

**Pengaruh *Work overload* dan *Work stress* Terhadap *Employee performance*
pada Organisasi Sektor Publik Sub Sektor Kesehatan
(Studi Kasus UPT Puskesmas Padasuka Kota Bandung)**

Nindya Joandis Puteri, Vika Aprianti, Aggi Panigoro Syarifityono

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia

Email: nindyajoandis3101@gmail.com; vika.aprianti@unibi.ac.id; aggipanigoro@unibi.ac.id

Diterima:
22 November 2023

Diterima Setelah Revisi:
19 April 2024

Dipublikasikan:
30 April 2024

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keadaan *work overload*, *work stress*, dan *employee performance* serta mencari tahu besaran pengaruh *work overload*, *work stress*, terhadap *employee performance* pada Organisasi Sektor Publik Sub Sektor Kesehatan UPT Puskesmas Padasuka Kota Bandung baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPT Puskesmas Padasuka Kota Bandung yang berjumlah 62 orang dengan menggunakan Teknik non probability sampling yaitu *purposive sampling* dengan menentukan sampel berdasarkan kriteria pegawai sebagai tenaga medis sebesar 40 sampel. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa *work overload* dan *work stress* berada pada kategori tinggi dan *employee performance* berada pada kategori rendah. Berdasarkan hasil uji determinansi *work overload* berpengaruh sebesar 42,3% terhadap *employee performance*, *work stress* berpengaruh sebesar 32,0% terhadap *employee performance*, *work overload* dan *work stress* berpengaruh sebesar 50,3% terhadap *employee performance*. Hasil penelitian secara parsial memiliki nilai $t_{hitung} -4,043 > t_{tabel} -2,026$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$ menunjukkan *work overload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee performance*, nilai $t_{hitung} -2,870 > t_{tabel} -2,026$ dan nilai sig. $0,007 < 0,05$ menunjukkan *work stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee performance*. Secara simultan nilai $F_{hitung} 20,702 > F_{tabel} 3,25$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$ menunjukkan *work overload* dan *work stress* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*.

Kata Kunci: *Work overload, Work stress, Employee performance*

Abstract

This research aims to determine the state of work overload, work stress, and employee performance and to find out the magnitude of the influence of work overload, work stress, on employee performance in Public Sector Organizations, Health Sub-Sector, UPT Padasuka Community Health Center, Bandung City, both partially and simultaneously. The method used in this research is a descriptive and verification method with a quantitative approach. The population used in this research were all employees of the UPT Padasuka Health Center, Bandung City, totaling 62 people using a non-probability sampling technique, namely purposive sampling by determining the sample based on the criteria for employees as medical personnel, amounting to 40 samples. Based on the research results, it was found that work overload and work stress were in the high category and employee performance was in the low category. Based on the results of the determination test, work overload has a 42.3% effect on employee performance, work stress has a 32.0% effect on employee performance, work overload and work stress have a 50.3% effect on employee performance. The partial research results have a t_{count} value of $-4.043 > t_{table} -2.026$ and a sig. $0.000 < 0.05$ shows that work overload has a negative and significant effect on employee performance, the t_{count} value is -

$2.870 > t_{table} -2.026$ and the sig value. $0.007 < 0.05$ indicates work stress has a negative and significant effect on employee performance. Simultaneously the F_{count} value is $20.702 > F_{table} 3.25$ and the sig value. $0.000 < 0.05$ indicates work overload and work stress have a significant effect on employee performance.

Keywords: Work overload, Work stress, Employee performance

1 PENDAHULUAN

Suatu organisasi tentu memerlukan sumber daya dalam upayanya untuk mencapai tujuan. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan perkembangannya yaitu sumber daya manusia, memiliki sumber daya manusia yang profesional akan sangat membantu memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan.

Menurut Fransiska dan Tupti (2020) *employee performance* salah satu dari indikator keberhasilan operasi perusahaan atau lembaga pemerintahan dalam pencapaian tujuannya. *Employee performance* saat ini masih menjadi perhatian dalam bidang sumber daya manusia. Sendawula dkk, (2018) menyatakan bahwa fenomena *performance* merupakan konstruk multidimensi dan kriteria yang sangat vital untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi.

Menurut Siska dkk, (2021) salah satu yang menjadi perhatian utama masyarakat Indonesia saat ini yaitu mengenai *performance* pada organisasi sektor publik. Organisasi sektor publik diungkapkan oleh Wahid (2022) yaitu merupakan bagian dari sistem perekonomian negara yang bertujuan untuk membantu dalam mencapai kesejahteraan masyarakat. Nurhidayat dkk. (2023) mengungkapkan bahwa organisasi sektor publik itu fokus kepada penyediaan layanan terhadap publik. Dewi dkk, (2021) menyatakan organisasi sektor publik di Indonesia, di antaranya adalah pemerintah pusat, pemerintah daerah, partai politik, LSM, yayasan, lembaga keagamaan, lembaga pendidikan, dan lembaga kesehatan (Rumah Sakit, Puskesmas).

