

STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA BEBAN KERJA DAN KINERJA PERAWAT PUSKESMAS CEMORO DONOMULYO MALANG

Ahmad Danial Santoso¹, Setiani²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

¹Email : Ahmaddanialsantoso87@gmail.com

URL: <https://ejournal.stkipjb.ac.id/index.php/ekonomi/article/view/2349>

DOI :<https://doi.org/10.32682/jpekbm.v6i1.2349>

Abstract

The purpose of this study was to examine and analyze the effect of workload and work stress on the performance of nurses at Cemoro Donomulyo Public Health Center Malang, and to examine and analyze the effect of work stress as a mediating variable in the relationship between workload and employee performance. This study uses quantitative research methods with an explanatory research approach. The sample is all 50 nurses at the Cemoro Donomulyo Public Health Center, Malang, and the data analysis method used is path analysis. The results showed: (1) workload had a significant negative effect on employee performance, (2) workload had a significant positive effect on work stress, (3) work stress had a significant negative effect on employee performance, (4) work stress could mediate the effect of workload. on the performance of nurses in Cemoro Donomulyo Public Health Center Malang.

Keyword: *Workload, Employee Performance, Work Stress*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah menguji serta menganalisis pengaruh antara beban kerja dan stres kerja dengan kinerja perawat Puskesmas Cemoro Donomulyo Malang, dan untuk menguji serta menganalisis pengaruh stres kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan beban kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan *explanatory research*. Sampel merupakan seluruh perawat Puskesmas Cemoro Donomulyo Malang yang berjumlah 50 orang, dan metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan: (1) beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja, (3) stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) stres kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat Puskesmas Cemoro Donomulyo Malang.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Kinerja Karyawan, Stres Kerja*

Pendahuluan

Kesuksesan suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dari keberadaan dan pengaruh sumber daya manusia. Untuk mencapai tujuan dalam menjalankan kegiatan organisasi, sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat penting. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Hasibuan (2012:160), kinerja merupakan hasil yang didapat seseorang dalam menjalankan kerjanya atas usaha, keterampilan, dan kesempatan. Suatu organisasi dituntut menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal untuk mengembangkan organisasi tersebut. Menurut Handoko (2011:193) beberapa faktor dapat berpengaruh terhadap kinerja adalah seseorang bekerja secara produktif, kepuasan kerja, tingkat stres, desain pekerjaan, sistem kompensasi, kondisi fisik kerja, teknis, aspek ekonomis, dan lainnya. Faktor lainnya yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Hal tersebut diakibatkan karyawan tidak sanggup dalam menyelesaikan pekerjaan karena kemampuan dan kapasitas karyawan tidak sesuai dengan target yang harus dicapai. Menurut Sunyoto (2012:64) beban kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan ketegangan diri seseorang. Hal tersebut terjadi karena tuntutan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan atau keahlian, keterbatasan waktu, terlalu banyak volume kerja, kerja dengan tingkat kecepatan tinggi, dan lainnya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Menurut Robbins (2002:304) stres kerja adalah kondisi ketegangan atau keadaan seseorang yang dikaitkan dengan tuntutan, kendala maupun suatu peluang. Stres kerja yang terdapat pada diri seseorang dalam suatu organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Beban kerja yang berlebihan dapat berpengaruh pada karyawan yang memegang kedudukan atau peranan lebih banyak pada pekerjaan yang sesungguhnya bukan bagiannya, hal tersebut mengakibatkan karyawan tidak maksimal dalam menjalankan pekerjaan, stres kerja maupun beban kerja sangat berkaitan serta berpengaruh terhadap kinerja (Mudayana, 2010).

Penelitian mengenai beban kerja, stress kerja, dan kinerja, masih menunjukkan hasil yang berbeda, seperti penelitian yang dilakukan oleh Rolos *et al.* (2018) dan Misa *et.al* (2018) dimana menyatakan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi hasil penelitian lain oleh Iskandar *et al.* (2020) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa beban kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang menjelaskan pengaruh stres kerja dengan kinerja karyawan antara lain, Putri dan Fetty (2020), Wahdaniah dan Andi (2018), Steven dan Arif (2020), dan Dewi *et al.* (2018) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Tetapi hasil penelitian lain oleh Ahmad *et al.* (2019) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Puskesmas Cemoro Donomulyo merupakan puskesmas yang berada di selatan Kabupaten Malang. Sebagai puskesmas dengan fasilitas pelayanan kesehatan yang baik dan terdepan, Puskesmas Cemoro bertanggung jawab dalam melakukan pelayanan kesehatan masyarakat dan kedokteran. Semakin berkembangnya puskesmas, menjadi perawat yang baik seharusnya mempunyai kinerja yang professional agar visi dan misi dari puskesmas dapat terwujud dan membantu puskesmas dalam memperoleh kepercayaan yang tinggi dari masyarakat. Sebaliknya, jika kinerja perawat menurun, pelayanan puskesmas juga ikut menurun. Maka sebab itu kinerja perawat puskesmas penting untuk diperhatikan dengan baik dengan memperhatikan faktor tenaga kerja.

