

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

Oleh:

Sofiyatuz Zahro

Rifdah Abadiyah selaku Dosen Pembimbing

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Februari, 2024

Pendahuluan (Fenomena)

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

Pendahuluan (GAP)

1. Stres 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. (D. D. Goni et al, 2019)

Dari penelitian (M. Sekolah et al, 2020) mengatakan bahwa stress kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja. Stress kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.

Menurut hasil penelitian (H. Kurniati, 2022) menyatakan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Pendahuluan (GAP)

2. Beban Kerja

Menurut (M. Rizki, 2022) beban kerja memiliki arti sebagai kumpulan dari 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. Menurut (Z. Zulher, 2020) juga menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang dilakukan. Menurut (M. Rahmawati et al, 2020) Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Rumusan masalah : Didalam penelitian ini ialah bagaimana Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Puskesmas Wonoayu. Diharapkan dengan hasil yang didapatkan dari penelitian ini dapat mengetahui signifikan atau tidaknya suatu variabel.

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

Kategori SDGs : Dalam penelitian ini termasuk dalam SDGs 8, dalam hal 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.

[.https://sdgs.un.org/goals/goal8](https://sdgs.un.org/goals/goal8)

Pendahuluan (Literatur Review)

1. Stres Kerja (X1)

Menurut (Erika Priya Ningtias et al, 2023) stres kerja didefinisikan sebagai tanggapan internal maupun eksternal yang 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.

2. Beban Kerja (X2)

Beban kerja adalah faktor ekstrinsik individu yang menjadikan salah satu sumber kemunculan tekanan yang disebabkan beban kerja yang dihadapi terlalu banyak. Dengan adanya kondisi ini menuntut pegawai untuk mengeluarkan tenaga yang lebih besar dari biasanya dalam menyelesaikan pekerjaannya. (Rusniati et al, 2023)

Pendahuluan (Literatur Review)

3. Kinerja Karyawan (Y)

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. (R. Narwadan, 2021)

4. Kepuasan Kerja (Z)

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. (Z. Zulher, 2021)

Metode Penelitian

Menggunakan penelitian kuantitatif karena data dalam penelitian ini berupa angka dan analisis statistik

Jenis Penelitian



Sampel Penelitian



Menggunakan total sampling dengan sampel sebanyak 110 responden.

Puskesmas Wonoayu

Lokasi Penelitian



Sumber Data



Data primer yang diperoleh dari data responden berupa kuesioner

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh tenaga medis Puskesmas Wonoayu

Populasi Penelitian



Analisis Data



Analisis data ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan bantuan aplikasi *software* SmartPLS 4.0.

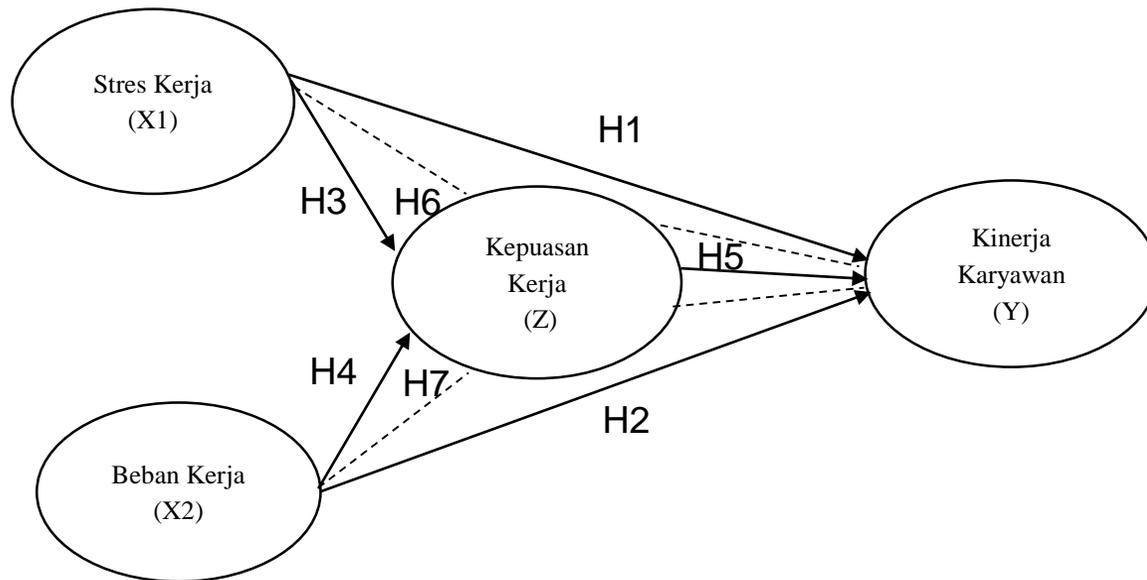
Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan riset lapangan

