



**Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Puskesmas Wonoayu**

*The Influence Of Work Stress And Work Load On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable For Wonoayu Community Health Center Employees*

Sofiyatuz Zahro  
202010200023

**PROPOSAL TUGAS AKHIR**  
**(ARTIKEL/KARYA TULIS ILMIAH)**

**Program Studi Manajemen**  
**Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial**  
**Universitas Muhammadiyah Sidoarjo**  
**November, 2023**

## LEMBAR PENGESAHAN PROPOSAL SKRIPSI

Judul : Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan  
Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Puskesmas Wonoayu  
Nama Mahasiswa : Sofiyatuz Zahro  
NIM : 202010200023

Disetujui oleh

Dosen Pembimbing

Dr Rifdah Abadiyah, S.E., M.S.M C.H.C.M  
NIDN/NIDK. 0705027502

---

Diketahui oleh

Ketua Program Studi

Dr Vera Firdaus S.Psi., M.M.  
NIDN/NIDK. 0715067304

---

Tanggal Pengesahan  
(14 November 2023)

## DAFTAR ISI

I. Pendahuluan .....	4
II. Literatur Review .....	6
III. Metode.....	11
IV. Jadwal Penelitian.....	11
Daftar Pustaka	

# ***The Influence Of Work Stress And Work Load On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable For Wonoayu Community Health Center Employees***

## **Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Puskesmas Wonoayu**

### **I. Pendahuluan**

Pembangunan kesehatan di Indonesia memiliki tujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemampuan serta kemauan masyarakat untuk memiliki hidup yang lebih sehat agar dapat mewujudkan tingkat kesehatan lebih tinggi sebagai bentuk untuk mewujudkan kesejahteraan umum yang disebutkan didalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945[1]. Pemerintah Indonesia melakukan berbagai upaya dengan memberikan fasilitas berupa Puskesmas, dengan begitu pelaksanaan pembangunan kesehatan dengan pelayanan yang memumpuni dan merata akan dapat diwujudkan. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No 43 Tahun 2019 Pasal 1 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat atau Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan dimana upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan pada tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya preventif maupun promotif di lingkungan kerjanya. Puskesmas yang merupakan salah satu instansi pemerintah daerah tentunya juga memiliki visi dan misi, serta tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuannya, tentunya puskesmas juga membuhkan banyak dorongan yakni baik secara non finansial maupun finansial serta sumber daya manusia yang baik sebagai penunjang[2].

Puskesmas berperan sebagai puncak tertinggi dari salah satu pelayanan kesehatan yang berfungsi sebagai suatu penunjang keberhasilan dari pelaksanaan program Dinas Kesehatan dalam mencapai Visi Indonesia Sehat. Keberhasilan pencapaian Visi Indonesia Sehat sangat berpengaruh oleh penataan serta pengelolaan tenaga kesehatan dalam melaksanakan kegiatan pokok puskesmas.[3] Puskesmas Wonoayu adalah unit kesehatan yang terletak ditengah-tengah masyarakat dengan akses yang sangat mudah untuk dijangkau. Puskesmas Wonoayu yakni salah satu puskesmas dari 27 (dua puluh tujuh) puskesmas yang telah terdaftar di Kabupaten Sidoarjo yang terletak di Jl. Raya Wonoayu No.1 Popoh, Jimbaran Kulon, Kecamatan Wonoayu, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Puskesmas Wonoayu merupakan salah satu Puskesmas Dengan Tempat Perawatan (PDTP) yaitu Puskesmas yang disediakan ruangan tambahan dengan fasilitas yang meliputi pertolongan persalinan pada ibu hamil, perawatan inap, perawatan jalan ataupun perawatan yang sementara. Pelayanan masyarakat yang ada di Puskesmas Wonoayu adalah FASKES tingkat 1 yang melayani UGD 24 jam, Poli umum, unit rawat inap, Poli KIA/KB, Poli lansia, Poli gigi, Klinik gizi, Klinik sanitasi, Laboratorium, Farmasi, Pusling dan Persalinan. Selain fasilitas yang tersedia, adapula fasilitas penunjang seperti adanya ATM, Mushola, Parkiran yang memadai dan tentunya luas.

Puskesmas merupakan salah satu sarana pelayanan kesehatan yang telah memiliki kualitas yang mampu melayani masyarakat dengan optimal, hal ini puskesmas tentunya memerlukan adanya peningkatan di dalam segi kinerja karyawan baik medis maupun staff yang dimilikinya. Dalam hal ini untuk meningkatkan pelayanan puskesmas diperlukan kinerja yang baik, agar dapat melayani masyarakat. Kinerja dapat diartikan sebuah gambaran tingkat pencapaian kegiatan ataupun kebijakan yang dituangkan melalui strategi organisasi dalam rangka untuk mewujudkan visi, misi, sasaran, dan tujuan. Kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang berhasil dicapai oleh seorang pegawai yang berdasarkan adanya persyaratan dalam pekerjaan.[4] Dalam suatu pekerjaan, pegawai akan dihadapkan tuntutan-tuntutan maupun beban kerja yang berlebihan akan membuat sedikit banyak dari mengalami kelelahan dan stress kerja. Stress merupakan kondisi yang wajar dan pasti terjadi dalam kehidupan di era sekarang ini, hal ini mencakup stres yang berhubungan dengan pekerjaan yang dirasakan oleh pegawai jika terlalu banyaknya beban kerja yang diberikan.[5]

