

PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSKESMAS MIJEN SEMARANG

Yunnan Afgani¹, Euis Soliha²
Universitas Stikubank Semarang^{1,2}
yunnanafgani@mhs.unisbank.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Mijen Semarang secara parsial dan simultan. Lokasi penelitian ini adalah Puskesmas Mijen Semarang. Sampel penelitian berjumlah tujuh puluh dua orang sesuai dengan jumlah seluruh karyawan di Puskesmas Mijen Semarang dengan menggunakan metode sensus. Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, uji f, uji t dan koefisien determinasi. Berdasarkan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, Semakin tinggi stress kerja maka kinerja karyawan semakin turun. Beban kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, Semakin tinggi beban kerja maka kinerja karyawan semakin turun. Hasil uji f menunjukkan bahwa variabel stress kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa hasil pengujian sesuai dengan hipotesis yang diajukan dan dapat diterima. Koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kinerja Karyawan, Stress Kerja

ABSTRACT

This research aims to determine and analyze the influence of work stress and workload on employee performance at the Mijen Semarang Community Health Center partially and simultaneously. The location of this research is the Mijen Semarang Community Health Center. The research sample consisted of seventy-two people according to the total number of employees at the Mijen Semarang Community Health Center using the census method. The analysis in this research uses multiple regression analysis, f test, t test and coefficient of determination. Based on multiple regression analysis, it shows that work stress has a significant negative influence on employee performance. The higher the work stress, the lower the employee's performance. Workload has a significant negative influence on employee performance. The higher the workload, the lower the employee's performance. The results of the f test show that the work stress and workload variables simultaneously influence employee performance. The t test results show that the test results are in accordance with the proposed hypothesis and can be accepted. The coefficient of determination shows the magnitude of the influence of work stress and workload on employee performance.

Keywords: Workload, Employee Performance, Work Stress

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu yang efisien dalam berkinerja dan berperan sebagai pendorong bagi suatu organisasi, baik itu berada dalam lingkup instansi atau perusahaan. Mereka merupakan aset yang tak tergantikan dan memiliki nilai penting bagi kesuksesan organisasi. Manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Husain, 2019). Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu organisasi, karena selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi.

Dalam melancarkan dan membantu sebuah perusahaan, perlu adanya peran pembantu yang dapat mendorong kesuksesan yakni pegawai atau sering disebut tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan salah satu aset perusahaan yang sangat penting untuk melaksanakan bisnis yang dijalankan perusahaan. Namun, tak jarang hal ini disepelekan oleh petinggi perusahaan. Karyawan adalah satu-satunya sumber daya yang tidak dapat direplikasi atau disalin oleh orang lain, karena setiap individu adalah makhluk unik yang dibuat oleh pencipta dengan karakteristik yang berbeda. Oleh karena itu, tenaga kerja perlu dipelihara dan ditingkatkan agar dapat memberikan hasil yang optimal bagi organisasi. Pemberdayaan karyawan merujuk pada memberikan kewenangan kepada mereka untuk merencanakan, mengendalikan, dan membuat keputusan mengenai tugas mereka tanpa perlu otorisasi eksplisit dari atasan. Berbeda dengan delegasi yang melibatkan pemberian kekuasaan oleh manajemen puncak kepada manajer di bawahnya, pemberdayaan karyawan melibatkan proses di mana kekuasaan diperoleh secara internal oleh setiap karyawan melalui proses pemberdayaan. Manajemen memberikan kewenangan kepada karyawan berdasarkan penguatan yang dihasilkan dari proses pemberdayaan yang dilakukan oleh manajemen terhadap karyawan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005), Stres merupakan respons adaptif yang terkait dengan karakteristik individu dan proses psikologis, yang timbul sebagai hasil dari tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan beban psikologis dan/atau fisik pada seseorang. Sukadiyanto (2010) mendefinisikan stres sebagai tekanan atau perasaan tertekan dalam diri seseorang yang muncul akibat ketidakseimbangan antara harapan dan kenyataan. McGrath, seperti yang diungkapkan oleh Sukadiyanto (2010), menjelaskan bahwa stres akan muncul ketika seseorang mengalami ketidakseimbangan atau kegagalan dalam memenuhi kebutuhan, baik yang bersifat jasmani maupun rohani. Dalam bekerja, seseorang diberikan beban kerja masing-masing sesuai dengan posisi dan jabatan yang diembannya. Namun, terkadang beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan jabatan yang dipegang. Hal ini dapat menimbulkan ketidakseimbangan pekerjaan yang dilaksanakan. Beban kerja yang berlebihan juga dapat menimbulkan stress kepada orang yang bekerja. Hart & Staveland, seperti yang disampaikan dalam Tarwaka (2011), menjelaskan bahwa beban kerja merupakan hasil dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja di mana pekerja bekerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi individu.

