

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS HIKUN KABUPATEN TABALONG

Faujannah * ; Muhammad Noor Ifansyah

faujannah16@gmail.com ; mnifansyah@stiatabalong.ac.id

Program Studi Administrasi Negara
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong
Komplek Stadion Olah Raga Saraba Kawa Pembataan Tanjung – Tabalong
Telp/Fax (0526) 2022484 Kode Pos 7012
Email : info@stiatabalong.ac.id

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menjalankan pelayanan kesehatan di Puskesmas merupakan sumber daya yang penting dan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang optimal. Kondisi tersebut menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia (SDM) sangat menentukan kualitas proses yang akan dilaksanakan sehingga mampu menghasilkan pencapaian tujuan yang baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengukur tingkat beban kerja pegawai di Puskesmas Hikun, untuk mengetahui dan mengukur kinerja pegawai di Puskesmas Hikun, dan untuk mengetahui dan menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Hikun. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert serta dokumentasi. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Hikun sebanyak 48 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang dimana semua anggota populasi, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan yaitu dengan jumlah pegawai Puskesmas sebanyak 48 orang. Analisis data menggunakan SPSS 28 dengan uji validitas, reliabilitas, normalitas, dan uji t. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat beban kerja dan kinerja di Puskesmas hikun termasuk dalam kategori sedang dan terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Hikun Kabupaten Tabalong. Besarnya pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Hikun Kabupaten Tabalong adalah sebesar 65,6%.

Kata kunci : Beban Kerja, Kinerja Pegawai, Sumber Daya Manusia

THE IMPACT OF WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT HIKUN PUBLIC HEALTH CENTER, TABALONG DISTRICT

ABSTRACT

Human Resources (HR) in delivering healthcare services at the Public Health Center (Puskesmas) are crucial and essential for achieving optimal performance. This condition illustrates that the quality of human resources (HR) significantly determines the quality of the processes carried out, leading to the successful achievement of objectives. The aim of this study is to identify and measure the workload level of employees at the Hikun Public Health Center, to identify and measure employee performance at the Hikun Public Health Center, and to examine the influence of workload on employee performance at the Hikun Public Health Center. This study employs a quantitative approach with a survey method. Data collection methods include questionnaires using a Likert scale and documentation. The population of this study consists of 48 employees at the Hikun Public Health Center. The sample used in this study is a saturated sample, where all members of the population are included, thus the total sample size is 48 employees. Data analysis was conducted using SPSS 28 with validity, reliability, normality, and t-tests. The research results indicate that the workload and

performance levels at the Hikun Public Health Center fall within the moderate category, and there is an influence of workload on employee performance at the Hikun Public Health Center in Tabalong District. The influence of workload on employee performance at the Hikun Public Health Center in Tabalong District is 65.6%.

Keywords: *Workload, Employee Performance, Human Resources*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian utama dan terpenting dalam pencapaian eksistensi dari sebuah organisasi atau institusi, saat ini Sumber Daya Manusia (SDM) terus meningkatkan kualitasnya, mereka akan bergabung menjadi salah satu organisasi atau institusi apabila organisasi atau institusi mampu memberikan manfaat terhadap tujuan dan kebutuhan hidupnya, oleh karena itu dalam pengelolaannya organisasi atau institusi dimasa depan diharuskan untuk semakin peka terhadap tuntutan tidak hanya dari individu eksternal sebagai *concumtive*, tetapi juga inidividu organisasi atau institusi tersebut (Mangkunegara, 2013).

Pegawai adalah salah satu pelayan publik yang bertugas melaksanakan tindakan atau serangkaian tindakan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan baik dalam bentuk barang dan/atau jasa di lingkungan tempat bekerja. Apabila lingkungan tempat bekerja memberikan beban kerja yang tinggi atau tidak sesuai kepada pegawai, maka dapat membuat pegawai tersebut ce cepat merasa lelah saat bekerja. Meningkatnya rasa lelah dapat menyebabkan kurangnya produktivitas kinerja pegawai (Uno, 2013).

Beban kerja merupakan suatu konsep yang muncul dikarenakan adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses suatu informasi. Pemberian tugas serta tanggung jawab kepada pegawai harus dapat diselesaikan tepat waktu. Apabila tidak dapat terselesaikan tepat waktu maka terjadi kesenjangan antara kemampuan yang diharapkan dengan kapasitas yang dimiliki. Beban kerja merupakan tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada seluruh sumber daya manusia yang ada untuk dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan (Koesomowidjojo, 2017).

Faktor yang mempengaruhi terjadinya risiko penurunan kinerja salah satunya adalah beban kerja. Peningkatan beban kerja dapat terjadi, jika jumlah pegawai tidak sesuai dengan tingkat kebutuhan pegawai pada pasien (Simamora, 2012). Beban kerja dapat menggambarkan penggunaan waktu kerja yang produktif dalam suatu periode tertentu. Jika beban kerja yang dimiliki terlalu berlebihan maka dapat mengganggu produktivitas dalam melaksanakan pekerjaan. Beban kerja yang tinggi dapat juga dapat disebabkan oleh pegawai yang melakukan pekerjaan yang sebenarnya bukan tugasnya sendiri, sehingga pegawai tersebut akan merasa tidak efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaannya. Penurunan kinerja berakibat pada rasa kepuasan pasien dan keluarga, dimana hal tersebut akan berdampak pada mutu pelayanan.