Teknik Pengumpulan Data



Kerangka Konseptual

Hipotesis



- H1 : Stres kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
- H2 : Beban kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
- H3 : Stres kerja (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z)
- H4 : Beban kerja (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z)
- H5 : Kepuasan kerja (Z) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
- H6 : Adanya pengaruh terhadap kepuasan kerja (Z) sebagai mediator antara stress kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y)
- H7 : Adanya pengaruh terhadap kepuasan kerja (Z) sebagai mediator antara beban kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y)

Jadwal Penelitian

No.	Tahap dan Kegiatan Penelitian	Waktu (Bulan)						
		6	7	8	9	10	11	12
1.	Persiapan Menyusun Proposal	■	■					
2.	Penyusunan Instrumen Penelitian		■	■				
3.	Pengumpulan Data				■	■		
4.	Pengolahan dan Analisis Data					■		
6.	Penyusunan Laporan						■	
7.	Dan Lain-lain							■

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Data Responden

Jenis Kelamin

Usia	Frekuensi	Presentase
20 – 30 tahun	15	15%
31 – 40 tahun	30	25%
41 – 50 tahun	60	55%
>50 tahun	5	5%
Jumlah	110	100%

Bedasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa rentang usia responden dibagi menjadi empat kategori. 15 responden berusia 20 – 30 tahun, 30 responden yang berusia 31 – 40 tahun, 60 responden yang berusia 41 – 50 tahun, dan 5 responden yang berusia >50 tahun. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak yakni pada rentan usia 41 – 50 tahun yang jumlah 60 responden dengan presentase sebesar 55%, responden terbesar kedua yakni pada rentan usia 31-40 tahun yang jumlah responden 30 dengan presentase 25%. Sedangkan untuk posisi terbawah yakni responden pada rentan usia >50 tahun yang jumlah respondennya 5 dengan presentase 5%.

Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMA	30	30%
D1	0	0%
D2	0	0%
D3	47	50%
D4	5	5%
S1	18	10%
S2	5	5%
Jumlah	110	100%

Bedasarkan tabel 4 dapat dijelaskan bahwa tingkat pendidikan responden terbanyak adalah D3 yakni sebanyak 47 pegawai dengan presentase 50%, SMA yakni sebanyak 30 pegawai dengan presentase 30%, S1 yakni sebanyak 18 pegawai dengan presentase 10% dan S2 yakni sebanyak 5 pegawai dengan presentase 5%.

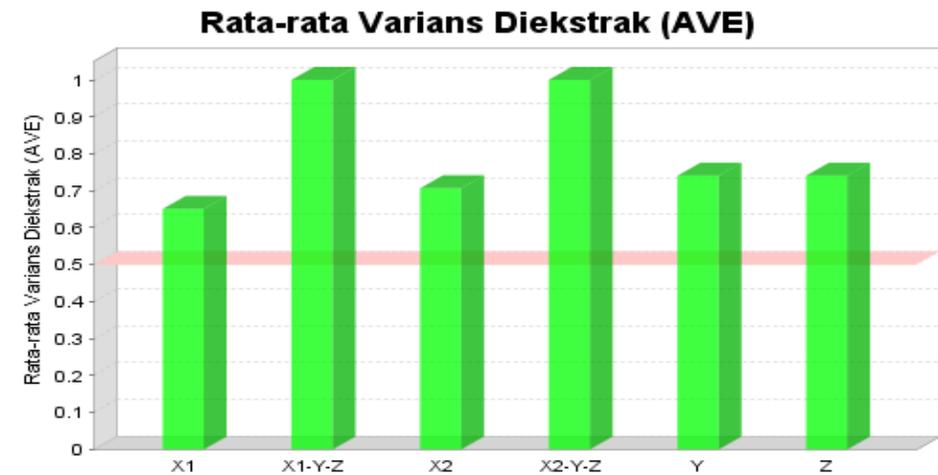
Tingkat Lama Bekerja

Tahun	Frekuensi	Presentase
1-5 Tahun		20%
6-10 Tahun		30%
11-15 Tahun		10%
>16 Tahun		40%
	25	
	30	
	15	
	40	100%
Jumlah	110	

Berdasarkan tabel 7 dapat dijelaskan bahwa masa bekerja responden terbanyak adalah > 16 tahun yakni 40 pegawai dengan presentase 40%, responden terbanyak kedua yaitu 6 – 10 tahun terdapat 30 pegawai dengan presentase 30%, 1 – 5 tahun yakni 25 pegawai dengan presentase 20%, dan yang terakhir 11 – 15 tahun yakni 15 pegawai dengan presentase 10%.

