

SOFIYATUZ  
ZAHRO\_202010200023\_BAB1-  
5.docx  
*by 2 Perpustakaan UMSIDA*

---

**Submission date:** 18-Jan-2024 08:06PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2273167639

**File name:** SOFIYATUZ ZAHRO\_202010200023\_BAB1-5.docx (771.06K)

**Word count:** 6600

**Character count:** 42028

## PENGARUH STRESS KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI PUSKESMAS WONOAYU

Sofiyatuz Zahro<sup>1</sup>, Dr Rifdah Abadiyah, S.E., M.S.M C.H.C.M<sup>2</sup>

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

Email : [sofieleya@gmail.com](mailto:sofieleya@gmail.com) , [rifdahabadiyah@umsida.ac.id](mailto: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 Stress, Work Load, Employee Performance, Job Satisfaction*

**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:** *Stres Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan 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 membutuhkan 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 seluruh 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 semakin berbelitnya tugas yang harus dikerjakan dengan waktu yang ditentukan, maka semakin tinggi pula beban kerja yang pikul pegawai. Selain stress kerja dan beban kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja yakni kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang dilakukan.[4] Kepuasan kerja menjadi cerminan perasaan dari pribadi terhadap pekerjaannya. Dengan adanya kepuasan kerja yang positif dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Berikut merupakan data pengunjung dan jumlah pegawai medis yang bertugas di Puskesmas Wonoayu selama 5 Tahun kebelakang.

**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

**Sumber:** Puskesmas Wonoayu

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.

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

#### Rumusan Masalah :

1. Apakah stress kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah beban kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah stress kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja?

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

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

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

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

## II. LITERATUR REVIEW

### Stres Kerja

Menurut[9] mengatakan bahwa stres kerja adalah suatu perasaan yang tertekan atau menekan yang dialami seorang pekerja atau karyawan ketika mereka menghadapi dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Sedangkan menurut[11] menyatakan bahwa stres kerja sebagai salah satu tanggapan eksternal maupun internal yang telah mencapai tingkat ketegangan fisik maupun psikologis yang melebihi kemampuan karyawan. Stres kerja juga dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang dapat menyebabkan orang merasa tidak nyaman dan mengalami perasaan tegang seperti merasa sakit, kondisi di tempat kerja mereka, atau situasi yang terkait dengan pekerjaan mereka. Menurut[12] indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Tuntutan tugas  
Tuntutan ini merupakan salah satu faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tugas meliputi:
  - a) Kondisi kerja mencakup suasana kerja, fasilitas pekerjaan, jadwal bekerja yang tidak teratur, keselamatan dalam bekerja.
  - b) Tata letak fisik pekerjaan mencakup terjaminnya kebersihan lingkungan pekerjaan, kenyamanan, adanya ruang kerja yang memadai.
  - c) Desain pekerjaan individual yang mencakup adanya kesesuaian pekerjaan, kualitas pekerjaan, tuntutan pekerjaan itu sendiri.
- b. Tuntutan peran  
Tuntutan ini merupakan suatu tekanan yang diberikan kepada seseorang karena mereka menjalankan tugas tertentu dalam suatu organisasi. Dalam tuntutan peran memiliki indikator yang meliputi :
  - a) Minimnya pemahaman tentang perannya dalam tempatnya bekerja.
  - b) Banyaknya tekanan yang diberikan kepada pegawai
  - c) Ketidaksihinggaan keterampilan yang dimiliki pegawai dengan pekerjaan yang diberikan.
- c. Tuntutan antar pribadi  
Tuntutan ini merupakan suatu tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain dengan kurangnya dukungan sosial, dukungan yang berasal dari rekan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja. Indikator dalam tuntutan antar pribadi meliputi :
  - a) Adanya perlakuan yang tidak adil kepada pegawai oleh pimpinan
  - b) Minimnya komunikasi dengan rekan kerja maupun pimpinan
  - c) Merasa bahwa keahlian yang dimiliki kurang memenuhi harapan yang diinginkan
  - d) Adanya masalah keluarga yang mempengaruhi pekerjaan.
- d. Struktur organisasi  
Merupakan suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian maupun posisi yang terletak pada suatu organisasi maupun perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang ingin diinginkan. Dalam struktur organisasi memiliki indikator yang meliputi :
  - a) Spesialisasi pekerjaan, dimana tugas dikelompokkan dalam pekerjaan tersendiri.

