



# Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Puskesmas X Samarinda

Nofa Khairunnisa<sup>1\*</sup>, M. Ardan<sup>2</sup>, Nurhasanah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Administrasi Rumah Sakit, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam, Samarinda, Indonesia

Email Penulis Korespondensi: [1nofakhrnsa@email.com](mailto:1nofakhrnsa@email.com)

**Abstrak**—Kepuasan kerja merupakan sikap dan emosi menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya stres kerja dan beban kerja. Hasil survei dan wawancara yang dilakukan kepada lima karyawan Puskesmas X Samarinda yaitu terjadi fenomena stres kerja. Karyawan merasa kelelahan dikarenakan banyak tupoksi pekerjaan yang merangkap, mendapatkan tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dikarenakan kurangnya tenaga dan pegawai sehingga harus memegang semua program yang tidak sesuai. Selain itu, pekerjaan yang diberikan terlalu padat. Masalah lain terjadi pada beban kerja yaitu penggunaan waktu kerja diluar jam kerja. Seperti pulang terlambat karena banyak pekerjaan yang belum diselesaikan dan beberapa karyawan harus mengerjakan pekerjaannya dirumah, adanya pekerjaan tambahan diluar dari jobdesk dengan waktu penyelesaian pekerjaan yang tidak cukup. Hal ini menyebabkan masih banyak pekerjaan yang tidak selesai Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Puskesmas X Samarinda. Sampel yang digunakan sebanyak 31 responden dengan teknik pengambilan sampel berupa stratified sampling. Instrumen penelitian yang digunakan untuk pengambilan data berupa kuesioner menggunakan skala likert. Serta, analisis yang dilakukan yaitu analisis univariat dan analisis bivariat. Kesimpulan berdasarkan hasil analisis bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja (p-value 0,020), sedangkan beban kerja (p-value 1,000) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Puskesmas X Samarinda.

**Kata Kunci:** Stres Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Karyawan, Puskesmas

**Abstract**—*Job satisfaction is a pleasant or unpleasant attitude and emotions that employees feel towards their work. Factors that affect job satisfaction include job stress and workload. The results of surveys and interviews conducted with five employees X Samarinda Public Health Center, namely the phenomenon of work stress. Employees feel exhausted due to many duplicate job duties, getting job demands that are not in accordance with their educational background due to a lack of personnel and employees so that they have to hold all programs that are not suitable. In addition, the work given is too busy. Another problem occurs in workload, namely the use of working time outside of working hours. Such as going home late because a lot of work has not been completed and some employees have to do their work at home, additional work outside of the jobdesk with insufficient time to complete the work. This causes a lot of work that is not completed. The type of research used in this research is a quantitative method with a cross-sectional approach. The purpose of this study was to determine the effect of stress and workload on employee job satisfaction at X Samarinda Public Health Center. The sample used was 31 respondents with a sampling technique in the form of stratified sampling. The research instrument used for data collection is a questionnaire using a Likert scale. Also, the analysis carried out is univariate analysis and bivariate analysis. The conclusion based on the results of the analysis that work stress affects job satisfaction (p-value 0.020), while workload (p-value 1.000) has no effect on employee job satisfaction at the X Samarinda Public Health Center.*

**Keywords:** Work Stress, Workload, Job Satisfaction, Employee, Public Health Center

## I. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan sikap dan emosi menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya [1]. Secara umum diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang berkontribusi terhadap fisik dan mental kesejahteraan karyawan. Pentingnya kepuasan kerja karyawan tidak dapat di pungkiri begitu juga halnya bagi suatu organisasi. Dengan adanya suatu kepuasan kerja maka karyawan dapat bekerja dengan giat, maka produktivitas organisasi akan meningkat dengan sendirinya tetapi sebaliknya, kurang atau tidak adanya kepuasan kerja dapat menghambat kinerja perusahaan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah stres kerja. Stres adalah keadaan ketegangan yang mempengaruhi

emosi, proses berpikir, dan keadaan seseorang. Stres kerja ini mengganggu kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya. Hal ini juga berkaitan dengan beban kerja karyawan. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, atau terlalu tinggi ataupun rendah dapat mempengaruhi keadaan fisik dan psikis karyawan tersebut [2]. Setiap organisasi perlu memperhatikan kebutuhan, keinginan, dan harapan karyawannya mengenai pekerjaannya. Adanya kesesuaian harapan karyawan dapat memberikan dampak positif bagi organisasi. Oleh karena itu, pemimpin perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan [3].

