

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM memegang peranan krusial dalam sebuah organisasi baik organisasi swasta maupun organisasi publik. Manusia adalah elemen inti dalam menggerakkan roda organisasi. Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas dan efektif sangat memudahkan dalam mencapai tujuan organisasi. Tugas utama pegawai, sebagai elemen penting dalam organisasi adalah memberikan kinerja terbaik sesuai dengan keahlian mereka, dengan tujuan untuk memberikan kontribusi yang berarti terhadap keberlangsungan organisasi. Menurut Drs. Malayu S. P Hasibuan dalam bukunya, mendefinisikan MSDM sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

MSDM merupakan suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan, dan juga masyarakat (Susan, 2019). Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, peran Sumber Daya Manusia (SDM) semakin diakui sangat penting. Oleh karena itu, pengalaman dan penelitian yang berkaitan dengan SDM dikumpulkan secara sistematis dalam bidang yang dikenal sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Istilah “manajemen” merujuk pada kumpulan pengetahuan mengenai cara yang tepat untuk mengelola SDM.

Kinerja pegawai merupakan pencapaian atau hasil akhir dari pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan waktu yang ditentukan sebelumnya. Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan SDM yang handal, memiliki kemampuan dan keterampilan yang memadai, serta memiliki motivasi dan semangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Kinerja membicarakan mengenai apa yang bisa dikerjakan dan mengenai apa yang bisa dihasilkan oleh individu untuk organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Malik & Rully (2021), banyak cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dimulai dari pemanfaatan pegawai yang potensial untuk menyelesaikan beberapa pekerjaan yang dinilai mampu oleh instansi, pemberian kompensasi yang layak, perhitungan bonus yang progressive. Semua upaya tersebut dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dari pegawai yang mana kinerja pegawai ini selalu dievaluasi agar pencapaiannya selalu terpantau.

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Fernando, dkk, (2017) menyatakan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal, sangat penting bagi suatu instansi untuk memperhatikan kondisi sumber daya manusianya. Hal ini dikarenakan tubuh manusia telah dirancang sedemikian rupa agar dapat menjalankan aktivitas pekerjaan sehari-hari. Massa otot yang membentuk sebagian besar tubuh memungkinkan manusia untuk bergerak dan menjalankan tugas pekerjaan. dengan memberikan beban kerja yang efektif, instansi dapat mengevaluasi sejauh mana karyawan dapat menangani beban kerja maksimal dan bagaimana hal ini mempengaruhi kinerja keseluruhan instansi. Pemberian beban kerja yang tepat sangat penting dalam instansi tersebut. Beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja

masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat menghindari adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan juga ada satuan organisasi yang terlalu sedikit aktivitasnya. Demikian pula juga dapat menghindari adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga terlihat terlalu banyak menganggur (Sutarto, 2006: 122).

Beban kerja yang berlebihan juga bisa menyebabkan tingkat stres kerja pada pegawai meningkat. Beban kerja yang diberikan kepada pegawai harus seimbang dengan kemampuan dan kompetensi dari pegawai itu sendiri, jika hal tersebut tidak seimbang dengan kemampuan yang dimilikinya maka lambat laun akan menimbulkan sebuah masalah kepada pegawai tersebut salah satunya yaitu stres kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rahmi & Apri (2019) tentang Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam membuktikan bahwa pengaruh beban kerja terhadap stres kerja perawat inap dalam di BLUD RSUD Kota Banjar termasuk kategori tinggi karena beban kerjanya yang sulit dan berlebihan.

Menurut Robbins (2008), stres kerja merupakan suatu kondisi dimana keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya. Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dapat dialami oleh para pegawai. Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Para pegawai yang selalu disibukkan dengan deadline penyelesaian tugas, tuntutan peran di tempat kerja yang semakin beragam dan kadang bertentangan satu sama lain, masalah keluarga, dan masih banyak tantangan lain yang dihadapi oleh para pegawai yang

membuat stress menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin dihindari. Menurut Aslihan (2015), stres dapat membantu atau menjadi fungsional tetapi juga bisa berperan salah atau merusak prestasi kerja, hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja tergantung seberapa besar tingkat stres.

Stres merupakan salah satu faktor yang menghambat kinerja pegawai, terutama ketika pegawai merasa terbebani dengan beban kerja yang berlebihan. Stres dapat menyebabkan seseorang merasa tertekan, mengalami kesulitan berkonsentrasi, rentan terhadap sakit, dan menurunkan produktivitas dalam melaksanakan tugas. Setiap pegawai dalam suatu instansi dapat merasakan stres kerja karena ketidaksesuaian harapan dengan realitas, beban kerja yang terlalu berat, dan tuntutan tugas yang dirasakan oleh masing-masing pegawai.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jihan & Mulyadin (2021) tentang pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian administrasi pembangunan Setda Kabupaten Bima menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan salah satu narasumber mengatakan bahwa beban kerja yang dirasakan oleh pegawai Setda Kabupaten Bima sebelum pandemic Covid-19 lumayan tinggi, karena disebabkan oleh berbagai faktor seperti pekerjaan yang banyak dan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikannya.