- b) Departementalisasi, dipakai untuk mengelompokkan pekerjaan sesuai kelompoknya
- c) Formalisasi, dimana dalam menjalankan pekerjaan sudah sesuai dengan Standar Operasional Kerja (SOP) yang ditentukan.
- e. Kepemimpinan organisasi  
Merupakan proses di mana seorang pemimpin memengaruhi dan memberikan contoh kepada bawahannya untuk membantu mereka mencapai tujuan organisasi. Dalam kepemimpinan organisasi memiliki indikator yang meliputi :
  - a) Pengarahan dari pimpinan untuk pegawainya sangat dibutuhkan.
  - b) Pentingnya komunikasi baik antar rekan kerja maupun pimpinan agar meminimalisir kesalah pahaman dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan.
  - c) Sebagai pemimpin maupun rekan kerja yang bertanggung jawab maka baiknya untuk memberikan dukungan, hal tersebut berpengaruh kepada pegawai yang termotivasi dan semangat untuk menyelesaikan pekerjaannya.

### **Beban Kerja**

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

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

### **Kinerja Karyawan**

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

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

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

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

### **Kepuasan Kerja**

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

- a. Gaji atau upah  
Semakin tingginya gaji atau upah yang diberikan dan sepadan dengan pekerjaannya, maka hal tersebut akan menimbulkan rasa puas oleh pegawai terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini meliputi :
  - a) Kelayakan gaji ditentukan dengan tingkat usia, lamanya bekerja, jabatan yang didudukinya, serta pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan besarnya gaji yang akan diterima.
  - b) Motivasi dalam bekerja mencakup dukungan dari pimpinan, dari rekan kerja dan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan.
  - c) Kepuasan mencakup ketika tenaga pekerja merasa dihargai, mendapatkan semangat dari rekan kerja, dan merasa banyak yang membutuhkan tenaganya.
- b. Rekan kerja  
Pentingnya rekan kerja dalam lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Karena dapat memotivasi satu sama lain, dapat juga menyelesaikan kendala dengan baik dan lebih cepat. Rekan kerja dapat diukur melalui :
  - a) Kompetisi yang sehat dengan melakukan persaingan tanpa kekerasan untuk mendapatkan posisi jabatan yang diinginkan.
  - b) Saling menghiotai sesama rekan dalam bekerja demi mendukung kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
  - c) Saling membantu sesama rekan kerja guna untuk menyelesaikan pekerjaan agar cepat selesai.
  - d) Menciptakan suasana kekeluargaan membangun hubungan yang harmonis untuk mrnghindari perpecahan agar menciptakan perasaan senang maupun nyaman dalam bekerja.
- c. Pekerjaan itu sendiri  
Dalam hal ini dilihat dari bagaimana seorang pegawai mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan itu sendiri dan beberapa kegiatan yang harus dilakukan, dari yang dijelaskan maka dapat mengetahui tingkat kepuasan kerja pegawai pada bidang yang ditekuninya. Pekerjaan itu sendiri meliputi :
  - a) Memiliki perasaan terhadap bagaimana pegawai memberikan kontribusi dalam bekerja, memiliki prinsip bahwa mengerjakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh.
  - b) Mempunyai tanggung jawab, baik atas pekerjaan yang diterima maupun posisi jabatan yang diduduki dan melakukan apa yang sudah diberikan dengan sebaik-baiknya.
  - c) Pengetahuan terhadap hasil, seperti evaluasi pekerjaan yang sudah dikerjakan, adanya umpan balik untuk pegawai maupun untuk tempatnya mereka bekerja.
- d. Promosi  
Dalam hal ini penilai memberikan balas jasa yang memadai dan layak kepada pegawai, dengan menggunakan promosi akan membuat pegawai lebih semangat dalam bekerja. Dalam hal ini promosi memiliki indikator yang meliputi :
  - a) Memiliki jiwa yang profesional yang artinya tidak membawa masalah pribadi ke dalam pekerjaan.
  - b) Memiliki tingkat kreativitas dan inisiatif guna membangun tempatnya bekerja menjadi lebih baik.
  - c) Solutif harus dimiliki agar dapat mengatasi berbagai macam masalah maupun kendala yang dihadapi oleh tempatnya bekerja.