Kemampuan kerja seseorang melibatkan aspek mental dan fisik, sehingga setiap orang memiliki tingkat pembebanan yang berbeda. Jika kemampuan karyawan melebihi kompleksitas pekerjaan yang diberikan, dapat mengakibatkan rasa bosan, sementara jika kemampuan karyawan lebih rendah dari kompleksitas pekerjaan, dapat menyebabkan kelelahan yang berlebihan. Stress dan beban kerja memiliki hubungan erat yang sulit dipisahkan, kedua hal tersebut saling berkesinambungan. Stres kerja bisa menjadi risiko bagi kesehatan dan keselamatan pekerja jika pekerjaan melebihi kapasitas, sumber daya,

dan kemampuan mereka. Salah satu penyebab stres kerja adalah beban kerja yang berlebihan (Melo, dkk, 2019). Stress dan beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan (Sulastri, 2019).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang menunjukkan research gap pada penelitian pada stress kerja dilakukan oleh Goni., dkk (2019) dan Try Awang Sofyan (2019) dijelaskan bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian Steven dan Prasetyo (2020) dan Adhitya Chandra dan Novita Nursaina (2021), stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyebabkan adanya kesenjangan antara kedua penelitian yang telah dilakukan.

Penelitian terdahulu mengenai beban kerja terdapat research gap seperti penelitian yang dilakukan oleh Septiyaningsih dan Palupiningdyah (2017) dan Dian Asriani, Muchran BL dan Irwan Abdullah (2018) mengenai beban kerja terhadap kinerja karyawan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbanding terbalik dengan penelitian milik Rohman dan Ichsan (2021) dan Arizal Hamizar (2020), dibuktikan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyebabkan adanya kesenjangan antara penelitian mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, artinya apabila beban kerja mengalami kenaikan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan pula, begitupun sebaliknya.

Puskesmas adalah unit organisasi kesehatan fungsional yang berperan sebagai pusat pengembangan kesehatan masyarakat, sambil melibatkan partisipasi aktif masyarakat, selain memberikan layanan kesehatan secara komprehensif (Dinas Kesehatan, 2023). Berdasarkan definisi tersebut dapat diketahui bahwa karyawan atau tenaga kesehatan Puskesmas lebih rentan terkena stress kerja dan beban kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan/tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat. Seperti yang terjadi di Puskesmas Mijen Semarang, terdapat beberapa keluhan masyarakat terkait pelayanan yang diberikan Puskesmas Mijen Semarang. Hal ini dapat terjadi akibat stress kerja dan beban kerja yang ditanggung setiap karyawan Puskesmas. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan beban kerja karyawan/tenaga kesehatan di Puskesmas Mijen Semarang dengan judul penelitian “Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Mijen Semarang”.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kasmir (2016) memberikan definisi mengenai kinerja karyawan, yakni Kinerja karyawan mencakup hasil kerja dan perilaku kerja yang telah berhasil dicapai oleh individu melalui penyelesaian tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu periode tertentu. Secara lebih spesifik, kinerja mencerminkan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya. Penting bagi seluruh manajemen, baik pada tingkat organisasi kecil maupun besar, untuk memperhatikan kinerja ini. Hasil kerja yang diperoleh oleh organisasi atau karyawan merupakan bentuk pertanggungjawaban terhadap organisasi dan masyarakat. Kinerja tidak dapat dipisahkan dari faktor-faktor seperti kepuasan kerja karyawan, tingkat imbalan yang diberikan, dan dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, serta sifat-sifat individu.

Menurut Robbins (2016), Kinerja Karyawan ialah Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Menurut

Moeheriono (2012), kinerja atau performa menggambarkan sejauh mana suatu program, kegiatan, atau kebijakan berhasil dilaksanakan untuk mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tercantum dalam perencanaan strategis. Sementara itu, menurut Rivai (2013), kinerja merupakan istilah umum yang mencakup sebagian atau seluruh tindakan dan aktivitas suatu organisasi dalam periode tertentu, dengan merujuk pada standar seperti biaya masa lalu yang diestimasi berdasarkan efisiensi, pertanggungjawaban manajemen, dan faktor lainnya. Wilson Bangun (2012) menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil kerja seseorang sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan. Dari penjelasan tersebut, dapat disarikan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan konkret yang dapat terlihat dan dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan standar pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Komponen utama dalam deskripsi kinerja mencakup tujuan, ukuran, dan penilaian. Penetapan tujuan oleh setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja, karena tujuan tersebut memberikan arahan dan memengaruhi perilaku kerja yang diharapkan dari setiap personel.