Pada penelitian tentang pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Surabaya (Rachmawati & Rismawati, 2022) menyebutkan bahwa pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya menemukan ketidaknyamanan karena kurangnya fasilitas di kantor dan menyebabkan munculnya beban kerja dan stres kerja terhadap para pegawai. Selain itu beban kerja yang berlebihan

juga tidak sebanding dengan jumlah pegawai yang tidak ideal dibandingkan dengan tuntutan pekerjaannya yang mana terdapat pegawai kontrak yang merangkap beberapa pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab yang tidak sesuai dengan bidangnya. Pada penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan stres kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya.

Pengaruh beban kerja ini sangat berdampak pada tingkat stres kerja dan kinerja pegawai suatu instansi. Seperti yang dikatakan oleh salah satu pegawai Puskesmas Mantrijeron bahwa beban kerja yang dimiliki oleh pegawai berlebihan, yang mana terdapat beberapa pegawai yang sama yang melaksanakan pekerjaan di dalam gedung dan di luar gedung. Dimana seorang tenaga medis di pagi hari melaksanakan pelayanan di puskesmas dan di sore hari terjun ke masyarakat untuk melaksanakan penyuluhan dan posyandu.

Puskesmas Mantrijeron memiliki akreditasi yang sangat baik yang mana dijadikan contoh oleh puskesmas-puskesmas lain di Kota Yogyakarta dan sering dikunjungi oleh beberapa puskesmas dari luar kota juga. Karena akreditasi yang sangat baik tersebut maka Puskesmas Mantrijeron juga memiliki tugas untuk mempertahankan akreditasinya yang sekarang sehingga banyak pekerjaan dan tugas yang diberikan kepada pegawai untuk mengerjakan tugas akreditasi dan biasanya dikumpulkan pada akhir tahun. Saat akhir tahun pegawai Puskesmas Mantrijeron sering lembur untuk menyelesaikan tugas akreditasi tersebut dan terkadang terdapat beberapa pegawai yang membawa tugas tersebut ke rumahnya dan dikerjakan di rumah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai Puskesmas Mantrijeron, beban kerja yang berlebihan tersebut yang membuat para pegawai merasa stres karena banyaknya beban kerja yang ia dapat karena mendapat *jobdesk* untuk bekerja di dalam dan di luar gedung. Selain itu terdapat tugas-tugas lain yang mengharuskan untuk dibawa dan dikerjakan di rumah agar cepat selesai. Pegawai, khususnya tenaga medis, selalu merasa bahwa tugasnya menumpuk dan beban kerja yang ia miliki berlebihan dan membuat mereka merasa pusing, cemas, dan stres karena memikirkan apakah tugas-tugas yang ia miliki dapat selesai sesuai deadline atau tidak. Kinerja pegawai Puskesmas Mantrijeron terbilang masih cukup baik seperti yang tertulis di dalam laporan kinerja Puskesmas Mantrijeron.

Tabel 1

Tingkat Kinerja Pegawai dalam Melaksanakan Pelayanan Kesehatan

No.	Jenis Kegiatan	Pencapaian (%)	Tingkat Kinerja
1.	Promosi Kesehatan	91,71	Baik
2.	Kesehatan Lingkungan	85,67	Cukup
3.	Kesehatan Ibu dan Anak Termasuk Keluarga Berencana	88,16	Cukup
4.	Upaya Perbaikan Gizi Masyarakat	89,20	Cukup
5.	Upaya Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit Menular	66,15	Kurang
6.	Upaya Pengobatan	84,42	Cukup
	Total Rata-Rata	84,21	Cukup

Sumber: Laporan Kinerja Puskesmas Mantrijeron Tahun 2017

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa pegawai Puskesmas Mantrijeron memiliki beban kerja yang berlebih dan kebanyakan dari tenaga medis merangkap pekerjaan saat kegiatan di dalam dan di luar gedung, selain itu juga tugas-tugas akreditasi puskesmas yang sering menumpuk yang diakibatkan para pegawai sudah merasa lelah dengan tugas dan pekerjaan yang ia kerjakan saat di puskesmas. Para pegawai Puskesmas Mantrijeron juga merasa lelah, pusing, dan stress akibat banyaknya beban kerja yang mereka miliki.

Dengan penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh beban kerja terhadap tingkat stres kerja dan kinerja pegawai Puskesmas Mantrijeron.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka masalah pokok yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanapengaruh beban kerja terhadap tingkat stres kerja pegawai Puskesmas Mantrijeron?
2. Bagaimanapengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mantrijeron?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan gambaran yang jelas tentang pengaruh beban terhadap tingkat stres kerja dan kinerja pegawai Puskemas Mantrijeron Kota Yogyakarta. Adapun penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap tingkat stres kerja pegawai Puskesmas Mantrijeron.

2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mantrijeron.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang akan diberikan pada penelitian ini yaitu:

a) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh terhadap kinerja pegawai yang diakibatkan oleh beban kerja dan stres kerja, serta dapat menjadi pijakan dan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

b) Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi menambah pengetahuan, wawasan, dan gambaran tentang pengaruh beban kerja terhadap tingkat stres kerja dan kinerja pegawai Puskesmas Mantrijeron

b. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pijakan dan referensi dalam pengembangan teori mengenai pengaruh beban kerja terhadap tingkat stres kerja dan kinerja pegawai Puskesmas Mantrijeron

c. Bagi Puskesmas Mantrijeron

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan bahan pertimbangan dalam memberikan beban kerja kepada pegawai dan dapat mengurangi tingkat stres kerja bagi pegawai agar kinerja pegawai Puskesmas Mantrijeron tetap maksimal.