### Hubungan Antar Variabel

#### Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian[9] menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan antara variabel stress kerja terhadap kinerja pegawai. Adanya pengaruh negatif pada stres kerja terhadap kinerja yang artinya dalam setiap peningkatan stres pada pegawai memiliki dampak pada penurunan kinerja pegawai. Dengan adanya pengaruh yang signifikan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja pada pegawai dengan memperbaiki stress saat bekerja pada pegawai. Sedangkan menurut[11] mengatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa stres kerja berbeda-beda dari orang ke orang, sehingga kinerja pegawai terus meningkat. Peningkatan ini terjadi meskipun tingkat stres yang meningkat masih wajar dan cukup untuk memotivasi pegawai untuk lebih baik.

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

#### Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja

Menurut[14] mengatakan bahwa beban kerja dapat berubah menjadi positif dan mengarah pada peningkatan hasil. Beban kerja memaksa karyawannya untuk memaksimalkan potensi mereka. Pengukuran kinerja dapat dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi. Karena mereka dapat mempengaruhi kenaikan gaji dan kinerja karyawan, pemimpin dan penanggung jawab memiliki peran yang sangat penting. Jika karyawan memiliki pemahaman yang sangat baik, mereka akan bekerja keras untuk melakukan pekerjaannya dengan memberikan layanan yang baik kepada pasien. Jika sebaliknya, emosi negatif muncul dan pekerjaan yang penuh dengan stres dapat mempengaruhi karyawan dan bahkan tempat kerja mereka.

H2: adanya pengaruh <sup>1</sup> dan signifikan terhadap beban kerja dengan kinerja pegawai

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

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

H3: adanya pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja

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

Menurut[17] menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja atau dengan arti lain beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut[18] mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi beban kerja, pegawai akan lebih puas jika diberikan beban kerja yang lebih rendah. Menurut[14] menyatakan bahwa beban kerja sangat berpengaruh terhadap suatu pekerjaan. Terlalu banyaknya pekerjaan, terlalu banyak pengetahuan, minimnya waktu merupakan beberapa alasan beban kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H4: adanya pengaruh signifikan terhadap beban kerja dengan kepuasan kerja

#### **Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

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

H5: adanya pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan kinerja

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

Menurut [20] kepuasan kerja merupakan sesuatu yang memiliki hubungan dengan perasaan yang baik maupun yang buruk, senang maupun tidak senang yang didasari adanya imbalan dan beberapa faktor lain. Menurut hasil penelitian [12] bahwasannya pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja karyawan tidak dapat dimediasi oleh kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat stress kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin rendah tingkat kepuasan mereka dengan pekerjaan mereka. Namun, tingkat stress ini tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Stress dalam setiap individu akan berdampak pada kepuasan kerjanya, sebagai pegawai dalam suatu tempat dima<sup>1</sup> melakukan pekerjaan harus dapat mengatasi stress, baik dari diri sendiri maupun pihak lain.

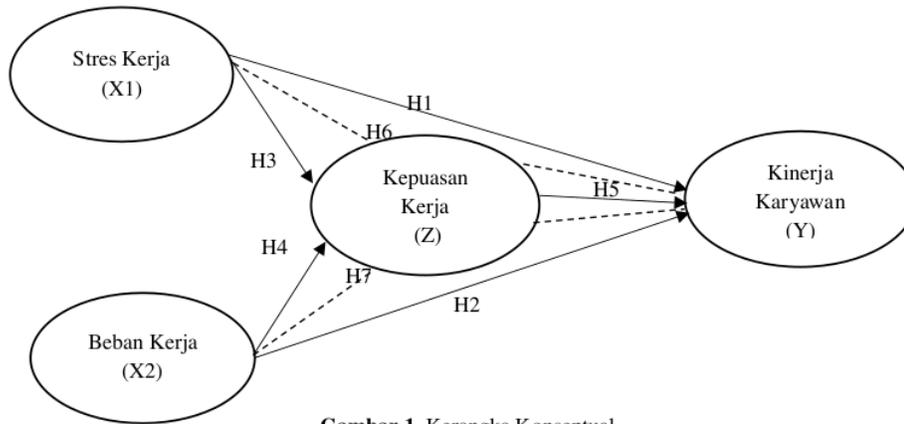
H6: adanya pengaruh pada kepuasan kerja sebagai mediasi antara stress kerja dengan kinerja pegawai

