

The Influence of Work Stress and Work Load on Employee Performance With Job Satisfaction as an Intervening Variable for Puskesmas Wonoayu Employees

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

Sofiyatuz Zahro¹⁾, Rifdah Abadiyah^{2*)}

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

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

*Email Korespondensi: rifdahabadiyah@umsida.ac.id

Abstract. *The study aims to examine the effect of Work Stress and Work Load on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable. This research is a quantitative study with the population and sample in this study, all 110 totaling medical employees at the puskesmas Wonoayu. The data analysis used in this study is SmartPLS 3. The result of this study indicate that Work Stress, Work Load, and Job Satisfaction have an effect on Employee Performance. While Work Stress has no effect on Job Satisfaction and Work Load have an effect on Job Satisfaction. While Job Performance is considered unable to mediation Work Stress on Employee Performance and Job Performance can be considered to be a mediation Work Load in Employee Performance.*

Keywords - *Work Load, Job Satisfaction, Employee Performance, Work Stress*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai medis pada puskesmas Wonoayu yang berjumlah 110 pegawai medis. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu SmartPLS 3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan stress kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Kepuasan kerja dinilai tidak dapat menjadi mediasi antara stress kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja dinilai dapat menjadi mediasi antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.*

Kata Kunci – *Beban Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan; Stres Kerja*

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]. Untuk mewujudkan pembangunan kesehatan dengan pelayanan yang memadai dan merata, pemerintah Indonesia melakukan berbagai upaya untuk menyediakan Puskesmas. Pusat Kesehatan Masyarakat, juga dikenal sebagai puskesmas, didefinisikan sebagai fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan perseorangan pada tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya preventif dan promotif di lingkungan tempat kerjanya, menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019. Rumah sakit daerah harus memiliki visi, misi, dan tujuan. 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 mulai dari pelaksanaan program Dinas Kesehatan hingga pencapaian Visi Indonesia Sehat. Pengorganisasian dan pengelolaan tenaga kesehatan dalam melaksanakan kegiatan utama puskesmas sangat

penting untuk mencapai tujuan ini.[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. Salah satu Puskesmas Dengan Tempat Perawatan (PDTP) adalah Puskesmas yang memiliki ruang tambahan dengan fasilitas seperti perawatan jalan, perawatan inap, dan pertolongan pertama untuk ibu hamil. Di Puskesmas Wonoayu, ada FASKES tingkat 1 yang memberikan layanan masyarakat yang meliputi UGD 24 jam, unit rawat inap, poli umum, poli KIA/KB, poli lansia, poli gigi, klinik gizi, klinik sanitasi, lab, farmasi, pusling, dan persalinan. Selain fasilitas yang tersedia, ada juga fasilitas pendukung seperti ATM, Mushola, ruang parkir yang memadai, dan tentu saja ruang parkir yang luas. Puskesmas adalah salah satu jenis layanan kesehatan yang memiliki kualitas yang mampu melayani masyarakat dengan optimal. Oleh karena itu, perlu ada peningkatan kinerja karyawan, baik medis maupun staf, agar puskesmas dapat melayani masyarakat dengan lebih baik. Kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian kegiatan atau kebijakan yang dituangkan dalam strategi organisasi untuk mencapai visi, misi, sasaran, dan tujuan organisasi. 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 adalah sekumpulan berbagai tugas yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dengan mengandalkan kemampuan mereka dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan juga dapat disebabkan oleh tingkat keterampilan yang terlalu tinggi, kecepatan kerja yang meningkat, dan volume kerja yang lebih besar. Dengan begitu, semakin banyak dan semkin 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.

Tabel 1. Data Pengunjung dan Pegawai Medis

DATA PENGUNJUNG DAN PEGAWAI MEDIS PUSKESMAS WONOAYU PADA TAHUN 2019-2023			
TAHUN	JUMLAH PEGAWAI MEDIS	JUMLAH KUNJUNGAN PUSKESMAS WONOAYU	RASIO PERBANDINGAN
2019	82	39.678	1:483
2020	88	67.784	1:770
2021	91	107.987	1:1.186
2022	94	93.786	1:997
2023	110	82.864	1:753

Dari data tabel diatas yang didapatkan peneliti dari puskesmas wonoayu yakni, 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. 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]. Dalam 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[12] mengatakan bahwa populasi merupakan suatu wilayah generalisasi 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 3.0 untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. PLS merupakan metode analisis yang *powerfull*, sebab hasil yang akan didapat tidak didasarkan pada asumsi *Structural Equation 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 reliabilitas 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)

