

Pengaruh Work Overload Dan Kemampuan Kerja Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Bagi Kinerja Pegawai Di Puskesmas Simbang Kabupaten Maros

Asri Basri¹, Musran Munizu², Wahda³

¹Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin

²Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin

³Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin

Abstrak

Penelitian ini menemukan masalah beban kerja berdasarkan hasil pra-survei yang mereka lakukan. Hal ini sesuai dengan fenomena yang ditemukan yaitu karyawan terus menyuarakan ketidak puasanya dengan tanggung jawab tambahan yang menghalangi mereka untuk berkonsentrasi pada tugas utama mereka. juga harus menghadiri rapat selama jam kerja mereka dan menyerahkan laporan tepat waktu selain memberikan perawatan pasien. Setiap perwakilan unit harus menghadiri rapat sementara yang lain melakukan pekerjaan rekan mereka, dan sebaliknya. Akibatnya, mereka harus mengisi untuk yang lain petugas kesehatan sementara juga menyelesaikan pekerjaan mereka sendiri, yang meningkatkan beban kerja mereka.

Penelitian ini merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara terencana dan sistematis untuk mendapatkan jawaban pemecahan masalah terhadap fenomena-fenomena tertentu, maka jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme (data konkrit), digunakan untuk meneliti pada populasi tertentu.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *standardized coefficients beta work overload* sebesar -0,106 sehingga hubungan work overload terhadap stres kerja adalah -0,106 yang artinya nilai koefisien beta > 0,30 maka kategori pengaruhnya dikatakan sedang. Nilai signifikan pada variabel *work overload* (x1) sebesar -0,106 lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa struktur model 1 adalah variabel work overload (x1) terhadap stres kerja (z) memiliki pengaruh negatif dan signifikan karena nilai signifikansinya lebih besar dari pada 0,05.

Kata Kunci : work overload, kemampuan kerja, stress kerja dan kinerja

Copyright (c) 2023 Asri Basri1

✉ Corresponding author :

Email Address : ¹azzrybaz@gmail.com

PENDAHULUAN

Kinerja karyawanlah yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan teori Mangkunegara (Ariani, et al., 2017), yang menunjukkan bahwa kinerja seorang karyawan merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dia hasilkan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya r dia, dengan demikian menunjukkan kompetensi karyawan dalam melakukannya. memenuhi persyaratan seluruh

organisasi. Menurut Septyaningsih (2017), kinerja merupakan penentu signifikan kontribusi karyawan terhadap organisasi. Kualitas dan kinerja karyawan organisasi dalam mencapai tujuannya tujuan yang ditetapkan menentukan keberhasilan organisasi. Menurut penelitian (Septyaningsih, 2017), hal ini terjadi.

Berdasarkan hasil pre-survey beberapa pasien, diketahui beberapa perawat akan bergerak sangat lambat saat dipanggil untuk memeriksa pasien sehingga mengakibatkan pasien terlambat dirawat. Selain itu, beberapa anggota keluarga pasien mengeluh bahwa beberapa perawat puskesmas tidak menyapa atau memperlakukan pasien dengan sopan.

Terlalu banyak bekerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Hal ini sesuai dengan teori Shabbir (2017) yang menegaskan bahwa kinerja yang rendah berkorelasi dengan beban kerja yang terlalu tinggi dan terlalu rendah. Kerja berkurang bila beban kerja bertambah atau berkurang, sehingga dapat dikatakan kinerja pegawai kurang baik bila beban kerja bertambah. Bila tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu, hal ini dikenal sebagai beban kerja. Hasilnya, diperkirakan salah satu faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja adalah terlalu banyak bekerja (Yas, 2012:13).

Peneliti menemukan masalah beban kerja berdasarkan hasil pra-survei yang mereka lakukan. Hal ini sesuai dengan fenomena yang ditemukan yaitu karyawan terus menyuarakan ketidak puasanya dengan tanggung jawab tambahan yang menghalangi mereka untuk berkonsentrasi pada tugas utama mereka. juga harus menghadiri rapat selama jam kerja mereka dan menyerahkan laporan tepat waktu selain memberikan perawatan pasien. Setiap perwakilan unit harus menghadiri rapat sementara yang lain melakukan pekerjaan rekan mereka, dan sebaliknya. Akibatnya, mereka harus mengisi untuk yang lain petugas kesehatan sementara juga menyelesaikan pekerjaan mereka sendiri, yang meningkatkan beban kerja mereka.