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

Menurut[14] bahwa karyawan memiliki keseimbangan antara kepuasan kerja dan beban kerja mereka. Salah satu cara untuk mencapai keseimbangan ini adalah dengan memberikan tanggung jawab dan peran kepada setiap anggota tim sesuai dengan kemampuan mereka. Menurut[17] Beban kerja merupakan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan. Adanya beban kerja yang terlalu berat dapat membuat hasil kinerja pegawai dengan rata-rata tidak dapat berjalan dengan maksimal. Dalam hal ini kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja. Semakin besar beban kerja yang diberikan kepada karyawan, semakin kurang kepuasan mereka dengan pekerjaan mereka. Namun, beban kerja yang lebih besar tidak akan berda<sup>1</sup>mpak signifikan pada kinerja karyawan.

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

### Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual di atas maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H4 : Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H5 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H6 : Adanya pengaruh terhadap kepuasan kerja sebagai mediator antara stress kerja dengan kinerja karyawan

H7 : Adanya pengaruh terhadap kepuasan kerja sebagai mediator antara beban kerja dengan kinerja karyawan

### III. METODE

Metode yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian ini yakni menggunakan metode kuantitatif, dikarenakan metode kuantitatif digunakan untuk menganalisis data penelitian yang berupa angka-angka yang kemudian dipaparkan didalam suatu uraian[11]. 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[18] mengatakan bahwa populasi merupakan suatu wilayah generelasi yang terbagi menjadi subjek atau objek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari kemudian akan ditarik kesimpulan. Sedangkan sampel merupakan salah satu bagian dari karakteristik dan jumlah tertentu yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan peneliti yakni seluruh pegawai medis yang berjumlah 110 pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik sampel *non-probability sampling* yang menggunakan kategori sampel jenuh dimana dari keseluruhan jumlah populasi dijadikan sampel dikarenakan populasi yang kecil.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan bantuan aplikasi *software* SmartPLS 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 reabilitas ini juga dapat dilakukan dengan dua cara yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*.

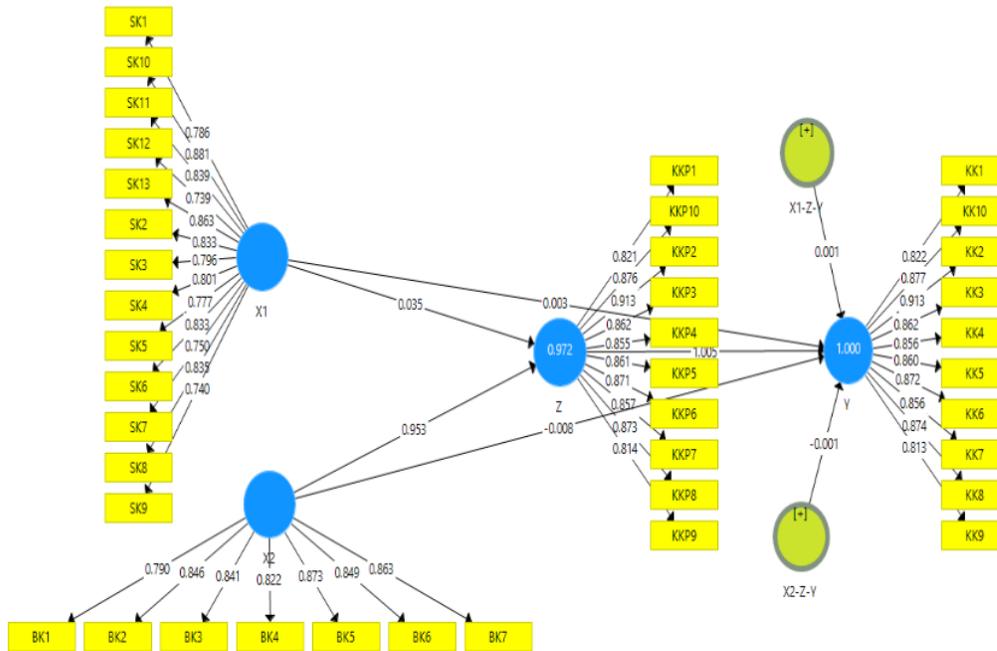


## V. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini menggunakan SmartPLS versi 3.0 untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel independent, variabel dependen dan variabel moderasi. Pengujian tersebut dibagi menjadi tiga tahap antara lain :