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Responden

Peneliti melakukan penelitian kepada responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. Identifikasi ini memiliki tujuan untuk mengetahui karakteristik secara umum responden dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini 110 pegawai Puskesmas Wonoayu yang dikonfirmasi telah mengisi kuisioner yang telah diberikan oleh peneliti. Berikut merupakan komposisi responden berdasarkan jenis kelamin yang ada pada tabel 4 dibawah ini:

Jenis Kelamin

Tabel 2. Data responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki- Laki	30	15%
Perempuan	80	85%
Jumlah	110	100%

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Puskesmas Wonoayu adalah perempuan 80 pegawai medis yang berjumlah dengan presentase 85%, sedangkan untuk pegawai medis laki-laki memiliki jumlah 30 pegawai hanya dengan presentase 15%. Dari data diatas dapat dikatakan bahwa pegawai medis perempuan lebih banyak dari pada laki-laki.

Usia

Tabel 3. Data responden berdasarkan usia

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%

Berdasarkan 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

Tabel 4. Kriteria responden berdasarkan pendidikan

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

Berdasarkan tabel 6 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

Tabel 5. Data responden berdasarkan tingkat lama bekerja

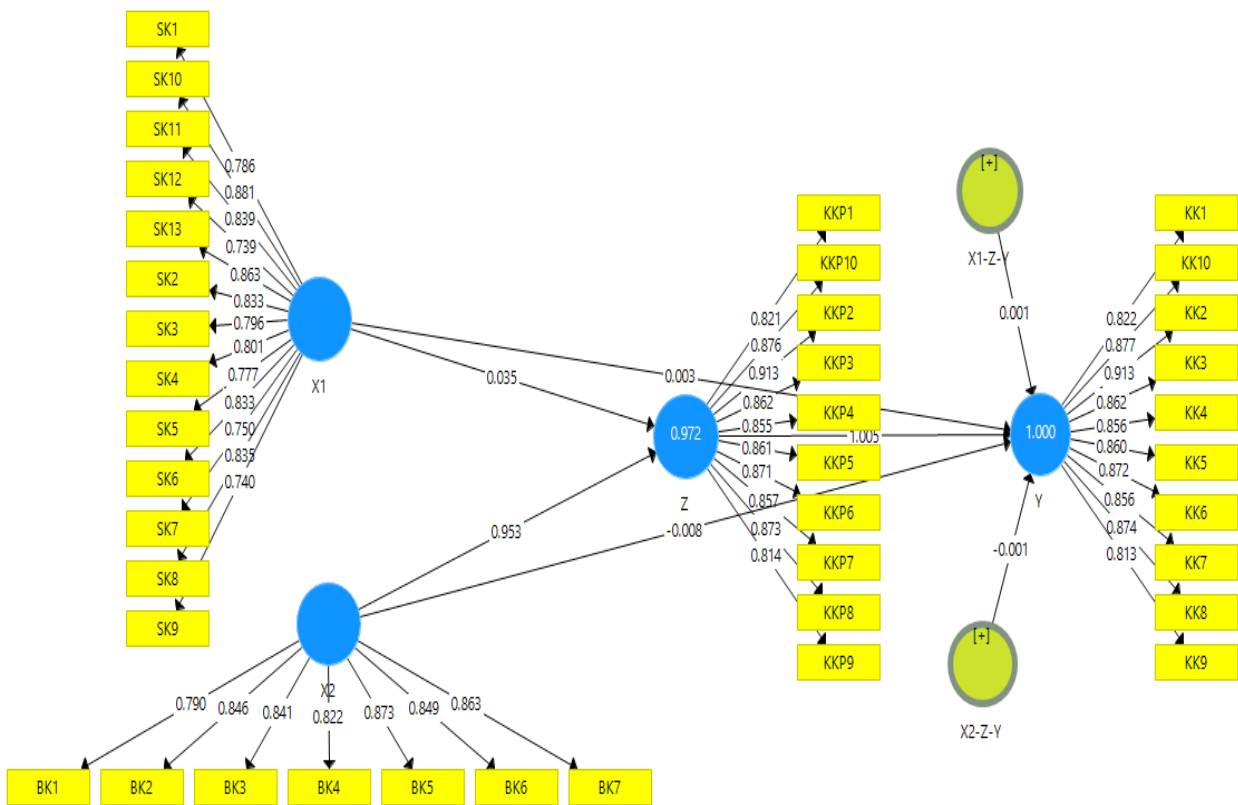
Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1 – 5 tahun	25	20%
6 – 10 tahun	30	30%
11 – 15 tahun	15	10%
>16 tahun	40	40%
Jumlah	110	100%

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%.

