



Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di UPTD Puskesmas Salawu Kabupaten Tasikmalaya

Rizky Muhammad Purnama¹, Aditia Abdurachman²

¹Program Studi Manajemen, Universitas Cipasung Tasikmalaya, Indonesia

²Program Studi Bisnis Digital, Universitas Cipasung Tasikmalaya, Indonesia

Email : rizkymuhammadp123@gmail.com¹, aditiaabduracman@uncip.ac.id²

Korespondensi Penulis: rizkymuhammadp123@gmail.com

Abstract. *Community health center staff performance is crucial to the provision of high-quality health services, as stated in Law 6 of 2023 and Minister of Health Regulation 19 of 2024. Central Statistics Agency (2026) statistics and prior research on health workers both point to the possibility that high workloads and stress on the job impact employee performance. Service quality at the UPTD Salawu Community Health Center in Tasikmalaya Regency is susceptible to factors such as staff burnout, excessive workloads, and unsupportive work environments. Furthermore, there are still gaps in the literature and contradictory results when it comes to studying the correlation between stress on the job, workload, and productivity. Consequently, the aim of this study is to explore the impact of job stress and workload on the productivity of staff at the UPTD Salawu Community Health Center in Tasikmalaya Regency. A quantitative method was used for this research, which included administering surveys to 99 employees. All employees were selected as samples using saturated sampling methods. The results indicate that workload and work-related stress positively influence productivity. Maintaining a manageable level of stress at work enhances concentration, self-control, and accountability; distributing responsibilities fairly boosts output and the standard of care for the community.*

Keywords: *Workload; Performance; Service; Management; Job Stress;*

Abstrak. Kinerja karyawan puskesmas sangat penting untuk penyediaan layanan kesehatan berkualitas tinggi, sebagaimana dinyatakan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 19 Tahun 2024. Statistik Badan Pusat Statistik (2026) dan penelitian sebelumnya tentang tenaga kesehatan sama-sama menunjukkan kemungkinan bahwa beban kerja yang tinggi dan stres kerja berdampak pada kinerja karyawan. Kualitas pelayanan di Puskesmas UPTD Salawu Kabupaten Tasikmalaya rentan terhadap faktor-faktor seperti kelelahan staf, beban kerja yang berlebihan, dan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Lebih lanjut, masih terdapat kesenjangan dalam literatur dan hasil yang kontradiktif ketika membahas korelasi antara stres kerja, beban kerja, dan produktivitas. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti bagaimana stres dan beban kerja di Puskesmas UPTD Salawu Kabupaten Tasikmalaya memengaruhi produktivitas pekerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berdasarkan metodologi survei, dengan 99 karyawan yang menerima kuesioner. Teknik pengambilan sampel jenuh digunakan untuk memilih seluruh karyawan sebagai sampel. Beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas, menurut temuan penelitian. Mempertahankan tingkat stres yang terkendali di tempat kerja meningkatkan konsentrasi, pengendalian diri, dan akuntabilitas; mendistribusikan tanggung jawab secara adil meningkatkan produktivitas dan standar pelayanan bagi masyarakat.

Kata kunci: Beban Kerja; Kinerja; Pelayanan; Pengelolaan; Stres Kerja;

1. LATAR BELAKANG

Mengacu pada Undang - Undang Nomor. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, dijelaskan bahwa tenaga kerja berfungsi untuk menghasilkan barang dan jasa demi kemaslahatan masyarakat, dengan memperhatikan kesejahteraan dan keselamatan karyawan. Di Puskesmas, kinerja karyawan dan pelayanan kepada masyarakat sangat penting. Menurut Permenkes No.

19 Tahun 2024, Puskesmas bertanggung jawab dalam pelayanan kesehatan tingkat pertama dengan fokus pada upaya preventif.

Menurut (Badan Pusat Statistik, 2026), sebanyak 40,43% pekerja di Indonesia mengalami kelebihan jam kerja (overtime), yang menunjukkan bahwa beban kerja tergolong tinggi. Kondisi tersebut dapat menimbulkan stres kerja yang berdampak pada penurunan kinerja, kelelahan, dan meningkatnya kemungkinan kecelakaan kerja.

Penelitian menyatakan bahwa sekitar 60% pekerja kesehatan mengalami beban kerja tinggi akibat banyaknya pasien dan tugas administratif tambahan. Sekitar 41,3% dari mereka mengalami stres kerja sedang. Di UPTD Puskesmas Salawu, Kabupaten Tasikmalaya, tuntutan pekerjaan yang besar juga menyebabkan tekanan dan stres, yang berdampak pada penurunan kinerja dan kualitas layanan (Fadilla & Nurmalasari, 2023).

