

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS MTT

Oleh:

¹Muhammad Syahru Ramadhan, ²Endang Iryanti

^{1,2}Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
Jl. Rungkut Madya, Gn. Anyar, Kec. Gn. Anyar, Surabaya, Jawa Timur 60294

e-mail: 21012010230@student.upn.jatim.ac.id¹, endang.ma@upnjatim.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of workload and job stress on the performance of employees at the MTT Community Health Center. This study used a quantitative research approach, with data collected through a questionnaire from 50 respondents using a saturated sampling technique. The collected data were then analyzed using Smart PLS software. The results of this study indicate that workload and job stress have a negative and significant effect on performance.

Keywords: *Workload, Job Stress, Performance*

ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas MTT. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner dari 50 responden dengan teknik sampling jenuh. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan *Software Smart PLS*. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja*

PENDAHULUAN

Keberhasilan pencapaian tujuannya sangat bergantung pada kualitas dan kinerja masing-masing karyawan hal ini berlaku baik di sektor swasta maupun sektor publik, seperti di fasilitas layanan kesehatan (Gustiana dan Fauzi, 2022). Meliputi perencanaan kebutuhan pegawai, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, hingga kompensasi, agar setiap pegawai dapat berkontribusi optimal dalam pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi (Siregar et al., 2025). Jika tugas dan tanggung jawabnya secara optimal, maka operasional perusahaan akan berlangsung secara efektif (Indrayana et al., 2024). Pentingnya pengelolaan SDM ini menjadi semakin krusial ketika dikaitkan dengan layanan kesehatan kepada masyarakat.

Puskesmas memegang peranan penting sebagai garda terdepan dalam sistem pelayanan kesehatan nasional karena bertugas menjaga melalui pelayanan kesehatan tingkat pertama. Puskesmas diatur secara menyeluruh sebagai fasilitas pelayanan kesehatan primer sesuai dengan Keputusan Menteri Nomor 19 Tahun 2024. Hal ini mencakup layanan.

Kinerja pegawai merupakan seluruh hasil kerja seseorang ketika menyelesaikan tugas sesuai tanggungjawabnya (Weni et al., 2023). Berbagai tantangan sering kali membuat kinerja pegawai di puskesmas tidak berjalan sesuai target. Kinerja pegawai puskesmas dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal seperti

kapasitas individu, motivasi kerja, dan kompetensi yang dimiliki pegawai, sementara faktor eksternal seperti tekanan kerja yang berlebihan, keterbatasan jumlah tenaga, pembagian tugas yang tidak proporsional, serta kurangnya dukungan fasilitas dan infrastruktur kerja (Suriyanti dan Azlan, 2023). Selain itu, tingginya tuntutan pelayanan dari masyarakat dan kompleksitas prosedur administrasi turut menambah tekanan dalam pelaksanaan tugas (Karundeng et al., 2024).

Puskesmas MTT Kecamatan Benjeng Kabupaten Gresik adalah memberikan layanan kesehatan dasar bagi masyarakat di wilayahnya. Selain melayani pasien yang datang berobat, Puskesmas MTT juga menjalankan berbagai program promotif dan preventif seperti penyuluhan, imunisasi, dan posyandu. Semua kegiatan ini tentu sangat bergantung pada kinerja pegawai yang ada di dalamnya. Dalam praktiknya, Puskesmas MTT juga menghadapi tantangan soal kinerja pegawai. Dengan tenaga kesehatan yang masih terbatas, pegawai sering mendapat tekanan yang cukup tinggi, mulai dari melayani pasien, mengurus administrasi, sampai ikut program luar gedung (Zahro & Abadiyah, 2024). Hal ini bisa berpengaruh pada cara mereka menyelesaikan tugas, baik dari segi ketepatan waktu, ketelitian tindakan medis, maupun sikap saat melayani pasien.