Perancangan Model Struktural

1. Model Struktural

Berikut merupakan hasil dari olah data model struktural yang dibentuk sesuai dengan rumusan masalah dan metode penelitian dengan menggunakan software SmartPLS 0.3.



Gambar 2. Model Struktural

Dari hasil perhitungan hubungan antara variabel laten dengan indikator yang dijelaskas pada gambar 2 diatas diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 6. Outer Model (*Outer Loading*)

	Stres Kerja (X1)	Beban Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja (Z)	X1 – Z – Y	X2 – Z – Y
SK 1	0,786					
SK 2	0,833					
SK 3	0,796					
SK 4	0,801					
SK 5	0,777					
SK 6	0,833					
SK 7	0,750					
SK 8	0,835					
SK 9	0,740					
SK 10	0,881					
SK 11	0,839					

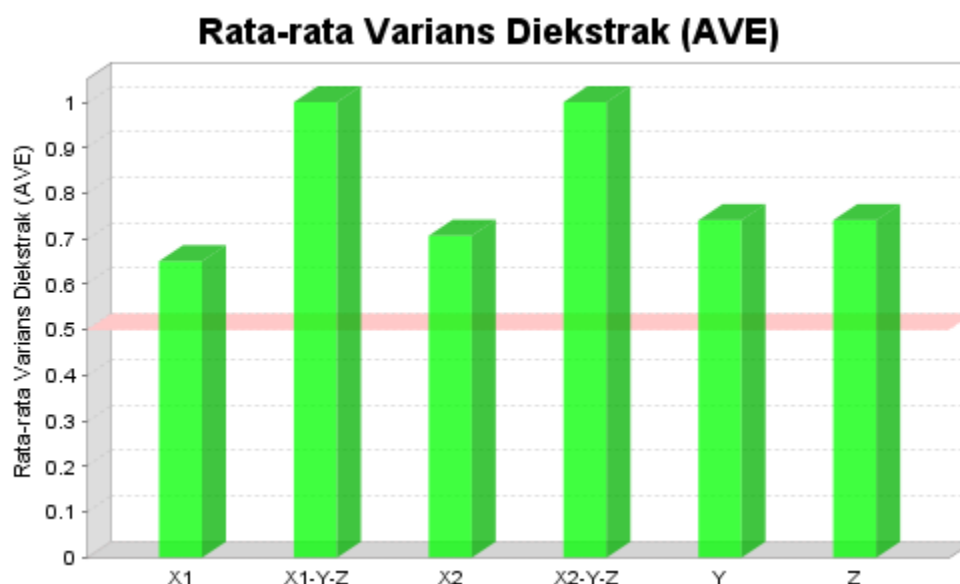
SK 12	0,739	
SK 13	0,863	
BK 1	0,790	
BK 2	0,846	
BK 3	0,841	
BK 4	0,822	
BK 5	0,873	
BK 6	0,849	
BK 7	0,863	
KK 1	0,822	
KK 2	0,913	
KK 3	0,862	
KK 4	0,856	
KK 5	0,860	
KK 6	0,872	
KK 7	0,856	
KK 8	0,874	
KK 9	0,813	
KK 10	0,877	
KKP 1	0,821	
KKP 2	0,913	
KKP 3	0,862	
KKP 4	0,855	
KKP 5	0,861	
KKP 6	0,871	
KKP 7	0,857	
KKP 8	0,873	

KKP 9	0,814	
KKP 10	0,876	
X1*Z		1,249
X2*Z		1,331

Berdasarkan hasil data tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh indikator dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian ini karena memenuhi ketepatan yakni $>0,7$.

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.



Gambar 3. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

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.