Berdasarkan temuan pra survei yang dilakukan oleh sejumlah pegawai di Puskesmas Simbang Kabupaten Maros, dokter umum masih kekurangan dan mayoritas dokter yang bekerja disana adalah perawat dan bidan. , beberapa pasien yang datang memiliki penyakit serius seperti stroke dan patah tulang yang harus ditangani oleh spesialis.

Kinerja dipengaruhi oleh stres kerja serta kemampuan kerja. Hal ini sesuai dengan teori Gusti et al (2018), yang menyatakan bahwa lembaga atau organisasi akan menderita akibat stres kerja, termasuk kinerja yang lebih rendah. Kinerja karyawan terganggu, kualitas kerja menurun, dan produktivitas menurun. Stres kerja, menurut I Komang (2021), merupakan stimulus yang mendorong karyawan untuk menjawab tantangan pekerjaan, sehingga berdampak langsung pada kinerja individu.

Individu akan mengalami stres destruktif, yang dapat mengganggu pekerjaan, dan akan kehilangan kendali stres jika berlebihan. Hal ini berdampak pada kinerja karyawan, keputusan, ketidakmampuan untuk bekerja, dan bahkan upaya untuk menolak atau meninggalkan pekerjaan. Kinerja tenaga kesehatan juga sangat dipengaruhi oleh stres kerja. Jika stres mencapai puncak yang kira-kira sejalan dengan kinerja tertinggi petugas kesehatan, maka semakin banyak stres biasanya tidak menghasilkan peningkatan kinerja. akan kehilangan kendali atau tidak dapat mengambil keputusan, sehingga menghasilkan perilaku yang tidak menentu (Musbikin, 2015).

Menurut Sarafino dan Smith (2011), stres adalah didefinisikan sebagai suatu keadaan yang menyebabkan seseorang merasakan ketidaksesuaian antara tuntutan (demands) dan sumber daya (resources), sehingga menyebabkan mereka mengalami stres ketika tidak mampu memenuhi suatu permintaan. Menurut penelitian (Putra & Rahyuda, 2015), hal ini kasus.

Berdasarkan temuan pra-survey yang dilakukan terhadap sejumlah pegawai Puskesmas Simbang, selain melayani pasien, mereka juga diharuskan menghadiri rapat pada jam kerja dan menyampaikan laporan tepat waktu. Pegawai menjadi lebih lelah dan stres akibat dari beban kerja mereka meningkat sebagai akibatnya. Akibatnya, ditemukan bahwa karyawan mengalami gejala stres kerja, seperti merasa tidak enak badan, sakit kepala, lekas marah, menunjukkan ekspresi muram dan mudah tersinggung, dan sulit berkonsentrasi. Hal ini mempersulit karyawan untuk menyelesaikan laporan tepat waktu, dan mereka juga terlambat menyelesaikan laporan.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara terencana dan sistematis untuk mendapatkan jawaban pemecahan masalah terhadap fenomena-fenomena tertentu, maka jenis penelitian ini adalah penelitian

kuantitatif.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme (data konkrit), digunakan untuk meneliti pada populasi tertentu (Sugiyono, 2013).

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2015). Populasi dari penelitian ini adalah semua pegawai pusat pelayanan kesehatan masyarakat yang berjumlah

45 orang.

2. Sampel

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel atau peneliti yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel Sugiyono (2015). Berdasarkan pengertian tersebut, yang menjadi sampel penelitian ini adalah pegawai pusat pelayanan kesehatan masyarakat yang berjumlah 45 orang.

Teknik Pengelohan dan Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Path analysis (Analisis Jalur). Path analysis adalah koefisien regresi yang distandardkan, yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku (Z-score). Analisis ini dengan bantuan software SPSS 25 For Windows.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibuktikan dengan pendekatan analisis jalur (path analysis), yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung seperangkat variabel bebas terhadap variabel terikat (Rismayanti et al., 2018). Path analysis yang bersifat independen terhadap prosedur statistik dalam menentukan hubungan sebab akibat (Sarwono, 2011). Tahapan menggunakan analisis jalur sebagai berikut

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang menguraikan tanggapan responden mengenai pengaruh work overload dan kemampuan kerja terhadap stres kerja serta dampaknya bagi kinerja pegawai di puskesmas simbang Kabupaten Maros yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics							
	N	Std. Deviation	Variance	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Work overload	45	1,290	1,664	0,59	,354	-,264	695
kemampuan kerja	45	1,141	1,301	,461	,354	-,645	695
Kinerja Pegawai	45	1,232	1,518	-,080	,354	-,504	695
Stres kerja	45	1,248	1,559	,279	,354	,014	695
Valid N (listwise)	45						