Puskesmas menurut Maniagasi dkk, (2021) yaitu Pusat Kesehatan Masyarakat yang dipandang sebagai organisasi publik guna bertugas memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Menurut Tanisri dan Setyorini (2022) puskesmas memiliki indikasi *performance* pada pelayanan yang dapat tercermin dari persepsi pasien atas layanan Kesehatan yang diterima.

UPT Puskesmas Padasuka adalah salah satu fasilitas pelayanan Kesehatan yang berada di Kota Bandung. Berdasarkan data yang Peneliti dapatkan dari ringkasan ulasan google pada UPT Puskesmas Padasuka Kota Bandung, terdapat indikasi ulasan gambaran mengenai *performance* pada pelayanan yang kurang baik dari sejumlah pasien. Hasil ulasan pada google.com UPT Puskesmas Padasuka Kota Bandung dengan rating bintang hanya 3,1 dari banyaknya ulasan pasien yaitu 258 ulasan. Hasil dari keseluruhan ulasan yang diamati banyak pasien yang memberi rating bintang dibawah bintang 5, bahkan cukup banyak rating bintang 1 dengan menjelaskan pengalaman buruknya terutama mengenai pelayanan yang diberikan oleh UPT Puskesmas Padasuka Kota Bandung.

Capaian *performance*/kinerja UPT Puskesmas Padasuka Kota Bandung mengalami penurunan dan tidak mencapai target dari nilai rata-rata yang seharusnya, terutama pada Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM), Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) adalah setiap kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah dan Masyarakat swasta dalam rangka untuk memelihara, meningkatkan serta mencegah dan menanggulangi timbulnya masalah kesehatan di masyarakat. Berdasarkan data Penilaian Kinerja Pegawai (PKP) dari UPT Puskesmas Padasuka Kota Bandung pada tahun 2019 sampai tahun 2022 dengan cakupan kegiatan UKM (Upaya Kesehatan Masyarakat) pada UPT Puskesmas Padasuka Kota Bandung mengalami fluktuasi dan penurunan yang cukup signifikan pada tahun 2021 sampai tahun 2022 sebesar 10,23%.

Lestari (2022) menyatakan adanya beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain motivasi adalah tingkat stress dan beban kerja yang ada. Selaras dengan yang disampaikan

oleh YSA, & Haryani (2020:30) berpendapat bahwa kinerja karyawan antara lain dipengaruhi oleh faktor pengalaman, keterampilan, kemampuan, pendidikan, *work overload*, *work stress*, motivasi, K3 dan lain-lain.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, terjadinya *work overload* untuk setiap pegawai. Standar kerja yang diterima oleh pegawai dalam implementasinya banyak pekerjaan yang harus dilakukan sedangkan jumlah pegawai terbatas. UPT Puskesmas Padasuka Kota Bandung mengalami kekurangan Sumber daya manusia kesehatan (SDMK) terutama dengan jumlah kekurangan SDMK paling besar pada jabatan Bidan sebesar 10 SDMK, disusul dengan jumlah terbesar kedua pada jabatan Perawat sebesar 5 SDMK, pada jabatan Epidemiologi Kesehatan dan Terapis Gigi sebesar 3 SDMK, sedangkan dengan jumlah kekurangan sebesar 2 SDMK terdapat pada jabatan Administrasi Kesehatan, Apoteker, Asisten Apoteker, Nutrisi, serta Penyuluh Kesehatan Masyarakat, dan dengan jumlah kekurangan sebesar 1 SDMK terdapat pada jabatan Dokter Gigi, Sanitarian, serta Pramu Laboratorium Kesehatan.

Terdapat beberapa ketidaksesuaian antara jumlah Sumber daya manusia kesehatan (SDMK) yang dibutuhkan dan jumlah SDMK yang tersedia sehingga menimbulkan terjadinya kesenjangan dalam melaksanakan banyaknya tugas yang harus diselesaikan, karena idealnya satu pegawai bertanggungjawab terhadap satu pemegang kegiatan, tetapi pada tahun 2022 satu pegawai bisa melakukan tugas melebihi yang seharusnya seperti banyaknya tugas pokok dan tugas tambahan yang diberikan. Selain itu, UPT Puskesmas Padasuka Kota Bandung memiliki data kunjungan pasien perbulan yang mengalami fluktuasi dan cukup banyak pasien yang berkunjung terutama pada tahun 2022 sebanyak 29.921, jumlah kunjungan pasien tersebut setelah mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya yaitu tahun 2021 sebanyak 20.815, jumlah kenaikan kunjungan pasien dari tahun 2021 hingga tahun 2022 sebesar 9.106.

Karyawan UPT Puskesmas Padasuka Kota Bandung merasa terbebani karena memiliki beban kerja berlebihan/tidak sesuai dengan kemampuan, terbebani dengan tingkat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, terbebani dengan beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, terbebani karena adanya batasan waktu dalam melaksanakan tugas, serta sebagian besar merasa sangat terbebani karena jumlah karyawan dan jumlah tugas yang tidak sesuai, tetapi pegawai tidak merasa terbebani dengan jam kerja yang ditetapkan dan hanya sebagian pegawai yang merasa cukup terbebani dengan prosedur kerja yang ditetapkan.