Permasalahan kinerja pegawai di Puskesmas MTT terlihat dari beberapa indikator pada masing-masing kelompok profesi. Pada dokter, kinerja masih belum optimal terutama dari sisi kemandirian, karena dalam pelaksanaan tugas masih terdapat ketergantungan terhadap perawat sehingga berpotensi memperlambat proses pelayanan kepada pasien. Pada tenaga kesehatan (nakes), permasalahan terlihat pada aspek kuantitas kerja, di mana tingginya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan menyebabkan tugas tidak dapat diselesaikan secara maksimal. Sementara itu, pada pegawai kantor, kinerja belum berjalan secara efektif yang ditunjukkan dengan adanya keterlambatan dalam penyelesaian administrasi dan pengolahan data. Kondisi tersebut sejalan dengan capaian kinerja UKM Esensial dan Perkesmas Puskesmas MTT tahun 2023–2024 yang mengalami penurunan pada beberapa variabel. Intervensi/Penyuluhan mengalami penurunan capaian dari 100% menjadi 66,67% dengan target yang turun dari 230 menjadi 57, yang mengindikasikan adanya kendala dalam pelaksanaan program. Pengembangan Desa/Kelurahan Siaga Aktif juga mengalami penurunan capaian dari 100% menjadi 66,67% meskipun target relatif tetap, yang mencerminkan adanya hambatan koordinasi, keterbatasan tenaga kerja, maupun masalah administratif. Selain itu, Promosi Kesehatan dan Pemberdayaan Masyarakat mengalami penurunan capaian dari 100% menjadi 98,68% dengan target turun dari 79 menjadi 50. Secara umum, kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja UKM Esensial dan Perkesmas di tahun 2024 mengalami penurunan baik dari sisi target maupun persentase capaian program.

Penurunan capaian kinerja Puskesmas MTT juga terlihat dari perspektif masyarakat sebagai penerima layanan kesehatan. Hal tersebut tercermin melalui ulasan pasien pada Google Review yang menggambarkan secara langsung bagaimana kualitas pelayanan dan kinerja pegawai dirasakan oleh pengguna layanan. Berdasarkan tanggapan tersebut, muncul gejala ketidakpuasan pasien terhadap pelayanan yang diterima selama berkunjung ke Puskesmas MTT. Beberapa keluhan yang sering disampaikan antara lain sikap tenaga kesehatan yang dinilai kurang ramah, berbicara dengan nada tinggi, hingga terkesan marah kepada pasien. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala TU Puskesmas MTT, kondisi tersebut diduga berkaitan dengan tingginya beban kerja yang dialami pegawai, seperti banyaknya tugas tambahan yang harus diselesaikan sehingga memengaruhi perilaku dan kualitas pelayanan tenaga kesehatan. Situasi ini menunjukkan bahwa tingginya intensitas kerja serta kurang optimalnya dukungan sistem manajerial dapat berdampak langsung terhadap kestabilan emosi dan profesionalisme petugas kesehatan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat (Zahro & Abadiyah, 2024).

Berdasarkan hasil pra-survei pada kepada 30 orang, mayoritas pegawai menunjukkan tanggapan netral (63,3%) terhadap pernyataan mengenai beban kerja yang mengindikasikan adanya beban kerja yang dirasakan namun belum sepenuhnya diungkapkan secara tegas. Pegawai Puskesmas MTT memang merasakan beban kerja tinggi, terutama karena banyaknya tanggung jawab dan keterbatasan tenaga yang tersedia. Hal ini memperkuat bahwa fenomena beban kerja di Puskesmas MTT benar-benar terjadi dan menjadi faktor yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan kinerja pegawai.