Puskesmas X Samarinda merupakan salah satu puskesmas di Kota Samarinda dengan wilayah kerja sebanyak empat kelurahan dengan jumlah total penduduk 70.306 jiwa pada tahun 2022. Selama menjalankan

fungsinya sebagai pelayanan kesehatan tingkat pertama, Puskesmas X Samarinda telah dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang memadai serta didukung oleh jenis dan tenaga dokter umum, dokter gigi, ahli kesehatan masyarakat, bidan, perawat, terapis gigi dan mulut, ahli gizi dan apoteker. Puskesmas X Samarinda memiliki jenis dan jumlah tenaga sebanyak 45 orang pada tahun 2022

Berdasarkan data kunjungan di Puskesmas X Samarinda selama tiga tahun terakhir pada tahun 2020 sebanyak 15.210 kunjungan. Pada tahun 2021 sebanyak 11.552 kunjungan, dan tahun 2022 sebanyak 21.864 kunjungan. Indeks kepuasan masyarakat pada tahun 2020 dengan nilai rata-rata 82,34 %, pada tahun 2021 mengalami penurunan dengan nilai rata-rata 80,042%, dan pada tahun 2022 kepuasan masyarakat naik dengan nilai rata-rata 81,4%. Penilaian pada aspek prestasi kerja pada tahun 2020 dengan nilai rata-rata 81,95%, pada tahun 2021 mengalami kenaikan dengan nilai rata-rata 87,52% dan pada prestasi kerja pada tahun 2022 seluruh karyawan memiliki nilai rata-rata baik.

Jumlah kunjungan yang banyak jika dibandingkan dengan jumlah karyawan yang dimiliki tidak sebanding dan akan menimbulkan banyak permasalahan, serta dapat mempengaruhi pelayanan seperti kepuasan masyarakat yang mengalami terjadi kenaikan dan penurunan begitu pun juga pada prestasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil survei dan wawancara yang dilakukan kepada lima orang karyawan Puskesmas X Samarinda terdapat permasalahan yaitu terjadi fenomena stres kerja. Karyawan merasa kelelahan dikarenakan banyak tupoksi pekerjaan yang merangkap, mendapatkan tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dikarenakan kurangnya tenaga dan pegawai sehingga harus memegang semua program yang tidak sesuai. Selain itu, pekerjaan yang diberikan terlalu padat. Masalah lain terjadi pada beban kerja yaitu penggunaan waktu kerja diluar jam kerja. Seperti pulang terlambat karena banyak pekerjaan yang belum diselesaikan dan beberapa karyawan harus mengerjakan pekerjaannya dirumah. Sedangkan, berdasarkan Undang-Undang No. 13 tahun, terdapat dua sistem jam kerja yang diberlakukan, yaitu 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja, atau 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja. Standar pekerjaan yang terus meningkat untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja berdampak pada adanya pekerjaan tambahan diluar dari *job desk* dengan waktu penyelesaian pekerjaan yang tidak cukup [4]. Hal ini menyebabkan masih banyak pekerjaan yang tidak selesai berdasarkan waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Tentama et al., bahwa stres merupakan respon tubuh yang tidak spesifik terhadap suatu tuntutan atau beban yang diberikan oleh atasan [5]. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Silalahi dan Dianti mengatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan [6]. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Riefky et al., mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja [7]. Hal ini dapat diartikan bahwa stres kerja yang dialami karyawan dapat mempengaruhi apa yang dilakukannya, apa yang mereka rasakan seperti perasaan tidak tenang, suka sendirian, cemas gugup dan tekanan lainnya yang berkaitan dengan pekerjaan dan hasil yang mereka terima [8].

