

Pengaruh Tingkat Stres Kerja, Kesehatan Mental, Kesejahteraan Psikologis Terhadap Mutu Sumber Daya Manusia

Muhibatul Sadila^{1*}, Erwin Purwaningsih², Dewi Mardahlia³

^{1,2,3} Program Studi Administrasi Rumah Sakit, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan,
Mahakam Samarinda

E-mail Korespondensi: muhibatulsadila03@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 24-02-2025

Revision: 01-03-2025

Published: 02-03-2025

DOI Article:

10.24905/permana.v16i2.720

A B S T R A K

Mutu sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek yang sangat penting dalam setiap organisasi, termasuk dalam sektor pelayanan kesehatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh mutu SDM di Rumah Sakit Ibu dan Anak 'Aisyiyah Samarinda pada tahun 2025, dengan fokus pada pemahaman kondisi karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan desain cross-sectional. Populasi yang diteliti adalah seluruh pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak 'Aisyiyah Samarinda yang berjumlah 120 orang, sementara sampel yang diambil sebanyak 30 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan purposive sampling yang memenuhi kriteria inklusi. Data dianalisis menggunakan uji Kendall's Tau dengan bantuan perangkat komputer untuk mengukur hubungan antara mutu SDM dan variabel stres kerja, kesehatan mental, serta kesejahteraan psikologis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara stres kerja, kesehatan mental, dan kesejahteraan psikologis terhadap mutu SDM, dengan nilai rata-rata 18257 dan standar deviasi 1.0333. Uji normalitas menunjukkan nilai 0.000, yang mengindikasikan data tidak terdistribusi normal. P value yang diperoleh adalah 0.853, yang mengindikasikan tidak ada pengaruh signifikan antar variabel. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa stres kerja, kesehatan mental, dan kesejahteraan psikologis tidak mempengaruhi mutu SDM secara signifikan, meskipun pengelolaan faktor-faktor tersebut tetap penting untuk keseimbangan dan produktivitas pegawai.

Kata Kunci: Kesehatan Mental; Kesejahteraan Psikologis; Mutu Sumber Daya Manusia; Tingkat Stres Kerja.

A B S T R A C T

Human resource quality is a crucial aspect of any organization, including healthcare services. This study aims to evaluate the impact of human resource quality at Rumah

Acknowledgment

Sakit Ibu dan Anak 'Aisyiyah Samarinda in 2025, focusing on understanding employee conditions. This research employs a quantitative method with a cross-sectional design. The population includes all employees of Rumah Sakit Ibu dan Anak 'Aisyiyah Samarinda, totaling 120 people, while the sample consists of 30 individuals. Data collection was conducted using purposive sampling based on inclusion criteria. Data were analyzed using Kendall's Tau test with computer assistance to measure the relationship between human resource quality and variables such as work stress, mental health, and psychological well-being. The results indicate no significant relationship between work stress, mental health, and psychological well-being and human resource quality, with a mean value of 18257 and a standard deviation of 1.0333. The normality test showed a value of 0.000, indicating that the data is not normally distributed. The P value obtained was 0.853, indicating no significant influence among the variables. In conclusion, work stress, mental health, and psychological well-being do not significantly affect human resource quality. However, effective management of these factors remains important for employee balance and productivity.

Key Word: *Mental Health; Psychological Well-being; Human Resource Quality; Work Stress Level*

© 2025 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

PENDAHULUAN

Mutu sumber daya manusia adalah kualitas yang mencakup kemampuan fisik dan non-fisik (seperti kecerdasan dan mental) yang dimiliki individu dalam suatu organisasi (Taufiq & Abdullah, 2023). Peningkatan mutu sumber daya manusia dimulai dari kesehatan dan pendidikan, dengan penekanan pada pola pikir yang fleksibel, pengembangan soft skills, serta komunikasi yang bernilai budaya dan kemanusiaan (Indrawati, 2020). Kualitas sumber daya manusia dianggap sebagai faktor kunci untuk keberhasilan organisasi; semakin tinggi mutu individu, semakin baik hasil yang dicapai (Lestari & Nuryanti, 2022).

Upaya untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia melibatkan penyusunan kegiatan secara terstruktur untuk memberikan fasilitas yang sesuai bagi pegawai, sehingga mereka dapat memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka demi keberlanjutan instansi (MR et al., 2021). Sumber Daya Manusia bagian terpenting dan vital dalam sebuah organisasi, di mana mutu

sumber daya manusia menjadi elemen yang paling krusial untuk mencapai keberhasilan setiap organisasi (C. A. Putri & Hidayati, 2021).