Tidak hanya beban kerja, stres kerja juga merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas. Stres kerja yang tidak ditangani dengan baik berpotensi menurunkan efektivitas pegawai dalam menjalankan tugas tugasnya (Buulolo 2021). Kondisi ini dapat ditandai dengan berkurangnya fokus, kelelahan secara emosional, serta penurunan semangat kerja. Jika dibiarkan, hal ini akan berdampak pada menurunnya produktivitas dan kualitas pelayanan (Juita, 2024). Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menjadi hambatan serius dalam pencapaian kinerja individu maupun organisasi, karena mampu menurunkan motivasi, mengganggu konsentrasi, dan melemahkan semangat kerja, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya efektivitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat (Widianti & Herlina, 2023). Oleh karena itu, manajemen Puskesmas perlu tidak hanya memperhatikan distribusi beban kerja secara proporsional, tetapi juga memastikan kesejahteraan psikologis pegawai agar kinerja terjaga optimal. Berikut ini merupakan hasil kuesioner persepsi pegawai tentang stres kerja pada Puskesmas MTT.

Berdasarkan hasil pra-survei kepada 30 orang mayoritas pegawai menunjukkan tanggapan netral (33,3%) terhadap pernyataan mengenai stres kerja, hal ini mulai menunjukkan indikasi stres kerja yang berkaitan dengan tekanan psikologis dari pekerjaan. Sebagian responden menyatakan setuju bahwa mereka merasa cemas, kesulitan mengendalikan tekanan, dan mengalami kelelahan mental setelah bekerja. Hasil ini sejalan dengan temuan wawancara yang menunjukkan bahwa pegawai Puskesmas MTT memang merasakan tekanan akibat tingginya beban kerja dan tanggung jawab yang harus diselesaikan setiap hari. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gejala stres kerja sudah mulai muncul di lingkungan Puskesmas MTT dan perlu mendapatkan perhatian agar tidak berdampak pada penurunan kinerja pegawai.

Indikasi stres kerja yang muncul dari hasil pra-survei semakin relevan jika dikaitkan dengan tingginya jumlah kunjungan pasien yang harus ditangani setiap hari di Puskesmas MTT. Rata-rata kunjungan harian yang tinggi tidak sebanding dengan jumlah tenaga kesehatan yang tersedia, sehingga menimbulkan ketidakseimbangan (Pertiwi et al., 2024). Berikut tabel 1.4 merupakan data kunjungan pasien dan data pegawai pada Puskesmas MTT.

Berdasarkan rata-rata kunjungan harian sebanyak 168 pasien, Puskesmas MTT menghadapi beban kerja yang cukup tinggi sehingga berdampak pada tenaga medis maupun pegawai di unit kerja lainnya. Ketidakseimbangan antara jumlah pasien dan kapasitas pegawai berpotensi memengaruhi kualitas pelayanan, koordinasi kerja, dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Diketahui bahwa tiga dokter umum rata-rata melayani 56 pasien per hari, jauh melebihi standar ideal menurut (Pamungkas dan Kusmiati, 2021) yaitu 20 pasien per hari. Sementara itu, 13 perawat menangani rata-rata 13 pasien per hari yang masih mendekati standar ideal 15 pasien, sedangkan 21 bidan melayani sekitar 8 pasien per hari, sedikit di atas standar ideal 5 pasien. Kondisi tersebut menunjukkan adanya ketimpangan beban kerja antar tenaga medis, terutama pada dokter umum yang memiliki beban kerja paling tinggi sehingga berisiko menimbulkan kelelahan, stres kerja, dan penurunan kualitas pelayanan. Oleh karena itu, diperlukan penyesuaian pembagian tugas maupun penambahan tenaga medis agar beban kerja lebih merata dan pelayanan kesehatan dapat berjalan optimal.

Hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian yang akan di jadikan *research gap* pada penelitian ini. Hal ini dicerminkan dengan adanya perbedaan pada hasil-hasil penelitian sebelumnya mengenai beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja. Oleh karena itu, peneliti memandang perlu dilakukannya penelitian dan pengujian yang lebih mendalam terkait permasalahan tersebut. Maka peneliti merasa terdorong untuk melakukan penelitian tentang pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas MTT.