Menurut Rindorindo et al., bahwa beban kerja suatu pekerjaan dengan uraian tugas yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu [9]. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rizki et al., mengatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja [10]. Hal yang serupa yang dilakukan oleh Anggriyani & Serif bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan [11]. Semakin meningkat beban kerja karyawan, maka akan semakin menurun tingkat kepuasan kerja karyawan begitupun sebaliknya [12].

Berdasarkan dengan Permasalahan yang telah ditemukan maka penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut terkait dengan "*Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Puskesmas X samarinda*".

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional* atau variabel independen dan dependen diukur pada satu waktu. Menurut Hasan et al., penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya dengan tujuan penelitian kuantitatif mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori atau hipotesis yang berkaitan dengan alam. Penelitian ini biasa dilakukan dengan jumlah sampel yang sudah ditentukan dengan populasi yang ada [13].

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Puskesmas X Samarinda sebanyak 45 orang. Menurut Roflin et al., bahwa populasi seseorang yang menjadi subjek penelitian atau yang karakteristiknya hendak diteliti [14]. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan *stratified sampling*. *Stratified sampling* adalah mengambil sampel secara acak dari kelompok strata secara proporsional [15]. Berdasarkan rumus slovin didapatkan sampel sebanyak 31 orang. Sampel ditentukan berdasarkan dengan kriteria inklusi yaitu karyawan Puskesmas X Samarinda, masa kerja  $\geq 3$  bulan, dan bersedia menjadi responden. Sementara, kriteria eksklusi yaitu karyawan dalam masa cuti  $\geq 3$  bulan dan masa kerja  $< 3$  bulan.

Instrumen penelitian yang digunakan untuk pengambilan data berupa kuesioner menggunakan skala likert yang terdiri dari pernyataan favorable dan unfavorable. Pernyataan favorable merupakan pernyataan positif yang mendukung atau memihak pada objek penelitian. Sementara, pernyataan unfavorable merupakan pernyataan negatif yang tidak mendukung atau tidak memihak kepada objek penelitian dari variabel independen

yaitu stres kerja dan beban kerja kemudian, dependen yaitu Kepuasan kerja. Selanjutnya, dilakukan uji validitas dan reliabilitasnya

Analisis data yang digunakan yaitu analisis univariat dan analisis bivariat yang menggunakan uji chi-square dengan alternatif fisher yang diolah dengan menggunakan aplikasi komputer, yang selanjutnya akan dilakukan penarikan kesimpulan apakah hipotesis diterima atau ditolak.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Analisis Univariat

##### Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Usia

Klasifikasi	n	(%)
<b>Usia</b>		
23-29 Tahun	5	16,1%
30-36 Tahun	5	16,1%
37-43 Tahun	12	38,7%
44-50 Tahun	3	9,7%
51-57 Tahun	4	12,9%
58-64 Tahun	2	6,5%
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 3.1 menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini rata-rata berada pada rentan usia 37-43 dengan rincian sebesar 12/31 (38,7%), rentan kedua responden pada usia 23-29 tahun dan 30-36 tahun dengan rincian sebesar 10/31 (32,2%), rentan ketiga responden pada usia 51-57 tahun dengan rincian sebesar 4/31 (12,9%), rentan keempat responden pada usia 44-50 tahun dengan rincian sebesar 3/31 (9,7%), dan rentan terakhir berada pada usia 58-64 tahun dengan rincian sebesar 2/31 (6,5%).

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Jenis Kelamin

Klasifikasi	n	(%)
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	7	22,6%
Perempuan	24	77,4%
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 3.2 menunjukkan bahwa karakteristik jenis kelamin, responden pada penelitian ini didominasi oleh perempuan dengan rincian sebesar 24/31 (77,4%). Sedangkan, responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 7/31 (22,6%).

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Pendidikan Terakhir

Klasifikasi	n	(%)
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
SD	2	6,5%
SMP	0	0%
SMA/SMK	3	9,7%
DIII	12	38,7%
S1	14	45,2%
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 3.3 menunjukkan bahwa rata-rata responden berpendidikan S1 dengan rincian sebesar 14/31 (45,2%). Responden yang berpendidikan DIII sebesar 12/31 (38,7%), responden yang berpendidikan SMA/SMK sebesar 3/31 (9,7%) responden yang berpendidikan SD sebesar 2/31 (6,5%) dan responden tidak ada yang berpendidikan SMP.