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error
Work overload	45	6	6	12	396	8,80	,192
Kemampuan kerja	45	4	20	24	967	21,49	,170
Kinerja Pegawai	45	5	20	25	1002	22,27	,184
Stres kerja	45	6	9	15	532	11,82	,186
Valid (listwise)	N45						

Jumlah responden (N) adalah 45, dengan beban kerja minimal (X1) sebanyak 6, kemampuan kerja minimal (X2) sebanyak 20, kinerja minimal (Y) sebesar 20, dan stres kerja minimal (Z) sebesar 9. Selisih antara nilai minimum dan maksimum, yaitu 12 untuk kelebihan beban kerja (X1), 24 untuk kemampuan (X2), 15 untuk stres kerja (Z), dan 25 untuk kinerja (Y), adalah nilai rentang. Kelebihan beban kerja (X1) memiliki nilai 396, kemampuan kerja (X2) memiliki nilai 967, stres kerja (Z) memiliki nilai 532, dan kinerja (Y) memiliki nilai 1002. Nilai rata-rata responden adalah 8,80, 21,49, 22,27, dan 11,82.

Jika nilai skewness dan kurtosis mendekati nol, dimungkinkan untuk menentukan apakah data kelebihan beban kerja, kemampuan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan berdistribusi normal menggunakan ukuran kemiringan dan kemiringan. Variabel beban kerja (X1) memiliki nilai skewness dan kurtosis sebesar 0,059 dan 0,264, variabel kemampuan kerja (X2) memiliki nilai skewness dan kurtosis sebesar 0,461 dan -0,645, variabel stres kerja (Z) memiliki nilai skewness dan kurtosis sebesar 0,279 dan -0,504, serta variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai skewness dan kurtosis sebesar 0,080 dan 0,014.

Uji instrumen

Uji Hipotesis

Analisis Jalur (Path analysis)

Analisis jalur digunakan sebagai uji hipotesis dalam penelitian ini. Koefisien regresi standar, juga dikenal sebagai Z-score, adalah koefisien regresi yang dihitung dari database dan digunakan dalam analisis jalur. Memanfaatkan perangkat lunak SPSS 25 for Windows for analisis ini. Pendekatan analisis jalur, yang bertujuan untuk menentukan pengaruh langsung dan tidak langsung dari sekumpulan variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan dalam penelitian ini untuk mendukung pengujian hipotesis. Analisis jalur yang menentukan hubungan sebab akibat tanpa mengandalkan metode statistik (Sarwono, 2011).

Dalam analisis jalur, nilai koefisien beta menunjukkan kategori pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Kategori pengaruh dikategorikan lemah jika rentang nilai koefisien beta antara 0,05 dan 0,09, sedang jika rentang nilai koefisien beta antara 0,10 dan 0,29, dan kuat jika rentang nilai koefisien beta lebih besar atau sama dengan 0,30. Berikut ini adalah tahapan menggunakan analisis jalur:

Dua jenis panah digunakan untuk merancang model berdasarkan konsep dan teori diagram jalur:

Anak panah satu arah yang mengatakan pengaruh langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

a) Anak panah yang mengatakan pengaruh tidak langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel intervening.

Persamaan 1

Persamaan pertama yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengaruh variabel work overload dan kemampuan kerja terhadap stres kerja, penelitian ini bertujuan untuk membuktikan tentang hipotesis mengenai pengaruh variabel work overload dan kemampuan kerja terhadap stres kerja yang

dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Pengaruh Work Overload Dan Kemampuan Kerja Terhadap Stres Kerja Serta

Hasil Uji Analisis Jalur 1
Work Overload, kemampuan kerja terhadap stres kerja

Coefficients ^a				
Standardized Coefficients				
Model		Beta	T	Sig.
1	(Constant)		1,886	006
	Work overload	-,106	,699	,048
	Kemampuan kerja	,159	1,051	,029