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Nurhandayani (2024) menyebutkan bahwa beban kerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang terjadi akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada saat menyelesaikan pekerjaan, karyawan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada tingkatan tertentu. Bogar et al., (2021) juga menambahkan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Selanjutnya beban kerja merupakan bagian dari aspek yang memiliki peran penting untuk diperhatikan bagi perusahaan karena dapat meningkatkan produktifitas dalam kinerja karyawan (Munazilah dan Iryanti, 2023).

Stres Kerja

Yustikasari dan Santoso (2023) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan sebuah kondisi pada saat seseorang merasakan tekanan dan adanya ketegangan ketika melaksanakan tugasnya karena adanya beban kerja yang tinggi serta kurang nyamannya lingkungan kerja hingga individu memiliki reaksi negatif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ariyati et al., (2021) menambahkan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dialami seseorang sehingga menimbulkan emosi, cara berfikir serta kondisi orang tersebut. Supriyanto dan Nadiyah (2022) juga menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan proses-proses psikologis, akibat dari setiap tindakan lingkaran, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologi atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Kinerja Pegawai

Anggraini et al., (2023) menyebutkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja. Fitriya dan Kustini, (2022) menambahkan bahwa kinerja adalah bentuk dari pencapaian seorang pegawai dalam menuntaskan tuntutan pekerjaannya yang mencakup kualitas dan kuantitas kerja, serta didasarkan pada kemampuan, pengalaman, tekad, dan tanggung jawab yang diberikan. Selanjutnya Putri dan Iryanti (2023) juga menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan karyawan setelah karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang ditugaskan kepada karyawan tersebut guna mencapai target kerja.

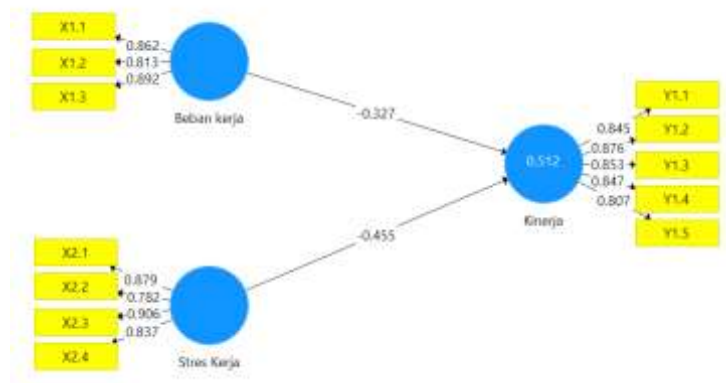
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, karena populasi pada puskesmas MTT hanya berjumlah 50. Data dikumpulkan dengan menggunakan wawancara dan kuesioner yang disebar kepada responden. Analisis data pada

penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, *R-square*, dan uji hipotesis yang diolah menggunakan *Smart PLS*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data



Gambar 1 Outer Model PLS

Berdasarkan hasil analisis *outer model* yang ditampilkan, setiap indikator memiliki nilai *loading factor* yang menunjukkan tingkat hubungan antara indikator dengan variabel laten. Semakin besar nilai *loading factor*, maka semakin kuat hubungan indikator tersebut terhadap variabel yang diukur, sehingga indikator tersebut dianggap lebih representatif. Pada variabel *Beban Kerja*, indikator *Standar Pekerjaan (X1.3)* menjadi indikator yang paling dominan dalam merepresentasikan *beban kerja* responden. Pada variabel *Stres Kerja*, indikator *Tuntutan Antar Pribadi (X2.3)* muncul sebagai indikator yang paling besar kontribusinya dalam menjelaskan tingkat *stres kerja*. Sementara itu, pada variabel *Kinerja*, indikator *Kuantitas (Y2)* menjadi indikator yang paling kuat dalam mencerminkan *kinerja* responden. Nilai *path coefficient* ditunjukkan melalui arah panah yang menghubungkan variabel *Beban Kerja* dan *Stres Kerja* terhadap *Kinerja*. Selain itu, nilai *R-Square* dapat dilihat di dalam lingkaran yang merepresentasikan variabel *Kinerja* sebagai variabel dependen.