Selain *work overload*, Adapun faktor yang dapat mempengaruhi employee performane yaitu *work stress*. Menurut Ratnasari dan Purba (2018) menyatakan bahwa *work stress* juga terkadang menjadikan seorang pegawai atau karyawan lupa akan berpikir bagaimana cara menyelesaikan masalah kerja dan mencari solusi agar apa yang diinginkan oleh perusahaan dapat dimaksimalkan sebaik mungkin. Pegawai yang mengalami tingkat *work stress* akan berdampak terhadap pertumbuhan perusahaan karena *work stress* yang dirasakan oleh karyawan akan memicu rendahnya kualitas pelayanan, reputasi, citra perusahaan menjadi buruk dan ketidakpuasan pekerja.

Karyawan UPT Puskesmas Padasuka Kota Bandung merasa stress dengan kondisi pekerjaan, merasa stress karena pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan, merasa stress mengenai batas tanggung jawab pekerjaan yang di jalani, serta hampir sebagian besar merasa sangat stress karena melakukan pekerjaan yang bukan tanggung jawabnya, tetapi hanya sebagian kecil pegawai yang merasa stress karena pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, sebagian kecil juga pegawai yang merasa stress karena kesulitan menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan hanya sebagian kecil pegawai yang merasa cukup stres dengan ketidakjelasan tugas yang dikerjakan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arfani & Luturlaen (2018) menyatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Gunardi (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimana artinya ketika beban kerja meningkat maka kinerja pegawai akan menurun, sedangkan stres kerja berpengaruh

terhadap kinerja pegawai yang dimana artinya stres kerja meningkat maka kinerja pegawai akan menurun.

2 KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen sumber daya manusia menurut Armstrong & Taylor (2014) mengemukakan "*Human resource management (HRM) is about how people are employed, managed, and developed in organizations*" yang berarti manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana di dalam suatu organisasi mempekerjakan, mengelola, dan mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki. Sedangkan menurut Simamora (2019) Mengemukakan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Dari definisi atau pengertian Manajemen Sumber Daya, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang menekankan pada unsur SDM dan sudah menjadi tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang tepat sesuai pekerjaannya, sehingga mampu bekerja optimal demi tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi. Secara sederhana Manajemen Sumber Daya Manusia dapat dipahami sebagai pengelolaan sumber daya manusia dengan mengimplementasikan fungsi manajemen dalam aktivitas operasional demi terwujudnya tujuan organisasi.

Maka dari itu Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam kegiatan organisasi atau perusahaan yang berperan dalam hal merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, serta mengendalikan jalannya suatu organisasi agar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

2.1 Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Kurniawati (2018) menyatakan bahwa pemeliharaan SDM merupakan usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan Kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Kurniawati (2018) mengungkapkan pemeliharaan SDM merupakan usaha untuk membina dan mengembangkan kondisi fisik, mental, sikap dan perilaku karyawan agar karyawan menjadi loyal dan mampu bekerja secara optimal sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Dari uraian definisi atau pengertian pemeliharaan SDM, dapat disimpulkan bahwa pemeliharaan SDM merupakan bagian penting dalam suatu perusahaan atau organisasi, guna mempertahankan dan mengembangkan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan agar mereka menjadi loyal dan tetap bekerja secara efektif sesuai dengan ketentuan perusahaan serta dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

2.2 Employee performance

Menurut Mangkunegara (2013) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Permormanse* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sinambela (2018) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode

waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

Nabawi (2019) Kinerja karyawan mengacu pada prestasi kerja karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Pemeliharaan untuk mencapai kinerja yang tinggi terutama dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses prestasi kerja yang dicapai seseorang maupun organisasi dengan ketentuan dan periode tertentu berdasarkan standar atau prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Ramadani (2022) untuk mengetahui baik tidaknya kinerja karyawan dapat dinilai dari 5 kriteria dasar atau indikator pengukuran kinerja yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

2.3 Work overload

Irawan (2022:14) menyatakan *work overload* merupakan suatu rangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Nabawi (2019) menjelaskan *work overload* adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya. Menurut Ramadani (2022), beban kerja berlebihan atau *work overload* merupakan konflik yang diakibatkan ketika tingkat permintaan melebihi sumber daya yang tersedia dan pekerja memiliki banyak tanggung jawab yang memerlukan perhatian.

Definisi lain tentang *work overload* beban kerja adalah kegiatan dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Dengan demikian yang dimaksud dengan beban kerja adalah sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu. Menurut Masriati, dkk (2018) setiap orang pernah mengalami beban kerja yang terlalu berat (*work overload*) pada suatu waktu. Beban kerja berlebihan (*work overload*) adalah suatu kondisi yang terjadi bila lingkungan memberi tuntutan melebihi kemampuan individu. Sedangkan menurut Henani (2018) beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Beban kerja berlebihan dipercaya sebagai salah satu sumber terbesar penyebab stres kerja.