Dependent variable: stres kerja

Sumber: data primer diolah 2023

- a. Berdasarkan tabel, diatas menunjukkan bahwa nilai *standardized coefficients beta work overload* sebesar -0,106 sehingga hubungan work overload terhadap stres kerja adalah -0,106 yang artinya nilai koefisien beta > 0,30 maka kategori pengaruhnya dikatakan sedang. Nilai signifikan pada variabel *work overload* (x1) sebesar -0,106 lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa struktur model 1 adalah variabel work overload (x1) terhadap stres kerja (z) memiliki pengaruh negatif dan signifikan karena nilai signifikansinya lebih besar dari pada 0,05.
- b. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *standardized coefficients beta variabel kemampuan kerja* sebesar 0,159 sehingga hubungan kemampuan kerja terhadap stres kerja adalah 0,159 yang artinya nilai koefisien beta > 0,30 maka kategori pengaruhnya dikatakan sangat kuat. Nilai signifikan pada variabel kemampuan kerja (x2) sebesar 0,159 lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa struktur model 1 adalah variabel kemampuan kerja (x2) terhadap stres kerja (z) memiliki pengaruh positif dan signifikan karena nilai signifikansinya lebih besar dari pada 0,05.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa variabel work overload dan kemampuan kerja memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja .

Hasil Koefisien Determinasi Analisis Jalur 1

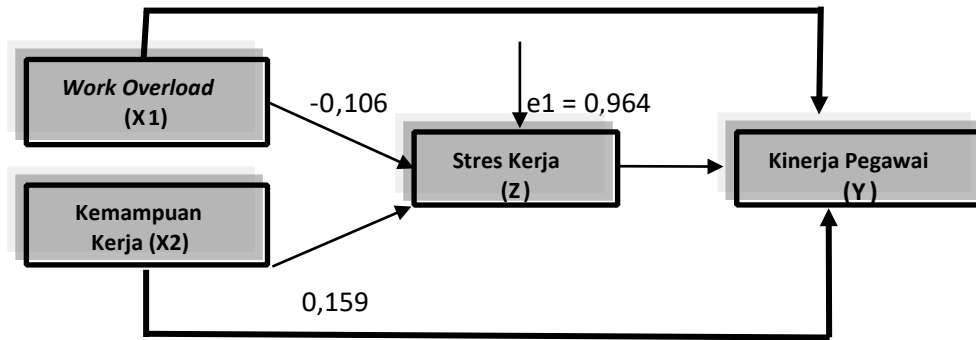
Model Summary	
Model	R Square
1	,036

Sumber: data diolah tahun 2023

Berdasarkan nilai R Square yang terdapat pada tabel diatas adalah sebesar 0,036 yang menunjukkan bahwa presentase variabel work overload , dan kemampuan kerja terhadap variabel stres kerja memiliki nilai 0,36%. Sementara sisanya 99,4% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Sementara itu untuk nilai e1 dapat dicari dengan menggunakan rumus $e1 = \sqrt{1 - 0,036} = 0,964$

Dengan demikian diperoleh diagram jalur model 1 sebagai berikut:

Pengaruh Work Overload Dan Kemampuan Kerja Terhadap Stres Kerja Serta



H1 = a. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara work overload terhadap Stres kerja

b. Terdapat pengaruh Positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap Stres kerja

Dari data diatas dapat diketahui bahwa pengaruh langsung yang diberikan variabel work overload (X1) terhadap stres kerja (Z) sebesar -0,061. sedangkan pengaruh kemampuan kerja (X2) terhadap stres kerja (Z) sebesar 0,159.

Persamaan 2

Persamaan kedua yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengaruh variabel work overload dan kemampuan kerja terhadap kinerja, penelitian ini bertujuan untuk membuktikan tentang hipotesis mengenai pengaruh variabel work overload , kemampuan kerja dan stres kerja terhadap kinerja yang dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Struktur Model Kedua work overload, kemampuan kerja dan stres kerja Terhadap kinerja
Coefficients^a

Model	Beta	t	Sig.
1 (Constant)		5,425	000
Work overload	-,090	-,592	,037
Kemampuan kerja	,156	1,015	,006
Stres kerja	-,161	-1,041	,049

Dependent Variable: kinerja Sumber: Data Diperoleh Tahun 2023

- a. Berdasarkan tabel di atas, koefisien standar kelebihan beban kerja beta adalah -0,090, menunjukkan hubungan -0,90 antara kelebihan beban kerja dan kinerja. Nilai koefisien beta yang lebih besar dari 0,30 menunjukkan kategori pengaruh yang kuat. Variabel beban kerja (x1) memiliki nilai signifikansi 0,037 yang lebih kecil dari 0,05. Karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa struktur model 1 adalah variabel beban kerja (x1) terhadap kinerja (y) yang berpengaruh negatif dan signifikan.
- b. Koefisien standar dari workability beta adalah 0,156, menunjukkan hubungan antara kemampuan kerja dan kinerja 0,156. Nilai koefisien beta yang lebih besar dari 0,30

Pengaruh Work Overload Dan Kemampuan Kerja Terhadap Stres Kerja Serta

menunjukkan pengaruh yang kuat. Variabel kemampuan kerja (x2) memiliki nilai signifikansi 0,006 yang lebih kecil dari 0,05. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa struktur model 1 merupakan pengaruh variabel kemampuan kerja (x2) terhadap kinerja (y) yang bersifat positif dan signifikan.