Pada dasarnya, kinerja yang di dukung pengelolaan stres kerja dan beban kerja yang baik berfungsi sebagai pendorong yang mampu meningkatkan pelaksanaan kinerja yang baik pula, namun pada faktanya tingkat stres dan beban kerja yang berlebih dapat menghalangi serta mengurangi kinerja. Banyak penelitian telah dilakukan mengenai pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, namun hasil yang didapat masih beragam dan belum konsisten. Dalam studi (Wicaksono dan Liana, 2024) yang berjudul Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, diungkapkan bahwa stres di lingkungan kerja tidak berpengaruh pada kinerja pekerja, tetapi beban kerja ternyata berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di rumah sakit.

Sebaliknya, penelitian dari (Dwiani & Sulaimiah, 2024) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres di Tempat Kerja terhadap Kinerja Tenaga Medis di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Bagu, mengindikasikan bahwa stres di lingkungan kerja memiliki dampak negatif dan signifikan bagi kinerja tenaga medis di UPTD Puskesmas Bagu. Perbedaan hasil ini mencerminkan adanya ketidaksesuaian dalam penemuan empiris yang berkaitan dengan hubungan stres kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan. Di samping itu, banyak penelitian sebelumnya lebih cenderung mengkaji tenaga medis atau profesi tertentu saja, sementara studi ini mencakup seluruh pegawai di UPTD Puskesmas Salawu Kabupaten Tasikmalaya yang terdiri dari tenaga medis, paramedis, dan staf administrasi dengan beragam karakteristik pekerjaan. Oleh karena itu, sangat penting untuk melaksanakan penelitian ini guna memberikan bukti empiris yang

lebih komprehensif mengenai dampak stres kerja maupun beban kerja terhadap kinerja karyawan di lingkungan pelayanan kesehatan.

Stres di tempat kerja merupakan faktor yang mengurangi kinerja karena mengganggu keseimbangan emosional dan fisiologis pekerja. Beban kerja, atau tugas-tugas yang harus diselesaikan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya, tentunya dengan melihat berbagai kondisi di lapangan. Untuk mempelajari bagaimana stres dan beban kerja memengaruhi produktivitas di Puskesmas Salawu (UPTD) Kabupaten Tasikmalaya.

2. KAJIAN TEORITIS

Stres Kerja

Menurut (Zainal & Ashar, 2023) stres kerja ialah keadaan seorang pekerja yang mengalami tekanan mental dan fisik karena tuntutan kerja sangat besar, serta ketidaksesuaian kemampuan sumber daya yang dimiliki dan bisa siapa aja yang mengalami pada kalangan pekerja kantoran, lapangan, maupun pekerja mandiri.

Menurut (Handoko, 2011 dalam Thalibana, 2022) merumuskan indikator stres kerja sebagai berikut: (1) Beban kerja yang berlebih; (2) Tekanan ataupun desakan waktu; (3) Mutu pengawasan yang kurang baik; (4) Umpan balik yang tidak mencukupi; (5) Frustrasi.

Beban Kerja

Menurut (Mahawati, dkk, 2021) beban kerja ialah sebuah tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada karyawan berupa fisik atau mental. Sebuah pekerjaan adalah tanggung jawab bagi para karyawan yang harus di kerjakan yang melibih dengan *Jobdesk* nya masing-masing baik berbentuk beban kerja wujud, mental ataupun sosial.

Menurut (Koesomowidjojo, 2017 dalam Alfida, & Widodo, 2022) menjelaskan berikut merupakan penjelasan mengenai indikator-indikator beban kerja: (1) Situasi dalam pekerjaan; (2) Pengelolaan waktu kerja; (3) Target yang hendak dicapai.

Kinerja

Menurut (Saputra, 2024) menjelaskan kinerja ialah hasil yang dicapai oleh individu yang berkaitan dengan syarat pekerjaan yang ada. Kinerja diartikan sebagai hasil yang baik atau kurang baik, berdasarkan pencapaian kinerja karyawan yang mencakup dimensi kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya untuk organisasi. Dan untuk menilai kinerja yang baik, organisasi menetapkan standar pekerjaan yang telah disepakati bersama.