Oleh karena itu, pengembangan merupakan proses yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan individu melalui perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga kerja untuk mencapai hasil yang optimal (Ali et al., 2022). Peran manajemen sumber daya manusia dalam menerapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup dan memperhatikan aspek kesehatan mental serta kesejahteraan fisik karyawan menjadi semakin krusial (Kristiyani & Pudjiati, 2019). Kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan oleh bidan dan perawat di unit pelayanan kesehatan (Johan, 2023).

Tingkat stres kerja yang tinggi sering kali dikaitkan dengan dampak negatif terhadap kesehatan mental dan kesejahteraan fisiologis, yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja karyawan (Hasin et al., 2023). Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berdampak pada aspek emosional, kognitif, dan kesejahteraan seseorang (Hermawan, 2022). Stres kerja merupakan salah satu permasalahan serius yang dialami oleh setiap karyawan di lingkungan kerja (Bhastary, 2020).

Bahwa stres kerja dapat diartikan sebagai keadaan ketika seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang berada di luar jangkauan kemampuannya (Thalibana, 2022). Bahwa stres kerja merupakan kondisi yang memengaruhi emosi, proses berpikir, serta keadaan psikologis individu (Makkira et al., 2022). Stres kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat menyebabkan gangguan psikologis seperti kecemasan, depresi, dan burnout, yang berdampak buruk pada stabilitas emosional serta kesejahteraan fisik pekerja (Dana et al., 2022).

Kesehatan mental memiliki peran penting dalam kehidupan, terutama karena berpengaruh terhadap disiplin dan motivasi remaja (Aisyaroh et al., 2022). Kesehatan mental dapat diartikan sebagai kondisi di mana seseorang mampu menjaga kestabilan dirinya dalam menghadapi berbagai permasalahan (Wahani et al., 2022). Kesehatan mental dapat diartikan sebagai kondisi di mana seseorang mampu menjaga kestabilan dirinya dalam menghadapi berbagai permasalahan. Selain aspek fisik, kesehatan mental juga perlu diperhatikan, karena berpengaruh terhadap cara seseorang berpikir, merasakan, dan bertindak dalam kehidupan sehari-hari (Supini et al., 2024). menegaskan bahwa kesehatan mental menjadi salah satu isu kesehatan global yang memerlukan penanganan yang efektif (Putri et al., 2021).

Bahwa kesehatan mental merupakan kondisi di mana terjadi keseimbangan antara fungsi kejiwaan seseorang serta kemampuannya dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan dan dirinya sendiri (Rozali et al., 2021). Kesehatan mental adalah keadaan di mana seseorang terbebas dari gangguan psikologis. Individu yang memiliki kesehatan mental yang baik mampu berfungsi secara normal dalam kehidupan sehari-hari, menyesuaikan diri dengan berbagai tantangan, serta mengelola stres dengan efektif (Sarmini et al., 2023).

Kesejahteraan psikologis dipengaruhi oleh kondisi atau pengalaman intrapsikis individu maupun dari lingkungan (Trihastuti & Anindya, 2022). Kesejahteraan psikologis sangat penting untuk diketahui bagaimana dinamikanya karena kesejahteraan ibu tunggal berkaitan erat dengan kesejahteraan anak-anaknya serta kesejahteraan keluarganya (Iganingrat & Eva, 2021). Kesejahteraan psikologis mencakup berbagai aspek seperti kepuasan hidup, kemampuan mengelola stres, hubungan sosial yang baik, dan pencapaian potensi diri (Satra & Muarifah, 2024). Kesejahteraan psikologi seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya yaitu kepribadian (Dana et al., 2022).

Oleh karena itu, studi yang berfokus pada pendekatan kesejahteraan psikologis berkaitan dengan gejala gangguan psikologis menjadi penting (Triwahyuni & Prasetio, 2021). Kesejahteraan psikologis (*psychological wellbeing*) berkaitan dengan penilaian individu terhadap dirinya berdasarkan pemenuhan fungsi psikologis positif. Kesejahteraan psikologis digambarkan sebagai kombinasi dari keadaan-keadaan yang berdampak positif dan berfungsi secara optimal dalam kehidupan baik secara individu maupun sosial (Pedhu, 2022).

Tingkat stres kerja pada perawat memiliki hubungan dengan berbagai faktor yang mempengaruhinya, seperti beban kerja, hubungan interpersonal, serta gaya kepemimpinan yang diterapkan (Fatih & Pratiwi, 2022). Salah satu faktor lain yang berkontribusi terhadap kesehatan mental adalah kondisi sosial ekonomi. Lingkungan sosial memiliki peran yang tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan manusia, karena tanpa adanya dukungan dari lingkungan sekitar seseorang tidak dapat berkembang secara optimal (Widya et al., 2022).