Dari definisi beban kerja dan beban kerja berlebihan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja berlebihan (*work overload*) adalah sejumlah tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh pekerja dalam waktu tertentu karena dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan yang lebih dari yang dimiliki individu tersebut. Tugas-tugas tersebut melebihi kadar rutinitas dari yang biasa dilakukan oleh pekerja sehingga membutuhkan tenaga ekstra. Menurut Ramadani (2022), Mengungkapkan bahwa indikator *work overload*/beban kerja yaitu:

1. Target yang harus dicapai
2. Kondisi pekerjaan
3. Standar pekerjaan
4. Penggunaan waktu

2.4 Work Stress

Menurut Sulastri dan Onsardi (2020) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Sama halnya dengan tanggapan Triningsih,dkk (2021) bahwa stres merupakan sebuah keadaan yang mengalami tingkat ketegangan dan memengaruhi emosi, pikiran, serta kondisi dari seseorang. Stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Ginting dan Pancasasti (2022) stres bisa diartikan sebagai status yang individu alami ketika muncul ketidakcocokan antara tuntutan-tuntutan yang individu hadapi dengan kemampuan yang di miliki. Mukhtar (2021) Stres kerja juga bisa diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Stressor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja.

Menurut Manihuruk dan Tirtayasa (2020) stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan adalah pengalaman stress yang berhubungan dengan pekerjaan.

Bisa disimpulkan bahwa stres kerja adalah umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas serta dapat mengganggu individu. Menurut Sulastri dan Onsardi (2020) indikator stres kerja yaitu:

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan peran
3. Tuntutan antar pribadi
4. Struktur organisasi
5. Kepemimpinan organisasi

3 METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik non-probability sampling dengan sampling purposive. Populasinya adalah seluruh karyawan UPT Puskesmas Padasuka Kota Bandung yang berjumlah 62 orang. Sampel dari penelitian ini yaitu hanya pegawai dengan profesi sebagai tenaga medis pada UPT Puskesmas Padasuka Kota Bandung sebanyak 40 orang.

4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengolahan data dilakukan menggunakan microsoft excel dan SPSS 25. Berdasarkan data yang dikumpulkan dari 40 responden, karakteristik yang diambil adalah jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, status kepegawaian dan profesi.

4.1 Karakteristik Responden

Pada penelitian ini diketahui bahwa mayoritas responden pada UPT Puskesmas Padasuka Kota Bandung berjenis kelamin Perempuan, berusia 31 – 40 tahun, Pendidikan terakhir Diploma (D1/D2/D3/D4), lama bekerja 1 – 5 tahun, status kepegawaian yaitu pegawai tetap, serta profesi sebagai bidan.

4.2 Tanggapan Responden Mengenai Variabel *Work Overload*

Berdasarkan hasil penelitian pada tanggapan responden mengenai *Work overload* pada UPT Puskesmas Padasuka Kota Bandung termasuk pada kategori tinggi, hal tersebut karena nilai rata-rata dari skor keseluruhan yang diperoleh sebesar 3,73. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai UPT Puskesmas Padasuka Kota Bandung dengan profesi sebagai tenaga medis menyatakan *Work overload* pada UPT Puskesmas Padasuka Kota Bandung cukup buruk karena terdapat pada nilai interval 3,41-4,20. Peneliti menyimpulkan bahwa tanggapan karyawan mengenai *Work overload* pada UPT Puskesmas Padasuka Kota Bandung sesuai dengan keadaan yang dirasakan, sebagian besar pegawai merasa sangat terbebani ketika jumlah pegawai tidak sesuai dalam melaksanakan tugas yang ditentukan, dimana tugas tersebut cukup banyak dengan rincian tugas pokok dan tugas tambahan yang diberikan, tetapi pada implementasinya UPT Puskesmas Padasuka kota Bandung mengeluhkan kekurangan jumlah karyawan, sehingga pada saat ini karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab yang merangkap. Sementara dalam hal harus membuat keputusan dengan cepat pada saat melakukan pekerjaan, para pegawai merasa tidak terbebani karena hal tersebut wajar terjadi pada pegawai dengan profesi sebagai tenaga medis karena dituntut untuk dapat membuat keputusan dengan cepat ketika menangani kondisi seorang pasien dengan keadaan yang darurat ataupun menghadapi masalah dalam menjalankan kegiatan dari sebuah program apabila tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

4.3 Tanggapan Responden Mengenai Variabel *Work stress*

Berdasarkan hasil penelitian pada tanggapan responden mengenai *Work stress* pada UPT Puskesmas Padasuka Kota Bandung termasuk pada kategori tinggi, hal tersebut karena nilai rata-rata dari skor keseluruhan yang diperoleh sebesar 3,55. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai UPT Puskesmas Padasuka Kota Bandung dengan profesi sebagai tenaga medis menyatakan *Work stress* pada UPT Puskesmas Padasuka Kota Bandung cukup buruk karena hasil penelitian deskriptif menunjukkan skor terdapat pada nilai interval yang tinggi yaitu 3,41-4,20, dengan keadaan sebagian besar pegawai merasa stres mengenai pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan, dimana yang menjadi faktor hal tersebut dapat terjadi yaitu terdapat beban kerja berlebih, tekanan pekerjaan, sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, keterbatasan waktu serta terjadi konflik antar pribadi dengan pimpinan atau dengan kelompok kerja. namun dengan demikian pegawai tidak merasa stress mengenai kurang jelasnya deskripsi pekerjaan, karena pada dasarnya deskripsi pekerjaan yang diberikan oleh UPT Puskesmas Padasuka Kota Bandung sudah cukup jelas.