E. Literature Review

Tabel 2
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penulis	Judul	Hasil Temuan
1.	Annisa Putri Ana Phalis, Sudirman, dan Rosnawati (2020) https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS/article/download/1692/1459/	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Pantoloan dengan Insentif sebagai Variabel <i>Moderating</i>	Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dapat terjadi karena beban kerja yang diterima oleh pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tergantung dari seberapa besar beban kerja yang diterima oleh pegawai, sehingga kinerja yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak maksimal. Insentif juga memperkuat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pantoloan.
2.	Karminah, Aneng Yuningsih, dan Muhammad Husein (2021) https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/JKG/article/view/6425	Hubungan Beban Kerja dengan Tingkat Stres Tenaga Kesehatan Menghadapi Covid-19 di Puskesmas Dayeuhluhur Kabupaten Cilacap	Terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan tingkat stres tenaga kesehatan dalam penanganan Covid-19 di UPTD Puskesmas Dayeuhluhur I Kabupaten Cilacap. Beban pekerjaan yang begitu banyak dapat menguras

			energy baik fisik maupun kemampuan kognitif yang berpengaruh terhadap tingkat stres tenaga kesehatan.
3.	Hendryk Priyatna, Muhammad Mu'in, Elsa Naviati, dan Sari Sudarmiati (2021) https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/hnhs/article/view/13135	Gambaran Tingkat Kecemasan dan Stres Kerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Saat Pandemi Covid-19	Stress kerja yang berkelanjutan dan semakin meningkat akibat situasi pandemi Covid-19 yang tak terelakkan dapat menyebabkan komplikasi yang tidak diinginkan, seperti kelelahan yang parah, penurunan kinerja, depresi, atau bahkan kelelahan emosional yang berlebihan (<i>burnout</i>). Penelitian ini menemukan bahwa para tenaga kesehatan memiliki resiko terhadap gangguan kesehatan mental akibat dari situasi pandemi Covid-19.
4.	Uswatul Khalifah (2021) https://repository.uin-suska.ac.id/24242	Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Puskesmas Kotabaru Indragiri Hilir	Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Kotabaru Indragiri Hilir. Secara simultan motivasi kerja dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Kotabaru

			Indragiri Hilir.
5.	Muhammad Fikri Wahyudi (2022) http://repository.unas.ac.id/5603/	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bekasi	Beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan (Wahyudi, 2022) signifikan terhadap kinerja pegawai.
6.	Lia Endah Retnaningtyas (2018) http://repository.stikes-bhm.ac.id/256/	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Kota Madiun	Dalam konteks ruang rawat inap RSI Siti Aisyah di Kota Madiun, sebagian besar beban kerja dianggap ringan. Tingkat stres kerja perawat di ruang rawat inap tersebut juga dikategorikan sebagai ringan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara beban kerja dan stres kerja perawat di ruang rawat inap RSI Siti Aisyah di Kota Madiun, dengan tingkat korelasi positif yang moderat atau sedang.
7.	Adam Fauzan, Sri Suwarsi, dan Allya Roosallyn (2021) https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/m	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap dalam Situasi Pandemi Covid-19 di	Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

	anajemen/article/view/29053	RSKIA Harapan Bunda Bandung	
8.	Dwiyana Kusuma, Mahfudnurnajamuddin, dan Aryati Arfah (2021) https://jurnalpertanianumpar.com/index.php/economos/article/view/777	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Unit Pelayanan Rawat Inap RSUD Andi Makkasau Kota Parepare	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Unit Pelayanan Rawat Inap RSUD Andi Makkasau Kota Parepare dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Unit Pelayanan Rawat Inap RSUD Andi Makkasau Kota Parepare.
9.	Rida Alfida dan Sri Widodo (2022) https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimspc/article/view/873	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur	Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Ruang Isolasi RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur
10.	Rini Astuti dan Oki Prima Anugrah Lesmana (2018) https://core.ac.uk/download/pdf/228469677.pdf	Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi terhadap variabel kinerja artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara motivasi terhadap kinerja secara nyata dan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel beban kerja terhadap variabel

			kinerja artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara beban kerja terhadap kinerja secara nyata.
--	--	--	--

F. Kerangka Teori

1. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja merujuk pada jumlah pekerjaan yang harus ditanggung oleh suatu jabatan atau unit dalam sebuah organisasi, yang dihitung berdasarkan volume kerja dan norma waktu (Achyana, 2016). Selain itu, beban kerja merujuk pada sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau individu yang menjabat dalam posisi tersebut. Proses ini dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam rentang waktu tertentu (Anita, dkk, 2013). Menurut (Astianto & Suprihadi, 2014) beban kerja juga dapat diartikan sebagai perbedaan antara kapasitas atau kemampuan seorang pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapinya.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang pegawai harus menyelesaikan tugasnya dalam batas waktu yang sudah ditentukan dan dalam

penyelesaian tugas tersebut dipengaruhi oleh kemampuan bekerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Suwatno & Priansa (2018) mengungkapkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu:

1) Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan pekerja itu sendiri. Kondisi fisik di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kenyataan kerja yang meliputi rancangan ruangan kerja, rancangan pekerjaan, dan kondisi lingkungan kerja.