Selain itu, faktor sosial budaya juga turut mempengaruhi kesehatan mental emosional masyarakat, terutama melalui gangguan terhadap nilai, norma sosial, serta pola perilaku manusia (Yulianti & Ariasti, 2020). Faktor yang berperan dalam kesejahteraan individu meliputi dukungan spiritual, dukungan sosial dari keluarga dan komunitas, serta kemampuan dalam

mengelola stres secara efektif (Satra & Muarifah, 2024).

Rumah sakit Ibu dan Anak Aisyiyah samarinda 2025 memiliki 120 pegawai. Dalam dunia kerja yang semakin dinamis, stres kerja menjadi tantangan utama yang dapat mempengaruhi kesehatan mental dan kesejahteraan individu. Tingkat stres kerja pada perawat memiliki hubungan dengan berbagai faktor yang mempengaruhinya, seperti beban kerja, hubungan interpersonal, serta gaya kepemimpinan yang diterapkan (Fatih & Pratiwi, 2022). Salah satu faktor lain yang berkontribusi terhadap kesehatan mental adalah kondisi sosial ekonomi. Lingkungan sosial memiliki peran yang tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan manusia, karena tanpa adanya dukungan dari lingkungan sekitar seseorang tidak dapat berkembang secara optimal (Widya et al., 2022).

Selain itu, faktor sosial budaya juga turut mempengaruhi kesehatan mental emosional masyarakat, terutama melalui gangguan terhadap nilai, norma sosial, serta pola perilaku manusia (Yulianti & Ariasti, 2020). Faktor yang berperan dalam kesejahteraan individu meliputi dukungan spiritual, dukungan sosial dari keluarga dan komunitas, serta kemampuan dalam mengelola stres secara efektif (Satra & Muarifah, 2024).

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh mutu sumber daya manusia di Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda pada tahun 2025 guna memperoleh pemahaman mendalam mengenai kondisi kerja karyawan. Fokus utama penelitian ini adalah menganalisis berbagai faktor yang memengaruhi tingkat stres kerja, kesehatan mental, kesejahteraan psikologis antara kehidupan profesional dan pribadi. Selain itu, penelitian ini juga akan mengkaji keterkaitan antara kualitas sumber daya manusia dan mutu layanan yang diberikan, guna mengetahui sejauh mana kompetensi pegawai memengaruhi tingkat kepuasan pasien. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan serta optimalisasi mutu layanan di rumah sakit.

Penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan wawasan mendalam mengenai mutu sumber daya manusia di Rumah Sakit Ibu dan Anak 'Aisyiyah Samarinda pada tahun 2025, tetapi juga mengidentifikasi faktor kunci yang memengaruhinya, seperti tingkat stres kerja, kesehatan mental, dan kesejahteraan psikologis, serta keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi. Hasil dari penelitian ini akan menjadi landasan dalam merumuskan rekomendasi strategis untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya diharap-



kan dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan kesehatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan desain *cross sectional*. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari sd bulan Februari di Rumah Sakit Ibu dan Anak ‘Aisyiyah Tahun 2025 Samarinda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak ‘Aisyiyah Samarinda berjumlah 120 orang sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling yang memenuhi kriteria inklusi bersedia menjadi responden Pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak ‘Aisyiyah Samarinda. Pekerja ≥ 6 bulan. Pegawai tidak dalam masa cuti ≥ 1 bulan.

HASIL

Analisis Univariat

Karakteristik Responden

Analisis univariat merupakan metode analisis statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau mengevaluasi satu variabel secara terpisah. Dalam konteks penelitian, analisis ini bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik responden, seperti jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir, unit atau bagian. Hasil analisis tersebut disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Berdasarkan Karakteristik Responden Berdasarkan Mutu SDM Pegawai Rumah Sakit Ibu Dan Anak ‘Aisyiyah Samarinda

Karakteristik (n=30)	Tinggi		Sedang		Total	
	f	%	f	%	f	%
Jenis kelamin						
Laki-laki	3	10.0%	0	0.0%	3	10.0%
Perempuan	26	86.7%	1	3.3%	27	90.0%
Usia						
20-30 thn	21	70.0%	0	0.0%	21	70.0%
31-40 thn	5	16.7%	1	3.3%	6	20.0%
41-50 thn	3	10.0%	0	0.0%	3	10.0%
Pendidikan terakhir						
D3	25	83.3%	0	0.0%	25	83.3%
D4	2	6.7%	1	3.3%	3	10.3%
S1	2	6.7%	0	0.0%	2	6.7%
Unit bagian kerja						
Perawat	14	46.7%	1	3.3%	15	50.0%
Bidan	15	50.0%	1	3.3%	15	50.0%

Sumber: Data Primer (Diolah), 2025

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan, sebanyak 27 orang (90.0%), sedangkan laki-laki hanya berjumlah 3 orang (10.0%). Ini menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja dalam kelompok yang diteliti adalah perempuan, yang kemungkinan besar berkaitan dengan jenis pekerjaan yang mereka jalani, seperti dalam bidang kesehatan atau keperawatan yang memang didominasi oleh tenaga kerja perempuan. Pada kategori masa kerja, responden dalam penelitian ini dikategorikan ke dalam tiga kelompok usia, yaitu 20-30 tahun, 31-40 tahun, dan 41-50 tahun. Kelompok usia 20-30 tahun merupakan kelompok terbesar dengan 21 orang (70.0%), menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja dalam penelitian ini masih berusia muda.