Stress Kerja

Stres kerja adalah tanggapan individu terhadap pekerjaan yang melebihi kapasitas karyawan, menyebabkan ketidaknyamanan dan ketidakpuasan terhadap tugas-tugas yang diemban. Stres merupakan suatu bentuk reaksi dan adaptasi umum, tergantung pada cara seseorang menghadapi stresor yang berasal baik dari internal maupun eksternal individu. Stres bersifat internal dan dapat timbul karena tekanan dari diri sendiri, lingkungan, atau situasi sosial yang memiliki potensi mengganggu. Lebih lanjut, stres dapat diartikan sebagai respons fisik atau emosional individu terhadap perubahan dalam lingkungan sekitarnya yang memerlukan penyesuaian (Cholishoh, dkk., 2021). Fahmi (2016) mengartikan bahwa Stres merupakan kondisi di mana seseorang merasa tertekan dan tertekan di luar batas kemampuannya, dan jika dibiarkan tanpa solusi, dapat berdampak pada kesehatannya. Stres tidak muncul secara spontan, melainkan umumnya disertai oleh faktor peristiwa yang memengaruhi kesejahteraan jiwa seseorang. Peristiwa tersebut terjadi di luar kendali individu dan telah memberikan tekanan pada aspek kejiwaannya.

Setiap pegawai sering mengalami stres dalam menghadapi tugas pekerjaan, yang dapat mengakibatkan perubahan perilaku. Meskipun demikian, tidak selalu terjadi dampak negatif pada pegawai, dan umumnya stres akan berkurang ketika kondisi tersebut dapat diatasi. Menurut *The National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH), stres kerja adalah respons yang dapat membahayakan secara fisik dan emosional, terjadi ketika tugas pekerjaan tidak sejalan dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja. Robbins dan Judge (2008) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan kondisi dinamis yang dihadapi individu dalam menghadapi peluang, hambatan, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang diinginkannya, dan hasilnya dianggap tidak pasti namun memiliki signifikansi. Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa stres kerja terjadi ketika pegawai menghadapi peluang dan tantangan yang menimbulkan ketegangan dan perubahan perilaku. Stres kerja juga dapat menyebabkan perubahan emosional, memengaruhi keseimbangan fisik dan mental, proses berpikir, serta memiliki dampak pada kinerja pegawai.

Beban Kerja

Beban kerja adalah rangkaian tugas atau pekerjaan yang harus dilakukan oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Gawron (2019) mendefinisikan beban kerja sebagai “*Workload has been defined as a set of task demands, as effort, and as activity or accomplishment*” yang berarti bahwa beban kerja merupakan kumpulan tuntutan tugas, upaya, dan kegiatan atau pencapaian. Sementara itu, Schultz (2016) mengatakan tentang beban kerja, yaitu “*Work overload is too much to perform in the time available or work that is too difficult for the employee to perform*” yang berarti bahwa beban kerja adalah tugas yang terlalu banyak untuk diselesaikan dalam waktu yang tersedia atau pekerjaan yang terlalu sulit untuk dilakukan oleh karyawan.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian mencakup suatu keadaan yang menggambarkan atau menjelaskan situasi yang akan diinvestigasi untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif dari suatu penelitian. Supriati (2012:38) mendefinisikan objek penelitian sebagai variabel yang menjadi fokus penelitian di lokasi tertentu. Dalam penelitian ini, objek penelitian adalah kinerja karyawan di Puskesmas Mijen Kota Semarang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data yang diambil dari sumber data primer atau sumber pertama di lapangan. Data primer merupakan data yang diambil langsung dari sumber pertamanya. Adapun data primer dalam penelitian ini yaitu hasil kuesioner yang berisikan mengenai stress kerja, beban kerja dan kinerja karyawan Puskesmas Mijen Kota Semarang yang telah diisi oleh responden.