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Lama Kerja

Klasifikasi	n	(%)
<b>Lama Kerja</b>		
≤ 7 Tahun	7	22,6%
8-14 Tahun	8	25,8%
15-22 Tahun	7	22,6%
23-30 Tahun	5	16,1%
31-38 Tahun	2	6,5%
≥ 39 Tahun	2	6,5%
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan pada tabel 3.4 menunjukkan bahwa sebanyak 14/31 (45,2%) rata-rata responden telah bekerja kurang dari 7 tahun dan 15-22 tahun. Selanjutnya, sebanyak 8/31 (25,8%) responden telah bekerja 8-14 tahun. Responden yang telah bekerja 23-30 tahun dengan rincian sebesar 5/31 (16,1%), dan sebanyak 4/31 (13%) responden yang telah bekerja 31-38 tahun dan lebih dari 39 tahun.

Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Data Ruang

Klasifikasi	n (Sampel Responden)	(%)
<b>Data Ruang</b>		
TU	5	16,1
Poli Kandungan	2	6,5
Poli Lansia	2	6,5
Poli Gigi	2	6,5
Poli Anak	2	6,5
Poli KIE	1	3,2
Poli Imunisasi	2	6,5

Farmasi	2	6,5
Poli Umum	2	6,5
Poli Tindakan	1	3,2
Sanitarian	2	6,5
Poli TB	1	3,2
Pendaftaran	3	9,7
Lab	1	3,2
Cleaning Service	1	3,2
Sopir	1	3,2
Wakar	1	3,2
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 3.5 menunjukkan bahwa sebanyak 16/31 (52%) responden yang bertugas secara merata di empat ruang, yaitu Poli Kandungan, Poli Lansia, Poli Gigi, Poli Anak, Poli Imunisasi, Ruang Farmasi, Poli Umum, dan Ruang Sanitarian dengan masing-masing ruang terdiri atas 2 orang karyawan. Selanjutnya, sebanyak 7/31 (22,4%) secara merata terbagi kedalam tujuh ruang, yaitu Poli KIE, Poli Tindakan, Poli TB, Ruang LAB, Ruang Cleaning Service, Sopir, Wakar dengan masing-masing ruang terdiri atas 1 orang karyawan. Pada Ruang Tata Usaha sebanyak 5/31 (16,1%) karyawan dan Ruang Pendaftaran sebanyak 3/31 (9,7%) karyawan.

Tabel 6. Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Gaji

Klasifikasi	n	%
<b>Gaji (Rupiah)</b>		
≤ 3.000.000	8	25,8%
3.000.000-5.000.000	13	41,9%
≥ 5.000.000	10	32,3%
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 3.6 menunjukan bahwa responden dengan pendapatan tiga juta sampai lima juta dengan rincian sebesar 13/31 (41,9%). Sementara 10/31 (32,3%) responden dengan pendapatan lebih dari lima juta serta 8/31 (25,8%) lainnya memiliki pendapatan kurang dari tiga juta.

**Variabel Penelitian**

Tabel 7. Distribusi Variabel Kepuasan Kerja

Klasifikasi	n	%
<b>Kepuasan Kerja</b>		
Cukup	10	32,3%
Puas	21	67,7%
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 3.7 menunjukkan bahwa rata-rata responden merasa puas terhadap pekerjaannya dengan rincian sebesar 21/31 (67,7%). Sementara 10/31 (32,3%) responden merasa cukup puas terhadap pekerjaannya.

Tabel 8. Distribusi Variabel Stres Kerja

Klasifikasi	n	%
<b>Stres Kerja</b>		
Sedang	21	67,7%
Berat	10	32,3%
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 3.8 menunjukkan bahwa rata-rata responden mengalami stres kerja sedang pada saat melaksanakan pekerjaannya dengan rincian sebesar 21/31 (67,7%). Sedangkan, 10/31 (32,3%) responden mengalami stres berat pada saat melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 9. Distribusi Variabel Beban Kerja

Klasifikasi	n	%
<b>Beban Kerja</b>		
Sedang	21	67,7%
Berat	10	32,3%
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 3.9 menunjukkan bahwa rata-rata responden merasa beban kerja yang dihadapi tergolong sedang dengan rincian sebesar 21/31 (67,7%). Sedangkan 10/31 (32,3%) responden merasa beban kerja yang dihadapinya berat.