Kelompok usia 31-40 tahun berjumlah 6 orang (20.0%), yang menunjukkan bahwa ada sebagian tenaga kerja yang berada dalam kategori usia menengah. Sedangkan untuk, kelompok usia 41-50 tahun hanya berjumlah 3 orang (10.0%), yang menandakan bahwa hanya sedikit tenaga kerja yang berada di kategori usia lebih tua. Dari data ini, dapat disimpulkan bahwa mayoritas tenaga kerja yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah tenaga kerja muda yang berada dalam rentang usia 20-30 tahun. Hal ini bisa berpengaruh terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti tingkat pengalaman, adaptasi terhadap inovasi, serta daya tanggap terhadap perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja mereka.

Pada latar belakang belakang pendidikan terakhir, responden dengan pendidikan yaitu D3, D4, dan S1. Mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan Diploma 3 (D3), sebanyak 25 orang (83.3%). Pendidikan Diploma 4 (D4) ditempuh oleh 3 orang (10.3%), sedangkan pendidikan Strata 1 (S1) hanya ditempuh oleh 2 orang (6.7%). Dari data ini dapat disimpulkan bahwa kebanyakan tenaga kerja yang menjadi responden berasal dari lulusan D3. Hal ini bisa menggambarkan bahwa tenaga kerja yang terlibat dalam penelitian ini umumnya merupakan tenaga kesehatan yang memiliki pendidikan vokasional dengan penekanan pada keterampilan praktik dibandingkan teori akademis.

Bedasarkan hasil penelitian ini, responden terbagi dalam dua unit kerja utama, yaitu perawat dan bidan. Sebanyak 15 orang (50.0%) bekerja sebagai perawat, sementara 15 orang lainnya (50.0%) bekerja sebagai bidan. Dari data ini terlihat bahwa jumlah perawat dan bidan dalam penelitian ini seimbang, dengan distribusi yang sama besar. Ini memungkinkan penelitian untuk melakukan analisis lebih lanjut mengenai perbedaan atau kesamaan dalam pengalaman kerja antara perawat dan bidan, terutama dalam aspek kepuasan kerja, tantangan yang

dihadapi, serta keterlibatan dalam inovasi pelayanan kesehatan.

Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan empat variabel utama, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Jumlah dan jenis, tekanan kerja, dan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, yang diukur berdasarkan tiga indikator, yaitu tinggi, dan sedang. Sementara itu, variabel dependen adalah Mutu SDM, yang juga dinilai menggunakan dua indikator, yaitu tinggi, dan sedang.

Tabel 2. Distribusi Berdasarkan Tingkat Kepuasan Mutu SDM, Tingkat Stres Kerja, Kesehatan Mental, Kesejahteraan Psikologis

Variabel (n=30)	N	%
Mutu SDM		
Tinggi	29	96.7
Sedang	1	3.3
Tingkat Stres Kerja		
Tinggi	29	96.7
Sedang	1	3.3
Kesehatan Mental		
Tinggi	29	96.7
Sedang	1	3.3
Kesejahteraan Psikologis		
Tinggi	27	90.0
Sedang	3	10.0

Sumber: Data Primer (Diolah), 2025

Tabel 2 menyajikan hasil analisis data dari 30 responden mengenai beberapa variabel yang dianalisis. Berdasarkan data dalam tabel, pada variabel Mutu Sumber Daya Manusia (SDM), mayoritas responden, yaitu 96,7% (29 orang), memberikan penilaian dalam kategori tinggi, sementara 3,3% (1 orang) menilai dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa puas dengan mutu SDM yang tinggi. Untuk variabel tingkat stres kerja, 96,7% (29 orang) responden menganggap tingkat stres kerja mereka berada dalam kategori tinggi, sedangkan 3,3% (1 orang) menilai dalam kategori sedang. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden mengalami tingkat stres kerja yang tinggi, yang kemungkinan berkaitan dengan keseimbangan antara jumlah karyawan dan beban kerja yang diberikan.

Pada variabel kesehatan mental, 96,7% (29 orang) responden menilai kesehatan mental mereka dalam kategori tinggi, sementara 3,3% (1 orang) menilai dalam kategori sedang.