Menurut (Mangkunegara, 2017 dalam Nurhandayani, 2022) menjelaskan Berikut ialah penjelasan mengenai indikator-indikator kinerja: (1) Kualitas; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektivitas; (5) Kemandirian.

Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

Menurut (Fitriani dan Sutrisno, 2020) menunjukkan bahwa tekanan dari pekerjaan berdampak buruk dan signifikan pada kinerja para karyawan. Akibatnya, ketika pekerja mengalami lebih banyak stres di tempat kerja, produktivitas mereka menurun. (Rahmawati, 2022) menemukan bahwa kualitas layanan dan produktivitas personel kesehatan sama-sama dipengaruhi oleh tingkat stres kerja mereka, yang memperkuat klaim ini. Dengan demikian, masuk akal untuk berasumsi bahwa, khususnya pada tingkat stres yang tinggi, terdapat korelasi antara stres kerja dan kinerja karyawan.

H1 : Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Beban kerja ialah tuntutan mental dan fisik yang diterima oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Kelelahan yang muncul akibat beban kerja yang terlalu berat dapat mempengaruhi produktivitas secara buruk. Kinerja pegawai dapat terpengaruh secara negatif oleh pekerjaan yang berat dan sulit (Rudatiningtyas, 2024). Studi-studi sebelumnya telah mengkonfirmasi hasil ini. Studi-studi sebelumnya menunjukkan bahwa kinerja terpengaruh secara negatif oleh beban kerja yang berat.

H2 : Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja

3. METODE PENELITIAN

Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam studi ini ialah karyawan UPTD Puskesmas Salawu Kecamatan Salawu Kabupaten Tasikmalaya yang berjumlah 99 orang. Ukuran sampel menggunakan teknik sampel jenuh melibatkan pengambilan sampel seluruh pekerja Puskesmas (UPTD) Salawu di Kabupaten Tasikmalaya yaitu 99 orang.

Proses pengumpulan data yaitu dengan menyebarkan kuisioner kepada seluruh karyawan di UPTD Puskesmas Salawu Kabupaten Tasikmalaya. Pendekatan analitis seperti pengujian instrumen penelitian, pengujian asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, R^2 , uji-t, dan uji-f digunakan untuk menganalisis data respons. Semua pengolahan dilakukan dengan SPSS 27.

Tabel 1. Operasional Penelitian

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1.	Stress Kerja (X1)	Stres kerja ialah keadaan seorang pekerja yang mengalami tekanan mental dan fisik karena tuntutan kerja sangat besar, serta ketidaksesuaian kemampuan sumber daya yang dimiliki dan bisa siapa aja yang mengalami pada kalangan pekerja kantor, lapangan, maupun pekerja mandiri (Zainal & Ashar, 2023).	<ul style="list-style-type: none"> • Beban kerja yang berlebihan • Tekanan atau desakan waktu • Kualitas pengawasan yang jelek • Umpan balik yang tidak memadai • Frustrasi 	Ordinal
2.	Beban Kerja (X2)	Beban kerja ialah sebuah tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada karyawan berupa fisik atau mental. Sebuah pekerjaan adalah tanggung jawab bagi para karyawan yang harus di kerjakan yang melibih dengan <i>Jobdesk</i> nya masing-masing baik berbentuk beban kerja wujud, mental ataupun social (Mahawati, dkk, 2021).	<ul style="list-style-type: none"> • Kondisi pekerjaan • Penggunaan waktu kerja • Target yang harus dicapai 	Ordinal
3.	Kinerja (Y)	Kinerja ialah hasil yang dicapai oleh individu yang berkaitan dengan syarat pekerjaan yang ada. Kinerja diartikan sebagai hasil yang baik atau kurang baik, berdasarkan pencapaian kinerja karyawan yang mencakup dimensi kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya untuk organisasi. Dan untuk menilai kinerja yang baik, organisasi menetapkan standar pekerjaan yang telah disepakati bersama (Saputra, 2024).	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas • Kuantitas • Ketepatan Waktu • Efektivitas 	Ordinal

Sumber : Data di olah 2026

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2006 dalam Al Hakim, et al, 2021) menyatakan tujuan uji validitas ialah untuk mengukur seberapa tepat angket yang diimplementasikan dalam penelitian ini. Pengujian validitas dilakukan pada setiap butir pernyataan, syaratnya ialah di mana suatu instrumen dinyatakan valid jika nilai r yang diperoleh lebih besar daripada r tabel. Pada tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$).