Uji Validitas Konvergen

Dalam penelitian awal, nilai *loading factor* 0,05 dan 0,06 dianggap cukup baik. Nilai AVE untuk *Average Variance Extracted* dianggap valid jika nilainya lebih dari 0,05.



Berdasarkan diagram diatas, semua pernyataan menunjukkan nilai loading faktor di atas 0,05. Pernyataan variabel Y menunjukkan nilai faktor pengisi tertinggi dengan nilai 0,741. Indikator X1 menunjukkan nilai 0,651. Hasil diatas membawa kita pada kesimpulan bahwa pernyataan variabel secara keseluruhan tentang data tersebut dianggap valid dan menunjukkan hubungan antara variabel yang signifikan.

Hasil dan Pembahasan

penelitian ini menggunakan SmartPLS versi 3.0 untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel independent, variabel dependen dan variabel moderasi.

berikut merupakan uji reliabilitas yang bertujuan untuk mengetahui apakah penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang baik atau tidak. Dimana hal tersebut dapat dilihat dengan cara menentukan nilai *composite reliability* dan *cronbach's-alpha*. Apabila nilai *composite reliability* dan *cronbach's-alpha* yang dimiliki >0.70 maka dinilai memiliki reliabilitas yang baik.

Bedasarkan tabel 4 hasil-hasil dari *composite reliability* dan *cronbach's-alpha* memiliki nilai > 0.70 . Maka dapat dinyatakan bahwa semua variabel pada penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik.

	Cronbach's Al...	rho_A	Reliabilitas Ko...	Rata-rata Varia...
X1	0.955	0.956	0.960	0.651
X1-Z-Y	1.000	1.000	1.000	1.000
X2	0.931	0.932	0.944	0.707
X2-Z-Y	1.000	1.000	1.000	1.000
Y	0.961	0.962	0.966	0.741
Z	0.961	0.962	0.966	0.741

Hasil dan Pembahasan

UJI INNER MODEL

Uji R-Square

Pengujian *inner model* bertujuan untuk menerangkan hubungan antara struktur variabel laten. *R-square* digunakan untuk menjelaskan atas peningkatan nilai observasi yang terbentuk oleh pengujian model dan estimasi parameternya

	R Square	Adjusted R Sq...
Y	1.000	1.000
Z	0.972	0.971

Berdasarkan gambar 5 hasil dari nilai *R-square* pada penelitian ini yaitu 1.000 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dipengaruhi oleh Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Z) sejumlah 100%. Sebaliknya variabel Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dapat mengukur dan memiliki hubungan baik dengan variabel Kepuasan Kerja (Z) sejumlah 97%.

Hasil dan Pembahasan

UJI HIPOTESIS

Uji T (Uji Parsial)

Pengujian hipotesis bertujuan untuk melihat apakah variabel independen (X) mempunyai dampak terhadap variabel dependen (Y) yang dimoderasi oleh variabel moderasi (Z), uji ini dilihat dari *P Value*, jika *P Value* < 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh antar variabel tersebut. Uji t dilakukan untuk menentukan apakah variabel yang digunakan berpengaruh positif atau negatif, serta signifikan atau tidak signifikan

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values
X1 -> Y	-0.101	-0.096	0.030	3.314	0.001
X1 -> Z	0.037	0.042	0.041	0.900	0.370
X1-Z-Y -> Y	-0.015	-0.013	0.032	0.483	0.630
X2-Z-Y -> Y	0.047	0.043	0.015	3.195	0.002
X2_ -> Y	0.184	0.177	0.069	2.670	0.009
X2_ -> Z	0.960	0.956	0.026	37.213	0.000
Z -> Y	0.898	0.899	0.081	11.119	0.000

Berdasarkan dari tabel 7 diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Hasil pengukuran PLS dari variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa nilai variabel tersebut lebih besar dari nilai t_{tabel} , dengan nilai 3,314 lebih besar daripada 1,982, dan nilai P Valuenya adalah 0,001 dibawah 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran variabel ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja.
2. Berdasarkan hasil pengukuran PLS variabel Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja nilainya lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai $0,900 < 1,980$ dan nilai P-Valuenya $0,370 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel ini berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
3. Hasil pengukuran PLS variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai variabel tersebut yaitu t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai 2,670 lebih besar dari 1,982 dan P Valuenya adalah 0,009 lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Berdasarkan hasil pengukuran PLS dari variabel Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai variabel yakni t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai 37,213 lebih besar dari 1,982 dan nilai P Valuenya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

5. Hasil pengukuran PLS variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa nilai variabel tersebut lebih besar daripada t_{tabel} dengan nilai 11,119 lebih besar daripada 1,982 dan P Valuenya 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan.