Mayoritas responden merasa memiliki kesehatan mental yang baik, tetapi perlu perhatian lebih lanjut untuk mengurangi tekanan yang mereka hadapi dalam pekerjaan. Sedangkan untuk pada variabel kesejahteraan psikologis, 90,0% (27 orang) responden menilai kesejahteraan psikologis mereka dalam kategori tinggi, sedangkan 10,0% (3 orang) menilai dalam kategori sedang. Mayoritas responden merasa memiliki kesejahteraan psikologis yang baik, yang mencerminkan adanya upaya dalam memperhatikan aspek psikologis pegawai. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar responden merasa puas dengan mutu SDM, terdapat potensi peningkatan kualitas kerja melalui perbaikan dalam pengelolaan tingkat stres kerja, kesehatan mental, dan kesejahteraan psikologis.

Analisis Bivariat

Analisis bivariat merupakan metode analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian (kuesioner) dapat mengukur dengan baik, langkah selanjutnya adalah melakukan uji normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang diperoleh mengikuti distribusi normal atau tidak. Jika data dinyatakan berdistribusi normal, maka analisis yang tepat untuk dilakukan selanjutnya adalah regresi linear sederhana.

Tabel 3. Hasil Analisis Bivariat Berdasarkan Mutu SDM Pegawai Rumah Sakit Ibu Dan Anak ‘Aisyiyah Samarinda

Variabel (N=30)	Std Deviation ± Mean	Uji Normalitas	P Value
Mutu Sumber daya manusia	18257 ± 1.0333	0.000	0.853
Tingkat Stres Kerja	18257 ± 1.0333	0.000	0.853
Kesehatan Mental	18257 ± 1.0333	0.000	0.853
Kesejahteraan Psikologis	30513 ± 1.1000	0.000	0.739

Sumber : Data Primer (Diolah), 2025

Berdasarkan Tabel 3, hasil analisis disajikan untuk empat variabel yang diukur dalam penelitian ini, yang melibatkan 30 responden (N=30). Variabel yang dianalisis mencakup mutu sumber daya manusia (SDM), tingkat stres kerja, kesehatan mental, dan kesejahteraan psikologis. Setiap variabel dianalisis menggunakan standar deviasi, rata-rata (mean), uji normalitas, serta nilai P. Pada variabel mutu SDM, nilai rata-rata tercatat sebesar 18.257 dengan standar deviasi sebesar 1,0333.

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai 0,000, yang menandakan bahwa data tidak berdistribusi normal. Selain itu, nilai P yang diperoleh adalah 0,853, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti. Variabel tingkat stres kerja memiliki hasil yang serupa dengan variabel mutu SDM, dengan nilai rata-rata sebesar 18.257 dan standar deviasi sebesar 1,0333. Hasil uji normalitas juga menunjukkan nilai 0,000, yang mengindikasikan bahwa data tidak berdistribusi normal. Nilai P sebesar 0,853 kembali menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antarvariabel yang dianalisis.

Pada variabel kesehatan mental, hasil yang diperoleh juga sama dengan dua variabel sebelumnya, dengan rata-rata sebesar 18.257 dan standar deviasi 1,0333. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai 0,000, yang berarti data tidak berdistribusi normal. Nilai P sebesar 0,853 menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan dengan variabel lain dalam model penelitian ini. Berbeda dengan tiga variabel sebelumnya, kesejahteraan psikologis memiliki nilai rata-rata yang lebih tinggi, yaitu 30.513 dengan standar deviasi 1,1000. Namun, hasil uji normalitas tetap menunjukkan nilai 0,000, yang berarti data tidak berdistribusi normal. Nilai P yang diperoleh tetap sebesar 0,739, yang menegaskan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kesejahteraan psikologis dengan variabel lainnya.

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai uji normalitas sebesar 0,000, yang menandakan bahwa data tidak berdistribusi normal. Selain itu, nilai P dari keempat variabel menunjukkan angka di atas 0,005, yang mengindikasikan tidak adanya hubungan yang signifikan di antara variabel yang diukur. Secara keseluruhan, mutu SDM, tingkat stres kerja, dan kesehatan mental menunjukkan pola distribusi data yang sama dengan rata-rata sebesar 18.257 dan standar deviasi 1,0333. Sementara itu, kesejahteraan psikologis memiliki rata-rata yang lebih tinggi tetapi tetap menunjukkan hasil uji normalitas yang serupa. Penelitian ini memberikan gambaran mengenai kondisi SDM, tingkat stres kerja, kesehatan mental, dan kesejahteraan psikologis, dengan hasil uji statistik yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan di antara variabel yang dianalisis.