4.4 Tanggapan Responden Mengenai Variabel *Employee performance*

Berdasarkan hasil penelitian pada tanggapan responden mengenai *Employee performance* pada UPT Puskesmas Padasuka Kota Bandung termasuk pada kategori rendah, hal tersebut karena nilai rata-rata dari skor keseluruhan yang diperoleh sebesar 2,04. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai UPT Puskesmas Padasuka Kota Bandung dengan profesi sebagai tenaga medis menyatakan *Employee performance* pada UPT Puskesmas Padasuka Kota Bandung dinilai buruk karena terdapat pada nilai interval 1,81-2,60, dengan keadaan sebagian besar pegawai merasa tidak selalu menghasilkan capaian target yang telah ditetapkan, yang menjadi faktor hal tersebut dapat terjadi yaitu terdapat ketidaksetaraan beban kerja, kurangnya sumber daya, serta ketidakmampuan mengelola waktu. meski demikian pegawai merasa telah memanfaatkan tenaga semaksimal mungkin dalam melaksanakan pekerjaan.

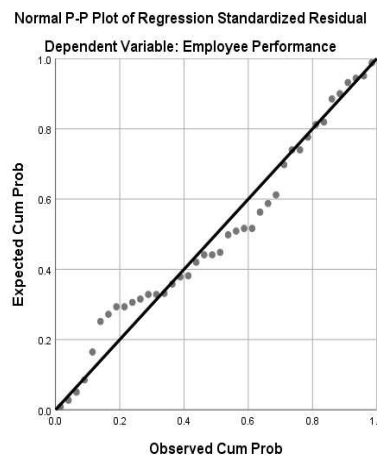
4.5 Hasil Pengolahan Data

Setelah hasil data terkumpul, kemudian data tersebut diolah menggunakan SPSS 25 untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh atau tidak dari kedua variabel baik secara parsial maupun simultan.

4.5.1 Uji Asumsi Klasik

Peneliti menggunakan uji asumsi klasik untuk mengetahui metode yang tepat untuk melakukan uji perhitungan data dalam melakukan penelitian ini. Tiga uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

Uji asumsi klasik yang pertama yaitu uji normalitas. Uji normalitas data pada penelitian ini dilakukan dengan memperhatikan grafik P-P Plots yang memiliki syarat bahwa titik data membentuk linier secara diagonal pada grafik P-P Plots atau mendekati garis diagonal. Berikut adalah uji normalitas menggunakan P-P Plots:



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (2023)

Gambar 1. Uji normalitas menggunakan P-P Plots

Hasil dalam uji normalitas bahwa titik plots menghasilkan garis diagonal, maka dapat dikatakan pola terdistribusi normal dan data memenuhi uji asumsi klasik pada uji normalitas sehingga dapat dilanjutkan pada uji multikolinieritas. Selain menggunakan grafik P-P Plots, untuk lebih memperkuat dan melihat nilai dari uji normalitas pada penelitian ini, digunakan juga uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.58207293
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.108
	Negative	-.121
Test Statistic		.121
Asymp. Sig. (2-tailed)		.145 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (2023)

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,145. Hal ini menyatakan bahwa data tersebut terdistribusi normal karena nilai lebih besar dari 0,05. Hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* konsisten dengan hasil uji grafik *Normal Probability Plot* sebelumnya. Uji asumsi klasik yang kedua yaitu uji multikolinieritas.

Tabel 2. Hasil Multikolinieritas menggunakan Tolerance atau VIF

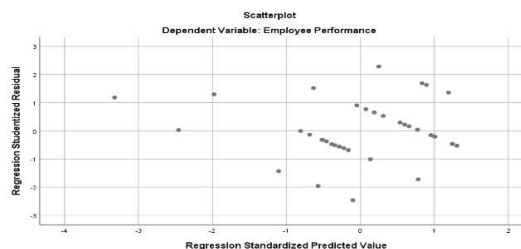
Model		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	44.332	2.164		20.491	.000	
	Work overload	-.145	.036	-.502	-4.043	.000	.827
	Work stress	-.107	.037	-.356	-2.870	.007	.827

a. Dependent Variable: *Employee performance*

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (2023)

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat variabel *Work overload* dan *Work stress* mendapatkan nilai Tolerance $0,827 \geq 0,10$ dan nilai VIF $1.209 \leq 10$. Maka dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel independen tidak terjadi multikolinieritas.

Uji asumsi klasik yang ketiga yaitu uji heteroskedastisitas. Berikut merupakan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *scatterplot*.



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (2023)

Gambar 2. Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *scatterplot*

Untuk melihat atau lebih mendeteksi terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji glejser. Pada uji ini, apabila hasilnya sig $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, berikut merupakan uji glejser pada uji heteroskedastisitas:

Tabel 3. Hasil Uji Glejser

Model		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.253	1.355		-.187	.853	
	Work overload	-.025	.022	-.193	-1.108	.275	
	Work stress	.039	.023	.290	1.665	.104	

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (2023)

Hasil dari uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser, menunjukkan nilai sig lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas atau data telah memenuhi syarat asumsi klasik heteroskedastisitas.