Penurunan kinerja karyawan selain stress kerja yang dihadapi yakni beban kerja. adanya ketidak sesuaian jumlah pegawai dengan adanya tingkat kebutuhan pegawai terhadap pelayanan dapat menimbulkan peningkatan beban kerja. Beban kerja adalah seluruh aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh pegawai puskesmas.[6] Menurut[7] beban kerja merupakan sekumpulan berbagai kegiatan yang wajib diselesaikan oleh seorang pegawai dengan mengandalkan kemampuan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan juga dapat diakibatkan dari keahlian yang dimiliki terlalu tinggi, kecepatan dalam bekerja dan volume kerja yang semakin besar. Dengan begitu, semakin banyak dan semakin berbelitnya tugas yang harus dikerjakan dengan waktu yang ditentukan, maka semakin tinggi pula beban kerja yang pikul pegawai. Selain stress kerja dan beban kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja yakni kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang dilakukan.[4] Kepuasan kerja menjadi cerminan perasaan dari pribadi terhadap pekerjaannya. Dengan adanya kepuasan kerja yang positif dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Berikut

merupakan data pengunjung dan jumlah pegawai medis yang bertugas di Puskesmas Wonoayu selama 5 Tahun kebelakang.

DATA PENGUNJUNG DAN PEGAWAI MEDIS PUSKESMAS WONOAYU PADA TAHUN 2019-2023		
TAHUN	JUMLAH PEGAWAI MEDIS	JUMLAH KUNJUNGAN PUSKESMAS WONOAYU
2019	82	39.678
2020	88	67.784
2021	91	107.987
2022	94	93.786
2023	110	82.864

**Tabel 1.** Data Pengunjung dan Pegawai Medis

Dari data yang didapatkan peneliti, peneliti menemukan adanya fenomena yang terjadi di Puskesmas Wonoayu bahwasannya masih kurangnya tenaga medis yang tidak sebanding dengan banyaknya pasien yang datang berobat. Pada tahun 2020 mulai terlihat adanya kenaikan jumlah kunjungan pasien di puskesmas, karena pada tahun tersebut awal mula munculnya Covid-19. Sedangkan pada tahun 2021 jumlah kunjungan pada puskesmas mengalami kenaikan dengan signifikan yang diakibatkan pada tahun tersebut Covid-19 sedang meningkat. Tahun 2022 jumlah kunjungan masih tinggi tetapi sudah mulai mengalami sedikit penurunan. Sedangkan untuk tahun 2023 sampai bulan Oktober, masih tinggi jumlah kunjungan tetapi sama saja tenaga medis di puskesmas wonoayu ini masih membutuhkan tenaga lebih. Hal tersebut dapat memicu adanya tekanan dalam pekerjaan yang menimbulkan stress kerja dan beban kerja semakin menumpuk.

Dari penelitian [2] mengatakan bahwa stress kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja. Stress kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja. Menurut [8] menyatakan bahwa stress kerja berkontribusi negatif dan tidak berpengaruh signifikan kinerja karyawan. Menurut [1] juga menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut hasil penelitian [9] menyatakan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai. Menurut penelitian [10] mengatakan bahwa adanya pengaruh signifikan positif stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan beserta hasil dari penelitian terdahulu, peneliti bertujuan ingin mengetahui pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Puskesmas Wonoayu”**.

#### **Rumusan Masalah :**

1. Apakah stress kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah beban kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah stress kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah beban kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?
7. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?

**Pertanyaan Penelitian :** Apakah stress kerja, beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?

**Tujuan Penelitian :** Untuk menguji kinerja karyawan pada Puskesmas Wonoayu dengan menempatkan dua variabel independent yaitu stress kerja dan beban kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi menggunakan pegawai puskesmas sebagai objek penelitian.

**Kategori SDGs :** Berdasarkan hasil dari paparan pendahuluan tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini berfokus pada pekerjaan yang layak atau *decent work*. Agar dapat tercapainya kinerja karyawan yang baik, ada faktor yang harus diperhatikan seperti stress kerja dan beban kerja. Hal ini termasuk kedalam kategori SDGs 8 yakni pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi.