PEMBAHASAN

Penelitian ini meneliti pengaruh stres kerja, kesehatan mental, dan kesejahteraan psikologis terhadap mutu sumber daya manusia di Rumah Sakit Ibu dan Anak 'Aisyiyah Samarinda.

Kualitas sumber daya manusia merupakan aspek utama dalam keberhasilan suatu organisasi, khususnya di sektor pelayanan kesehatan yang sangat mengandalkan kinerja individu dalam memberikan layanan berkualitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat stres kerja di rumah sakit ini cukup tinggi. Banyak pegawai menghadapi berbagai tantangan dalam menjalankan tugas mereka, yang disebabkan oleh seperti beban kerja yang berat, tanggung jawab yang besar, serta lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tekanan. Tingginya tekanan kerja dapat berdampak negatif terhadap produktivitas, memicu kelelahan mental, serta menurunkan kepuasan kerja pegawai.

Meskipun demikian, penelitian ini juga menemukan bahwa kesehatan mental pegawai secara umum berada dalam kondisi yang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa individu memiliki mekanisme adaptasi yang efektif dalam menghadapi tekanan kerja. Pegawai dengan kondisi kesehatan mental yang stabil cenderung lebih mampu mengatasi tantangan, memiliki motivasi yang tinggi, serta menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Dengan demikian, kesehatan mental yang baik berperan penting dalam menjaga kualitas sumber daya manusia.

Selain itu, kesejahteraan psikologis pegawai juga tergolong baik. Pegawai merasa dihargai, memiliki tingkat kepuasan kerja yang cukup tinggi, serta menjalin hubungan sosial yang positif dengan rekan kerja dan atasan. Kesejahteraan psikologis yang baik menunjukkan bahwa individu mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan menemukan makna dalam pekerjaan mereka. Faktor seperti dukungan sosial, lingkungan kerja yang kondusif, serta peluang pengembangan diri berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan psikologis pegawai. Hasil analisis lebih lanjut mengungkap bahwa meskipun stres kerja tergolong tinggi, tidak ditemukan hubungan signifikan antara stres kerja dengan kualitas sumber daya manusia.

Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu mengelola tekanan kerja dengan baik, sehingga kinerja mereka tetap optimal. Faktor seperti kesehatan mental yang stabil dan kesejahteraan psikologis yang baik berperan dalam menjaga produktivitas pegawai meskipun menghadapi tekanan yang besar. Dari segi karakteristik responden, mayoritas pegawai yang terlibat dalam penelitian ini adalah perempuan dengan rentang usia yang relatif muda dan memiliki latar belakang pendidikan yang mendukung profesionalisme dalam pelayanan kesehatan.

Komposisi ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di rumah sakit ini memiliki potensi besar untuk terus berkembang dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien. Meskipun mutu sumber daya manusia di rumah sakit ini tergolong tinggi, upaya berkelanjutan tetap diperlukan dalam mengelola stres kerja agar tidak berdampak negatif dalam jangka panjang. Strategi seperti pengelolaan beban kerja yang lebih efektif, program kesejahteraan pegawai, peningkatan komunikasi dalam organisasi, serta penguatan dukungan sosial dapat membantu mengurangi tekanan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat serta produktif.

Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang membahas tidak adanya hubungan antara stres kerja dan kesehatan mental dalam beberapa tahun terakhir. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan Meidina & Laura, (2022) menunjukkan Stres kerja tidak memengaruhi kesejahteraan psikologis karena karyawan yang merasa kelelahan dalam bekerja dapat berperilaku negatif baik dari cara pandang maupun sikapnya. Sumanta et al., (2022) menunjukkan tidak ada hubungan peran organisasi dengan stress kerja pada karyawan di PT Antang Gunung Meratus tahun 2021. Maranden et al., (2023) menunjukkan Stres kerja perawat dengan variabel beban kerja dan dukungan sosial, sedangkan variabel yang tidak berhubungan dengan stres kerja perawat adalah shift kerja, aktivitas di luar pekerjaan, umur, jenis kelamin dan status pernikahan.

Bahwa stres kerja yang tinggi tidak hanya mempengaruhi aspek psikologis karyawan tetapi juga menimbulkan efek fisiologis seperti gangguan tidur, peningkatan tekanan darah, dan kelelahan kronis (Satra & Muarifah, 2024). Pentingnya *work-life balance* dalam kesejahteraan karyawan memang diakui, namun tidak menjadi factor pendukung, Hal ini juga menegaskan bahwa pentingnya pengelolaan keseimbangan hidup perlu ditingkatkan.