2) Faktor Lingkungan Psikis

Lingkungan psikis di tempat kerja dapat berdampak positif atau negative. Faktor psikis merupakan hal-hal yang menyangkut hubungan sosial dan keorganisasian. Beberapa kondisi psikis yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang yaitu pekerjaan yang berlebihan ataupun waktu yang mendesak untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, hal tersebut dapat menekan dan menimbulkan ketegangan.

c. Dampak Beban Kerja

Beban kerja memiliki beberapa dampak negative bagi pegawai seperti yang diungkapkan oleh Irawati & Carrollina (2017), yaitu:

1) Kualitas Kerja Menurun

Kelebihan beban kerja dapat menyebabkan penurunan kualitas kerja karena adanya kesalahan fisik, penurunan konsentrasi, pengawasan diri yang menurun, dan ketidakakuratan dalam menjalankan tugas

2) Keluhan Pelanggan

Keluhan dari pelanggan dapat timbul karena hasil pelayanan yang tidak sesuai dengan harapan mereka

3) Kenaikan Tingkat Absensi

Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan pegawai terlalu lelah dan menyebabkan sakit. Hal ini dapat berakibat buruk bagi kelancaran kerja suatu organisasi karena tingkat absensi yang tinggi dan dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

d. Indikator Beban Kerja

Pada penelitian ini terdapat indikator beban kerja yang telah dilakukan oleh Koesomowidjojo (2017) yang meliputi:

1) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud mengacu pada pemahaman yang baik dari seorang pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Sebagai contoh, pegawai yang bekerja di divisi produksi akan berinteraksi dengan mesin-mesin produksi guna mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, instansi atau perusahaan sebaiknya memiliki dan mensosialisasikan *Standard Operating Procedure* (SOP) kepada seluruh anggota lembaga agar pegawai yang bekerja di dalamnya dapat: a) Lebih mudah mengoperasikan tugas yang telah diberikan; b) Mengurangi kemungkinan kesalahan saat

melaksanakan langkah-langkah pekerjaan; c) Mengurangi resiko kecelakaan kerja; d) Mengurangi beban kerja pegawai dan meningkatkan keseragaman, kredibilitas, dan pembelaan; e) Meningkatkan kemudahan komunikasi antara pegawai dengan atasan atau rekan kerja.

2) Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit. Misalnya, suatu perusahaan konveksi memberikan target kepada karyawan untuk menyelesaikan 40 potong pakaian dalam sehari, sedangkan kemampuan rata-rata saat itu hanya 20 potong per hari.

3) Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain

Selain itu Wang, dkk (2018) juga menyebutkan beberapa indikator beban kerja, yaitu:

1) Peran Kerja

Peran kerja merupakan peran yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan. Peran kerja yang dimiliki oleh pegawai sesuai dengan keahlian di bidangnya. Jika pegawai mendapatkan banyak peran maka sama dengan ia mendapatkan banyak beban pekerjaan yang menyebabkan pegawai merasa tertekan. Kelebihan peran kerja terkait dengan tenggat waktu yang tidak dapat dicapai, bekerja intens, dan tertekan oleh batas waktu. Seorang pegawai merasa atasan dan orang lain berharap banyak dengan peran kerja yang ia miliki. Dengan harapan peran kerja yang diberikan kepada pegawai dapat menyebabkan ia merasa tertekan.

2) Jumlah Pekerjaan

Jumlah pekerjaan merupakan jumlah tugas yang diberikan oleh atasan atau dengan sesama rekan kerja kepada seorang pegawai. Seorang pegawai pasti memiliki jobdesk masing-masing dan selalu diselesaikan. Terkadang atasan dan rekan kerja memberikan tugas tambahan secara tiba-tiba yang dapat menyebabkan jumlah pekerjaan yang ia miliki menjadi lebih banyak. Jumlah pekerjaan yang berlebih tersebut menyebabkan seorang pegawai memiliki waktu yang kurang banyak untuk menyelesaikan tugas tersebut. Seorang pegawai merasa bahwa jumlah permintaan dan keluhan yang ia tangani lebih banyak dari yang ia harapkan. Selain itu, jumlah pekerjaan yang berlebihan dan harus diselesaikan dalam waktu tertentu dapat menyebabkan seorang pegawai merasa tertekan.

3) Tekanan Pekerjaan

Tekanan pekerjaan merupakan perasaan yang dialami oleh seorang pegawai ketika ia memiliki jumlah pekerjaan yang berlebihan dan banyak orang berharap lebih dengan peran kerjanya. Jumlah dan peran pekerjaan yang ia miliki lebih banyak dari yang ia harapkan dapat memunculkan perasaan tertekan, cemas, dan stres. Pegawai merasa takut bahwa jumlah pekerjaan yang ia miliki tidak dapat diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Selain itu juga dengan orang-orang yang menaruh harapan padanya dengan peran kerja dapat memunculkan perasaan tertekan, cemas, dan stres karena takut jika tidak dapat memenuhi ekspektasi orang lain.

2. Tingkat Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres timbul karena adanya ketidakseimbangan antara tuntutan yang diberikan dan sumber daya yang dimiliki oleh individu. Semakin besar kesenjangan antara keduanya, maka tingkat stres yang dialami oleh individu juga semakin tinggi. Stres kerja merujuk pada kondisi di mana seorang individu mengalami ketegangan dalam berinteraksi dengan pekerjaannya, yang mengakibatkan ketidakseimbangan secara fisik dan psikologis. Hal ini berdampak pada emosi, proses berpikir, dan kondisi keseluruhan seorang karyawan (Gusti, dkk, 2018). Stres kerja menurut Nasution (2017) merupakan suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologi, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan tuntutan seseorang.