## II. Literatur Review

### Stres Kerja

Menurut[9] mengatakan bahwa stres kerja merupakan suatu perasaan yang merasa tertekan ataupun menekan yang dialami pegawai atau karyawan dalam menghadapi dan menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan menurut[11] mengatakan bahwa stres kerja diartikan sebagai salah satu tanggapan eksternal maupun internal yang telah mencapai tingkat ketegangan fisik maupun psikologis yang melebihi batas kemampuan pegawai. Stres kerja juga dapat dikatakan sebagai suatu proses yang dapat menyebabkan orang merasa tidak nyaman dan perasaan yang tegang disebabkan oleh pekerjaan, merasa sakit, situasi dalam bekerja maupun tempat bekerja. Menurut[12] indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Tuntutan tugas  
Tuntutan ini merupakan salah satu faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tugas meliputi:
  - a) Kondisi kerja mencakup suasana kerja, fasilitas pekerjaan, jadwal bekerja yang tidak teratur, keselamatan dalam bekerja.
  - b) Tata letak fisik pekerjaan mencakup terjaminnya kebersihan lingkungan pekerjaan, kenyamanan, adanya ruang kerja yang memadai.
  - c) Desain pekerjaan individual yang mencakup adanya kesesuaian pekerjaan, kualitas pekerjaan, tuntutan pekerjaan itu sendiri.
- b. Tuntutan peran  
Tuntutan ini berkaitan dengan adanya tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang ada dalam suatu organisasi. Dalam tuntutan peran memiliki indikator yang meliputi :
  - a) Minimnya pemahaman tentang perannya dalam tempatnya bekerja.
  - b) Banyaknya tekanan yang diberikan kepada pegawai
  - c) Ketidaksesuaian keterampilan yang dimiliki pegawai dengan pekerjaan yang diberikan.
- c. Tuntutan antar pribadi  
Tuntutan ini merupakan suatu tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain dengan kurangnya dukungan sosial, dukungan yang berasal dari rekan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja. Indikator dalam tuntutan antar pribadi meliputi :
  - a) Adanya perlakuan yang tidak adil kepada pegawai oleh pimpinan
  - b) Minimnya komunikasi dengan rekan kerja maupun pimpinan
  - c) Merasa bahwa keahlian yang dimiliki kurang memenuhi harapan yang diinginkan
  - d) Adanya masalah keluarga yang mempengaruhi pekerjaan.
- d. Struktur organisasi  
Merupakan suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian maupun posisi yang terletak pada suatu organisasi maupun perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang ingin diinginkan. Dalam struktur organisasi memiliki indikator yang meliputi :
  - a) Spesialisasi pekerjaan, dimana tugas dikelompokkan dalam pekerjaan tersendiri.
  - b) Departementalisasi, dipakai untuk mengelompokkan pekerjaan sesuai kelompoknya
  - c) Formalisasi, dimana dalam menjalankan pekerjaan sudah sesuai dengan Standar Operasional Kerja (SOP) yang ditentukan.
- e. Kepemimpinan organisasi  
Merupakan suatu proses dimana seorang pemimpin mempengaruhi dan memberikan contoh kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan suatu organisasi. Dalam kepemimpinan organisasi memiliki indikator yang meliputi :
  - a) Pengarahan dari pimpinan untuk pegawainya sangat dibutuhkan.
  - b) Pentingnya komunikasi baik antar rekan kerja maupun pimpinan agar meminimalisir kesalahan pemahaman dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan.
  - c) Sebagai pemimpin maupun rekan kerja yang bertanggung jawab maka baiknya untuk memberikan dukungan, hal tersebut berpengaruh kepada pegawai yang termotivasi dan semangat untuk menyelesaikan pekerjaannya.

## Beban Kerja

Beban kerja merupakan faktor ekstrinsik individu yang menjadikan salah satu sumber kemunculan tekanan yang disebabkan beban kerja yang dihadapi terlalu banyak. Dengan munculnya kondisi yang seperti ini, pimpinan akan menuntut pegawai untuk mengeluarkan tenaga yang lebih berkali lipat dari biasanya dalam menyelesaikan pekerjaannya[13]. [7]Beban kerja yang terlalu berlebihan dapat diakibatkan oleh kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak, dan keahlian yang dituntut terlalu tinggi. Dengan begitu, semakin banyak dan semakin sulit pekerjaan yang harus diselesaikan seseorang dalam jangka waktu tertentu, maka akan semakin tinggi beban kerja yang dimilikinya. [14] Beban kerja dapat berkurang jika seorang pemimpin memberikan pegawainya semangat dalam menjalankan tugasnya. Adapun beberapa indikator dalam beban kerja sebagai berikut:

- a. Kondisi kerja  
Dapat mengambil keputusan dengan cepat ketika bekerja disaat menghadapi keadaan diluar pekerjaan misalnya lembur. Dalam kondisi kerja memiliki indikator yang meliputi :
  - a) Keamanan dan keselamatan dalam bekerja
  - b) Mengatur jam kerja dengan jam istirahat saat bekerja.
  - c) Kelengkapan fasilitas dalam bekerja
  - d) Memperhatikan suasana saat bekerja.
- b. Penggunaan jam kerja  
Menggunakan jam kerja dengan baik disaat banyak melakukan pekerjaan. Indikator penggunaan jam kerja meliputi :
  - a) Kelebihan pada jam kerja atau *overtime*
  - b) Mengikuti jam kerja yang sesuai dengan peraturan tempat kerja.
  - c) Jam masuk dan jam selesai bekerja sesuai dengan yang sudah dijadwalkan.
- c. Tujuan yang ingin dicapai  
Banyaknya pekerjaan yang ingin cepat diselesaikan demi tujuan yang akan dicapai dengan adanya hasil menjalankan pekerjaannya dengan waktu tertentu. Tujuan yang ingin dicapai memiliki indikator yang meliputi :
  - a) Mencapai target pekerjaan yang diinginkan oleh tempat kerja.
  - b) Dengan adanya tujuan dapat memacu semangat dan keterampilan pegawai.
  - c) Adanya *reward system* untuk pegawai dari pimpinan ketika telah mencapai tujuan yang diinginkan dengan menaikkan gaji sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan dengan baik oleh pegawai.

## Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan maupun taraf kesuksesannya didalam melaksanakan suatu pekerjaannya. Pada dasarnya kinerja karyawan juga merupakan salah satu hasil dari proses yang terbilang kompleks, baik dari individu setiap karyawan (faktor internal), keadaan lingkungan pekerjaan (faktor eksternal) maupun upaya yang strategis di lingkungan kerja [15]. [16] Ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi pencapaiannya suatu kinerja yaitu faktor motivasi dan faktor kemampuan.

- a. Faktor Motivasi  
Motivasi merupakan dimana kondisi sebagai pendorong karyawan untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Motivasi termasuk sikap karyawan untuk menghadapi situasi kerja.
- b. Faktor Kemampuan  
Jika dilihat dari segi psikologis, seorang karyawan memiliki keterampilan aktual (keterampilan dan pengetahuan) dan keterampilan potensial (IQ).

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai pencapaian yang dicapai para pegawai dengan beberapa aspek serta kuantitas pekerjaan, dengan kapasitas yang dimiliki suatu instansi dengan keahlian yang berbeda untuk menyelesaikan tanggung jawab pekerja yang telah diberikan[14]. Menurut[12] menyatakan bahwa ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja  
Kualitas kerja dapat diukur dari adanya persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan ketepatan tugas dari segi kemampuan dan keterampilan pegawai. Dalam kualitas kerja memiliki indikator yang meliputi :
  - a) Ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan
  - b) Ketepatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan
  - c) memiliki kualitas dari hasil kerja yang dilakukan

- b. Kuantitas kerja  
Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah siklus dari aktivitas yang disempurnakan dan jumlah unit. Dalam hal ini kuantitas kerja memiliki indikator yang meliputi :
  - a) Kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan
  - b) Menggunakan kemampuan yang dimiliki untuk mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan bidang yang dimilikinya.
  - c) Bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan.
- c. Ketepatan waktu  
Ketepatan waktu yakni suatu tingkatan dari sekumpulan aktivitas yang diselesaikan lebih awal dari waktu yang sudah ditentukan, dapat dilihat dari suatu sudut koordinasi beserta hasil output dan dapat memaksimalkan waktu yang tersisa untuk menyelesaikan pekerjaan lainnya. Ketepatan waktu memiliki indikator yang meliputi :
  - a) Disiplin waktu dalam menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya.
  - b) Tidak menyepelekan pekerjaan
  - c) Menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dari waktu yang telah ditentukan.
- d. Efektivitas  
Efektivitas merupakan suatu tingkatan dari penggunaan sumber daya organisasi (uang, teknologi, tenaga, serta bahan baku) yang dimaksimalkan dengan artian untuk peningkatan setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Indikator dari efektivitas meliputi :
  - a) Kualitas kerja dalam efektivitas sangat penting agar menciptakan hasil kerja yang maksimal dalam mengerjakan pekerjaan dengan baik dan tidak mengabaikan volume pekerjaan yang diberikan.
  - b) Pencapaian tujuan
  - c) Kepuasan kerja penting guna memaksimalkan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya untuk mencapai hasil yang diinginkan.
- e. Kemandirian  
Kemandirian merupakan suatu tingkatan dari seorang pegawai yang nantinya dipastikan dapat meningkatkan fungsi pekerjaannya dengan komitmen kerja. Indikator kemandirian meliputi :
  - a) Memiliki sifat terbuka dan kemauan untuk belajar dari kesalahan saat mengerjakan pekerjaan.
  - b) Antusias dan inisiatif mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan
  - c) Berani mengambil resiko dari pekerjaan yang dikerjakan
  - d) Yakin terhadap diri sendiri tanpa menghiraukan perkataan negatif dari lingkungan sekitar.
  - e) Bekerja keras untuk meraih prestasi dalam pekerjaan.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan adanya perasaan senang dan puas dari pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seorang pegawai dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya begitu pula sebaliknya dengan pegawai yang tidak merasa puas akan pekerjaannya maka akan merasakan perasaan yang negative pada pekerjaannya[1]. [9] Kepuasan kerja yakni suatu keadaan emosional pegawai dimana itu terjadi antara nilai balas jasa kerja pegawai dengan tingkat nilai yang diinginkan oleh pegawai.[17] Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur suatu kepuasan kerja seorang pegawai, sebagai berikut:

- a. Gaji atau upah  
Semakin tingginya gaji atau upah yang diberikan dan sepadan dengan pekerjaannya, maka hal tersebut akan menimbulkan rasa puas oleh pegawai terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini meliputi :
  - a) Kelayakan gaji ditentukan dengan tingkat usia, lamanya bekerja, jabatan yang didudukinya, serta pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan besarnya gaji yang akan diterima.
  - b) Motivasi dalam bekerja mencakup dukungan dari pimpinan, dari rekan kerja dan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan.
  - c) Kepuasan mencakup ketika tenaga pekerja merasa dihargai, mendapatkan semangat dari rekan kerja, dan merasa banyak yang membutuhkan tenaganya.
- b. Rekan kerja  
Pentingnya rekan kerja dalam lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Karena dapat memotivasi satu sama lain, dapat juga menyelesaikan kendala dengan baik dan lebih cepat. Rekan kerja dapat diukur melalui :
  - a) Kompetisi yang sehat dengan melakukan persaingan tanpa kekerasan untuk mendapatkan posisi jabatan yang diinginkan.
  - b) Saling menghiotai sesama rekan dalam bekerja demi mendukung kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
  - c) Saling membantu sesama rekan kerja guna untuk menyelesaikan pekerjaan agar cepat selesai.



- d) Menciptakan suasana kekeluargaan membangun hubungan yang harmonis untuk menghindari perpecahan agar menciptakan perasaan senang maupun nyaman dalam bekerja.
- c. Pekerjaan itu sendiri  
 Dalam hal ini dilihat dari bagaimana seorang pegawai mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan itu sendiri dan beberapa kegiatan yang harus dilakukan, dari yang dijelaskan maka dapat mengetahui tingkat kepuasan kerja pegawai pada bidang yang ditekuninya. Pekerjaan itu sendiri meliputi :
  - a) Memiliki perasaan terhadap bagaimana pegawai memberikan kontribusi dalam bekerja, memiliki prinsip bahwa mengerjakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh.
  - b) Mempunyai tanggung jawab, baik atas pekerjaan yang diterima maupun posisi jabatan yang diduduki dan melakukan apa yang sudah diberikan dengan sebaik-baiknya.
  - c) Pengetahuan terhadap hasil, seperti evaluasi pekerjaan yang sudah dikerjakan, adanya umpan balik untuk pegawai maupun untuk tempatnya mereka bekerja.
- d. Promosi  
 Dalam hal ini penilai memberikan balas jasa yang memadai dan layak kepada pegawai, dengan menggunakan promosi akan membuat pegawai lebih semangat dalam bekerja. Dalam hal ini promosi memiliki indikator yang meliputi :
  - a) Memiliki jiwa yang profesional yang artinya tidak membawa masalah pribadi ke dalam pekerjaan.
  - b) Memiliki tingkat kreativitas dan inisiatif guna membangun tempatnya bekerja menjadi lebih baik.
  - c) Solutif harus dimiliki agar dapat mengatasi berbagai macam masalah maupun kendala yang dihadapi oleh tempatnya bekerja.

## **Hubungan Antar Variabel**

### **Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja**

Dari hasil penelitian[9] menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan antara variabel stress kerja terhadap kinerja pegawai. Adanya pengaruh negatif pada stres kerja terhadap kinerja yang artinya dalam setiap peningkatan stres pada pegawai memiliki dampak pada penurunan kinerja pegawai. Dengan adanya pengaruh yang signifikan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja pada pegawai dengan memperbaiki stress saat bekerja pada pegawai. Sedangkan menurut[11] mengatakan bahwasannya stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini memberikan bukti bahwa stress kerja akan berbeda-beda dari individu ke individu. Dengan munculnya perbedaan faktor terjadinya stress kerja yang dialami pegawai maka kinerja pegawai masih terus meningkat, adanya peningkatan kinerja ini meskipun adanya peningkatan stress kerja masih dalam batas wajar dan sudah cukup baik untuk dapat memotivasi pegawai dalam melakukan peningkatan pada pekerjaannya.