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang menyebabkan ketidak seimbangan fisik maupun psikologis, sehingga berdampak pada emosi, pola pikir, serta kondisi pegawai. Stres dapat bersifat positif maupun negatif. Stres positif mendorong individu untuk mencapai prestasi serta menantang dirinya dalam menyelesaikan permasalahan. Sebaliknya, stres negatif dapat menimbulkan berbagai gejala yang berpotensi merugikan pegawai. Menekankan bahwa kesenjangan dalam dunia kerja akibat perubahan kondisi ekonomi dan dampak pandemi semakin meningkatkan stres kerja, yang secara tidak langsung menghambat perkembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, pemahaman mengenai keterkaitan antara stres kerja, kesehatan mental, kesejahteraan fisik, dan kualitas sumber daya manusia sangat penting

dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif (Ndandara et al., 2023)

SIMPULAN

Simpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja, kesehatan mental, dan kesejahteraan psikologis tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap mutu sumber daya manusia (SDM) di Rumah Sakit Ibu dan Anak 'Aisyiyah Samarinda. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kualitas sumber daya manusia di rumah sakit tersebut pada tahun 2025 guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai kondisi karyawan.

Fokus utama penelitian ini adalah menganalisis berbagai faktor yang memengaruhi tingkat stres kerja, kesehatan mental, dan kesejahteraan psikologis. Tingginya tingkat stres kerja, kesehatan mental, dan kesejahteraan psikologis dapat mengurangi semangat serta motivasi, yang berdampak negatif terhadap kualitas pekerjaan dan kepuasan kerja. Sebaliknya, tingkat stres kerja, kesehatan mental, dan kesejahteraan psikologis yang terlalu rendah juga dapat menurunkan motivasi, meskipun hal ini jarang terjadi.

Sebagian besar pegawai mengalami tingkat stres kerja, kesehatan mental, dan kesejahteraan psikologis yang sedang, sehingga terdapat peluang untuk meningkatkan kinerja melalui pengelolaan yang lebih baik. Dengan distribusi beban kerja yang seimbang, pegawai dapat bekerja lebih produktif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pelayanan. Selain itu, pengelolaan yang adil dan sesuai dengan kapasitas pegawai dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan efisien. Oleh karena itu, manajemen perlu melakukan evaluasi rutin secara berkala serta menerapkan kebijakan yang transparan dalam pembagian tugas guna mencapai hasil yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyaroh, N., Hudaya, I., & Supradewi, R. (2022). Trend penelitian kesehatan mental remaja di Indonesia dan faktor yang mempengaruhi: literature review. *Scientific Proceedings of Islamic and Complementary Medicine*, 1(1), 41–51. <https://doi.org/https://doi.org/10.55116/spicm.v1i1.6>
- Ali, I. A. S., Efendy, I., & Fitriani, A. D. (2022). Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Puskesmas Di UPTD Langsa Barat Tahun 2020. *Journal Of Healthcare Technology And Medicine*, 8(1), 311–322. <https://doi.org/https://doi.org/10.33143/jhtm.v8i1.1970>
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

1237

- Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
<https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5287>
- Dana, T. S., Eva, N., & Andayani, S. (2022). Kepercayaan diri dan kesejahteraan psikologis anggota organisasi mahasiswa. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 7(1), 28.
<https://doi.org/https://doi.org/10.24176/perseptual.v7i1.6136>
- Fatih, H. Al, & Pratiwi, E. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Stres Kerja Perawat Igd Di Rumah Sakit Di Bandung. *Jurnal Keperawatan BSI*, 10(1), 52–60.
- Hasin, H., Johari, Y. C., Jamil, A., Nordin, E., & Hussein, W. S. (2023). The harmful impact of job stress on mental and physical health. *Int J Acad Res Bus Soc Sci*, 13(4), 961–975.
<https://doi.org/https://doi.org/10.6007/ijarbss/v13-i4/16655>
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31599/dn4eq582>
- Iganingrat, A., & Eva, N. (2021). Kesejahteraan Psikologis pada Ibu Tunggal: Sebuah Literature Review. *Seminar Nasional Psikologi Dan Ilmu Humaniora (SENAPIH)*, 1(1), 444–451.
- Indrawati, F. (2020). Sumber Daya Manusia yang Kompetitif di Era Kenormalan Baru. *Diskusi Panel Nasional Pendidikan Matematika*, 6(1).
- Johan, H. (2023). the Performance Analysis of Midwifery Services in Samarinda City. *Sebatik*, 27(2), 781–786. <https://doi.org/10.46984/sebatik.v27i2.2436>
- Kristiyani, V., & Pudjiati, S. R. R. (2019). Parenting stress sebagai prediktor dalam pembentukan resiliensi keluarga yang dimoderasi oleh identitas budaya jawa. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 11(1), 60–71.
<https://doi.org/10.31289/analitika.v11i1.2408>
- Lestari, E. A., & Nuryanti, N. (2022). Pentingnya Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Anak. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(5), 3689–3694.
- Makkira, Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh stres kerja, komunikasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27. <https://doi.org/https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
- Maranden, A. A., Irijayanti, A., & Wayangkau, E. C. (2023). Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah Abepura Kota Jayapura. *Jurnal Kesehatan Lingkungan Indonesia*, 22(2), 221–228.
<https://doi.org/10.14710/jkli.22.2.221-228>
- MR, B. B., Jam'an, A., & Amalia, R. (2021). Pengaruh Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Selatan. *Invoice*, 3(2), 498–502.