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangani
X1.1	0,668	0,202	Valid
X1.2	0,811	0,202	Valid
X1.3	0,673	0,202	Valid
X1.4	0,827	0,202	Valid
X1.5	0,842	0,202	Valid
X2.1	0,858	0,202	Valid
X2.2	0,903	0,202	Valid
X2.3	0,868	0,202	Valid
Y.1	0,839	0,202	Valid
Y.2	0,752	0,202	Valid
Y.3	0,867	0,202	Valid
Y.4	0,812	0,202	Valid
Y.5	0,885	0,202	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 27

Karena nilai r yang diestimasi lebih tinggi dari nilai r tabel, maka semua elemen dalam pernyataan variabel stres kerja (X1), beban kerja (X2), dan kinerja (Y) adalah valid

Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2022) menyatakan tujuan uji reliabilitas yaitu untuk melihat adanya konsistensi pada instrumen penelitian tersebut. Dalam rangka menilai tingkat keandalan kuesioner, dilakukan uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian ini dianalisis dengan ketentuan penilaian ialah instrumen kuesioner dapat dikatakan reliabilitas apabila nilai Cronbach's Alpha melebihi batas 0,6.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai R Hitung	Nilai Batas (Cronbach's Alpha)	Keterangani
Stres Kerja	0,842	0,60	Reliabel
Beban Kerja	0,849	0,60	Reliabel
Kinerja	0,889	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah *SPSS 27*

Berdasarkan tabel 3. dengan hasil ini menyatakan semua variabel memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Dengan nilai variabel stres kerja (0,842), beban kerja (0,849) dan kinerja (0,889). Maka instrumen terbukti reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut (Sari, et al, 2024) menyatakan tujuan dari hasil analisis instrumen penelitian dinormalisasi menggunakan uji normalitas. Model instrumen yang valid menggunakan data yang terdistribusi normal. Metode Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel jika signifikansi $> 0,05$ yang menunjukkan normalitas.

Tabel 4. Uji Normalitas

N	Asymp. Sig (2 tailed)	Kriteria	Keterangan
99	0,168	0,05	Terdistribusi Normal

Sumber: Data diolah *SPSS 27*

Berdasarkan tabel 4. hasil ini menyatakan bahwa nilai sig 0,168 $> 0,05$. Oleh sebab itu, model regresi telah berdistribusi normal. Artinya data terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut (Sugiyono, 2022) menyatakan Uji multikolinearitas menentukan korelasi yang bervariasi. Variabel dianggap tidak multikolinear jika nilai toleransi $> 0,100$ atau nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 .

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity statistic		Kriteria		Keterangan
	Tolerance	VIF	Tolerance	VIF	
Stres Kerja	0,329	3,041	0,100	10	Tidak terjadi multikolinearitas
Beban Kerja	0,329	3,041	0,100	10	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah SPSS 27

Berdasarkan pada hasil tabel 5. menyatakan nilai toleransi untuk variabel stres kerja dan beban kerja adalah $0,329 > 0,100$, sedangkan nilai VIF untuk kedua variabel tersebut adalah $3,041 < 10$, artinya bahwa variabel tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2021) menjelaskan dalam model regresi, pengujian heteroskedastisitas menentukan apakah varians residual tidak sama antar observasi. Nilai probabilitas (sig) yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sign	Keterangan
Stres Kerja	0,665	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Beban Kerja	0,245	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS 27

Tabel 6. menunjukkan bahwa Stres Kerja (X1) $0,665 > 0,05$ dan Beban Kerja (X2) $0,245 > 0,05$, yang mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Menurut (Nurfatwa, et al, 2024) menyebutkan uji autokorelasi memiliki tujuan ialah untuk menguji hipotesis bahwa residual model regresi linier dari satu periode (t-1) berhubungan dengan residual dari periode lain (t). Jika residual dalam model regresi linier

memenuhi kriteria autokorelasi, yang didefinisikan sebagai $d < dL$ atau $d > 4-dL$, maka hipotesis nol ditolak dalam penelitian ini, yang menggunakan uji autokorelasi Durbin-Watson (DW).