Terdapat beberapa permasalahan yang menjadikan perawat Puskesmas Cemoro Donomulyo Malang stres dalam menjalankan pekerjaannya. Permasalahan tersebut diantaranya kondisi individu perawat, beban kerja meningkat, dan durasi waktu kerja. Beberapa perawat mengatakan bahwa beban kerja yang tinggi dengan durasi jam kerja yang panjang membuat mereka menjadi stres saat bekerja. Keadaan stres kerja juga dapat dipicu oleh kurang kooperatifnya pasien atau dari keluarga pasien, sehingga dalam penjelasan keadaan medis kurang dapat diterima oleh pasien maupun keluarga pasien. Beban kerja pelayanan UGD pada Puskesmas Cemoro Domulyo Malang juga meningkat karena penanganan kasus pasien yang banyak sehingga membuat waktu penanganan pun menjadi lebih panjang. Beban kerja juga dapat meningkat karena adanya target program capaian vaksinasi saat ini.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Penelitian eksplanatori digunakan untuk menguji antar variabel yang dihipotesiskan (Supriyanto dan Machfudz 2010:180).

Populasi pada penelitian ini adalah perawat Puskesmas Cemoro Donomulyo Malang. Pemilihan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh digunakan karena populasi penelitian berjumlah 50 perawat. Teknik sampling jenuh adalah metode yang mengambil seluruh jumlah populasi untuk dijadikan sampel penelitian (Riduwan 2012:64).

Indikator penelitian ini adalah beban kerja (variabel independen), kinerja karyawan (variabel dependen), dan stres kerja (variabel mediasi/*intervening*).

Penelitian dilakukan dengan analisis jalur (*path analysis*) untuk menganalisis serta menguji hubungan antar variabel (Supriyanto dan Maharani, 2013:74). Menurut Supriyanto dan Maharani (2019: 36) *Path Analysis* sendiri digunakan untuk menjelaskan hubungan beberapa variabel bebas dengan variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung.

Hasil dan Pembahasan**Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengukur tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. valid. Validitas terpenuhi apabila nilai dari koefisien korelasinya $\geq 0,3$. dan nilai $p < 0,05$.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Beban Kerja			
Item Pertanyaan	Total <i>Correlation</i>	Sig.	Keterangan
X1	0,834	0,000	Valid
X2	0,886	0,000	Valid
X3	0,628	0,000	Valid
X4	0,797	0,000	Valid
X5	0,767	0,000	Valid
X6	0,466	0,001	Valid
X7	0,767	0,000	Valid
X8	0,510	0,000	Valid

Kinerja Karyawan			
Item Pertanyaan	Total <i>Correlation</i>	Sig.	Keterangan
Y1	0,630	0,000	Valid
Y2	0,637	0,000	Valid
Y3	0,667	0,000	Valid
Y4	0,333	0,018	Valid
Y5	0,380	0,006	Valid
Y6	0,537	0,000	Valid
Y7	0,480	0,000	Valid
Y8	0,405	0,004	Valid

Stres Kerja			
Item Pertanyaan	Total <i>Correlation</i>	Sig.	Keterangan

Z1	0,578	0,000	Valid
Z2	0,740	0,000	Valid
Z3	0,324	0,022	Valid
Z4	0,665	0,000	Valid
Z5	0,597	0,000	Valid
Z6	0,841	0,000	Valid
Z7	0,688	0,000	Valid
Z8	0,609	0,000	Valid
Z9	0,578	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

Tabel 1 menjelaskan semua indikator memiliki nilai koefisien korelasi (r) > 0,30 dan nilai sig. < 0,05. Ini menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui hasil data yang telah dikumpulkan konsisten atau tidak. Apabila nilai koefisien alpha $\geq 0,60$ maka dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas	Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X)	0,856	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,629	0,60	Reliabel
Stres Kerja (Z)	0,794	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

Tabel 2 menjelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel > 0,60 sehingga hasil penelitian ini reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui residual yang sedang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas menggunakan metode Uji *Kolmogrov-Smirnov*, asumsi normalitas terpenuhi apabila sig. > 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Model	Sig.	Keterangan
X ke Z	0,200	Normal
X dan Z ke Y	0,200	Normal

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

Tabel 3 menjelaskannilai signifikansi $0,200 > 0,05$ sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah model linear atau tidak. Apabila sig. linearity $< 0,05$ maka variabel bebas mempunyai hubungan linier dengan variabel terikat.