- Ndandara, V., A. Manafe, H., Yasinto, Y., & Man, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 173–187. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1416>
- Pedhu, Y. (2022). Kesejahteraan psikologis dalam hidup membiara. *Jurnal Konseling Dan Pendidikan*, 10(1), 65–78. <https://doi.org/https://doi.org/10.29210/162200>
- Putri, C. A., & Hidayati, M. (2021). Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia Petugas Rekam Medis Dengan Menggunakan Metode Analisis Beban Kerja Kesehatan (Abk-Kes). *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, 7(2), 257–266. <https://doi.org/10.29241/jmk.v7i2.637>
- Putri, P. R., Nurrahima, A., & Andriany, M. (2021). Efek syukur terhadap kesehatan mental: A systematic review. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 14(1), 58.
- Rozali, Y. A., Sitasari, N. W., Lenggogeni, A., Psikologi, F., Esa, U., Arjuna, J., Tol, U., & Kebon, T. (2021). Meningkatkan kesehatan mental di masa pandemic. *Jurnal Pengabdian Masyarakat AbdiMas*, 7(2), 109–113. <https://doi.org/https://doi.org/10.47007/abd.v7i2.3958>
- Sarmini, A. P., Maria, C., Syahrias, L., & Mustika, I. (2023). Penyuluhan Mental Health Upaya Untuk Meningkatkan Kesehatan Mental Remaja. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 6(1).
- Satra, M., & Muarifah, A. (2024). Tinjauan Literatur tentang Kesejahteraan Psikologis pada Penghafal Al-Qur'an. *Qudwah Qur'aniyah: Jurnal Studi Al-Qur'an Dan Tafsir*, 2(1), 42–60. <https://doi.org/10.30631/qudwahquraniyah.v2i1.2392>
- Sumanta, J., Indah, M. F., & Hadi, Z. (2022). Analisis Stress Kerja Pada Karyawan Ditinjau Dari Beban Kerja, Masa Kerja Dan Peran Organisasi Di Pt. X Kab. Tapin Kalimantan Selatan. *An-Nadaa Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 9(1), 102. <https://doi.org/10.31602/ann.v9i1.7375>
- Supini, P., Gandakusumah, A. R. P., Asyifa, N., Auliya, Z. N., & Ismail, D. R. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan mental pada remaja. *Journal of Education Religion Humanities and Multidisciplinary*, 2(1), 166–172. <https://doi.org/https://doi.org/10.57235/jerumi.v2i1.1760>
- Taufiq, S., & Abdullah, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Global Education Journal*, 1(3), 425–440. <https://doi.org/10.59525/gej.v1i3.272>
- Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 1–9. <https://doi.org/https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>
- Trihastuti, M. C. W., & Anindya, R. (2022). Kondisi kesejahteraan psikologis mahasiswa pada masa pandemi covid-19. *Psiko Edukasi*, 20(2), 107–119.

<https://doi.org/https://doi.org/10.25170/psikoedukasi.v20i2.3917>

- Triwahyuni, A., & Prasetyo, C. E. (2021). Gangguan psikologis dan kesejahteraan psikologis pada mahasiswa baru. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 26(1), 35–56. <https://doi.org/https://doi.org/10.20885/psikologika.vol26.iss1.art3>
- Wahani, E. T., Isroini, S. P., & Setyawan, A. (2022). Pengaruh bullying terhadap kesehatan mental remaja. *EduCurio: Education Curiosity*, 1(1), 198–203.
- Widya, W. R., Ananda, S. T., Ivanca, T., Fadilah, A., & Jonathan, S. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesehatan Mental Remaja Di Kota Batam. *Jurnal Sintak*, 1(1), 1–7.
- Winda Meidina, D., & Netty Laura, dan S. (2022). The Effect of Employees' Mental Health on Performance Mediated by Welfare in the Workplace (Empirical Study on Information Technology Division Employees During Work From Home. *Business Management Journal*, 18(1), p-ISSN. <https://doi.org/10.30813/bmj>.
- Yulianti, T. S., & Ariasti, D. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesehatan Mental Emosional Masyarakat Di Dukuh Gumuk Sari Dan Gerjen, Pucangan, Kartasura. *KOSALA: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 8(2), 53–62.