Definisi stres kerja yang lainnya yaitu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya (Vanchapo, 2020).

Dari beberapa pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja merupakan respon perasaan yang timbul dari kondisi pegawai dimana harus beradaptasi dengan lingkungan kantor, dan juga harus menghadapi tekanan-tekanan dan tuntutan yang berasal dari beban kerja yang dimilikinya, pemimpin organisasi, dan teman kerjanya.

b. Tingkat Stres

Tingkat stres dapat dibagi menjadi tiga menurut Priyoto (2014), yaitu:

1) Stres Ringan

Stres ringan merupakan situasi yang sering dihadapi oleh banyak orang, seperti banyak tidur dan mendapat kritikan. Stres ringan biasanya terjadi dalam beberapa menit atau beberapa jam saja. Ciri-ciri dari stres ringan yaitu sering merasa lelah, muncul perasaan tidak santai, dan semangat meningkat. Stres ringan dapat berguna karena meningkatkan seseorang untuk berpikir dan berusaha lebih keras dalam menghadapi tantangan hidup.

2) Stres Sedang

Durasi stres sedang berlangsung lebih lama dari stres ringan. Ciri-ciri dari stres sedang yaitu sakit perut, otot-otot terasa tegang, gangguan tidur, dan lemas.

3) Stres Berat

Stres berat dapat dirasakan oleh seseorang dalam durasi yang lama yaitu bisa berlangsung dalam beberapa minggu sampai beberapa bulan. Ciri-ciri stres berat yaitu sulit beraktivitas, gangguan hubungan sosial, sulit tidur, penurunan konsentrasi, perasaan takut meningkat, rasa letih meningkat, dan tidak mampu melakukan pekerjaan.

c. Cara Mengatasi Stres

Terdapat tiga pola untuk mengatasi stres kerja menurut Mangkunegara (2017), yaitu:

1) Pola Sehat

Yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga stres tidak menimbulkan gangguan, tetapi dapat menjadikan lebih sehat dan berkembang

2) Pola Harmonis

Yaitu dengan kemampuan dalam mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan

3) Pola Patologis

Dalam pola ini individu menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Individu dalam pola patologis ini akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak memiliki kemampuan dan keteraturan mengelola tugas dan waktu. Terdapat tiga cara untuk menghadapi stres, yang pertama yaitu memperkecil dan mengendalikan sumber-sumber stres; yang kedua yaitu menetralkan dampak yang

ditimbulkan oleh stres; dan yang ketiga yaitu meningkatkan daya tahan pribadi.

d. Indikator Stres Kerja

Indikator yang digunakan untuk stres kerja menurut Robbins (dalam Sulistyani, dkk, 2017) yaitu:

1) Sikap Pimpinan

Perilaku dan sikap pimpinan kepada bawahannya sangat mempengaruhi kinerja karyawannya

2) Peralatan Kerja

Benda yang digunakan untuk mendukung pelaksanaan kerja seperti alat tulis, computer, printer, dan lain-lain.

3) Kondisi Lingkungan Kerja

Kondisi disekitar tempat karyawan yang bekerja

4) Suatu Pekerjaan dan Karir

Kedudukan seorang karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan

Menurut Shukla & Srivastava (2016) menyebutkan beberapa indikator stres kerja, yaitu:

1) *Job Stress Scale* (Skala stres kerja)

Skala stres kerja dapat dirasakan ketika banyaknya beban kerja yang dimiliki seorang pegawai dan terbatasnya waktu untuk menyelesaikan dapat meningkatkan skala stres kerjanya makin tinggi. Pegawai ketika ia memikirkan pekerjaannya terkadang merasa sesak di dada karena beban kerja yang ia miliki banyak. Skala stres kerja ini terbagi menjadi tiga yaitu stres

ringan, stres sedang, dan stres berat. Stres ringan biasanya dirasakan selama beberapa jam saja ketika ia merasa lelah dan muncul perasaan tidak santai. Stres sedang dirasakan lebih lama dari stress ringan bisa sampai beberapa hari dengan gangguan-gangguan fisik yang dialami seperti otot terasa kencang dan susah tidur. Stres berat dirasakan dengan durasi lama yaitu dalam beberapa minggu sampai beberapa bulan. Stres berat biasanya ditandai dengan sulit beraktivitas, memiliki gangguan hubungan sosial, dan tidak dapat melakukan pekerjaan.

2) *Job Expectation Conflict* (Konflik harapan kerja)

Konflik harapan kerja dirasakan oleh pegawai jika terdapat permintaan dari sebuah organisasi atau atasan yang selalu menyebabkan konflik. Konflik harapan kerja ini dapat terjadi ketika sebuah organisasi atau atasan memberikan harapan lebih terhadap seorang pegawai yang mana pegawai merasa ia masih kurang mampu untuk memenuhi ekspektasi mereka. Pegawai merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya terkadang menjadi beban yang besar, selain itu terdapat pegawai yang bosan dengan harapan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi dan atasannya. Harapan-harapan yang diberikan kepada seorang pegawai dapat menyebabkan ia merasa tertekan dan tingkat stres kerja makin meningkat.