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yang akan di gunakan, yang akan di jadikan penelitian yaitu: stress kerja (variabel X1), beban kerja (variabel X2), dan kinerja karyawan (variabel Y). Dimana yang di jadikan variabel terikat (*devendent variabel*) adalah kinerja karyawan dan yang menjadi variabel bebas (*independent variabel*) adalah stress kerja dan beban kerja. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, angket, dokumentasi dan studi kepustakaan. Teknik analisa data menggunakan koefisien korelasi ganda untuk mengukur hubungan antar variabel, koefisien determinasi untuk mengukur pengaruh variabel stress kerja dan variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan, analisis regresi berganda untuk mengukur konsistensi nilai variabel terikat dan uji F untuk menguji hipotesis. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Puskesmas Mijen Semarang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah teknik sensus. Semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan rumus *cronbach's alpha*. Angket yang disebar menggunakan skala *Likert* dengan pernyataan negatif.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.959	.136		58.545	.000
	stress	-.030	.006	-.329	-4.750	.000
	beban	-.063	.007	-.657	-9.487	.000

Berdasarkan pada tabel diatas, hasil uji regresi linier berganda variabel stress kerja (X1), beban kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dapat disusun regresinya yaitu $Y = -0,329X_1 - 0,657X_2 + e$. Hasil dari perhitungan SPSS persamaan regresi linier berganda di atas dapat memberikan arti sebagai berikut:

- 1) Koefisien regresi variabel Stress Kerja (X1) sebesar -0,329 artinya jika stress kerja meningkat, maka kinerja karyawan turun. koefisien bernilai negative dan signifikan ($0,000 < 0,050$), artinya terjadi hubungan negatif antara stress kerja dengan kinerja karyawan di Puskesmas Mijen Semarang. Semakin meningkat stress karyawan maka akan semakin menurun kinerja karyawan di Puskesmas Mijen Semarang.
- 2) Koefisien regresi variabel Beban Kerja (X2) sebesar -0,657 artinya jika beban kerja meningkat, maka kinerja karyawan di Puskesmas Mijen Semarang turun. koefisien bernilai negatif dan signifikan ($0,000 < 0,050$), artinya terjadi hubungan negatif antara beban kerja dengan kinerja karyawan di Puskesmas Mijen Semarang. Semakin meningkat beban kerja maka akan semakin turun kinerja karyawan di Puskesmas Mijen Semarang.

Tabel 2.
Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859	.739	.731	.08979

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan dalam menerangkan variasi variable dependen. Berdasarkan pada tabel di bawah ini, nilai Adjusted R Square (R^2) sebesar 0,731 berarti bahwa variabel kinerja karyawan mampu dipengaruhi oleh variable stress kerja dan beban kerja sebesar 73,1% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variable lain diluar penelitian ini sebesar 26,9%.

Tabel 3.
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.573	2	.786	97.528	.000
	Residual	.556	69	.008		
	Total	2.129	71			

Uji F digunakan untuk menguji variabel independen terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Berdasarkan pada tabel diatas bahwa hasil uji ANOVA diketahui bahwa nilai F hitung variabel Y sebesar 97,528 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja (X1), beban kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Uji hipotesis adalah proses mengevaluasi bukti kekuatan sampel dan memberikan dasar terkait untuk populasi. Uji Hipotesis atas diperoleh pengujian hipotesis t adalah sebagai berikut:

- 1) Hasil uji t variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan di dapat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis pertama (H1) diterima yang berarti bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Wirya, K., Andiani, N., Telagawathi, N. (2020) dan Nadia Antonita Christy dan Sholihati Amalia (2017), bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

- 2) Hasil uji t variabel persepsi beban kerja terhadap kinerja karyawan di dapat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima yang berarti bahwa persepsi beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Soesatyo dan Kusuma (2014) dan Sulastri dan Onsardi (2020), bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