Beberapa gambaran pengaruh beban kerja terhadap kinerja di Indonesia. Pada penelitian di Provinsi Aceh menyebutkan variabel beban kerja memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap tingkat kinerja pegawai dibandingkan variabel mutasi dan konflik interpersonal (Ellyzar, Yunus, & Amri, 2017). Begitu pula pada penelitian di salah satu Kabupaten Provinsi Sulawesi Utara bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Karauwan, Lengkong, & Mintardjo, 2015). Pada penelitian di salah satu instansi di Provinsi Jawa Barat menyebutkan kompetensi dan beban kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja sebesar 60,7% dengan pengaruh variabel yang dominan adalah beban kerja sebesar 30,85% (Pratiwi, 2019).

Daerah regional Kalimantan juga terdapat gambaran pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Pada penelitian disalah satu Kabupaten di Provinsi Kalimantan Barat menyebutkan bahwa variabel stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Widyastuti, 2015). Begitu juga penelitian di

Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja adalah beban kerja (Haryanto, 2021).

Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya. Puskesmas mempunyai tugas melaksanakan kebijakan kesehatan untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya (Permenkes, 2019).

Pelayanan kesehatan suatu fasilitas pelayanan kesehatan sangat erat dengan kinerja yang diberikan. Fasilitas pelayanan kesehatan mendapatkan citra positif ketika pelayanan kesehatan yang diberikan berkualitas. Salah satu tantangan dalam pelayanan kesehatan adalah pada manajemen sumber daya manusia. Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu pelayanan kesehatan sangat vital. Manusia memiliki akal budi, perasaan, emosi, persepsi serta unsur lainnya yang tidak mudah diatur dan dikelola.

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menjalankan pelayanan kesehatan di Puskesmas merupakan sumber daya yang penting dan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang optimal. Kondisi tersebut menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia (SDM) sangat menentukan kualitas proses yang akan dilaksanakan sehingga mampu menghasilkan pencapaian tujuan yang baik. Hal ini dapat diwujudkan apabila SDM yaitu Pegawai puskesmas mampu bekerja lebih baik dengan kinerja yang tinggi (Guspaneza, 2017).

Kinerja pegawai puskesmas merupakan kemampuan seseorang pegawai puskesmas dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu didalam sebuah organisasi yang diharapkan mampu menjalankan tanggung jawabnya demi tercapainya suatu tujuan. Pegawai puskesmas dituntut untuk menyelesaikan tugas dengan baik agar kepuasan dari masyarakat tetap terjaga. Menangani masyarakat yang datang berkunjung, para pegawai harus terampil dan mampu untuk melaksanakan tugas pelayanannya sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakatnya (Guspaneza, 2017).

Pemberian pelayanan kesehatan yang baik, tepat, dan cepat menjadi kebutuhan utama pasien atau pengguna layanan. Namun itu tidak cukup. Petugas kesehatan, baik di rumah sakit, puskesmas maupun tempat pelayanan kesehatan yang lain, juga dituntut untuk lebih ramah dalam melayani. Menurut Ainun Na'im MR salah satu hal yang perlu mendapatkan penekanan dalam pelayanan adalah keramahan petugas. Keramahan petugas kesehatan dalam melayani tidak bisa dianggap tidak penting. Hal itu merupakan nilai tambah untuk mewujudkan keberhasilan dalam pemberian pelayanan (IDFos INDONESIA, 2015). Pada salah satu puskesmas di Kabupaten Sidoarjo, Bupati Sidoarjo mengatakan Fasilitas puskesmas bagus juga harus dibarengi peningkatan dalam pelayanan. Petugas harus ramah tanpa membedakan ini menggunakan kartu BPJS atau mandiri. Sumber daya manusia dalam pelayanan puskesmas harus orang yang ramah, profesional, menyenangkan, dan promotif. Pasalnya, hal itu berpengaruh pada tingkat penilaian pelayanan puskesmas terhadap masyarakat. Karena hal tersebut juga akan berdampak pada keprofesionalan kinerja (JATIMPOS.CO, 2023). Hal ini sejalan bahwa salah satu pengukuran kinerja pegawai diantaranya adalah personal qualities yang menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan-tamahan dan intergrasi pribadi (Gomes, 2003).