3) *Co-worker Support* (Dukungan rekan kerja)

Dukungan rekan kerja sangat dibutuhkan oleh antar pegawai. Seorang pegawai harus menjaga komunikasi antar pegawai lain dan juga saling memberikan dukungan agar para pegawai tidak mudah merasa tertekan.

Meberikan ukungan kepada rekan kerja ini meurpakan hal yang sangat mudah dilakukan. Seorang pegawai dapat memberikan apresisasi atas apa yang telah ia kerjakan dan dapat memberikan semangat antar pegawai.

4) *Work-life Balance* (Keseimbangan kehidupan dan kerja)

Keseimbangan kehidupan dengan pekerjaan yang mana seorang pegawai juga harus menikmati hidupnya dan tidak selalu fokus dengan pekerjaan karena kehidupannya bisa membuat merasa bahagia. pegawai dapat mengambil cuti yang telah disediakan untuk menikmati hari-hari tanpa harus memikirkan pekerjaan yang ada di kantor. Namun, beberapa pegawai juga merasa tidak enak ketika mengambil cuti karena memikirkan pegawai lain yang pusing akibat banyaknya pekerjaan yang ia hadapi.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Definisi kinerja menurut Hasibuan (2012) merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja juga merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal (Robbins, 2006). Kinerja merupakan faktor penting bagi suatu instansi pemerintah maupun organisasi lainnya. Kinerja merupakan perwujudan perilaku kerja seseorang yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam organisasi dengan jangka waktu tertentu (Jihan & Mulyadin, 2021).

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan faktor penting bagi suatu instansi pemerintahan atau organisasi lain yang mana hasil kerja dari seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya diharapkan berupa sesuatu yang optimal.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (dalam Akbar, 2018) yaitu:

1) Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang mendorong individu untuk bekerja, dipicu oleh kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini berkaitan dengan naluri manusia untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaannya.

2) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala hal yang mereka hadapi dalam lingkungan kerja.

3) Tingkat Stress

Jika tingkat stress terlalu tinggi, itu dapat mengancam kinerja seseorang dalam menghadapi lingkungan, dan akhirnya mengganggu kelancaran pekerjaan mereka.

4) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan merujuk pada elemen-elemen seperti tempat kerja, ventilasi, dan pencahayaan di lingkungan kerja. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

5) Sistem Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh karyawan atas kontribusinya terhadap organisasi. Pemberian kompensasi yang benar dan adil dapat meningkatkan motivasi karyawan dan semangat mereka dalam bekerja.

6) Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan melibatkan penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang karyawan secara organisasional, yang sering disebut sebagai tugas dan tanggung jawab. Desain pekerjaan yang jelas membantu karyawan bekerja dengan efektif sesuai dengan tugas yang telah diberikan kepada mereka.

c. Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (dalam Tri, 2019) yaitu:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja mencerminkan peningkatan standar dan mutu pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya, serta peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi yang terkait.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang atau output. Kuantitas kerja dapat diukur melalui peningkatan fisik atau jumlah barang yang dihasilkan dibandingkan dengan hasil sebelumnya.

3) Dapat tidaknya diandalkan

Keandalan mencerminkan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan tingkat ketelitian dan semangat yang tinggi.

Seseorang yang dapat diandalkan akan menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

4) Sikap Kooperatif

Sikap kooperatif mencerminkan tingkat kerja sama antara individu dengan sesama rekan kerja dan juga sikap terhadap atasan serta karyawan dari perusahaan lain.

Indikator kinerja pegawai juga disebutkan oleh Batool & Siddiqui (2020) yaitu:

1) Pengalaman Bekerja

Pengalaman bekerja merupakan pengalaman yang dimiliki oleh seorang pegawai yang pernah bekerja di suatu bidang yang sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Pengalaman yang dimiliki inilah membantu seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, karena ia paham dengan pengalaman sebelumnya sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Dengan melaksanakan pekerjaan atau *jobdesk* yang ia miliki dengan baik maka kinerja dari seorang pegawai tersebut bagus. Pengalaman bekerja inilah yang dapat membantu kinerja bagi masing-masing pegawai.

2) Fokus dalam Melaksanakan Pekerjaan

Fokus dalam melaksanakan pekerjaan yang dimaksud adalah rasa fokus seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga ia teliti dengan pekerjaannya. Dengan perasaan fokus tersebut seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat karena ia berkonsentrasi dengan pekerjaan yang dihadapannya. Fokus juga diikuti dengan sikap teliti karena ia benar-benar fokus dan berkonsentrasi dengan pekerjaan. Perasaan fokus dan

teliti ini dapat menghasilkan hasil pekerjaan yang bagus dan cepat diselesaikan.

3) Kemampuan untuk Melakukan Pekerjaan

Kemampuan untuk melakukan pekerjaan sangat membantu seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dimilikinya. Kemampuan yang dimiliki seorang pegawai berarti ia paham dengan apa yang harus dikerjakannya dan dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Kemampuan dalam melakukan pekerjaan ini sama dengan paham apa yang harus dikerjakan dan sudah sesuai dengan keahliannya. Selain itu pegawai juga menggunakan kemampuannya untuk menyesuaikan pengetahuan dan pengalaman dengan tuntutan pekerjaan yang ia miliki. Kemampuan dalam melakukan pekerjaan inilah yang membantu kinerja meningkat.