H1: diduga adanya pengaruh dan signifikan pada stres kerja dengan kinerja

### **Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja**

Menurut[14] mengatakan bahwasannya beban kerja dapat berubah menjadi positif dan merujuk pada hasil yang lebih baik. Dengan adanya implementasi beban kerja memaksa pegawainya untuk memaksimalkan seluruh potensi yang dimilikinya. Beban kerja yang tinggi dapat mempengaruhi penilaian terhadap kinerja. Pimpinan maupun penanggung jawab memiliki peran penting karena dapat mempengaruhi kinerja dan kenaikan gaji pegawai. Jika dapat memiliki pemahaman sangat baik, maka pegawainya akan bekerja keras dalam melakukan pekerjaannya dengan memberikan pelayanan yang baik terhadap pasien. Jika sebaliknya, ketika emosi negatif muncul, adanya pekerjaan yang membuat stres, dapat mempengaruhi pegawai dan berdampak negatif terhadap individu dan tempatnya bekerja.

H2: adanya pengaruh dan signifikan terhadap beban kerja dengan kinerja pegawai

### **Hubungan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut[18] stres kerja merupakan sebuah respon bahaya yang terjadi saat tuntutan yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai. Respon bahaya yang berasal dari stres kerja dapat menimbulkan banyak situasi yang penuh tekanan bagi pegawai karyawan yang berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Menurut hasil dari penelitian[2] menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Semakin tingginya tingkat stress kerja yang didapat maka tingkat dari kepuasan kerja yang didapatkan semakin menurun. Adanya suatu keadaan psikologis dari setiap individu pegawai berpengaruh terhadap tingkat kepuasan dari individu pegawai, apabila tingkat stress tinggi maka kepuasan kerja akan menurun.

H3: adanya pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja

### **Hubungan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut[17] menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja atau dengan arti lain beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut[18] mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi beban kerja, pegawai akan lebih puas jika diberikan beban kerja yang lebih rendah. Menurut[14] menyatakan bahwa beban kerja sangat berpengaruh terhadap suatu pekerjaan. Terlalu banyaknya pekerjaan, terlalu

banyak pengetahuan, minimnya waktu merupakan beberapa alasan beban kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H4: adanya pengaruh signifikan terhadap beban kerja dengan kepuasan kerja

### Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut[3] kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga pimpinan maupun pengelola puskesmas perlunya memperhatikan kepuasan pegawai dalam melakukan pekerjaannya yang melayani pasien. Jika kepuasan kerja itu tidak sesuai maka akan menimbulkan penurunan kinerja pegawai tersebut, begitu sebaliknya jika kepuasan kerja lebih mendominasi akan memberikan dampak positif bagi kinerja dari individu pegawai puskesmas. Sedangkan menurut[19] menyatakan bahwa kepuasan kerja dengan jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dengan kinerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H5: adanya pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan kinerja

### Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Menurut [20] kepuasan kerja merupakan sesuatu yang memiliki hubungan dengan perasaan yang baik maupun yang buruk, senang maupun tidak senang yang didasari adanya imbalan dan beberapa faktor lain. Menurut hasil penelitian [12] bahwasannya kepuasan kerja tidak dapat menjadi mediasi dari pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi stress kerja yang dirasakan dan dialami pegawai maka akan semakin rendah kepuasan mereka dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan, akan tetapi belum mampu memberikan pengaruh besar bagi kinerja. Stress dalam setiap individu akan berdampak pada kepuasan kerjanya, sebagai pegawai dalam suatu tempat dimana melakukan pekerjaan harus dapat mengatasi stress, baik dari diri sendiri maupun pihak lain.

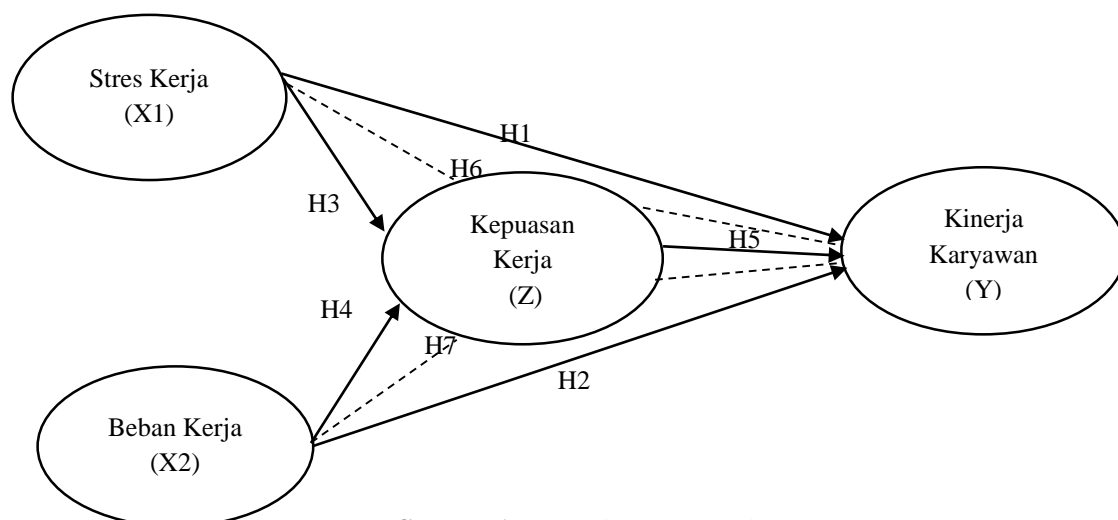
H6: adanya pengaruh pada kepuasan kerja sebagai mediasi antara stress kerja dengan kinerja pegawai

### Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Menurut[14] bahwa pegawai mengalami keseimbangan antara beban kerja dengan kepuasan kerja, salah satunya yakni dengan menempatkan peran beban kerja di masing-masing pegawai. Setiap anggota dalam tim kerja diberikan beban dan peran yang seimbang ataupun sepadan sesuai kemampuan bekerja setiap pegawai. Menurut[17] Beban kerja merupakan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan. Adanya beban kerja yang terlalu berat dapat membuat hasil kinerja pegawai dengan rata-rata tidak dapat berjalan dengan maksimal. Dalam hal ini kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja. Semakin besar beban kerja yang diberikan kepada pegawai maka akan semakin rendah kepuasan dalam mengerjakan tugasnya, akan tetapi belum mampu untuk memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja.

H7: adanya pengaruh pada kepuasan kerja sebagai mediasi antara beban kerja terhadap kinerja pegawai

### Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual di atas maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

- H2 : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan  
H3 : Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja  
H4 : Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja  
H5 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan  
H6 : Adanya pengaruh terhadap kepuasan kerja sebagai mediator antara stress kerja dengan kinerja karyawan  
H7 : Adanya pengaruh terhadap kepuasan kerja sebagai mediator antara beban kerja dengan kinerja karyawan

### III. Metode

Metode yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian ini yakni menggunakan metode kuantitatif, dikarenakan metode kuantitatif digunakan untuk menganalisis data penelitian yang berupa angka-angka yang kemudian dipaparkan didalam suatu uraian[11]. SSDalam pengambilan data, peneliti menggunakan kuisioner dan riset lapangan. Lokasi penelitian ini berada di Puskesmas Wonoayu di Jl. Raya Wonoayu No.1 Popoh, Jimbaran Kulon, Kecamatan Wonoayu, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Berdasarkan pokok permasalahan dan hipotesis, maka variabel yang digunakan dalam penelitian dibagi menjadi empat yakni variabel independen dalam penelitian ini adalah Stres Kerja dan Beban Kerja, sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan dan untuk variabel intervening yakni Kepuasan Kerja.

Menurut[18] mengatakan bahwa populasi merupakan suatu wilayah generelasi yang terbagi menjadi subjek atau objek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari kemudian akan ditarik kesimpulan. Sedangkan sampel merupakan salah satu bagian dari karakteristik dan jumlah tertentu yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan peneliti yakni seluruh pegawai medis yang berjumlah 110 pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik sampel *non-probability sampling* yang menggunakan kategori sampel jenuh dimana dari keseluruhan jumlah populasi dijadikan sampel dikarenakan populasi yang kecil.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan bantuan aplikasi *software* SmartPLS 4.0 untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. PLS merupakan metode analisis yang *powerfull*, sebab hasil yang akan didapat tidak didasarkan pada asumsi *Structural Ewuviaton Modeling* (SEM), yakni merupakan Teknik yang disebut dengan *multivariate analysis* yang menggunakan analisis regresi dan analisis faktor yang bertujuan untuk menguji riset empiris dan teori dengan berdasarkan adanya data pendukung. Penelitian ini akan dilakukan melalui tiga tahap pengujian yaitu:

1. Model Pengukuran (*Outer Model*) merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur validitas dan reliabilitas dari indikator dengan menggunakan variabel atau konstruk. Uji validitas ini dapat dilakukan dengan dua cara yaitu *validity convergent* dan *validity discriminant*. Uji reabilitas ini juga dapat dilakukan dengan dua cara yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*.
2. Model Struktural (*Inner Model*) merupakan model yang digunakan untuk melihat nilai signifikansi. R-Square digunakan untuk mengevaluasi konstruk dependen dalam uji ini.
3. Teknik Pengujian Hipotesis, dalam pengujian hipotesis akan diuji menggunakan uji t dengan nilai signifikan sebesar 5% (0,05). Uji dalam penelitian ini dinyatakan diterima jika T-statistik > 1,96 dan nilai P-value < 0,05. Sedangkan jika nilai T-statistik < 1,96 dan nilai P-value > 0,05 maka hipotesis ditolak (tidak signifikan)

### IV. Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Juli				Agustus				September				Oktober				November				Desember				Januari				Februari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Mengajukan Judul Penelitian																																
2.	Survey Objek Penelitian																																

[illegible]