- c. Berdasarkan tabel di atas, koefisien beta standar stres kerja adalah 0,161, menunjukkan hubungan antara stres kerja dan kinerja -0,161. Nilai koefisien beta yang lebih besar dari 0,30 menunjukkan pengaruh yang kuat. Variabel stres kerja (x1) memiliki tingkat signifikansi 0,049 yang lebih kecil dari 0,05. Karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa struktur model 1 menunjukkan bahwa pengaruh variabel stres kerja (z) terhadap kinerja (y) adalah negatif dan signifikan.
- d. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *standardized coefficient beta work overload* sebesar -,090 sehingga hubungan work overload terhadap kinerja adalah -0,90 yang artinya nilai koefisien beta > 0,30 maka kategori pengaruhnya dikatakan kuat. Nilai signifikan pada variabel work overload (x1) sebesar 0.037 lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa struktur model 1 adalah variabel work overload (x1) terhadap kinerja (y) memiliki pengaruh negatif dan signifikan karena nilai signifikansinya lebih kecil dari pada 0,05.

Nilai negatif tersebut menunjukkan bahwa ada penurunan kemampuan kerja dan banyaknya beban kerja maka dapat meningkatkan stres kerja pada pegawai

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil Koefisien Determinasi Analisis Jalur 2

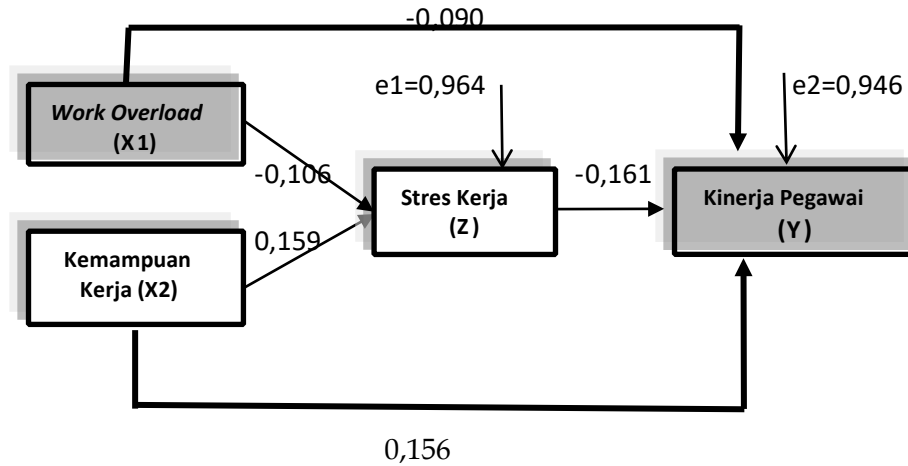
Model Summary	
Model	R Square
1	.054

Sumber: data diperoleh tahun 2023

Berdasarkan nilai R Square yang terdapat pada tabel diatas adalah sebesar 0,036 yang menunjukkan bahwa presentase variabel kemampuan kerja terhadap variabel kinerja pegawai memiliki nilai 0,36%. Sementara sisanya 99,4%. merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Sementara itu untuk nilai e2 dapat dicari dengan menggunakan rumus:

$$e2 = \sqrt{1 - 0,054} = 0,946$$

Dengan demikian diperoleh diagram jalur model 2 sebagai berikut:



H2 = a. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara work overload terhadap kinerja pegawai

3. Terdapat pengaruh Positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai
4. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai

Seperti dapat dilihat dari data di atas, pengaruh langsung variabel beban kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah $-0,090$, sedangkan variabel kemampuan kerja (X2) berpengaruh $0,156$ terhadap kinerja karyawan (Y)

).sedangkan pengaruh tidak langsung stres kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) akibat kelebihan beban kerja (X1) bernilai $-0,106$. Gabungan pengaruh X1 terhadap Y merupakan penjumlahan dari pengaruh langsung dan tidak langsung, yaitu: $-0,090 + 0,017 = -0,073$. Seperti yang terlihat dari perhitungan sebelumnya, nilai pengaruh langsung adalah $-0,090$, sedangkan nilai pengaruh tidak langsung adalah $0,017$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung lebih rendah dari nilai pengaruh langsung. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja (Z) berperan sebagai mediator antara beban kerja yang berlebihan (X1) dan kinerja karyawan (Y), hal ini menunjukkan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan melalui beban kerja yang berlebihan.