### UJI OUTER MODEL

Gambar2. Nilai Outer Loading



### Convergent Validity

Uji validitas konvergen dilakukan dengan cara mengevaluasi nilai *loading factor*. Dimana batas nilai *loading factor* yang digunakan yaitu 0.07. Indikator harus dikeluarkan apabila nilai *loading factor* <0.07. Berdasarkan gambar diatas hasil nilai *outer loading* dalam penelitian ini dapat dinyatakan seluruh indikator variabel sudah valid dikarenakan nilai *loading factor* diatas 0.07.

### Discriminant Validity

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

**Tabel 4. Hasil Perhitungan Nilai Cross Loading**

	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
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
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

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

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas 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.

**Tabel 5. Construct Reability and Validity**

	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

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.

#### UJI INNER MODEL

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.

**Tabel 6. Nilai R-Square**

	R Square	Adjusted R Sq...
Y	1.000	1.000

Berdasarkan 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%.

## UJI HIPOTESIS

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

**Tabel 7. Path Coefficient**

	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

### H1: Stres kerja berpengaruh 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. Dari penelitian [18] 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 [19] 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 berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan 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. Dari hasil penelitian [13], [17], [16] 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 berpengaruh 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. Dari hasil penelitian [9] juga menyatakan bahwa adanya pengaruh negatif signifikan antara stres kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) pegawai puskesmas. Sedangkan dalam penelitian [20] menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari stres kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Z).

#### **H4: Beban kerja berpengaruh 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. Berbeda dengan hasil penelitian [20] yang menyatakan bahwa beban kerja (Z) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (Z) pada pegawai puskesmas.

#### **H5: Kepuasan kerja berpengaruh 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. Dari hasil penelitian [18] yang menyatakan bahwa kepuasan kerja (Z) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan dalam penelitian [17], [9] mengatakan bahwa kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian [19] 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: Adanya pengaruh terhadap kepuasan kerja sebagai mediator antara stres kerja dengan kinerja karyawan**

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 signifikan maka H6 ditolak. 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: Adanya pengaruh terhadap kepuasan kerja sebagai mediator antara beban kerja dengan kinerja karyawan**

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. Dari penelitian [17] 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 diperantari dengan kepuasan kerja.

## **VI. KESIMPULAN DAN SARAN**

Bedasarkan hasil dari analisis data diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pada penelitian ini:

1. Stress kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada pegawai medis puskesmas Wonoayu.
2. Beban kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada pegawai medis puskesmas Wonoayu.
3. Stres kerja (X1) berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) pada pegawai medis puskesmas Wonoayu.
4. Beban kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) pada pegawai medis puskesmas Wonoayu.
5. Kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada pegawai medis puskesmas Wonoayu.

6. Kepuasan kerja (Z) tidak dapat menjadi mediator antara stress kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada pegawai medis puskesmas Wonoayu.
7. Kepuasan kerja (Z) dapat menjadi mediator antara beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada pegawai medis puskesmas Wonoayu.

Saran dalam penelitian ini, diharapkan kepada peneliti 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.

## VII. KETERBATASAN

Adapun keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini yakni :