**3.2 Analisis Bivariat**

Tabel 10 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Puskesmas X Samarinda

Statistik	Kategori Kepuasan Kerja						p-value
	Cukup		Puas		Total		
	n	%	n	%	N	%	
<b>Stres Kerja</b>							
Sedang	12	38,7	9	29,0	21	67,7	<b>0,020</b>
Berat	1	3,2	9	29,0	10	32,3	
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>41,9</b>	<b>18</b>	<b>58,1</b>	<b>31</b>	<b>100</b>	

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan analisis pada tabel 3.10 dinyatakan bahwa responden yang memiliki tingkat stres kerja sedang dengan kepuasan kerja cukup sebesar 12 (38,7%), stres kerja sedang dengan kepuasan kerja puas sebesar 9 (29,0%). Sedangkan stres kerja berat dengan kepuasan kerja cukup sebesar 1 (3,2%) dan stres kerja berat dengan kepuasan kerja puas sebesar 9 (29,0%). Berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh nilai p-value sebesar 0,020 < alpha 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres



kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Puskesmas X Samarinda. Hal ini terjadi karena berdasarkan salah satu indikator pada stres kerja yaitu tuntutan peran pada pernyataan responden yang memberikan penilaian dengan rata-rata terendah menyatakan “Beban kerja berlebihan dan terlalu banyak membuat saya menjadi tertekan” yang bernilai sebesar (3,06). Pemimpin perlu memperhatikan dan mengelola dengan baik beban kerja yang akan diberikan kepada karyawannya. Mengenalinya batas kemampuan karyawan agar beban kerja yang diterima sesuai dengan kemampuan mereka. Jika dihubungkan dengan kepuasan kerja responden memberikan penilaian dengan rata-rata tertinggi sebesar (4,32) responden menyatakan “pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan saya”, akan tetapi jika karyawan di berikan beban kerja yang berlebihan dapat membuat karyawan menjadi stres akibat banyak pekerjaan yang mereka terima, hal ini menyebabkan kepuasan kerja karyawan menjadi rendah.

Stres kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja, dimana pada pernyataan kepuasan kerja responden yang memberikan penilaian dengan rata-rata terendah menyatakan “Gaji pokok yang diterima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan saya” dengan nilai sebesar (3,03). Stres kerja pada karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor pribadi seperti masalah ekonomi pribadi, sehingga gaji pokok yang diterima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bhastary bahwa stres kerja memiliki peran atau pengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan, dimana semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan akan menurun [16].

Penelitian serupa yang dilakukan oleh Aprilia et al., bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karena kerap kali adanya jam lembur secara tiba-tiba, dimana karyawan yang usianya tak lagi muda kesehatan karyawan tersebut menurun, hal ini berdasarkan pada salah satu indikator pada stres kerja yaitu perubahan hidup karyawan. Karyawan jadi kurang maksimal dalam melakukan pekerjaan yang menyebabkan karyawan merasa kelelahan karena faktor usia, dengan adanya stres kerja di organisasi, maka akan membuat karyawan merasa tidak puas dalam bekerja [17].

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Safria et al., bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini karena adanya ketegangan saat melakukan kesalahan pekerjaan, tuntutan pribadi membuat tidak bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, standar kerja yang sulit terpenuhi membuat tertekan, dan kurangnya kerja sama dalam organisasi mengakibatkan tingkat kepuasan kerja menjadi rendah [18].