Puskesmas Hikun adalah puskesmas non perawatan tipe perkotaan yang menyelenggarakan upaya kesehatan perorangan dan upaya kesehatan masyarakat, berdasarkan profil puskesmas hikun pada tahun 2021 sebanyak 5191 pasien rawat jalan yang menggunakan pelayanan kesehatan (Profil Puskesmas Hikun, 2021). Berdasarkan Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) Puskesmas Hikun, perilaku pelaksana pelayanan mendapatkan nilai terendah kedua yaitu 3,279 dan ada catatan bahwa pegawai kurang ramah dalam melakukan pelayanan kesehatan (SKM Puskesmas Hikun, 2023). Perilaku pelayanan dan pegawai kurang ramah tersebut apakah termasuk akibat dari beban kerja yang berlebihan yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung kepada performa kinerja pegawai.

Penelitian salah satu Rumah Sakit di Pekanbaru, dari hasil pra survey diketahui masih

banyak pasien rumah sakit diketahui masih banyak pasien rawat inap rumah sakit tersebut yang merasa tidak puas dengan pelayanan keperawatan yang diberikan oleh perawat. Seperti perawat yang kurang terampil dalam melakukan tugas dan fungsinya, perawat yang kurang ramah saat melakukan pelayanan keperawatan, perawat yang kurang siap ketika melakukan pelayanan keperawatan, ketidaktepatan waktu yang perawat lakukan dalam memberikan asuhan keperawatan, dan lain sebagainya. Hasil ini menunjukkan kinerja perawat yang masih kurang maksimal. Beban kerja perawat juga menjadi masalah karena terjadi ketidakseimbangan beban kerja. Dari hasil pra survey diketahui jumlah pasien yang harus ditangani 1 orang perawat tidak sesuai dengan banyak jumlah pasien berdasarkan ilmu keperawatan. Adapun hasil dari penelitian ini yaitu beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat terbukti kebenarannya (Aprilia, 2017). Pada penelitian lain, ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Araujo, 2021). Adapun pada penelitian pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 60% (Phalis, Sudirman, & Rosnawati, 2020).

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Hikun Kabupaten Tabalong”**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat diidentifikasi masalah yaitu kinerja pegawai yang rendah, beban kerja yang berat, pekerjaan pegawai tidak efektif dan efisien, penurunan kinerja berakibat pada rasa kepuasan pasien rendah dan perilaku pegawai yang kurang ramah.

Agar penelitian tidak meluas dan pembahasan mengarah dengan baik, maka penelitian akan dibatasi pada pada Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Hikun Kabupaten Tabalong yang dimana beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan kondisi pekerjaan menjadi berat, sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu dan mengganggu kerjasama tim.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu Bagaimanakah tingkat beban kerja pegawai di Puskesmas Hikun, Bagaimanakah kinerja pegawai di Puskesmas Hikun dan Adakah pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Hikun. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini yaitu Untuk mengetahui dan mengukur tingkat beban kerja pegawai di Puskesmas Hikun, Untuk mengetahui dan mengukur kinerja pegawai di Puskesmas Hikun dan Untuk mengetahui dan menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Hikun. Manfaat penelitian ini yaitu sebagai bahan masukan dan pengembangan teori beban kerja dan kinerja, bahan referensi dalam kajian Administrasi Publik, dan bahan referensi untuk penelitian-penelitian di masa yang akan datang yang terkait manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat bagi fasilitas pelayanan kesehatan sebagai masukan dalam menunjang tata kelola manajemen sumber daya manusia serta sebagai bahan untuk menambah pengetahuan, pembelajaran dan pengalaman dalam memahami manajemen sumber daya manusia dalam ruang lingkup beban kerja dan kinerja.

TUNJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Dalam beberapa uraian dibawah ini disajikan beberapa hasil dari penelitian sebelumnya :

1. (Ramadhan & Halim, 2023). Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh variabel beban kerja dan lingkungan kerja pegawai pada Puskesmas Desa Tabulahan Kecamatan Tabulahan Kabupaten Mamasa. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan data primer yang menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan beban kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Puskesmas Tabulahan Kabupaten Mamasa. Beban kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Tabulahan Kabupaten Mamasa.

2. (Phalis, Sudirman, & Rosnawati, 2020). Tujuan untuk membuktikan pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan insentif sebagai variabel moderasi di Puskesmas Pantoloan. Metode penelitian kuantitatif dengan objek penelitian semua pegawai yang ada di Puskesmas Pantoloan. Pemilihan sampel menggunakan metode non-probability sampling dengan teknik sampling jenuh yang berjumlah 71 responden. Metode penelitian ini adalah analisis regresi sederhana. Hasil penelitian beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan insentif memperkuat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.
3. (Araujo, 2021). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan puskesmas Semen. Metode penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan beban kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan puskesmas Semen.
4. (Aprilia, 2017). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian diperoleh bahwa beban kerja, stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.
5. (Ahmad, Tewal, & Taroreh, 2019). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Metode Pendekatan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif-asosiatif. Hasil penelitian bahwa stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.

6. (Nabila & Syarvina, 2022). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV, mengetahui pengaruh negative dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan divisi sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara IV, dan mengetahui tingkat kategori karyawan dalam mengatasi beban kerja yang ada pada lingkungan kerja. Metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif dan metode deskriptif. Hasil penelitian ini adalah beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV.