Convergent Validity

Validitas sebuah indikator diukur dengan melihat nilai *loading factor* (beban faktor) pada hasil *outer loading* (beban luar). Nilai ini menunjukkan korelasi atau keterkaitan indikator dengan variabel. Syarat dalam uji validitas konvergen ini yaitu memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,7. Jika memiliki nilai lebih dari 0,7 maka indikator tersebut dapat dikatakan valid dan dapat dianggap sah untuk mengukur variabel yang dimaksud.

Tabel 1 Convergent Validity

	Beban Kerja (X1)	Stres Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
X1.1	0.862		
X1.2	0.813		
X1.3	0.892		
X2.1		0.879	
X2.2		0.782	
X2.3		0.906	
X2.4		0.837	
Y1			0.845
Y2			0.876
Y3			0.853
Y4			0.847
Y5			0.807

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah)

Berdasarkan hasil pada tabel 1, *loading factor* untuk seluruh variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,7, maka seluruh indikator pada variabel beban kerja, stres kerja, dan kinerja memenuhi standar validitas konvergen.

Discriminant Validity

Pengukuran *Average Variance Extracted* (AVE) yang menunjukkan seberapa besar proporsi varians indikator dapat dijelaskan oleh variabel laten. Suatu konstruk dinyatakan memiliki validitas konvergen yang memadai apabila nilai AVE melebihi 0,5. Hasil perhitungan nilai AVE untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Average Variance Extracted (AVE)

	AVE
Beban Kerja (X1)	0.733
Stres Kerja (X2)	0.715
Kinerja Pegawai (Y)	0.727

Sumber : Hasil Penelitian (Data Diolah)

Berdasarkan hasil pada tabel 2, terlihat bahwa nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk variabel X1 (Beban Kerja) sebesar 0,733, X2 (Stres kerja) sebesar 0,715, dan Y (Kinerja) sebesar 0,727. Karena seluruh nilai AVE berada di atas ambang batas 0,5, maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini memiliki validitas konvergen yang baik, yang berarti indikator-indikator pada masing-masing variabel mampu menjelaskan varians konstruknya dengan cukup kuat.

Composite Reliability

Suatu konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila nilai *composite reliability* melebihi 0,7. Nilai ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel laten memiliki tingkat konsistensi internal dan stabilitas yang tinggi. Berikut merupakan hasil dari uji *composite reliability* :

Tabel 3 *Composite Reliability*

Composite Reliability	
Beban Kerja (X1)	0.892
Stres Kerja (X2)	0.926
Kinerja Pegawai (Y)	0.914

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 3 diatas, hasil uji *composite reliability* menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,7. Maka dapat dikatakan bahwa seluruh variabel tersebut reliabel.

R Square

Nilai R^2 (*R-square*) menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel eksogen (independen) dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel endogen (dependen). Koefisien determinasi ini berada dalam rentang 0 hingga 1 ($0 < R^2 < 1$). Berikut hasil dari uji *r-square*:

Tabel 4 *R Square*

R Square	
Kinerja Pegawai (Y)	0.512

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah)

Berdasarkan hasil pada tabel 4, *R-square* di atas, dapat diketahui bahwa variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja dan Stres Kerja sebesar 51,2%, sementara 48,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Uji Hipotesis

Tabel 5 Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja -> Kinerja Pegawai	-0.327	-0.333	0.158	2.073	0.039
Stres Kerja -> Kinerja Pegawai	-0.455	-0.468	0.147	3.106	0.002

Sumber : Hasil Penelitian (Data Diolah)

Dari tabel 5 menunjukkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dan diperoleh kesimpulan dengan hipotesis sebagai berikut:

1. Beban Kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai *P-Values* sebesar 0.039 yang lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, nilai *Path Coefficient* sebesar -0.327, dan nilai *T Statistic* $2.073 > 1.96$, sehingga Hipotesis 1 dapat diterima.
2. Stres Kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai *P-Values* sebesar 0.002 yang lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, nilai *Path Coefficient* sebesar -0.455, dan nilai *T Statistic* $3.106 > 1.96$, sehingga Hipotesis 2 dapat diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki kontribusi langsung terhadap penurunan kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan kondisi di lapangan, di mana pegawai sering dihadapkan pada jumlah tugas yang tinggi, target kerja yang ketat, serta jadwal penyelesaian yang menuntut kecepatan. Peningkatan intensitas tugas dan tanggung jawab tersebut berdampak pada penurunan fokus, tingkat kelelahan yang meningkat, serta berkurangnya kemampuan pegawai dalam mempertahankan kualitas kerja. Kondisi ini tercermin pada hasil kinerja yang cenderung menurun, baik dari segi ketepatan waktu, produktivitas, maupun penurunan capaian target.

Berdasarkan hasil analisis, indikator standar pekerjaan menjadi pengukur yang paling dominan dalam membentuk variabel beban kerja. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja pegawai bukan hanya dipengaruhi oleh jumlah tugas yang diberikan, tetapi lebih kuat dipengaruhi oleh tingginya standar dan tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yustikasari dan Santoso, (2023) serta Tri Pujiastutik et al., (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja berkontribusi langsung terhadap kinerja. Temuan utama dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Tingginya beban kerja cenderung menurunkan motivasi, konsentrasi, dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat stres yang dialami pegawai, semakin menurun kemampuan mereka untuk mencapai target dan mempertahankan kualitas kerja. Temuan ini konsisten dengan kondisi di lapangan, di mana pegawai menghadapi tekanan pekerjaan, tuntutan penyelesaian tugas yang cepat, serta beban emosional yang memengaruhi konsentrasi dan motivasi kerja. Dampaknya terlihat pada penurunan produktivitas, kurang efektifnya penyelesaian tugas, serta berkurangnya inisiatif dalam bekerja.

Berdasarkan hasil analisis, indikator hubungan antar pribadi muncul sebagai faktor yang paling dominan dalam membentuk stres kerja pegawai. Indikator ini berkaitan dengan kualitas interaksi pegawai dengan rekan kerja, atasan, maupun lingkungan kerja secara keseluruhan. Hubungan antar pribadi yang kurang harmonis seperti komunikasi yang tidak efektif, kurangnya dukungan sosial, atau suasana kerja yang tidak kondusif mampu meningkatkan stres secara signifikan.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan Riefky et al., (2024) dan Wirya, K et al., (2020) menyatakan bahwa stres kerja berkontribusi secara langsung terhadap kinerja. Temuan utama dalam penelitian ini menunjukkan semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami pegawai, semakin besar kemungkinan terjadinya penurunan kinerja. Tekanan psikologis yang berlebihan membuat pegawai sulit fokus, mudah lelah, dan kurang mampu mengelola pekerjaannya secara efektif.

PENUTUP

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Puskesmas MTT. Berdasarkan temuan tersebut, terdapat beberapa saran bagi organisasi, yaitu pihak Puskesmas perlu melakukan penyesuaian pembagian tugas dan standar kerja agar sesuai dengan kondisi lapangan serta menambah tenaga medis dan tenaga pendukung untuk mengurangi ketimpangan beban kerja. Selain itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis melalui komunikasi terbuka, kerja sama yang baik antarpegawai, dan penyelesaian konflik secara adil guna menekan tingkat stres kerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Saran bagi peneliti selanjutnya meliputi penambahan variabel lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, atau gaya kepemimpinan agar hasil penelitian lebih komprehensif, serta penggunaan metode penelitian yang lebih beragam dan cakupan objek penelitian yang lebih luas untuk memperoleh hasil yang lebih mendalam dan komparatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, N., Saddewisasi, W., & Sugiarti, R. (2023). Efek Ciri Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Instrinsik Atas Prestasi Kerja Pegawai Serta Sikap Puas Pada Pekerjaan Sebagai Variabel Mediasi. In *Jurnal Bina Manajemen* (Vol. 12, Issue 1). <https://doi.org/10.52859/jbm.v12i1.507>.
- Ariyati, Y., Manalu, F. M., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Rawat Jalan RS Graha Hermine Kota Medan. *Jurnal Bening*, 8(1), 110–115.
- Bogar, R., Sambul, S. A. P., Rumawas, W., Studi, P., & Bisnis, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. *Productivity*, 2(4), 2021.
- Buulolo, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/236>.
- Fitriya, A., & Kustini, K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(3), 634–649. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i3.1786>.
- Gustiana, R., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657–666. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1107>.
- Indrayana, D. S., Ibnu, F., & Sukono, F. (2024). Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 2(1), 9–18.
- Juita, M. V. (2024). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Di Puskesmas Sedati Kabupaten Sidoarjo. *PESHUM : Jurnal Pendidikan, Sosial*