4.5.2 Analisis Koefisien Regresi Linier Berganda

Analisis koefisien regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi dan meramalkan hasil dari suatu variabel terikat berdasarkan dari satu (regresi sederhana) atau lebih (regresi berganda)

variabel bebas didalam suatu persamaan regresi. Peneliti menggunakan uji regresi linier berganda untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel *Work overload*, *Work stress* dan *Employee performance*. Hasil uji regresi linier berganda diberikan pada Tabel 5.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	44.332	2.164		20.491	.000
Work overload	-.145	.036	-.502	-4.043	.000
Work stress	-.107	.037	-.356	-2.870	.007

a. Dependent Variable: *Employee performance*

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (2023)

Berdasarkan Tabel 4 didapatkan hasil yang menunjukkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\text{Employee performance (Y)} = 44,332 - 0,145X_1 - 0,107X_2$$

Persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstan atau α = bernilai positif sebesar 44,332, hal ini menunjukkan bahwa ketika semua variabel independen (*Work overload* dan *Work stress*) diabaikan ($X_1, X_2=0$), maka *Employee performance* nilainya sebesar 44,332.
2. Nilai koefisien *Work overload* (X_1) sebesar 0,145 dengan nilai negatif, yang berarti bahwa apabila nilai *Work overload* dinaikkan satu satuan dengan koefisien variabel X_2 diabaikan, maka Y atau *Employee performance* akan turun sebesar 0,145 satuan. Nilai sig. pada uji regresi linier berganda variabel X_1 sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa *Work overload* berpengaruh secara signifikan.
3. Nilai koefisien *Work stress* (X_2) sebesar 0,107 dengan nilai negatif, yang berarti bahwa apabila nilai *Work stress* dinaikkan satu satuan dengan koefisien variabel X_1 diabaikan, maka Y atau *Employee performance* akan turun sebesar 0,107 satuan. Nilai sig. pada uji regresi linier berganda variabel X_2 sebesar $0,007 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa *Work stress* berpengaruh secara signifikan.

4.5.3 Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Analisis koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengetahui korelasi dua variabel bebas dengan satu variabel terikat dengan cara melihat nilai R pada tabel model summary. Selain itu, untuk mengetahui tingkat hubungan antar variabel dapat dilihat pada interval koefisien yang dapat menunjukkan nilai tinggi atau rendahnya hubungan. Berikut merupakan hasil uji analisis koefisien korelasi berganda.

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Model Summary	
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.528	.503	.598

a. Predictors: (Constant), *Work stress*, *Work overload*

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa korelasi antar variabel *Work overload* dan *Wrok Stress* dengan *Employee performance* adalah sebesar 0,727 atau 72,7%. Nilai tersebut termasuk pada interval 60-79,9% atau dapat disebut mempunyai tingkat hubungan yang tinggi/kuat. Hal ini memiliki arti bahwa hubungan variabel *Work overload* dan *Work stress* adalah tinggi/kuat.

4.5.4 Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Koefisien determinasi pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh dari variabel *Work overload* terhadap *Employee performance*, persentase pengaruh variabel *Work stress* terhadap *Employee performance* serta persentase *Work overload* dan *Work stress* terhadap *Employee performance*. Hasil dari uji determinasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel *Work overload* terhadap *Employee performance*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 ^a	.423	.408	.652
a. Predictors: (Constant), <i>Work overload</i>				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa variabel *Work overload* berpengaruh sebesar 0,423 atau 42,3% terhadap *Employee performance*, sedangkan sisanya sebesar 57,7% dipengaruhi oleh variabel *Work stress* dan variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel *Work stress* terhadap *Employee performance*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.565 ^a	.320	.302	.708
a. Predictors: (Constant), <i>Work stress</i>				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa variabel *Work stress* berpengaruh sebesar 0,320 atau 32,0% terhadap *Employee performance*, sedangkan sisanya sebesar 68,0% dipengaruhi oleh variabel *Work overload* dan variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel *Work overload* dan *Work stress* terhadap *Employee performance*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.528	.503	.598
a. Predictors: (Constant), <i>Work stress</i> , <i>Work overload</i>				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel 8 diketahui bahwa variabel *Work overload* dan *Work stress*, menghasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,503 atau 50,3% terhadap *Employee performance*, sedangkan sisanya 49,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4.6 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel *Work overload* dan *Work stress* secara parsial maupun simultan terhadap *Employee performance* sehingga dapat diketahui penerimaan atau penolakan hipotesis. Pada Tabel 9 diberikan hasil pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut.

Tabel 9. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	44.332	2.164		20.491	.000
Work overload	-.145	.036	-.502	-4.043	.000
Work stress	-.107	.037	-.356	-2.870	.007

a. Dependent Variable: *Employee performance*

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (2023)

Nilai dari t-hitung pada variabel *Work overload* sebesar -4.043 dan t-tabel pada penelitian ini sebesar 2,026, maka t-hitung dapat diketahui lebih besar daripada t-tabel ($-4.043 > 2,026$) dan nilai signifikansi variabel *Work overload* (X1) adalah ($0,000 < 0,05$). Sehingga keputusan hipotesis pertama adalah H_0 ditolak dan H_{a1} diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Work overload* (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Employee performance* (Y).