Administrasi Publik

Menurut Pasolong, administrasi publik ialah bentuk kerjasama yang dilakukan oleh sekelompok orang atau lembaga dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dalam memenuhi kebutuhan publik secara efisien dan efektif. Selain itu, menurut Ibrahim, administrasi publik adalah seluruh upaya penyelenggaraan pemerintah yang meliputi kegiatan manajemen pemerintah (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pembangunan) dengan sebuah mekanisme kerja serta dukungan sumber daya manusia. Sementara itu, menurut Fesler, administrasi publik adalah upaya penyusunan dan pelaksanaan kebijakan yang dilakukan oleh birokrasi dalam skala besar untuk kemudian berafiliasi pada kepentingan publik (masyarakat), yang pada intinya arti ini di dapatkan untuk kepentingan masyarakat. Kemudian menurut White, administrasi publik adalah kegiatan untuk mencapai tujuan dengan mendasarkan kepada kebijakan Negara yang telah disepakati bersama-sama, kesempatan ini dilakukan antara lembaga negara (Nur, Akib, & Niswati, 2022).

Manajemen Publik

Manajemen Publik menurut Shafritz dan Russel (Keban, 2008) diartikan sebagai upaya seseorang untuk bertanggungjawab dalam menjalankan suatu organisasi, dan pemanfaatan sumber daya (orang dan mesin) guna mencapai tujuan organisasi. Selain itu, (Nor, 2014)

mengartikan bahwa manajemen publik adalah manajemen pemerintah, yang artinya manajemen publik juga bermaksud untuk melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengontrolan terhadap pelayanan kepada masyarakat.

Organisasi Publik

Organisasi publik sebagai instansi pemerintah yang memiliki legalitas formal, difasilitasi oleh negara untuk menyelenggarakan kepentingan rakyat di segala bidang yang sifatnya kompleks (Sulistiyani & Rosidah, 2009). Selain itu, menurut penelaahan peneliti atas penjelasan (Mahmudi, 2011) dapat terlihat bahwa Mahmudi memandang organisasi publik sebagai instansi yang memiliki tujuan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dan mewujudkan kesejahteraan sosial.

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia memiliki peranan vital dalam suatu organisasi atau perusahaan keberhasilan suatu organisasi didukung oleh sumberdaya manusia yang dilimikinya. Sumberdaya manusia merupakan salah satu sumberdaya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas (Gomes, 2013).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian utama dan terpenting dalam pencapaian eksistensi dari sebuah organisasi atau institusi, saat ini Sumber Daya Manusia (SDM) terus meningkatkan kualitasnya, mereka akan bergabung menjadi salah satu organisasi atau institusi apabila organisasi atau institusi mampu memberikan manfaat terhadap tujuan dan kebutuhan hidupnya, oleh karena itu dalam pengelolaannya organisasi atau institusi dimasa depan diharuskan untuk semakin peka terhadap tuntutan tidak hanya dari individu eksternal sebagai *concumtive*, tetapi juga inidividu organisasi atau institusi tersebut (Mangkunegara, 2013).

Manajemen Sumber Daya Manusia

(Kiggundu, 1989), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia, yaitu: *"Human resource management is the development and utilization of personnel for the effective achievement of individual, organizational, community, national, and international goals and objectives"*. Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan penggunaan pegawai atau personil untuk mencapai tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, nasional dan internasional dengan efektif. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Ilmu dan seni dalam mengatur proses hubungan dan proses tenaga kerja agar efektif dan efisien serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat (Hasibuan, 2012).

Beban Kerja

Beban kerja merupakan suatu konsep yang muncul dikarenakan adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses suatu informasi. Pemberian tugas serta tanggung jawab kepada pegawai harus dapat diselesaikan tepat waktu. Apabila tidak dapat terselesaikan tepat waktu maka terjadi kesenjangan antara kemampuan yang diharapkan dengan kapasitas yang dimiliki. Beban kerja merupakan tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada seluruh sumber daya manusia yang ada untuk dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan (Koesomowidjojo, 2017). Sedangkan (Munandar, 2011) beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Indikator dalam beban kerja menurut (Munandar, 2010), yaitu :

1) Target yang harus di capai.

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang di berikan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu. Jika seorang karyawan menganggap target pekerjaannya tinggi, maka ia akan merasa memiliki beban kerja yang berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.

2) Kondisi Pekerjaan.

Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan, serta mengatasi masalah kejadian yang tidak terduga seperti melakukan pekerjaan extra diluar waktu yang di tentukan. Dalam hal ini, karyawan dihadapkan pada pekerjaan yang memerlukan pemecahan atau penyelesaian, jika karyawan menganggap pekerjaannya sulit dipecahkan, maka karyawan merasakan adanya masalah dan beban pekerjaannya menjadi berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.

3) Standar Pekerjaan.

Kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaan misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan kadang menjadikan karyawan terbebani, karena dia tidak atau kurang mampu mengerjakannya, demikian pula sebaliknya, jika standar pekerjaan itu dapat dipahami dan karyawan merasa dapat mengerjakan, maka pekerjaan itu bebannya menjadi tidak berat atau tinggi.

