh konflik interpersonal, beban kerja, dan komunikasi terhadap stres kerja karyawan pada PT. Bonofactum. *Jurnal EMAS*, 5(11), 78–xx.

- [8] Qulub, A. T., & Ilhami, S. D. (2024). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Karya Mina Putra divisi kayu Kota Rembang. *Revitalisasi: Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(2), 358–368.
- [9] Setiani, R., & Novitasari, D. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pegawai di Puskesmas Kasih 1 Bantul. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIEM Widya Wiwaha*, 3(2), 270-280.
- [10] Gaol, N. T. L. (2016). *Teori stres: Stimulus, respons, dan transaksional*. Buletin Psikologi, 24(1), 1-11.
- [11] Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- [12] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- [13] Wardani, R. (2020). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan Puskesmas Kediri Lombok Barat NTB. *Jurnal Aliansi (Akuntansi dan Keuangan Syariah)*, 5(2), 1–10.
- [14] Pratama, A., & Fuatadi, R. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, X(X), 1–10.
- [15] Puspitasari, D. A., Indriati, I. H., & Basri, A. I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Pegawai. *Investasi: Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1-8.