Pengukuran Model

1. Analisis *Average Variance Extracted (AVE)*

Discriminant Validity yakni membandingkan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* setiap konstruk dengan kolerasi antar konstruk yang lain didalam model. Menurut [13] jika *square root of average variane extracted (AVE)* konstruk lebih besar dari kolerasi dengan semua konstruk yang lain maka dapat dikatakan mempunyai *discriminat validity* yang baik. Direkomendasikan untuk nilai pengukuran harus lebih besar dari 0,5. Berikut merupakan hasil *outoput* sebagai berikut :

Tabel 7. *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel Laten	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Stres Kerja (X1)	0,651
Beban Kerja (X2)	0,707
Kinerja Karyawan (Y)	0,741
Kepuasan Kerja (Z)	0,741

Sumber : Data diolah SmartPLS 3.

Berdasarkan data tabel 9 menunjukkan bahwa *Average Variance Extracted (AVE)* dinyatakan telah memenuhi standart ketentuan yang sudah ditetapkan yakni $> 0,5$.

2. *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* (Uji Reliabilitas)

Composite Reliability merupakan analisis data yang menunjukkan suatu akurasi, konsistensi dan ketepatan alat ukur dalam melakukan suatu pengukuran. Uji reliabilitas dalam SmartPLS dapat menggunakan dua metode, yakni *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah dari nilai reliabilitas suatu konstruk, sedangkan *composite reliability* mengukur batas bawah dari nilai reliabilitas suatu konstruk. *Composite reliability* merupakan kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel. Variabel dapat dikatakan baik apabila memiliki hitung *composite reliability* $> 0,7$.

	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

Gambar 4. *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

Berdasarkan tabel 10 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.

3. *Discriminant Validity* (Uji Validitas Diskriminan)

Teknik uji *discriminant validity* dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai dari *cross loading* pada masing-masing variabel yang memiliki nilai > 0.05 .

	X1	X1-Z-Y	X2	X2-Z-Y	Y	Z
BK1	0.745	-0.046	0.790	-0.105	0.763	0.763
BK2	0.833	-0.166	0.846	-0.205	0.817	0.817
BK3	0.769	-0.130	0.841	-0.234	0.829	0.830
BK4	0.804	-0.189	0.822	-0.249	0.798	0.798
BK5	0.779	-0.183	0.873	-0.292	0.860	0.861
BK6	0.808	-0.121	0.849	-0.214	0.872	0.871
BK7	0.789	-0.104	0.863	-0.214	0.856	0.857
KK1	0.764	0.018	0.791	-0.075	0.822	0.821
KK10	0.861	-0.135	0.845	-0.234	0.877	0.876
KK2	0.851	-0.170	0.898	-0.271	0.913	0.913
KK3	0.784	-0.101	0.867	-0.209	0.862	0.862
	X1	X1-Z-Y	X2	X2-Z-Y	Y	Z
KK4	0.787	-0.153	0.841	-0.250	0.856	0.855
KK5	0.779	-0.183	0.873	-0.292	0.860	0.861
KK6	0.808	-0.121	0.849	-0.214	0.872	0.871
KK7	0.789	-0.104	0.863	-0.214	0.856	0.857
KK8	0.822	-0.157	0.838	-0.255	0.874	0.873
KK9	0.751	-0.073	0.815	-0.178	0.813	0.814
KKP1	0.764	0.018	0.791	-0.075	0.822	0.821
KKP10	0.861	-0.135	0.845	-0.234	0.877	0.876
KKP2	0.851	-0.170	0.898	-0.271	0.913	0.913
KKP3	0.784	-0.101	0.867	-0.209	0.862	0.862
KKP4	0.787	-0.153	0.841	-0.250	0.856	0.855
	X1	X1-Z-Y	X2	X2-Z-Y	Y	Z
KKP5	0.779	-0.183	0.873	-0.292	0.860	0.861
KKP6	0.808	-0.121	0.849	-0.214	0.872	0.871
KKP7	0.789	-0.104	0.863	-0.214	0.856	0.857
KKP8	0.822	-0.157	0.838	-0.255	0.874	0.873
KKP9	0.751	-0.073	0.815	-0.178	0.813	0.814
SK1	0.786	-0.030	0.728	0.013	0.762	0.761
SK10	0.881	-0.146	0.756	-0.082	0.778	0.777
SK11	0.839	-0.205	0.742	-0.112	0.749	0.748
SK12	0.739	-0.092	0.710	-0.054	0.696	0.697
SK13	0.863	-0.139	0.776	-0.110	0.778	0.777
SK2	0.833	-0.197	0.811	-0.281	0.800	0.800