Kinerja

Menurut (Bastian, 2006), kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Secara umum, kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu. Lebih lanjut kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005).

(Gomes, 2003) berpendapat bahwa ada beberapa pengukuran kinerja pegawai, diantaranya adalah sebagai berikut :

- 1) *Quantity of work*: jumlah kerja yang dilakukan dalam satu periode waktu yang ditentukan.
- 2) *Quality of work*: kualitas kinerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- 3) *Job Knowledge*: luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
- 4) *Creativeness*: keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk

menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

- 5) *Cooperation*: kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain.
- 6) *Dependability*: semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- 7) *Personal qualities*: menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integrasi pribadi.

Pusat Kesehatan Masyarakat

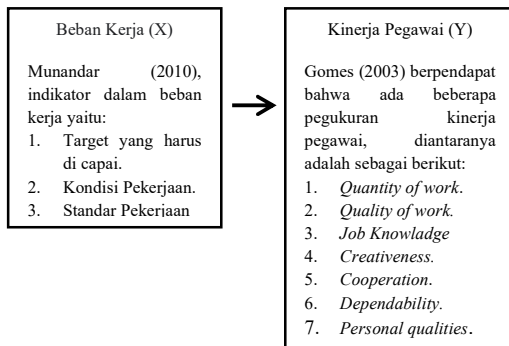
Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya. Prinsip penyelenggaraan puskesmas terdiri dari paradigma sehat, pertanggungjawaban wilayah, kemandirian masyarakat, pemerataan, teknologi tepat guna, serta keterpaduan dan kesinambungan. Puskesmas mempunyai tugas melaksanakan kebijakan kesehatan untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya. Sedangkan fungsi dari puskesmas adalah untuk menyelenggarakan upaya kesehatan tingkat pertama di wilayah kerjanya, baik upaya kesehatan masyarakat, maupun upaya kesehatan perorangan (Kemenkes, 2019).

Puskesmas Hikun adalah puskesmas rawat jalan yang menyelenggarakan upaya kesehatan perorangan dan upaya kesehatan masyarakat, berdasarkan profil puskesmas hikun pada tahun 2023 sebanyak 19.543 pasien rawat jalan yang menggunakan pelayanan kesehatan (Profil Puskesmas Hikun, 2023). Puskesmas Hikun merupakan salah satu puskesmas yang berada di Kabupaten Tabalong yang merupakan tempat pelayanan kesehatan di Kabupaten Tabalong pada umumnya dan masyarakat sekitar wilayah puskesmas pada khususnya. Puskesmas Hikun adalah puskesmas rawat jalan yang menyelenggarakan upaya kesehatan perorangan dan upaya kesehatan masyarakat. Puskesmas Hikun dibangun pada tahun 2004. Puskesmas Hikun beralamatkan di Jl. Basuki Rahmat RT. 08 No. 13, Kelurahan Hikun, Kecamatan Tanjung,

Kabupaten Tabalong. Puskesmas Hikun menyediakan layanan pemeriksaan poli umum, poli gigi, poli KIA, poli gizi, pemeriksaan laboratorium, tindakan IGD, fisioterapi dan farmasi.

Kerangka Konseptual

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Sumber : Peneliti, 2024

Hipotesis

H_a : Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja di Puskesmas Hikun.

H₀ : Tidak ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Hikun.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Adapun metode survei menurut (Sugiyono, 2019) adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang hubungan antar variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data pada umumnya menggunakan instrumen yang berupa tes,

observasi, wawancara dan kuesioner tertutup, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Hikun yang beralamatkan di Jl. Basuki Rahmat RT. 08 No. 13, Kelurahan Hikun, Kecamatan Tanjung, Kabupaten Tabalong.

Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan jumlah keseluruhan responden atau objek yang akan diteliti (Sugiyono, 2017). Populasi pada penelitian ini adalah pegawai puskesmas hikun tahun 2023 sebanyak 48 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan yaitu 48 orang. Menurut (Arikunto, 2014) bahwa apabila jumlah populasi kecil (kurang dari 100) maka dalam pengambilan sampel sebaiknya diambil semua.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017). Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang dimana semua anggota populasi yaitu dengan jumlah pegawai Puskesmas Hikun tahun 2023 sebanyak 48 orang. Sampling jenuh merupakan cara menentukan sampel jika semua anggota populasi akan menjadi sampel (Sugiyono, 2017).

Sumber Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini, yaitu:

1. Data Primer

Data primer yaitu peneliti mendapatkan sumber data yang diperoleh langsung (Sugiyono, 2017).

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu peneliti mendapatkan sumber data yang diperoleh dengan tidak langsung (Sugiyono, 2017).

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data atau informasi, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan secara tertulis yang ditunjukkan kepada responden untuk diberikan jawaban (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini kuesioner digunakan untuk membantu peneliti mendapatkan data dengan responden (pegawai puskesmas) menjawab pernyataan atau pertanyaan dengan alternatif jawaban yang telah disediakan.