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas

Model	Sig. Linearity	Keterangan
X ke Z	0,003	Linier
X ke Y	0,000	Linier
Z ke Y	0,007	Linier

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

Tabel 4 menjelaskan semua model penelitian linier karena memiliki nilai sig. linearity $< 0,05$

Analisis Jalur (Path Analysis)

Path Analysis sendiri digunakan untuk menjelaskan hubungan secara langsung atau tidak langsung beberapa variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Analisis Jalur (Path Analysis)

Pengaruh Variabel	Pengaruh		
	Langsung	Tidak Langsung	Total
X ke Y	-0,536		
X keZ	0,400		
Z ke Y	-0,346		
X ke Y melalui Z		$(0,400 \times -0,346) = -0,138$	$(-0,536 + -0,138) = -0,674$

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

Tabel 5 menunjukkan hasil analisis jalur (*path analysis*) dimana nilai pengaruh antar variabel adalahberikut:

1. Pengaruh langsung Beban Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar-0,536.
2. Pengaruh langsung Beban Kerja (X) terhadap Stres Kerja(Z) sebesar0,400.
3. Pengaruh langsung Stres Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar0,346.
4. Pengaruh tidak langsung Beban Kerja(X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Stres Kerja (Z) sebesar -0,138.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan agar mengetahui seberapa jenuh pengaruh dari satu variabel independen secara individu dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Kriteria dalam uji t adalah:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig < \alpha = 0,05$ maka secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan (H_o) ditolak.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai $sig > \alpha = 0,05$ maka secara parsial variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan (H_o) diterima.

Tabel 6. Hasil Uji t

Hipotesis	Pengaruh	Koefisien	t hitung	Sig.
1	X ke Y	-0,536	-4,404	0,000
2	X ke Z	0,400	3,026	0,004
3	Z ke Y	-0,346	-2,555	0,014
4	X ke Y melalui Z	-0,138	-1,916	0,000

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

Tabel 6 menjelaskan hasil uji t setiap hubungan variabel sebagai berikut:

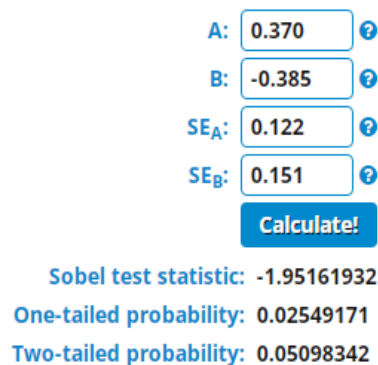
1. Nilai t hitung 4,404 > dari nilai t tabel 1,675, dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga Beban Kerja (X) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Nilai t hitung 3,026 > dari nilai t tabel 1,675, dan tingkat signifikansi 0,004 < 0,05 sehinggaBeban Kerja (X) berpengaruh langsung terhadapStres Kerja (Z).
3. Nilai t hitung 2,555 > dari nilai t tabel 1,675, dan tingkat signifikansi 0,014 < 0,05 sehingga Stres Kerja (Z) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4. Nilai t hitung 1,916 > dari nilai t tabel 1,675, dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga secara tidak langsung Beban Kerja (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Stres Kerja (Z).

Uji Sobel (Uji Mediasi)

Uji sobel (mediasi) merupakan uji untuk mengetahui kedudukan variabel mediasi dalam model. Uji sobel dilakukan untuk menghitung nilai variabel mediasi yang berdistribusi normal. Uji sobel dalam penelitian ini menggunakan bantuan *Sobel Test Calculator*.