G. Definisi Konsepsional

a. Beban Kerja

Beban kerja merupakan jenis tekanan mental yang terjadi ketika harapan pekerjaan melebihi waktu, sumber daya, atau kemampuan pribadi seorang pegawai. Beban kerja juga merujuk pada suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada waktu tertentu.

b. Tingkat Stres Kerja

Stress didefinisikan sebagai respon fisik dan emosional yang terjadi ketika peran pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, dan kebutuhan yang dimiliki oleh seorang pegawai.

c. Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya. Kinerja membicarakan mengenai apa yang bisa dikerjakan dan mengenai apa yang bisa dihasilkan oleh pegawai untuk organisasi.

H. Definisi Operasional

a. Variabel Independen

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen atau variabel terikat. Variabel independen adalah variabel-variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2016). Variabel indepen dalam penelitian ini adalah beban kerja.

b. Variabel Dependen

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, dan konsekuen (Sugiyono, 2019). Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen pada penelitian ini adalah tingkat stress kerja dan kinerja pegawai.

Tabel 3

Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator
Beban Kerja (X)	Beban kerja merupakan jenis tekanan mental yang terjadi ketika harapan pekerjaan melebihi waktu, sumber daya,	1. Peran Kerja 2. Jumlah Pekerjaan

	atau kemampuan pribadi pegawai Puskesmas Mantrijeron Kota Yogyakarta.	3. Tekanan Pekerjaan
Tingkat Stres Kerja (Y1)	Stres didefinisikan sebagai respon fisik dan emosional yang terjadi ketika peran pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, dan kebutuhan Pegawai Puskesmas Mantrijeron Kota Yogyakarta.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Skala stres kerja (<i>Job stress scale</i>) 2. Konflik harapan kerja 3. Dukungan rekan kerja 4. Keseimbangan kehidupan kerja (<i>Work-life balance</i>)
Kinerja (Y2)	Suatu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai Puskesmas Mantrijeron Kota Yogyakarta dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengalaman Bekerja 2. Fokus dalam melaksanakan pekerjaan 3. Kemampuan untuk melakukan pekerjaan

I. Kerangka Konsep

Kerangka konsep memegang peran penting sebagai panduan berpikir dan landasan untuk merumuskan hipotesis penelitian. Melalui penyusunan kerangka konsep, akan lebih mudah bagi pembaca untuk memahami permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan kerangka teori maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut:

a. Pengaruh Beban Kerja terhadap Tingkat Stres Kerja

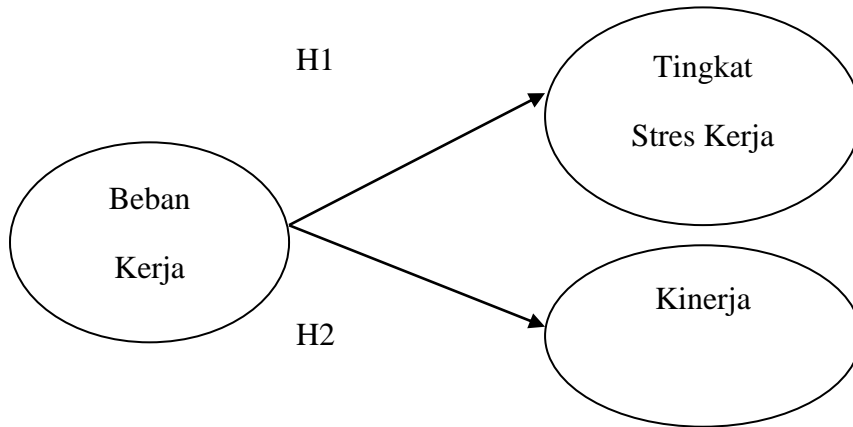
Beban kerja yang berlebihan dirasakan pegawai dapat menyebabkan munculnya ketegangan dalam diri. Beban kerja biasanya berupa seorang pegawai mendapat tugas yang banyak dan harus diselesaikan dalam waktu yang sedikit dan pegawai mendapatkan *jobdesk* tambahan dalam satu hari. Beban kerja tersebut dapat menyebabkan tingkat stress kerja pegawai meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karminah, Aneng Yuningsih, dan Muhammad Husein (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat stres kerja pegawai.

b. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Pegawai seringkali dihadapkan dengan keharusan dalam menyelesaikan dua tugas atau lebih dalam waktu yang bersamaan. Dalam menyelesaikan tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk menyelesaikannya. Dengan adanya beban kerja yang berlebih maka dapat menyebabkan turunnya kinerja pegawai. Kinerja pegawai menurun disebabkan oleh daya tahan pegawai yang menurun dan adanya perasaan tertekan. Perasaan tertekan dapat menjadikan seorang pegawai merasa cemas dan tidak memusatkan perhatian pada tugas yang harus diselesaikan. Seorang pegawai yang diberikan tugas yang berlebihan dapat dirasakan menjadi beban maka lambat laun mereka akan mengalami kelelahan fisik maupun mental sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nia & Adrial (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh beban kerja terhadap tingkat stres kerja dan kinerja pegawai dapat dilihat dari paradigma penelitian berikut ini

Gambar 1
Model Penelitian



J. Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konsep diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Adanya pengaruh beban kerja terhadap tingkat stres kerja pegawai Puskesmas Mantrijeron