Kuesioner dilengkapi dengan skala pengukuran untuk menghasilkan data kuantitatif. Penyebaran kuesioner kepada pegawai Puskesmas Hikun dengan menggunakan skala likert. Menurut (Sugiyono, 2017) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah sebuah bukti dari sebuah peristiwa atau kegiatan yang sudah diteliti (Sugiyono, 2017). Dokumentasi yang dilakukan dalam penelitian ini untuk memperoleh data yang juga berhubungan dengan penelitian dalam bentuk buku, arsip, tulisan angka, dan gambar berupa laporan serta keterangan yang mendukung penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan statistic melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, dan uji t dengan menggunakan aplikasi *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 28.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Responden

Analisis deskriptif responden yaitu mendeskripsikan responden ke dalam beberapa karakteristik. Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman atau jawaban dari responden dilihat dari karakteristik responden, yaitu berdasarkan jenis kelamin, umur, lama bekerja, dan pendidikan terakhir.

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	9	19%
Perempuan	39	81%
Total	48	100%

Sumber : Data diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa jenis kelamin perempuan yang mengisi kuesioner paling banyak yaitu sebanyak 81% (39 orang). Sedangkan responden laki-laki yang paling sedikit yaitu sebanyak 19% (9 orang).

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase
17-24 Tahun	0	0%
25-34 Tahun	7	15%
35-49 Tahun	31	65%
50-64 Tahun	10	21%
> 65 Tahun	0	0%
Total	48	100%

Sumber : Data diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa umur responden yang paling banyak mengisi kuesioner adalah umur 35-49 tahun yaitu sebanyak 65% (31 orang), umur 50-64 tahun sebanyak 21% (10 orang), dan yang paling sedikit adalah yang berumur 25-34 tahun yaitu sebanyak 15% (7 orang).

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentasi
0-5 Tahun	5	10%
6-10 Tahun	8	17%
11-15 Tahun	10	21%
16-20 Tahun	15	31%
> 21 Tahun	10	21%
Total	48	100%

Sumber : Data diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa lama bekerja responden yang paling banyak mengisi kuesioner adalah 16-20 tahun yaitu sebanyak 31% (15 orang), 11-15 tahun yaitu sebanyak 21% (10 orang), >21 sebanyak 21% (10 orang), 6-10 tahun sebanyak 17% (8 orang), dan

yang paling sedikit adalah 0-5 tahun yaitu sebanyak 10% (5 orang).

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SD	0	0%
SMP	0	0%
SMA	2	4%
D3	28	58%
D4	4	8%
S1	14	29%
S2	0	0%
S3	0	0%
Lainnya	0	0%
Total	48	100%

Sumber : Data diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa pendidikan responden yang paling banyak mengisi kuesioner adalah D3 yaitu sebanyak 58% (28 orang), S1 sebanyak 29% (14 orang), D4 sebanyak 8% (4 orang), dan yang paling sedikit adalah SMA yaitu sebanyak % (2 orang).

Pengujian Hipotesis

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Modal regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Berikut adalah hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statisti			Statisti		
	c	df	Sig.	c	df	Sig.
Unstandardized Residual	.101	48	.200	.968	48	.213
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

Sumber : SPSS 28, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas Shapiro-Wilk diketahui nilai signifikansi 0,213 > nilai 0,05,

maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur data yang telah didapat setelah penelitian, yang merupakan data yang telah valid dengan alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner. Uji validitas bertujuan untuk melihat seberapa tepat variabel yang digunakan dalam penelitian. Suatu skala pengukur dikatakan valid apabila skala yang disebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Jadi, suatu penelitian dapat dikatakan valid apabila mampu memberikan hasil atas apa yang benar-benar diukur yang artinya hasil dari penelitian yang valid akan menjawab apa yang dipertanyakan dalam penelitian. Berikut adalah hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 6 dan tabel 7.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel X

Indikator	item	r hitung	r tabel	hasil
Target yang harus dicapai	X1	0,334	0,2845	Valid
	X2	0,810	0,2845	Valid
	X3	0,830	0,2845	Valid
Kondisi Pekerjaan	X4	0,603	0,2845	Valid
	X5	0,773	0,2845	Valid
	X6	0,572	0,2845	Valid
Standar Pekerjaan	X7	0,480	0,2845	Valid
	X8	0,451	0,2845	Valid

Sumber : SPSS 28, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.7 r hitung > r tabel, sehingga dapat dikatakan semua item valid.

Apabila nilai r hitung > r tabel maka instrumen penelitian yang digunakan dinyatakan valid, sebaliknya jika r hitung < r tabel maka instrumen penelitian yang digunakan dinyatakan tidak valid. Berdasarkan uraian tersebut maka perlu dilakukan uji validasi untuk setiap variabel dimana data diolah dengan bantuan SPSS 28.