6. Berdasarkan hasil pengukuran PLS dari variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan variabel Kepuasan Kerja sebagai mediasi, ditemukan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai 0,483 lebih besar dari 1,982 dan nilai P-Valuenya 0,630 lebih besar dari 0,05. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai mediasi memiliki pengaruh negatif.

7. Berdasarkan hasil pengukuran PLS dari variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan variabel Kepuasan Kerja sebagai mediasi, ditemukn bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} denga nilai 3,195 lebih besar dari 1,982 dan nilai P Valuenya adalah 0,002 lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan variabel Kepuasan Kerja sebagai mediasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Hasil dan Pembahasan

H1: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil dari gambar 6 menunjukkan bahwa nilai *P Value* yaitu 0,001. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) maka H1 diterima. Dilihat dari data indikator Stres Kerja khususnya nilai dari Struktur Organisasi dan Kepemimpinan Organisasi menunjukkan hasil yang tinggi, hal ini membuktikan bahwa pegawai Puskesmas Wonoayu memiliki kesadaran bahwa pentingnya menjalankan tugas sesuai SOP dan memiliki hubungan baik dengan rekan kerja maupun pimpinan. Karena dalam bekerja bersama dengan banyak orang maka dari itu harus menjalankan SOP dengan baik. Dari penelitian (Yelvita, 2022) menyatakan bahwa stress kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), Karena hasil nilai signifikansinya sebesar 0,000. Sedangkan dalam penelitian (Ainayah et al., 2023) menyatakan bahwa stress kerja berkontribusi negatif dan tidak berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas. Hasil penelitian (Kasus et al., 2018) menyatakan bahwasannya stres kerja (X1) terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada pegawai puskesmas Maka dari itu, jika stress kerja semakin meningkat akan menimbulkan dampak terhadap kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya

Hasil dan Pembahasan

H2: Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Bedasarkan hasil dari gambar 6 menunjukkan bahwa nilai *P Value* yaitu 0,009. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) maka H2 diterima. Dilihat dari data indikator Beban Kerja khususnya dari nilai Kondisi Kerja dan Tujuan yang ingin dicapai menunjukkan hasil yang tinggi, hal ini membuktikan bahwa pegawai Puskesmas Wonoayu merasa terbebani dengan kurangnya jam istirahat dan minimnya fasilitas yang disediakan, tidak ada reward dalam bekerja. Dalam pekerjaan tentunya pimpinan diharuskan memberikan reward terhadap pegawai untuk memberikan apresiasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan selesai dengan tepat waktu. Sedangkan untuk nilai terendah berada pada kurangnya keamanan dalam bekerja. Dari hasil penelitian (Rusniati et al., 2023), (Nurhasanah et al., 2022), (Septianti & Buniarto, 2023) menyatakan bahwa beban kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pentingnya memahami keseimbangan yang sesuai dalam beban kerja guna mencapai kinerja yang optimal. Jika muncul persepsi dari pegawai puskesmas terhadap beban kerja itu berat, maka kinerja karyawan akan menghasilkan dampak negatif yang dimana kinerja yang dihasilkan tidak sesuai standar puskesmas dan hal tersebut akan menimbulkan dampak buruk dalam peningkatan kinerja puskesmas wonoayu.

Hasil dan Pembahasan

H3: Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Bedasarkan hasil dari gambar 6 menunjukkan bahwa nilai *P Value* yaitu 0,370. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z) maka H3 ditolak. Yang artinya stres kerja (X1) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (Z) pegawai puskesmas wonoayu. Dilihat dari data indikator Stres Kerja dan Kepuasan Kerja, pegawai memiliki nilai rendah dari adanya kesalah pahaman baik dari rekan kerja maupun pimpinan entang pekerjaan yang diberikan. Maka dari itu kepuasan kerja pegawai Puskesmas Wonoayu menurun dikarenakan adanya kesalahpahaman tersebut yang mengakibatkan pekerjaan menumpuk. Dari hasil penelitian (Kurniati et al., 2022) juga menyatakan bahwa adanya pengaruh negatif signifikan antara stres kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) pegawai puskesmas. Sedangkan dalam penelitian (Rismayadi & Pertiwi, 2023) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari stres kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Z).