Tabel 11 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Puskesmas X Samarinda

Statistik	Kategori Kepuasan Kerja						p-value
	Cukup		Puas		Total		
	n	%	n	%	N	%	
<b>Beban Kerja</b>							
Sedang	7	22,6	14	45,2	21	67,7	1,000
Berat	3	9,7	7	22,6	10	32,3	
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>32,3</b>	<b>21</b>	<b>67,8</b>	<b>31</b>	<b>100</b>	

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan analisis pada tabel 5.12 dinyatakan bahwa responden yang memiliki tingkat beban kerja sedang dengan kepuasan kerja cukup sebesar 7 (22,6%), beban kerja sedang dengan kepuasan kerja puas sebesar 14 (45,2%). Sedangkan beban kerja berat dengan kepuasan kerja cukup sebesar 3 (9,7%) dan beban kerja berat dengan kepuasan kerja puas sebesar 7 (22,6%). Berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh nilai *p-value* sebesar 1,000 > alpha 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Puskesmas X Samarinda. Hal ini terjadi karena rata-rata responden merasa puas terhadap suasana ditempat mereka bekerja, sehingga mereka menjadi tenang dalam melaksanakan pekerjaannya dengan nilai tertinggi (4.16). Tempat kerja yang jauh dari kebisingan membuat karyawan tenang dan lebih fokus dalam bekerja tidak merasa terganggu sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Jika dihubungkan dengan pernyataan kepuasan kerja responden menyatakan mereka senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan yang lainnya dengan nilai tertinggi (4.32). Rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis mencegah terjadinya kejenuhan dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan tidak menjadi segan serta dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar & Linda bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini sesuai dengan teori Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2015:106) menyatakan bahwa beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja [19].

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Wulandari et al., bahwa beban kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk menghindari beban kerja yang berlebihan sebaiknya memperhatikan keahlian dan kapasitas karyawan dalam tuntutan kerja yang diberikan dengan mempertimbangkan keahlian individu dan memberikan jangka waktu yang memadai, perusahaan dapat membantu karyawan menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan lebih

baik. Hal ini akan mencegah terjadinya kelelahan dan kejenuhan yang dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan [20].

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siboro menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Apabila seseorang mendapatkan pekerjaan yang terlalu tinggi akibat persaingan semakin ketat seseorang akan mengalami stres dan kepanikan, dan akibatnya karyawan tidak menikmati pekerjaannya. Oleh karena itu, proporsi alokasi beban kerja harus disesuaikan dengan keterampilan dan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan [21].

#### IV. KESIMPULAN

Rata-rata responden berada pada rentan usia 37-43 Tahun (38,7%), dengan jenis kelamin perempuan (77,4%). Rata-rata responden memiliki pendidikan terakhir S1 (45%). Rata-rata responden telah bekerja 8-14 Tahun (25,8%). Berdasarkan data ruang sebagian besar karyawan bertugas secara merata di delapan ruang yaitu poli bertugas secara merata di empat ruang, yaitu Poli Kandungan, Poli Lansia, Poli Gigi, Poli Anak, Poli Imunisasi, Ruang Farmasi, Poli Umum, dan Ruang Sanitarian dengan masing-masing ruang terdiri atas dua orang karyawan (52%). sebagian besar karyawan memiliki pendapatan tiga juta samapai dengan lima juta dengan rincian sebesar (41,9%).

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan metode uji Fisher menunjukkan bahwa terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai  $p$ -value (0,020). Oleh karena itu, nilai  $p$ -value < 0,05 yang berarti stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan berdasarkan analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan metode uji Fisher menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai (1,000). Oleh karena itu, nilai  $p$ -value > 0,05 yang berarti beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Oleh karena itu, perlu lebih memperhatikan stres kerja dan beban kerja karyawan, masih terdapat nya stres kerja dan beban kerja berat sehingga harus dilakukan penanganan contohnya dengan melakukan family gathering, dilakukan rotasi kerja untuk mengurangi adanya kelelahan dan mengurangi kebosanan pegawai, lebih memperhatikan lagi keahlian karyawan sesuai dengan bidangnya, dan dilakukan evaluasi secara berkala terkait dengan kesehatan kerja maupun kesehatan mental karyawan.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Puskesmas X Samarinda yang telah bersedia menjadi lokasi, fasilitator, dan mitra sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.