Tabel 7. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,869	0,756	0,751	2,734	2,065

Sumber : Data diolah SPSS 27

Berdasarkan tabel 7. menyatakan nilai Durbin-Watson sebesar 2,065 untuk uji autokorelasi. Dengan tingkat signifikansi 5%, nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel Durbin-Watson menggunakan (K; N). Kita memiliki 2 variabel independen ("K") dan 99 responden ("N"). Tabel Durbin-Watson menunjukkan tidak ada autokorelasi karena dU sama dengan 1,7140 dan 2,065 lebih besar dari $4-dU = 2,2286$.

Uji Linearitas

Menurut (Sabrina, et al, 2023) menyebutkan pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan yang terbentuk dalam model bersifat linear atau tidak. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan kesesuaian antara hubungan linear dua variabel yang telah dirumuskan secara teoritis dengan data hasil observasi yang diperoleh dalam penelitian. Pengambilan keputusan didasarkan pada ketentuannya ialah dimana dianggap linear jika nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* $> 0,05$.

Tabel 8. Uji Linearitas

Variabel	<i>Deviation From Linearity</i>	Keterangan
Stres Kerja	0,149	Linear
Beban Kerja	0,302	Linear

Sumber : Data diolah SPSS 27

Berdasarkan tabel 8. menyatakan bahwa hasil uji linearitas variabel keputusan pembelian dengan Stres Kerja yaitu $0,149 > 0,05$, Beban Kerja yaitu $0,302 > 0,05$ yang artinya kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang linear terhadap variabel terikat.

Analisis Regresi linier berganda

Menurut (Sugiyono, 2022) menyatakan analisis regresi linear berganda ialah guna mengenali seberapa berdampak tinggi variabel independen terhadap dependen. Berikut adalah formula untuk persamaan regresi linear berganda:

$$Y = a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Angka tetap

X₁ = Stres Kerja

X₂ = Beban Kerja

β₁,β₂ = Koefisien regresi

e = Standar error

Tabel 9. Analisis Regresi Linear Berganda

	Model	B	Std. Error
1	Constant	1,975	0,820
	Stres Kerja	0,462	0,095
	Beban Kerja	0,764	0,139

Sumber : Data diolah SPSS 27

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan yaitu:

$$Y = 1,975 + 0,462.X_1 + 0,764.X_2 + e$$

Nilai Konstanta

B1 adalah koefisien regresi antara X1 dan Y, B2 adalah antara X2 dan Y, dan an adalah konstanta. Menggunakan persamaan regresi di atas, nilai konstanta 1,975 dan tanda positif menunjukkan bahwa jika variabel stres kerja dan beban kerja tetap atau nol, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1,975.

b₁X₁ (Stres Kerja)

Koefisien regresi b_1X_1 sebesar 0,462 ketika stres kerja meningkat 1 poin, dengan tidak ada faktor lain yang mempengaruhi atau variabel konstanta. Maka kinerja akan meningkat sebesar 0,462

b_2X_2 (Beban Kerja)

Koefisien regresi b_2X_2 sebesar 0,764 ketika beban kerja meningkat 1 poin, dengan tidak ada faktor lain mempengaruhi atau variabel konstanta. Maka kinerja akan meningkat sebesar 0,764.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Rahardjo, 2024) menyebutkan pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk memprediksi pentingnya relatif variabel independen dan dependen. Koefisien determinasi yang tinggi menunjukkan adanya hubungan antara variabel independen dan dependen, di antara hal-hal lainnya.

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,756	0,751	2,73388

Sumber: Data diolah SPSS 27

Dari Tabel 10. menunjukkan kinerja dipengaruhi oleh stres kerja dan beban kerja sebesar 75,1%. Sisanya 24,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar penelitian ini.

Uji Kesesuaian Model (Uji f)

Menurut (Ghozali, 2021) menyatakan tujuan uji ini ialah untuk dapat mengetahui apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah sesuai dan layak digunakan, maka dilakukan kelayakan model dengan uji f. Kriteria pengambilan keputusan ialah jika P-value < 0,05 menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian.

Tabel 11. Uji Kesesuaian Model (Uji f)

Model	F Hitung	F Tabel	Sign
1	148,728	3,09	0,000

Sumber : Data diolah SPSS 27

Berdasarkan tabel 11, uji kesesuaian (uji f) di atas menunjukkan bahwa $0,000 < 0,05$ dan $148,728 >$ dari 3,09. Maka model studi ini layak digunakan.

Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut (Sugiyono, 2022) menyatakan tujuan dari uji t ini ialah guna menyatakan apakah hipotesis tersebut diterima ataupun tidak. Guna menerapkan perbandingan antara nilai t hitung dengan t tabel, dimana nilai tabel pada $\alpha = 0,05 (\alpha = 5\%)$. Oleh sebab itu, pengujian hipotesis bisa dijabarkan ialah H diterima jika nilai $\text{sign} < 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka dapat disimpulkan variabel-variabel independent mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 12. Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig	Keterangan
Stres Kerja	4,855	1,66088	0,002	H ₁ diterima
Beban Kerja	5,513	1,66088	0,001	H ₂ diterima

Sumber : Data diolah SPSS 27

Berdasarkan tabel 12. menunjukkan variabel stress kerja dan beban kerja memiliki nilai $\text{sig} > 0,05$. Maka kedua variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja secara parsial.

Pembahasan

Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Stres kerja dalam batas normal dapat menginspirasi individu untuk lebih fokus, disiplin, dan bertanggung jawab. Di dalam lingkungan layanan kesehatan, stres sering muncul karena tingginya tuntutan pelayanan, serta tanggung jawab yang harus diselesaikan dengan cepat dan akurat. Namun, jika tekanan ini dapat dikelola dengan baik, maka dapat menjadi pendorong positif yang meningkatkan semangat dan produktivitas.

Secara praktis, keadaan ini dapat diamati pada karyawan yang berhadapan dengan target pelayanan dan tuntutan pekerjaan setiap hari. Tekanan yang muncul tidak selalu berpengaruh buruk, tetapi dapat memicu semangat bagi pegawai untuk meningkatkan fokus dalam menyelesaikan tugas, mempercepat proses pelayanan, serta mengurangi kesalahan dalam pekerjaan. Dengan demikian, stres yang terjadi pada tingkat sedang dapat mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas layanan kesehatan yang disediakan untuk masyarakat.

Sejalan dengan (Arianto, dkk, 2025) menunjukkan stres yang berasal dari pekerjaan memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Situasi ini mengindikasikan bahwa tekanan pekerjaan yang tetap dalam batas yang bisa

dikelola dapat memotivasi karyawan untuk lebih berkonsentrasi, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa pemberian tugas sesuai dengan keterampilan karyawan dapat meningkatkan produktivitas. Di lingkungan Puskesmas, beban kerja yang berat seringkali menjadi hal yang biasa karena pegawai perlu memberikan layanan kepada masyarakat, serta melaksanakan berbagai program kesehatan secara bersamaan. Namun, jika beban kerja dikelola dengan baik, karyawan akan lebih terdorong untuk bekerja dengan hasil yang optimal.

Secara praktis bahwa beban kerja yang berada pada tingkat ideal dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan baik kualitas maupun kuantitas hasil pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki target kerja yang jelas dan sesuai dengan kapasitas mereka cenderung lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan efektif dan tepat waktu. Dalam konteks Puskesmas, tingginya permintaan terhadap pelayanan kesehatan tidak selalu memberikan dampak negatif, terutama jika didukung oleh pembagian tugas yang adil, koordinasi yang baik, dan pengelolaan waktu kerja yang efisien. Situasi ini dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, ketelitian, dan kecepatan kerja pegawai, sehingga kinerja organisasi dapat dicapai secara optimal.

Sejalan dengan studi (Susanti, et al., 2024) mengungkapkan beban kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan D. I. Yogyakarta. Studi ini menjelaskan bahwa beban kerja yang jelas dan sesuai dengan kapasitas pegawai dapat meningkatkan produktivitas serta pencapaian tujuan suatu instansi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari studi ini menemukan bahwa stres kerja dan beban kerja meningkatkan kinerja karyawan di Puskesmas UPTD Salawu, Kabupaten Tasikmalaya. Pengelolaan stres kerja yang tepat dapat meningkatkan fokus, disiplin, dan tanggung jawab, distribusi beban kerja yang sesuai dengan bakat individu dapat meningkatkan kinerja pelayanan kesehatan. Secara praktis manajemen UPTD Puskesmas Salawu Kabupaten

Tasikmalaya harus menyeimbangkan alokasi tugas, menyediakan suasana kerja yang mendukung, dan memotivasi pegawai untuk bekerja sebaik mungkin.