Hasil dan Pembahasan

H4: Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Bedasarkan hasil dari gambar 6 menunjukkan bahwa nilai *P Value* yaitu 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z) maka H4 diterima. Yang artinya adanya pengaruh yang signifikan dari beban kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) pegawai puskesmas wonoayu. Dilihat dari data indikator Beban Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki nilai tinggi pada nilai Kondisi Kerja dan Tujuan yang ingin dicapai menunjukkan hasil yang tinggi, hal ini membuktikan bahwa pegawai Puskesmas Wonoayu merasa terbebani dengan kurangnya jam istirahat dan minimnya fasilitas yang disediakan, tidak ada reward dalam bekerja. Dalam pekerjaan tentunya pimpinan diharuskan memberikan reward terhadap pegawai untuk memberikan apresiasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan selesai dengan tepat waktu. Karena jika beban kerja pegawai berkurang maka akan meningkatkan kepuasan dalam bekerja pegawai Puskesmas Wonoayu. Berbeda dengan hasil penelitian (Rismayadi & Pertiwi, 2023) yang menyatakan bahwa beban kerja (Z) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (Z) pada pegawai puskesmas.

Hasil dan Pembahasan

H5: Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Bedasarkan hasil dari gambar 6 menunjukkan bahwa nilai *P Value* yaitu 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Z) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) maka H5 diterima. Dilihat dari data indikator Kepuasan Kerja pada poin promosi yang dapat mengatasi berbagai masalah dalam pekerjaan memiliki nilai yang tinggi. Maka, jika pegawai dapat dengan mudah menyelesaikan masalah dalam pekerjaan dengan baik dan merasa puas akan hal tersebut, hal itu dapat meningkatkan Kinerja karyawan karena merasa puas dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Dari hasil penelitian (Yelvita, 2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja (Z) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan dalam penelitian (Nurhasanah et al., 2022), (Kurniati et al., 2022) mengatakan bahwa kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian (Kasus et al., 2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja (Z) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) puskesmas. Dari hasil diatas dapat disimpulkan apabila pegawai puskesmas wonoayu memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang baik dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan.

Hasil dan Pembahasan

H6: Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi

Bedasarkan hasil dari gambar 6 menunjukkan bahwa nilai *P Value* yaitu 0,630. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Z) tidak dapat memediasi pengaruh stres kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) tidak berpengaruh maka H6 ditolak. dalam hal ini kepuasan kerja tidak dapat menjadi mediasi Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan. Karena semakin tinggi stress yang dirasakan pegawai maka semakin menurun kinerja yang dihasilkan pegawai Puskesmas Wonoayu. Dalam penelitian (Kurniati et al., 2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja (Z) secara tidak langsung dapat memediasi stres kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada pegawai puskesmas.

H7: Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi

Bedasarkan hasil dari gambar 6 menunjukkan bahwa nilai *P Value* yaitu 0,002. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Z) dapat memediasi pengaruh beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki pengaruh yang signifikan maka H7 diterima. Dalam hal ini Kepuasan Kerja mampu memediasi Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan. Semakin berkurangnya beban maka semakin meningkatkan kinerja pegawai, dengan begitu kepuasan kerja yang dirasakan pegawai Puskesmas Wonoayu meningkat dengan baik. Dari penelitian (Nurhasanah et al., 2022) juga memiliki hasil yang menyatakan bahwa pengaruh beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dan kepuasan kerja (Z) berpengaruh secara signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa pencapaian hasil kinerja yang baik dan pemahaman tentang seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja dapat diperantarai dengan kepuasan kerja.

Saran dan Kesimpulan

Bedasarkan hasil dari analisis data diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pada penelitian ini Stres Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Namun variabel Stres Kerja tidak terlalu memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Begitupun dengan Kepuasan Kerja yang tidak dapat memoderasi Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Saran dalam penelitian ini, diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel lain yang terkait dan mengganti variabel pemoderasi, meneliti pada bagian selain pegawai medis dan mempeluas periode penelitian agar mendapat data dan hasil yang bervariasi.

Referensi

- [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.

Referensi

- [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.

Referensi

- [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. Hermat, “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.

Referensi

- [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.