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Variabel Y

Indikator	item	r hitung	r tabel	hasil
Quantity of work	Y1	0,780	0,2845	Valid
	Y2	0,662	0,2845	Valid
Quality of work	Y3	0,343	0,2845	Valid
	Y4	0,573	0,2845	Valid
Job Knowledge	Y5	0,654	0,2845	Valid
	Y6	0,663	0,2845	Valid
Creativeness	Y7	0,592	0,2845	Valid

	Y8	0,548	0,2845	Valid
Cooperation	Y9	0,584	0,2845	Valid
	Y10	0,694	0,2845	Valid
Dependability	Y11	0,746	0,2845	Valid
	Y12	0,702	0,2845	Valid
Personal Qualities	Y13	0,392	0,2845	Valid
	Y14	0,632	0,2845	Valid

Sumber: SPSS 28, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas di atas r hitung $> r$ tabel, sehingga dapat dikatakan semua item valid.

Untuk mengetahui nilai r tabel yaitu dengan menggunakan rumus : $df = (N-2) = (48-2) = 46$ dan menggunakan uji dua arah dimana tingkat signifikannya yaitu sebesar 0,05 atau 5% dan tingkat kepercayaannya mencapai 95%. Maka didapat nilai r tabel = 0,2845. Berdasarkan hasil uji validitas diatas nilai r hitung $> 0,2845$. Maka semua dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan (kuesioner) menunjukkan konsistensi didalam mengukur gejala yang sama untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik sudah semestinya jika rangkaian penelitian yang dilakukan harus baik juga. Butir pernyataan yang sudah dikatakan valid dalam uji validitas ditentukan realibilitasnya, yaitu dengan kriteria jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya), dan jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,6$ maka instrument variabel adalah tidak reliabel (tidak terpercaya). Berikut adalah hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 8 dan tabel 9.

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X

Sumber : SPSS 28, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas diketahui bahwa nilai indikator variabel X sebesar 0,737, sehingga dapat dikatakan reliabel karena berada di atas *Alpha Cronbach* sebesar 0,06.

Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.870	14

Sumber : SPSS 28, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas diketahui bahwa nilai indikator variabel Y sebesar 0,870, sehingga dapat dikatakan reliabel karena berada di atas *Alpha Cronbach* sebesar 0,06.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel X (beban kerja) dengan variabel Y (kinerja pegawai).

Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, dan apabila nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 10 dan Model Summary dapat dilihat pada tabel 11.

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.737	8

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficient	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.010	4.888		1.843	.072
	Beban Kerja	1.466	.154	.814	9.518	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : SPSS 28, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung = $9,518 > 2,01063$ t tabel. Sesuai dengan tabel diatas yaitu hasil uji t (parsial) menunjukan bahwa nilai signifikan pengaruh beban kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung = $9,518 >$ nilai t tabel $2,01063$, maka H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Hikun.

Tabel 11 Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.663	.656	2.214

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Sumber : SPSS 28, 2024

Berdasarkan tabel di atas, besar nilai korelasi/hubungan (R) sebesar 0,814. Dari hasil tersebut diperoleh nilai (**Adjusted R Square**) sebesar 0,656 yang mengandung pengertian bahwa besar pengaruh variabel bebas (beban kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) adalah sebesar 65,6% sedangkan sisanya 34,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar beban kerja.

Pembahasan

1. Beban Kerja

Berdasarkan hasil skor item pernyataan beban kerja diperoleh rata-rata 31 dimana untuk kategori beban kerja tinggi 32-40, kategori beban kerja sedang dengan skor 24-31 dan kategori beban kerja rendah ≤ 23 . Sehingga berdasarkan skor tersebut dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini beban kerja termasuk kategori sedang.

2. Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil skor item pernyataan kinerja pegawai diperoleh rata-rata 55 dimana untuk kategori beban kerja tinggi 56-70, kategori beban kerja sedang dengan skor 42-55 dan kategori beban kerja rendah ≤ 41 . Sehingga berdasarkan skor tersebut dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini kinerja pegawai termasuk kategori sedang.

3. Berdasarkan hasil uji T atau uji Hipotesis menunjukkan bahwa nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung = $9,518 > 2,01063$ t tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Hikun Kabupaten Tabalong. Hal ini selaras dengan hasil penelitian dari Ramadhan dan Salim (2023), Phalis, Sudirman, dan Rosnawati (2020), Aroujo (2021), dan Aprilia (2017).

Dengan hasil penelitian yang menunjukkan terdapat pengaruh variabel beban kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Tetapi berbanding terbalik dengan penelitian Ahmad, Tewal, Taroreh (2019) dan dengan penelitian Nabila dan Syarvina (2022) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 12 Coefficient Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.010	4.888		1.843
					.072
	Beban Kerja	1.466	.154	.814	9.518
					.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : SPSS 28, 2014

Dapat dilihat dari perhitungan tabel di atas hasil analisis regresi sederhana diperoleh bahwa variabel beban kerja (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja

pegawai (Y) karena nilai signifikan dari kedua variabel tersebut adalah dibawah dari 0,05.