Dan *Humaniora*, 4(1), 1347–1360.
<https://ulilalbabinstitute.id/index.php/PESHUM/article/view/7140>.

- Karundeng, S. A., Lopian Joyce, V. H. L. ., & Uhing, Y. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Eektivitas Kinerja Karyawan Pada Pt. Clanthy Mitra Gas Bitung. *Jurnal EMBA*, 12(2), 12–22.
- Munazilah, S. N., & Iryanti, E. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 6000. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 1841–1849. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.6589>.
- Nurhandayani, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 3(1), 1–5. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v2i1.84>.
- Octogi Siregar, R., Pratama, A., Studi Magister Manajemen, P., & Tinggi Ilmu Ekonomi Bhakti Pembangunan, S. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia pada Generasi Z Pasca Pandemi Covid-19*. 1393–1404.
- Pamungkas, G., & Kusmiati, E. (2021). Analisis Beban Kerja Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan di Puskesmas Ciwidey Kabupaten Bandung Menggunakan Metode Workload Indicators Of Staffing Need (WISN). *Jurnal Sehat Masada*, 15(1), 93–101. <https://doi.org/10.38037/jsm.v15i1.167>.
- Pertiwi, Ayu, Z., Prasetyo, E. T., & Fahmi, S. (2024). *Capaian Kinerja Perawat PNS*. 2(3), 2076–2088.
- Putri, D. A., & Iryanti, E. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Logistik Kota Madiun. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 749–758. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.4770>.
- Riefky, S., Haryati, R., & Anggriani, M. D. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Puskesmas Inderapura Pesisir Selatan. *Matua Jurnal: Pengembangan Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 73–90. <https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/271>.
- Supriyanto, A., & Nadiyah. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura. *Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 6, 610–619.
- Suriyanti, S., & Azlan, S. N. (2023). Tangible and Intangible Factors Affecting the Organizational Performance of Remote Health Workers. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 10(1), 85–100. <https://doi.org/10.24252/minds.v10i1.33690>.
- Tri Pujiastutik, M., Prima Rini, H., & Author Hesty Prima Rini, C. (2023). The Effect of Workload on Employee Performance with Job Burnout as an Intervening Variable (Case Study At Mangga Gandeng Cigarette Factory). *Www.Ijbmm.Com International*

Journal of Business Marketing and Management, 8(5), 2456–4559. www.ijbmm.com.

- Weni, N. N., Kawiana, I. G. P., & Astrama, I. M. (2023). *The Effect of Workload and Work Stress on Employee Performance with Burnout as A Mediation Variable (Case Study at a Health Laboratory in Denpasar City)*. 397–410.
- Widianti, P., & Herlina, H. (2023). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang telah ditetapkan (Rachmayuniawati & Mulyeni , 2020) . Kinerja berasal dari kata job. 1(2)*, 81–92.
- Wirya, K, S., Andiani, & Telagawathi, N, L, W, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja PT. BPR Senada Murni. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 50–60.
- Yustikasari, S. A. T., & Santoso, B. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 928–939. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.3831>.
- Zahro, S., & Abadiyah, R. (2024). *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Puskesmas Wonoayu. 18(1)*.