PEMBAHASAN

Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel Stress Kerja (X1) sebesar -0,329 artinya jika stress kerja meningkat, maka kinerja karyawan turun. koefisien bernilai negatif dan signifikan ($0,000 < 0,050$), artinya terjadi hubungan negatif antara stress kerja dengan kinerja karyawan di Puskesmas Mijen Semarang. Semakin meningkat stress karyawan maka akan semakin menurun kinerja karyawan di Puskesmas Mijen Semarang. Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang sering diinterpretasikan dalam bentuk emosi yang kuat seperti cemas, tidak bergairah, marah, frustrasi, cenderung merasa bosan, kelelahan, dan tidak bersemangat. Hasil dari analisis deskripsi variabel stress kerja menunjukkan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,39 Terdapat satu indikator pada variabel stress kerja yang paling dominan pada indikator X1.1 yaitu sebesar 4,47 yang menjelaskan tentang “Saya sering merasa kesulitan pada saat melaksanakan tugas pekerjaan”. Hal ini berarti karyawan di Puskesmas Mijen Semarang setuju dan sejalan dengan pernyataan tersebut. Selain itu, pada perhitungan nilai signifikansi mendapatkan hasil $0,000 < 0,05$ dan koefisien beta sebesar -0,329 sehingga hipotesis pertama (H1) diterima.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien regresi variabel Beban Kerja (X2) sebesar -0,657 artinya jika beban kerja meningkat, maka kinerja karyawan di Puskesmas Mijen Semarang turun. koefisien bernilai negatif dan signifikan ($0,000 < 0,050$), artinya terjadi hubungan negatif antara beban kerja dengan kinerja karyawan di Puskesmas Mijen Semarang. Semakin meningkat beban kerja maka akan semakin turun kinerja karyawan di Puskesmas Mijen Semarang. Beban kerja adalah jumlah atau volume pekerjaan yang diberikan kepada seorang pejabat di suatu unit perusahaan atau organisasi. Pemegang jabatan tersebut bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dalam waktu tertentu. Beban kerja mencakup empat indikator, yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, dan standar pekerjaan itu sendiri. Hasil dari analisis deskripsi variabel stress kerja menunjukkan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,45. Terdapat satu indikator pada variabel beban kerja yang paling dominan pada indikator X2.3 yaitu sebesar 4,67 yang menjelaskan tentang “Saya diberikan waktu yang singkat dan mendesak dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya”. Hal ini berarti karyawan di Puskesmas Mijen Semarang setuju dan sejalan dengan pernyataan tersebut.

Selain itu, pada perhitungan nilai signifikansi mendapatkan hasil $0,000 < 0,05$ dan koefisien beta sebesar $-0,657$ sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.

SIMPULAN

Bahwa 1) Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi stress kerja maka kinerja karyawan semakin turun. 2) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi beban kerja maka kinerja karyawan semakin turun.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhitya Chandra, Novita Nursaina. 2021. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Antonius Pontianak. *Proceeding Seminar Bisnis Seri V* 2021. <https://pascasarjanafe.untan.ac.id/wp-content/uploads/2022/05/13.pdf>
- Arizal Hamizar. 2020. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus pada BPS Maluku. *Amal: Jurnal Ekonomi Syariah*. <https://doi.org/10.33477/eksy.v2i01.1375>
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga. https://scholar.google.com/scholar?hl=en&as_sdt=0,5&cluster=2408407680968354312
- Christy, Nadia A., and Sholihati Amalia. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan the Influence of Job Stress on Employees Job Performance." *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, vol. 3, no. 2, 2017, pp. 74-83, doi:10.35697/jrbi.v3i2.935.
- Dian Asriani, Muchran BL BL, Muchran BL BL, Irwan Abdullah, Irwan Abdullah. 2018. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Gawron, VJ 2019, *Human Performance and Situation Awareness*, edisi tiga, CRC Press/Taylor & Francis Group, Boca Raton, FL. <https://doi.org/10.1201/9780429001024>
- Husain, B. A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang. *Jurnal Semarak*, 2(3), 126–141.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kusuma, A., dan Soesatyo, Y. 2014. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stress Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 2. Nomor 2.
- Melo, A., Kawatu, P., dan Tucunan, A. (2019). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Bethesda Tomohon. *Kesmas: Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/26615>
- Moehariono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Novi Cholisoh, Sedy Zul Friandi, & Wiliam, G. (2019). Faktor Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kontribusi Kinerja Karyawan Pada PT. Gapura Angkasa Bandara Soekarno Hatta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: DariTeori ke Praktik, Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2008. Organizational Behavior Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta.
- Setyaningsih, R., & Palupiningdyah. (2017). Pengaruh Beban Kerja Berlebih Dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kinerja Melalui Kelelahan Emosional. *Managemen Analysis Journal*, 6(4), 461–472. <https://doi.org/10.15294/maj.v6i4.18341>
- Sukadiyanto. (2010). Stres dan Cara Mengurangnya. *Cakrawala Pendidikan*, Februari 2010, Th. XXIX, No. 1, hal 59-60.
- Sulastrri. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian FEB UMB Tahun 2020. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>
- Steven, Hartono Jessie dan Prasetio, Arif Partono. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*.
- Sulastrri, S. dan Onsardi, O. 2020. Pengaruh Stress Kerja dan Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussiness (JOMB)*. <https://www.jurnal.ilrscentre.or.id/index.php/mars/article/view/13>
- Supriyati. 2012. Metodologi Penelitian Komputerisasi Akuntansi. Bandung: LABKAT.
- Tarwaka. (2017). Keselamatan dan Kesehatan Kerja “Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja” (2nd ed.). Surakarta: Harapan Press.
- Wirya, K., Andiani, N., dan Telagawathi, N. 2020. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bpr Sedana Murni. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Prospek*. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26190>