H2: Adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mantrijeron

K. Metode Penelitian

a) Jenis Penelitian

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode kuantitatif juga disebut dengan metode tradisional, dikarenakan metode kuantitatif ini digunakan sejak lama sehingga sudah populer

sebagai metode untuk penelitian. Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya (Arikunto, 2016). Metode penelitian kuantitatif juga merupakan metode ilmiah dimana bentuk datanya berupa angka atau bilangan yang dapat diolah dan dianalisis dengan perhitungan statistika (Sekaran dan Bougie, 2016).

b) Objek dan Subjek Penelitian

Objek penelitian merupakan himpunan elemen yang dapat berupa orang, organisasi, atau barang yang akan diteliti (Supranto, 2000). Objek penelitian ini dilakukan di Puskesmas Mantrijeron. Puskesmas Mantrijeron beralamat di Jalan DI. Panjaitan Nomor 82, Suyodiningratan, Kecamatan Mantrijeron, Kota Yogyakarta.

Subjek penelitian adalah individu atau kelompok yang dipilih sebagai sampel dalam suatu penelitian. subjek penelitian juga mencakup karakteristik subjek yang digunakan dalam penelitian, termasuk penjelasan tentang populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel (acak atau non-acak) yang digunakan (Nanang, 2010). Subjek penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Mantrijeron.

c) Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Sedangkan populasi menurut Sujarweni dan Endrayanto (2012) menyatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan

kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai Puskesmas Mantrijeron yang berjumlah 61.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, dimana itu terdiri dari beberapa anggota yang dipilih dari populasi tersebut, dengan kata lain beberapa yang diambil tidak semuanya. Elemen populasi membentuk sampel menurut Uma Sekaran dan Roger Bougie (2016). Menurut Arikunto (2006) mengatakan bahwa “jika subjek kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Tetapi jika jumlah subjek besar, dapat diambil antara 10-15% atau 15-25% atau lebih.”

Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Mantrijeron yang berjumlah 61 orang. Alasan menggunakan seluruh populasi dijadikan sampel karena jika kurang dari 100 populasi maka semua populasi tersebut dijadikan sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *non-probability sampling* dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017) teknik pengambilan sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

d) Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang lengkap dan akurat dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner atau angket. Kuesioner adalah metode efisien dalam pengumpulan data jika peneliti mengetahui dengan siapa variabel akan diukur dan mengetahui apa yang diharapkan dari responden (Sugiyono, 2018). Responden diharapkan menjawab semua pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Kuesioner yang digunakan kuesioner tertutup yaitu kuesioner pilihan

ganda dimana setiap soal disediakan pilihan jawaban dengan menggunakan skala *likert* yang memiliki skor satu (1) sampai lima (5).

e) Teknik Analisis Data

i) Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Uji validitas yang menunjukkan seberapa nyata pada suatu pengujian dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas ini berhubungan dengan ketepatan alat ukur untuk melakukan tugasnya dalam mencapai sasarnya. Suatu instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari variabel yang dimaksud. Uji kesahihan/validitas data dibantu dengan menggunakan program IBM SPSS versi 26. Item pertanyaan dalam kuesioner dikatakan valid jika signifikansi lebih kecil dari $\alpha \leq 0,05$ (5%).

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau uji kehandalan yaitu bertujuan untuk mengetahui pengukuran ini seberapa jauh alat ukur dapat dipercaya untuk melakukan pengukuran. Reliabilitas berhubungan dengan konsistensi dari pengukur. Apabila suatu alat ukur digunakan berulang dan berhasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut bisa dikatakan handal (reliabel). Dalam suatu data dapat dinyatakan reliabel jika terdapat dua atau lebih penelitian dengan objek yang sama menghasilkan data yang sama. Uji keandalan/reliabilitas Alpha cronbach dibantu dengan menggunakan bantuan

program IBM SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 26. Kuesioner dikatakan reliabel bila *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$.

ii) Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2017). Uji normalitas ini dilakukan melalui uji *Kolmogorv-Smirnov* (K-S) yang terdapat dalam SPSS. Apabila tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05 atau 5% maka variabel dinyatakan terdistribusi normal. Jika tingkat signifikansinya dibawah 0,05 atau 5% maka variabel dinyatakan tidak terdistribusi normal.

2) Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi gangguan heteroskedasitas. Pada pengujian ini dilakukan dengan uji *Glesjer* yang mana jika tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05 atau 5% maka dinyatakan tidak ada gangguan heteroskedasitas. Sebaliknya jika tingkat signifikansinya dibawah 0,05 atau 5% maka terjadi gangguan heteroskedasitas.

iii) Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal satu variabel independen dan satu variabel dependen (Sugiyono,

2017). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan melakukan dua kali analisis, yaitu analisis antara beban kerja (X) dengan tingkat stres kerja (Y1) dan analisis antara beban kerja (X) dengan kinerja (Y2).

iv) Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji parsial atau uji t. Uji parsial digunakan untuk menentukan apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial atau terpisah. Jika tingkat signifikansinya dibawah 0,05 maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika tingkat signifikansi diatas 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial juga bisa dilakukan dengan membandingkan t-tabel dengan t-hitung. Jika t-hitung lebih besar dari t-tabel maka terdapat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen, sebaliknya jika t-hitung lebih kecil dari t-tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.