#### V. REFERENSI

- [1] Z.-S. Qurrotu'aini, M. Ardan, and E. Purwaningsih, "Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Unit Rawat Inap," *J. Sains dan Teknol.*, vol. 5, no. 1, pp. 277–283, 2023.
- [2] D. Fujiansyah, "Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Thamrin Brother's Lahat," *J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 9, no. 1, pp. 1–10, 2020, doi: 10.53812/jmb.v9i1.5.
- [3] I. Rahmawati, L. Sa'adah, and M. N. Chabibi, *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2020.
- [4] KEMENPERIN, "Undang - Undang RI No 13 tahun 2003," *Ketenagakerjaan*, no. 1, 2003.
- [5] F. Tentama, P. A. Rahmawati, and P. Muhopilah, "The Effect And Implications Of Work Stress And Workload On Job Satisfaction," *Int. J. Sci. Technol. Res.*, vol. 8, no. 11, pp. 2498–2502, 2019.
- [6] E. E. Silalahi and A. Dianti, "Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pelayanan Teknik Di Pt.Mahiza Karya Mandiri Cabang Bekasi," *J. Ris. Ekon.*, vol. 2, no. 3, pp. 247–258, 2022.
- [7] S. Riefky, R. Haryat, and M. D. Anggraini, "Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Inderapura Pesisir Selatan," *J. Matua*, vol. 3, no. 1, pp. 73–90, 2021.
- [8] K. C. Kirana, A. Lukitaningsih, and D. M. Londin, "Analysis Of The Impact Of Workload and Work Stress On Job Satisfaction With Motivation as Intervening Variable," *J. Appl. Manag.*, vol. 19, no. 4, pp. 791–803, 2021.
- [9] R. P. Rindorindo, S. Murni, and I. Trang, "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri," *J. EMBA*, vol. 7, no. 4, pp. 5953–5962, 2019.
- [10] M. Rizki, N. Nophiyani, E. K. Saputra, and O. Abriyoso, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan," *AKSARA J. Pendidik. Nonform.*, vol. 8, no. 2, pp. 1469–1478, 2022.
- [11] S. Anggriyani and S. Serif, "Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Non Medis Dan Paramedis Di Puskesmas Eyat Mayang Kab. Lombok Barat," vol. 2, no. 2, pp. 1–15, 2023.
- [12] O. C. Hee, C. H. Shi, T. O. Kowang, G. C. Fei, and L. L. Ping, "Factors Influencing Job satisfaction Among Academics Staffs," *Int. J. Eval. Res. Educ.*, vol. 9, no. 2, pp. 285–291, 2020.
- [13] M. Hasan et al., *Metode Penelitian Kualitatif*. Makassar: Tahta Media Group, 2022.
- [14] E. Roflin, I. A. Liberty, and Pariyana, *Populasi*,



- Sampel, Variabel Dalam Penelitian Kedokteran.*  
Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Management, 2021.
- [15] M. Uyun and B. L. Yoseanto, *Seri Buku Psikologi Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif.* Yogyakarta: Grup Penerbitan CV Budi Utama, 2022.
- [16] M. D. Bhastary, "Pengaruh Etika Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 2, pp. 160–170, 2020.
- [17] A. L. Aprilia, E. Hartono, and S. N. Wibowo, "Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karaywan Di PT RG Rajawali II Unit PSA Palimanan," *J. Ilm. Ekon. Bisnis*, vol. 27, no. 2, pp. 273–288, 2022.
- [18] A. N. Safria, P. E. Sumantri, and A. Achadi, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Royal Korindah Purbalingga," *Maj. Ilm. Manaj. Bisnis*, vol. 20, no. 1, pp. 1–10, 2023.
- [19] E. Siregar and V. N. Linda, "Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pusaka Graha Teknik," *J. Manaj. Usn.*, vol. 6, no. 2, pp. 25–36, 2022.
- [20] P. D. Wulandari, Rani, and Putriwatiningsih, "Pengaruh Lingkungan Kerja Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Nusapala Group," *SAMMAJIVA J. Penelit. Bisnis dan Manaj.*, vol. 1, no. 3, pp. 102–116, 2023.
- [21] E. Siboro, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja Pada Aparat Kepolisian Daerah Sumatera Utara (Studi Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus)," *J. Ekon. Ekon. Syariah*, vol. 5, no. 1, pp. 279–292, 2022.