	X1	X1-Z-Y	X2	X2-Z-Y	Y	Z
SK13	0.863	-0.139	0.776	-0.110	0.778	0.777
SK2	0.833	-0.197	0.811	-0.281	0.800	0.800
SK3	0.796	-0.137	0.776	-0.060	0.756	0.756
SK4	0.801	-0.194	0.729	-0.123	0.728	0.727
SK5	0.777	-0.199	0.851	-0.277	0.816	0.817
SK6	0.833	-0.193	0.726	-0.105	0.720	0.719
SK7	0.750	-0.112	0.773	-0.171	0.735	0.736
SK8	0.835	-0.198	0.728	-0.127	0.732	0.731
SK9	0.740	-0.102	0.713	-0.059	0.674	0.675
X1 * Z	-0.186	1.000	-0.160	0.853	-0.139	-0.139
X2 * Z	-0.150	0.853	-0.258	1.000	-0.256	-0.256

Gambar 5. Hasil Perhitungan Nilai Cross Loading

Bedasarkan tabel 4 hasil dari *cross loading* dari setiap variabel mempunyai nilai yang melebihi jumlah *cross loading* di variabel lain. Maka dapat dinyatakan bahwa semua variabel pada penelitian ini sudah valid karena jumlah *cross loading* >0.50

4. 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

Gambar 6. Nilai R-Square

Bedasarkan tabel 6 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%.

5. 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

Gambar 7. Path Coefficient

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} dengan 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.

Pembahasan

H1: Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari tabel 7 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 [12] menyatakan bahwa stress kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), Karena hasil nilai signifikansinya sebesar 0,000. Sedangkan dalam penelitian [8] menyatakan bahwa stress kerja berkontribusi negatif dan tidak berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas. Hasil penelitian [14] 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.

H2: Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Bedasarkan hasil dari tabel 7 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 [15], [16], [17] 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.

H3: Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Bedasarkan hasil dari tabel 7 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 [9] juga menyatakan bahwa adanya pengaruh negatif signifikan antara stres kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) pegawai puskesmas. Sedangkan dalam penelitian [18] menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari stres kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Z).

H4: Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Bedasarkan hasil dari tabel 7 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 [18] yang menyatakan bahwa beban kerja (Z) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (Z) pada pegawai puskesmas.

H5: Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Bedasarkan hasil dari tabel 7 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 [12] yang menyatakan bahwa kepuasan kerja (Z) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan dalam penelitian [16], [9] mengatakan bahwa kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian [14] 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.

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

Bedasarkan hasil dari tabel 7 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 [9] 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 tabel 7 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 [16] 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.

IV. SIMPULAN

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 memperlus periode penelitian agar mendapat data dan hasil yang bervariasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rezeki, kesehatan dan semangat sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini tepat waktu. Pada proses penelitian hingga penyusunan ini terdapat banyak pihak yang senantiasa memberikan dukungan dan semangat. Dalam hal ini peneliti juga ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah menemani dan memberikan dukungan serta semangat sehingga peneliti dapat menyelesaikan artikel skripsi ini, diantaranya yaitu kepada:

1. Kepala pimpinan Puskesmas Wonoayu yang memberikan izin penelitian beserta jajaran pegawai yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuisioner yang diberikan.
2. Seluruh jajaran dosen FBHIS UMSIDA yang telah membangkitkan semangat untuk segera menyelesaikan tugas akhir yang berupa artikel ini.
3. Pastinya kedua orang tua yang dicintai yang telah memberikan support dan doa yang tidak pernah terputus untuk kelancaran dalam penyusunan penelitian ini.
4. Terima kasih kepada teman-teman saya terutama Safira Ariskiyya yang meluangkan waktu dalam mengerjakan penelitian ini di perpustakaan hingga malam hari yang dilakukan setiap hari. Untuk Rachmawati, Ajizah, Kak Evan dan Silvia Pravitaningrum yang selalu mendengarkan keluh kesah selama mengerjakan artikel ini hingga selesai.
5. Terima kasih yang sebesar-besarnya terhadap beberapa grup idola peneliti yakni NCT 127, NCT DREAM, ENHYPEN, AESPA, serta motivasi dari Mark Lee dan Habib Zaidan yang membuat peneliti lebih semangat lagi untuk menyelesaikan artikel ini dengan tepat waktu.

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.
- [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] 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.
- [13] Dachlan 2020:1, "Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening" *Angew. Chemie Int. Ed. 6(11), 951–952.*, pp. 22–31, 2020.
- [14] 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.
- [15] 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>
- [16] 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.
- [17] 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.
- [18] 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.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.