Nilai dari t-hitung pada variabel *Work stress* sebesar -2.870 dan t-tabel pada penelitian ini sebesar 2,026, maka t-hitung dapat diketahui lebih besar daripada t-tabel ($-2,870 > 2,026$) dan nilai signifikansi variabel *Work stress* (X2) adalah ($0,007 < 0,05$). Sehingga keputusan hipotesis pertama adalah H_0 ditolak dan H_{a1} diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Work stress* (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Employee performance* (Y).

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14,786	2	7,393	20,702	,000 ^b
	Residual	13,214	37	,357		
	Total	28,000	39			
a. Dependent Variable: <i>Employee performance</i>						
b. Predictors: (Constant), <i>Work stress</i> , <i>Work overload</i>						

a. Dependent Variable: *Employee performance*b. Predictors: (Constant), *Work stress*, *Work overload*

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel 10 diketahui hasil pengujian hipotesis secara simultan sebagai berikut: Variabel *Work overload* dan *Work stress* berpengaruh secara signifikan terhadap *Employee performance*. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar $20,702 > 3,25$ sehingga signifikansi untuk pengaruh *Work overload* dan *Work stress* secara simultan terhadap *Employee performance* adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Work overload* dan *Work stress* berpengaruh terhadap *Employee performance*.

5 SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian deskriptif dan verifikatif yang telah dilakukan mengenai *Work overload*, *Work stress* dan *Employee performance* pada Organisasi Sektor Publik Sub Sektor Kesehatan (Studi Kasus UPT Puskesmas Padasuka Kota Bandung), maka dapat ditarik kesimpulan untuk hasil penelitian deskriptif sebagai berikut:

Pertama, berdasarkan hasil penelitian pada tanggapan responden dapat diketahui pada nilai rata-rata dari skor keseluruhan yang telah diperoleh mengenai *Work overload* berada pada kategori tinggi. Pernyataan dengan nilai terbesar berada pada pernyataan "Saya merasa sangat terbebani ketika jumlah karyawan tidak sesuai dalam melaksanakan tugas yang ditentukan", dengan demikian dapat diketahui bahwa keadaan sebagian besar pegawai merasa sangat terbebani ketika jumlah karyawan tidak sesuai dalam melaksanakan tugas yang ditentukan. Sementara pada pernyataan "Saya

merasa terbebani ketika harus membuat keputusan dengan cepat pada saat melakukan suatu pekerjaan”, diketahui bahwa para pegawai merasa tidak terbebani karena mereka merasa hal tersebut wajar terjadi pada pegawai dengan profesi sebagai tenaga medis. Maka dapat disimpulkan bahwa UPT Puskesmas Padasuka Kota Bandung memiliki *Work overload* dengan kapasitas yang tinggi.

Kedua, berdasarkan hasil penelitian pada tanggapan responden dapat diketahui pada nilai rata-rata dari skor keseluruhan yang telah diperoleh mengenai *Work stress* berada pada kategori tinggi. Pernyataan dengan nilai terbesar berada pada pernyataan “Pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan saya membuat saya merasa stres”, Diketahui sebagian besar pegawai merasa sangat stres karena melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya. Sementara pada pernyataan “Kurang jelasnya deskripsi pekerjaan membuat saya merasa stres” memiliki nilai terkecil, dengan demikian diketahui bahwa pegawai tidak merasa stres mengenai kurang jelasnya deskripsi pekerjaan, karena pada dasarnya deskripsi pekerjaan yang diberikan oleh UPT Puskesmas Padasuka Kota Bandung sudah cukup jelas. Maka dapat disimpulkan bahwa UPT Puskesmas Padasuka Kota Bandung memiliki *Work stress* dengan kapasitas yang tinggi.

Ketiga, berdasarkan hasil penelitian pada tanggapan responden dapat diketahui pada nilai rata-rata dari skor keseluruhan yang telah diperoleh mengenai *Employee performance* berada pada kategori rendah. Pernyataan dengan nilai terbesar berada pada pernyataan “Saya selalu memanfaatkan tenaga semaksimal mungkin dalam melaksanakan pekerjaan”, dapat disimpulkan bahwa keadaan sebagian besar pegawai merasa telah memanfaatkan tenaga semaksimal mungkin dalam melaksanakan pekerjaan. Sementara pada pernyataan “Saya selalu menghasilkan capaian target yang ditetapkan oleh Puskesmas” memiliki nilai terkecil, dengan demikian diketahui bahwa pegawai merasa tidak selalu menghasilkan capaian target yang telah ditetapkan. Maka dapat disimpulkan bahwa *Employee performance* pada UPT Puskesmas Padasuka Kota Bandung belum baik.

Hasil penelitian verifikatif menunjukkan besaran pengaruh *Work overload* terhadap *Employee performance* pada Organisasi Sektor Publik Sub Sektor Kesehatan Studi Kasus UPT Puskesmas Padasuka Kota Bandung menunjukkan hasil uji keefisien determinasi sebesar 42,3%, dengan t hitung yang lebih besar daripada t tabel. Semakin tinggi *Work overload*, maka semakin rendah *Employee performance*, begitu pula sebaliknya. Pihak berwenang disarankan untuk dapat lebih menstabilkan *work overload* sehingga kinerja karyawan pada UPT Puskesmas Padasuka Kota Bandung dapat meningkat.