Keterbatasan penelitian ini berfokus pada Puskesmas Salawu di Kabupaten Tasikmalaya, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan. Hanya variabel stres dan beban kerja yang diteliti, mengabaikan elemen lain yang memengaruhi kinerja pelayanan. Jumlah responden kurang dari 100. Untuk mendapatkan hasil yang lebih menyeluruh, studi tambahan harus memperluas objek penelitian, memasukkan faktor-faktor seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan tingkat motivasi untuk lebih memahami bagaimana faktor-faktor ini memengaruhi kinerja pegawai, dan melibatkan lebih banyak responden.

Saran

Berdasarkan pada hasil studi, penulis mengantarkan sebagian anjuran ialah: (1) Bagi manajemen UPTD Puskesmas Salawu disarankan untuk mengevaluasi kembali penyebaran tugas dan target pekerjaan agar lebih seimbang, sehingga beban kerja yang dirasakan para pegawai berada dalam tingkat yang optimal dan tidak mengganggu kinerja mereka. Selain itu, diperlukan penerapan manajemen stres yang lebih ketat, seperti menyediakan tempat untuk bersantai atau memberikan dukungan emosional kepada para pegawai kesehatan, agar mereka tetap seimbang secara fisik dan mental ketika menghadapi tekanan kerja. (2) Kepada Karyawan UPTD Puskesmas Salawu berdasarkan hasil penelitian, karyawan diharapkan dapat mengelola stres kerja secara mandiri dengan meningkatkan kemampuan dalam menghadapi stres, seperti pengelolaan waktu dan pengendalian emosi saat menghadapi tekanan kerja. Selain itu, karyawan juga diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kerja dengan memprioritaskan tugas dan menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kondisi fisik serta mental agar kinerja tetap optimal.

DAFTAR REFERENSI

- Alfida, R., & Widodo, S. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat ruang isolasi RSAU Dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 11(1).
- Al Hakim, R., Mustika, I., & Yuliani, W. (2021). Validitas dan reliabilitas angket motivasi berprestasi. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 263.

- Arianto, R., dkk. (2025). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cirebon). *Holistic Journal of Management Research*, 10(2), 64–80. <https://doi.org/10.33019/r2995z19>
- Badan Pusat Statistik. (2026). Keadaan ketenagakerjaan Indonesia 2026. Diakses dari <https://www.bps.go.id>
- Basalamah, F. F., Ahri, R. A., & Arman, A. (2021). Pengaruh Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Kota Makassar. *An Idea Health Journal*, 1(02), 67-80.
- Dwiani, N. N. A., & Sulaimiah. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Tenaga Medis Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Bagu. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(3), 5302–5314. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i3.11009>.
- Fadilla, R. A., & Nurmalasari, M. (2023). The relationship between workload and nurses' work stress levels. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*.
- Fitriani, L., & Sutrisno, E. (2020). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 11(1), 23–32.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Huda, M., & Azar, M. A. S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Forisa Nusapersada Lamongan. *HUMANIS: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 13(2), 160-172.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2024). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Pusat Kesehatan Masyarakat*. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., ... & Bahri, S. (2021). Analisis beban kerja dan produktivitas kerja.
- Nurfatwa, S.N., Yufrizal., Yolanda. (2024). "Uji Autokorelasi dalam Model Regresi Linear." *Jurnal Akuntansi*, 17(2).
- Rahardjo, S. (2024). *Makna Koefisien Determinasi (R Square) dalam Analisis Regresi Linear Berganda*. SPSS Indonesia. <https://www.spssindonesia.com>.

- Rahmawati, N. (2022). Analisis pengaruh stres dan beban kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan. *Jurnal Kesehatan dan Administrasi Publik*, 5(3), 67–75.
- Rudatiningtyas, R., Sari, M., & Putra, A. (2024). Beban kerja dan implikasinya terhadap kinerja tenaga kesehatan. *Jurnal Administrasi Kesehatan*, 12(1), 67–75.
- Sabrina, F. A., Nandita, W. V., & Maharani, D. D. (2023). “Uji Asumsi Klasik untuk Menghindari Pelanggaran Asumsi pada Regresi Linier OLS.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi (JIMEA)*, 1(1), 195–203.
- Sari, A. P., Hasanah, S., & Nursalman. (2024). Uji normalitas dan homogenitas dalam analisis statistik. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(3), 51329–51337.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, F. E., Widiyanti, N., & Zebua, E. P. (2024). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan D.I. Yogyakarta. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(2), 1684–1693. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i2.14203>.
- Undang-Undang Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang*. Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia.
- Wicaksono, Y. I., & Liana, L. (2024). Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal E-Bis*, 8(1), 93–104. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i1.1641>.