Gambar 1. Hasil Uji Sobel



Gambar 1 menjelaskan hasil *sobel test statistic* 1,95 sudah memenuhi standar *sobel test statistic* (1,9) dan nilai *one-tailed probability* 0,02 < 0,05. Disimpulkan bahwa Stres Kerja (Z) dapat memediasi pengaruh Beban Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Langsung Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Puskesmas Cemoro Donomulyo Malang

Berdasarkan analisis data di atas yang menjelaskan jika nilai t hitung 4,404 > dari nilai t tabel 1,675, dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H1 diterima yaitu Beban Kerja (X) berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dimana semakin tinggi tingkat beban kerja yang dirasakan oleh perawat maka semakin rendah kinerjanya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Rolos *et al.* (2018) dimana menyatakan apabila beban kerja karyawan meningkat maka dapat mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika beban kerja karyawan menurun maka dapat meningkatkan potensi kinerja. Diperkuat juga oleh penelitian yang dilakukan Paramitadewi (2017) dan Misa *et al.* (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perawat Puskesmas Cemoro Donomulyo merasa pekerjaan mereka harus dilakukan dengan secepat mungkin sehingga hal ini menjadi beban bagi mereka. Beban kerja meningkat

karena penanganan kasus di puskesmas yang meningkat, sehingga membuat waktu penanganan pasien lebih panjang. Beban kerja juga meningkat karena adanya target program capaian vaksinasi, sehingga pekerjaan harus dituntut untuk selesai dengan cepat tetapi kemampuan perawat juga terbatas dan membuat kinerja mereka menurun.

Pengaruh Langsung Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Puskesmas Cemoro Donomulyo Malang

Berdasarkan analisis data di atas yang menjelaskan jika nilai t hitung $3,026 >$ dari nilai t tabel $1,675$, dan tingkat signifikansi $0,004 < 0,05$ sehingga H_2 diterima yaitu Beban Kerja (X) berpengaruh langsung terhadap Stres Kerja (Z). Ini berarti peningkatan beban kerja diikuti oleh peningkatan stres kerja pula.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Putri dan Rahyuda (2019) dimana menyatakan beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Dikuatkan juga oleh penelitian Ashar *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Adanya beban kerja pada pekerjaan dapat mempengaruhi stres kerja.

Pekerjaan yang dikerjakan oleh perawat Puskesmas Cemoro Donomulyo membuat mereka jenuh dan stres. Terdapat beberapa permasalahan yang membuat perawat stres menjalankan pekerjaannya, permasalahan tersebut adalah kondisi organisasi, meningkatnya beban kerja, dan durasi waktu kerja. Beberapa perawat mengeluhkan bahwa beban kerja yang tinggi dengan durasi jam kerja yang panjang membuat kondisi stres saat bekerja. Beban kerja karena mereka di dorong untuk melakukan pekerjaan yang banyak dengan cepat serta kondisi organisasi dimana rekan kerja di lingkungan puskesmas masih kurang suportif (kurang memberikan dukungan yang cukup) membuat iklim pekerjaan menjadi kurang nyaman. Sehingga dapat memicu tingginya tingkat stres kerja

Pengaruh Langsung Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Puskesmas Cemoro Donomulyo Malang

Berdasarkan analisis data di atas yang menjelaskan jika nilai t hitung $2,555 >$ dari nilai t tabel $1,675$, dan tingkat signifikansi $0,014 < 0,05$ sehingga H_3 diterima yaitu Stres Kerja (Z) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y). Ini menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja dapat menurunkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi *et al.* (2018) dimana menyatakan variabel stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Putri dan Fetty (2020) yang menunjukkan variabel stres kerja berpengaruh secara negative dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, apabila stres kerja menurun maka semakin meningkat kinerja karyawan, sebaliknya apabila stres kerja meningkat maka semakin menurun kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Sebagai sarana pelayanan kesehatan terdepan, Puskesmas Cemoro Donomulyo bertanggung jawab dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan masyarakat. Semakin berkembangnya puskesmas, menjadi perawat yang baik seharusnya mempunyai kinerja yang profesional agar visi dan misi dari puskesmas dapat terwujud dan membantu puskesmas dalam memperoleh kepercayaan yang tinggi dari masyarakat. Sebaliknya, jika kinerja perawat menurun, pelayanan puskesmas juga ikut menurun. Maka sebab itu kinerja perawat puskesmas perlu diperhatikan dengan baik dengan cara memperhatikan faktor tenaga kerjanya. Beberapa masalah yang dialami perawat puskesmas diantaranya stres kerja yang dapat mempengaruhi penurunan kinerja dan semangat kerja. Pemicu stres kerja perawat puskesmas yang paling dominan terdapat di faktor lingkungan dan faktor organisasi. Tuntutan untuk melakukan pekerjaan secara monoton, cepat, dan banyak sesuai dengan standar tetapi diluar batas kemampuan perawat membuat kinerjanya menjadi menurun dan tidak lagi sesuai dengan standar kinerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Puskesmas Cemoro Donomulyo Malang Dimediasi Stres Kerja

Berdasarkan analisis data di atas yang menjelaskan jika nilai t hitung $1,916 >$ dari nilai t tabel $1,675$, dan tingkat signifikansi $0,004 < 0,05$ dan hasil *sobel test statistic* sebesar $1,95$ serta nilai *one-tailed probability* $0,02 < 0,05$ sehingga H_4 diterima yaitu dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja (Z) dapat memediasi pengaruh Beban Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Ini menandakan jika beban kerja yang tinggi diikuti stres kerja yang tinggi maka akan menurun kinerja karyawan, sebaliknya jika beban kerja yang rendah diikuti stres kerja yang rendah maka akan meningkat kinerja karyawan.

Penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Putri dan Rahyuda (2019) dimana stres kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya diperkuat oleh penelitian Widiastuti dan Yuliharsi (2021) menyatakan bahwa stres kerja berperan sebagai variabel mediasi antara beban kerja dan kinerja, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Salah satu yang menjadi pemicu adanya stres kerja yaitu beban kerja yang tinggi. Keadaan stres kerja muncul karena kurangnya sikap kooperatif dari pasien Puskesmas Cemoro Donomulyo sendiri atau dari keluarga pasiennya, dimana dalam penjelasan keadaan medis kurang dapat diterima oleh pasien ataupun keluarga pasien. Sehingga antara beban kerja dan stres kerja sangat relevan dalam hal tuntutan tugas dan peran. Beban kerja perawat paling tinggi disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang harus segera selesai dengan cepat (tepat waktu) tetapi kondisi individunya tidak mampu dan iklim di organisasi tidak mendukung yang membuat kinerja perawat menjadi menurun bahkan tidak sesuai standar yang diharapkan.

Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang sudah dijelaskan di atas mengenai hubungan beban kerja, kinerja karyawan, dan stres kerjaperawat Puskesmas Cemoro Donomulyo Malang maka disimpulkan (1) beban kerja berpengaruh negatif signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan, (2) beban kerja berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap stres kerja, (3) stres kerja berpengaruh negatif signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan, (4) stres kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat Puskesmas Cemoro Donomulyo Malang.

Dalam penelitian ini peneliti dapat memberikan saran bagi Puskesmas Cemoro Donomulyo Malang untuk dapat meminimalisir beban kerja dan mengelola stres kerja karyawannya dengan pemilihan pekerjaan yang sesuai dengan standar dan bidang masing-masing agar kinerja tetap terkelola dengan baik.

Referensi

- Ahmad, Yuliya., Bernhard Tewal., Rita N. Taroreh. 2019. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 7 No. 3, Hal. 2811-2820.
- Ashar., Syahrudin., Nasruddin. 2021. The Effect of Workload on Performance through Time Management and Work Stress of Educators. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, Hal. 3114-3125.
- Dewi, Chadek Novi Charisma., I Wayan Bagia., Gede Putu Agus Jana Susila. 2018. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol. 4, No. 2, Hal. 154-161.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Iskandar, Nur Rahmah Indah., Syamsu Nujum., Ajmal. 2020. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Sarana Beton Kota Makassar. *Center of Economic Student Journal*, Vol. 3, No. 4, Hal. 1-8.
- Misa, Yusdi., Syarifuddin., Sulaiman Amin.2020. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Medis Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen*, Vol. 4, No. 2, Hal. 178-189.

- Mudayana, Ahmad Ahid. 2010. Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Kes Mas*, Vol. 4, No. 2, Hal. 84-92.
- Paramitadewi, Kadek Ferrania. 2017. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 6, Hal. 3370-3397.
- Putri, Ni Made Sapta Resita., Agoes Ganesha Rahyuda. 2019. Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 12, Hal. 7370-7390.
- Putri, Vira Sani., Fetty Poerwita Sary. 2020. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lestari Busana Anggun Mahkota Di Bagian Produksi). *JMM Online*, Vol. 4, No. 2, Hal. 195-205.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Edisi Lima. Jakarta: Prentice Hall.
- Rolos, Jeky K R., Sofia A P Sambul., Wehelmina Rumawas. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 6, No. 4, Hal. 19-27.
- Steven, Hartono Jessie., Arif Partono Prasetio. 2020. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, Vol. 5, No. 1, Hal. 78-88.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Dasar-dasar Manajemen Pemasaran*, Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS.
- Supriyanto, Achmad Sani., Machfudz Masyhuri. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Supriyanto, Achmad Sani., Maharani, Vivin. 2013. *Metodologi Penelitian Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Press.
- Supriyanto, Achmad Sani., Maharani, Vivin. 2019. *Riset Manajemen SDM*. Malang: Inteligencia Media.
- Wahdaniah., Andi Gunardi. 2018. Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, Vol. 1, No. 1, Hal. 51-65.