Sedangkan hasil penelitian mengenai besaran pengaruh *Work stress* terhadap *Employee performance* pada Organisasi Sektor Publik Sub Sektor Kesehatan Studi Kasus UPT Puskesmas Padasuka Kota Bandung, menunjukkan hasil uji keefisien determinasi sebesar 32,0%, dengan t hitung lebih besar dengan t tabel sehingga hipotesis penelitian yang diajukan dapat diterima. Semakin tinggi *Work stress*, maka semakin rendah *Employee performance*, begitu pula sebaliknya. *Work stress* dapat dikurangi dengan memberikan pekerjaan sesuai pengetahuan dan kompetensi karyawan.

Terakhir, hasil penelitian mengenai besaran pengaruh *Work overload* dan *Work stress* terhadap *Employee performance* pada Organisasi Sektor Publik Sub Sektor Kesehatan (Studi Kasus UPT Puskesmas Padasuka Kota Bandung), menunjukkan hasil pengujian keefisien determinasi variabel *Work overload* dan *Work stress* sebesar 50,3% terhadap *Employee performance*, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dengan F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} maka disimpulkan bahwa variabel *Work overload* dan *Work stress* berpengaruh terhadap *Employee performance*. Semakin tinggi *Work overload* dan *Work stress*, maka semakin rendah *Employee performance*.

DAFTAR PUSTAKA

Arfani, M. R., & Lutarlean, B. S. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sucofindo Cabang Bandung. *eProceedings of Management*, 5(2).

- Armstrong, M., & Taylor, A. S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed.). London: Kogan Page
- Dewi, N. L., Gunawan, Y., Mangunsong, S., & Meiliana, Y. (2021). Pengaruh sistem pengendalian internal dan budaya organisasi terhadap kualitas pelayanan publik berkelanjutan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(2), 99-106.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224-234.
- Ginting, M. A., & Pancasasti, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT BCA Multifinance. *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Strategi Bisnis*, 1(2), 61-70.
- Gunardi, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 1(1), 51-65.
- Henani, T. R. P. (2018). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Santana Dharma Yogyakarta).
- Irawan, S. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat* (Doctoral dissertation).
- Kurniawati, D. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Perspektif Islam Dan Relevansinya Dengan Manajemen Modern* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Lestari, B. D., & Putro, P. U. W. (2022, October). PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada BPJS Ketenagakerjaan Madiun). Dalam *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi* (Vol. 4).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Company Human Resource Management*. Bandung: PT. Rosdakarya youth.
- Maniagasi, Y. G., Haning, T., Ahmad, B., & Nara, N. (2021). Analysis of Capacity Strengthening of Community Health Center in Improving Health Services in Jayapura Regency. *Journal of Asian Multicultural Research for Social Sciences Study*, 2(2), 41-52.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296-307.
- Masriati, M., Abdullah, R., & Nongkeng, H. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Palanro Kabupaten Barru. *YUME: Journal of Management*, 1(3).
- Mukhtar, A. (2021). *Stres Kerja dan Kinerja di Lembaga Perbankan Syariah*. Penerbit NEM
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nurhidayat, A. Y., Rahmat, B., & Fatimah, A. S. (2023). Pengaruh Perencanaan Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya. *JAK PUBLIK (Jurnal Administrasi & Kebijakan Publik)*, 4(1).
- Ramadani, M. (2022). *Pengaruh Work-overload dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pendidik Pada Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kabupaten Maros* (Skripsi, Universitas Hasanuddin).
- Ratnasari, S. L., & Purba, W. C. (2018). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Utama Sukses. Universitas Riau Kepulauan. *Jurnal Bening*, 5(2).
- Sendawula, K., Nakyejwe Kimuli, S., Bananuka, J., & Najjemba Muganga, G. (2018). Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector. *Cogent Business & Management*, 5(1), 1470891.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). PT. Raja Grafindo.
- Sinambela, L. P. (2018). *Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Siska, M., Sari, R. N., & Basri, Y. M. (2021). Determinan Kinerja Sektor Publik: Dimoderasi Sistem Pengendalian Interen pada Puskesmas BLUD di Kota Pekanbaru. *Jurnal Akuntansi Indonesia*, 10(1), 81-95.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Tanisri, R. H. A., & Setyorini, I. (2022). Analisis Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Di Puskesmas Seroja Bekasi Menggunakan Metode Servqual. *Journal of Industrial and Engineering System*, 3(1).
- Triningsih, N. N., Suputra, G. A., & Agustina, M. D. P. (2021). Pengaruh Konflik Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita RSUD Wangaya Denpasar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 412-430.
- Wahid, N. A. P. *Analisis Pengukuran Kinerja Dinas Kesehatan Dengan Pendekatan Balanced Scorecard Anggaran 2020* (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar).
- YSA, G. K., & Haryani, S. (2020). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta. *Telaah Bisnis*, 19(1).