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Z. Zulher, “ANALISIS ETOS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI (Survey Pada Pegawai UPTD Puskesmas Bangkinang Kota),” *J. Menara Ekon. Penelit. dan Kaji. Ilm. Bid. Ekon.*, vol. 6, no. 2, pp. 99–105, 2020, doi: 10.31869/me.v6i2.1826.
- [2] M. Sekolah, T. Ilmu, E. Putra, and B. Kebumen, “Pengaruh Stres Kerja dan Work Family Conflict terhadap Kinerja dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening Pengaruh Stres Kerja dan Work Family Conflict terhadap Kinerja dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening ( Studi pada Pegawai No,” pp. 1–9.
- [3] M. F. Aditia and K. Sudiana, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Cilimus,” *e-Proceeding Manag.*, vol. 10, no. 2, p. 738, 2023.
- [4] M. Rahmawati and I. Irwana, “Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Sebatik,” *J. Ekon.*, vol. 11, no. 2, pp. 0–14, 2020, doi: 10.35334/jek.v11i2.1408.
- [5] D. D. Goni, F. K. Kolibu, P. A. T. Kawatu, F. Kesehatan, M. Unuversitas, and S. Ratulangi, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Mubune Kecamatan Likupang Barat Minahasa Utara,” *Kesmas*, vol. 8, no. 6, pp. 478–483, 2019.
- [6] A. P. A. Phalis, “Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Pantoloan dengan Insentif sebagai Variabel Moderating Effect of Workload on Performance of Employees in Pantoloan Puskesmas With Incentive as A Moderating Variable,” *J. Kolaboratif Sains Vol. 03, Nomor 02, Mei 2020*, vol. 03, no. 02, pp. 73–76, 2020.
- [7] M. Rizki, N. Nophiyani, E. K. Saputra, and O. Abriyoso, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan,” *Aksara J. Ilmu Pendidik. Nonform.*, vol. 8, no. 2, p. 1469, 2022, doi: 10.37905/aksara.8.2.1469-1478.2022.
- [8] Y. Ainayah, F. Fauzi, and N. S. Wahyuni, “Pengaruh Stres Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja,” *Manaj. dan Bisnis*, vol. 5, no. 1, pp. 38–47, 2023, doi: 10.30743/jmb.v5i1.6788.
- [9] H. Kurniati, J. Rinaldo, and N. Yanti, “Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan the Effect of Work Stress and Work Conflict on Employee Performance With Job Satisfaction A,” *Juni*, vol. 4, no. 2, pp. 397–414, 2022.
- [10] H. J. Steven and A. P. Prasetio, “Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Penelit. IPTEKS*, vol. 5, no. 1, pp. 78–88, 2020, doi: 10.32528/ipteks.v5i1.3022.
- [11] Erika Priya Ningtias, Ahmad Jauhari, and Nur Hidayati, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Sambu Kab. Kediri,” *Lokawati J. Penelit. Manaj. dan Inov. Ris.*, vol. 1, no. 5, pp. 361–371, 2023, doi:

10.61132/lokawati.v1i5.304.

- [12] S. Riefky, R. Haryati, and M. D. Anggriani, “Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada puskesmas inderapura pesisir selatan,” *Matua J. Pengemb. Ilmu Manaj. dan Bisnis*, vol. 3, no. 1, pp. 73–90, 2021, [Online]. Available: <https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/271>
- [13] Rusniati, R. Aril Ahri, E. Kurnaesih, M. Kidri Alwi, and S. Patimah, “Pengaruh Insentif, Beban Kerja, dan Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Se-Kab Luwu Utara Tahun 2022,” *J. Muslim Community Heal.*, vol. 4, no. 2, pp. 66–78, 2023, [Online]. Available: <https://doi.org/10.52103/jmch.v4i2.1136> JournalHomepage: <https://pasca-umi.ac.id/index.php/jmch>
- [14] P. B. Siregar and N. F. Hermiat, “Pengaruh Self Efficacy Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pada Puskesmas Mekarmuti Cikarang Utara,” vol. 9, no. 3, pp. 727–735, 2023.
- [15] R. Narwadan, “Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Manaj. Divers.*, vol. 1, no. 2, pp. 399–412, 2021, doi: 10.24127/diversifikasi.v1i2.573.
- [16] T. Septianti and E. A. Buniarto, “Pengaruh Kerjasama Tim dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di UPTD Puskesmas Purwoasri Kabupaten Kediri,” vol. 1, no. 6, 2023.
- [17] N. Nurhasanah, J. Jufrizen, and Z. Tupti, “Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 5, no. 1, pp. 245–261, 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i1.618.
- [18] F. S. Yelvita, “PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING,” no. 8.5.2017, pp. 2003–2005, 2022.
- [19] S. Kasus, P. Kantor, W. Kementrian, A. Provinsi, and Riau, “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening,” vol. 4, pp. 59–74, 2018.
- [20] B. Rismayadi and W. Pertiwi, “Puskesmas Kotabaru Karawang Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Kotabaru Karawang,” vol. 4, no. 6, pp. 7338–7348, 2023.