1. Sample yang digunakan dalam penelitian ini hanya di pegawai medis puskesmas wonoayu, sehingga hasil yang didapatkan mungkin akan menimbulkan perbedaan apabila dilakukan pada pegawai non medis maupun staff puskesmas wonoayu.
2. Waktu yang menjadi acuan yakni pada tahun 2020 saat adanya pandemi covid-19 sampai sekarang.
3. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini belum mewakili faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## VIII. 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. Pastinya kedua orang tua yang dicintai yang telah memberikan support dan doa yang tidak pernah terputus untuk kelancaran dalam penyusunan penelitian ini.
2. 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.
3. Seluruh jajaran dosen FBHIS UMSIDA yang telah membangkitkan semangat untuk segera menyelesaikan tugas akhir yang berupa artikel ini.
4. Terima kasih yang sebesar-besarnya terhadap beberapa grup idola peneliti yakni NCT 127, NCT DREAM, ENHYPEN, AESPA, dan motivasi dari Mark Lee yang membuat peneliti lebih semangat lagi untuk menyelesaikan artikel ini dengan tepat waktu.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Z. Zulher, "ANALISIS ETOS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI (Survey Pada Pegawai UPTD Puskesmas Bangkinang Kota)," *J. Menara Ekon. Penelit. dan Kaji. Ilm. Bid. Ekon.*, vol. 6, no. 2, pp. 99–105, 2020, doi: 10.31869/me.v6i2.1826.
- [2] M. Sekolah, T. Ilmu, E. Putra, and B. Kebumen, "Pengaruh Stres Kerja dan Work Family Conflict terhadap Kinerja dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening Pengaruh Stres Kerja dan Work Family Conflict terhadap Kinerja dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening ( Studi pada Pegawai No," pp. 1–9.
- [3] M. F. Aditia and K. Sudiana, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Cilimus," *e-Proceeding Manag.*, vol. 10, no. 2, p. 738, 2023.
- [4] M. Rahmawati and I. Irwana, "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Sebatik," *J. Ekon.*, vol. 11, no. 2, pp. 0–14, 2020, doi: 10.35334/jek.v11i2.1408.
- [5] D. D. Goni, F. K. Kolibu, P. A. T. Kawatu, F. Kesehatan, M. Unuversitas, and S. Ratulangi, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Mubune Kecamatan Likupang Barat Minahasa Utara," *Kesmas*, vol. 8, no. 6, pp. 478–483, 2019.
- [6] A. P. A. Phalis, "Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Pantoloan dengan Insentif sebagai Variabel Moderating Effect of Workload on Performance of Employees in Pantoloan Puskesmas With Incentive as A Moderating Variable," *J. Kolaboratif Sains Vol. 03, Nomor 02, Mei 2020*, vol. 03, no. 02, pp. 73–76, 2020.
- [7] M. Rizki, N. Nophiyani, E. K. Saputra, and O. Abriyoso, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan," *Aksara J. Ilmu Pendidik. Nonform.*, vol. 8, no. 2, p. 1469, 2022, doi: 10.37905/aksara.8.2.1469-1478.2022.
- [8] Y. Ainayah, F. Fauzi, and N. S. Wahyuni, "Pengaruh Stres Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja," *Manaj. dan Bisnis*, vol. 5, no. 1, pp. 38–47, 2023, doi: 10.30743/jmb.v5i1.6788.
- [9] H. Kurniati, J. Rinaldo, and N. Yanti, "Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan the Effect of Work Stress and Work Conflict on Employee Performance With Job Satisfaction A," *Juni*, vol. 4, no. 2, pp. 397–414, 2022.
- [10] H. J. Steven and A. P. Prasetio, "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Penelit. IPTEKS*, vol. 5, no. 1, pp. 78–88, 2020, doi: 10.32528/ipteks.v5i1.3022.
- [11] Erika Priya Ningtias, Ahmad Jauhari, and Nur Hidayati, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Sambu Kab. Kediri," *Lokawati J. Penelit. Manaj. dan Inov. Ris.*, vol. 1, no. 5, pp. 361–371, 2023, doi: 10.61132/lokawati.v1i5.304.

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

## ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://journal.lembagakita.org">journal.lembagakita.org</a> Internet Source	2%
2	<a href="http://eprintslib.ummgl.ac.id">eprintslib.ummgl.ac.id</a> Internet Source	1%
3	<a href="http://ejurnal-unespadang.ac.id">ejurnal-unespadang.ac.id</a> Internet Source	1%
4	<a href="http://jonedu.org">jonedu.org</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://merinsach.blogspot.com">merinsach.blogspot.com</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://edoc.pub">edoc.pub</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://journal.arimbi.or.id">journal.arimbi.or.id</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://www.jurnal.stiq-amuntai.ac.id">www.jurnal.stiq-amuntai.ac.id</a> Internet Source	1%
9	<a href="http://journal.umy.ac.id">journal.umy.ac.id</a> Internet Source	1%

Exclude quotes      On

Exclude matches      < 1%

Exclude bibliography      On