Adapun model persamaan regresi linear sederhana yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Nilai yang diprediksikan

a = Konstanta atau apabila nilai X = 0

b = Koefisien regresi

X = Nilai variabel independen

$$Y = 9,010 + 1,466$$

Dari persamaan tersebut, maka diperoleh penjelasan yaitu a = 9,010, merupakan nilai konstanta, yang diartikan bahwa jika X dianggap 0 maka nilai beban kerja sebesar 9,010. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka beban kerja mempunyai pengaruh yang positif yang memberikan kinerja pegawai. b = 1,466 yang bertanda positif yang memberikan arti bahwa setiap kenaikan variabel beban kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1,466 dengan variabel lain tetap.

Nilai constant positif menunjukkan pengaruh positif variabel independen atau beban kerja (X) yaitu sebesar 9,010 dengan nilai koefisien X = 1,466 menunjukkan bahwa beban kerja dengan kinerja pegawai berpengaruh positif, dimana semakin baik beban kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai tingkat beban kerja di Puskesmas Hikun bahwa tingkat beban kerja termasuk dalam kategori sedang.
2. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai kinerja di Puskesmas Hikun bahwa kinerja termasuk dalam kategori sedang.
3. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Hikun Kabupaten Tabalong, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh beban

kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Hikun Kabupaten Tabalong. Besarnya pengaruh beban kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 65,6%.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diajukan saran sebagai berikut:

1. Perlunya dilakukan analisis tingkat beban kerja yang terfokus pada penelitian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja.
2. Perlunya dilakukan analisis hubungan kreativitas pegawai terhadap kinerja tingkat pegawai.
3. Bagi penelitian selanjutnya, penelitian dapat dikembangkan dengan melakukan penambahan variabel penelitian, seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, dan lain sebagainya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai agar hasil penelitian lebih variatif dan menemukan penelitian yang lebih baru, sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi dari penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA, Vol.7 No.3*, 2811-2820.
- Aprilia, F. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *JOM Fekon, Vol. 4 No. 1*.
- Araujo, B. B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Semen Kediri. *Otonomi, Vol. 21 Nomor 1*.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bastian, I. (2006). *Sistem Akutansi Sektor Publik. Edisi 2*. Jakarta: Salemba Empat.

- Ellyzar, N., Yunus, M., & Amri. (2017). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Internasional Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah, Volume 1, No. 1*, 35-45.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kedua*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gomes, F. C. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : andi.
- Guspaneza, E. (2017). Hubungan Disiplin, Motivasi Kerja Dan Pembagian Insentif Dana Kapitasi Program Jaminan Kesehatan Nasional Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Alai Kota Padang Tahun 2017. *Universitas Andalas*.
- Haryanto, D. (2021). Pengaruh Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan. *JURNAL KINDAI, Vol 17, Nomor 3*, 325-346.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- IDFos INDONESIA. (2015, Mei 19). Retrieved from idfos.or.id:
<https://idfos.or.id/petugas-kesehatan-harus-lebih-ramah-dalam-melayani/>
- JATIMPOS.CO. (2023, November 23). Retrieved from jatimpos.co:
<https://www.jatimpos.co/jatim/gerbangker-tosusila/13173-petugas-puskesmas-di-sidoarjo-diharapkan-profesional-dan-ramah-terhadap-pasien>
- Karauwan, R., Lengkong, V. P., & Mintardjo, C. (2015). Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA, Vol.3 No.3*, 1196-1207.
- Keban, Y. T. (2008). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik : Konsep, Teori, Dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.
- Kiggundu, M. N. (1989). *Managing Organizations in Developing Countries : an Operational and Strategic Approach*. USA: Kumarian Press.
- Koesomowidjojo, S. R. (2017). *Panduan Praktis Menyusun; Analisis Beban Kerja* . Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mahmudi. (2011). *Akutansi Sektor Publik*. Yogyakarta: UII Press.
- Mangkunegara, A. A. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Munandar, A. S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: (UI Press) Penerbit Universitas Indonesia.
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan Vol. 6 No. 2*.
- Nor, G. (2014). *Manajemen Publik Pada Pemerintah*. Jakarta: Bumi Angkasa.
- Nur, A. C., Akib, H., & Niswati, R. (2022). *Eksistensi Administrasi Publik Pada Arus Globalisasi*. Gunungsari: Badan Penerbit UNM.
- Phalis, A. P., Sudirman, & Rosnawati. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Pantoloan dengan Insentif sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Kolaboratif Sains Volume 03, Nomor 02*.
- Pratiwi, H. N. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika

Provinsi Jawa Barat. *institutional repositories & scientific journals*.

- Ramadhan, A., & Halim, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Desa Tabulahan Kecamatan Tabulahan Kabupaten Masama. *Journal of Management & Business, Volume 6 Issue 2*, 321-329.
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Uno, H. B. (2013). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Widyastuti, N. (2015). Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja SKPD Kabupaten Sintang Kalimantan Barat. *Jurnal MAKSIPRENEUR, Vol. IV, No. 2*, 15-17.
- Peraturan :**
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2019). *Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat*. Jakarta. Kemenkes RI.