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa variabel kemampuan kerja (X2) berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $0,156$, sedangkan variabel stres kerja (Z) berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $0,159 \times 0,161 = 0,025$. Efek langsung dan efek tidak langsung, berturut-turut, membentuk efek total yang dimiliki X1 pada Z: $0,156 + 0,025 = 0,181$.

Terlihat dari perhitungan di atas, nilai pengaruh langsung sebesar $0,156$, sedangkan nilai pengaruh tidak langsung sebesar $0,025$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung lebih rendah daripada nilai pengaruh tidak langsung. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dan stres kerja sebagai variabel mediasi, menunjukkan bahwa kemampuan kerja mempengaruhi kinerja karyawan melalui stres kerja.

Pengaruh Work Overload Terhadap Kinerja Pegawai

Work overload berpengaruh negatif secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Simbang Kabupaten Maros sesuai dengan temuan penelitian ini. Telah dibuktikan bahwa variabel work overload berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa kemungkinan seorang karyawan tetap bekerja di agensi atau perusahaan mereka saat ini berkurang dengan

Pengaruh Work Overload Dan Kemampuan Kerja Terhadap Stres Kerja Serta

meningkatnya beban kerja berlebih. Teori James L. Gibson menyatakan bahwa setiap orang pada titik tertentu pernah mengalami beban kerja yang berlebihan. Beban kerja yang berlebihan, atau beban kerja yang berlebihan, adalah suatu kondisi dimana tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu dan berdampak langsung pada kinerja pegawai.

Beban kerja yang berlebihan, juga dikenal sebagai "beban kerja yang berlebihan," mengacu pada pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan dan di mana karyawan tersebut diharuskan untuk menyelesaikan banyak tugas dalam jumlah waktu tertentu yang berada di luar kemampuan mereka. Karyawan tidak akan dapat menyelesaikannya tugas mereka jika ada jumlah pekerjaan yang berlebihan, yang dapat menurunkan kinerja karyawan. Temuan penelitian Rani

Arinasari yang berjudul —Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Keterikatan Pekerjaan dengan Kualitas Kehidupan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi di DPRD DIY), sejalan dengan teori ini.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menemukan bahwa kinerja pegawai di Puskesmas Simbang Kabupaten Maros dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kemampuan kerja. Hal ini sejalan dengan teori Ruky (2012) yang menyatakan bahwa kinerja suatu perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerjanya. kemampuan kerja karyawan. Kinerja karyawan suatu organisasi sangat penting bagi keberhasilan dan keterampilan pekerjaannya. Oleh karena itu, kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugasnya secara memuaskan sangat bergantung pada kemampuan kerja mereka.

Menurut Gibson dkk. (1992:54), perilaku dan keberhasilan individu sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilannya. Kemampuan tidak dapat dipisahkan dari konsep keterampilan, tetapi dapat diartikan sebagai variabel individu dalam hubungannya dengan pekerjaan. Keterampilan yang dimiliki dan digunakan dalam tugas adalah apa yang dianggap sebagai keterampilan. Kinerja akan meningkat secara signifikan jika setiap karyawan menyadari kemampuannya. Karena kemampuan sering menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan tanggung jawab dan melakukan pekerjaannya, faktor kemampuan kerja memiliki dampak yang signifikan pada kinerja. Akibatnya, kinerja pegawai akan terdongkrak jika memiliki kemampuan dalam

menyelesaikan tugas melalui pendidikan formal dan informal, pengalaman kerja, dan keinginan. Pada tahun 1996, Soeprihantono²⁶) menyatakan bahwa evaluasi kinerja pegawai tidak hanya mencakup evaluasi hasil fisik tetapi juga keseluruhan pelaksanaan pekerjaan dalam berbagai bidang, termasuk

kemampuan kerja, hubungan kerja, disiplin kerja, dan isu-isu unik khusus untuk bidang dan tingkat pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian —Pengaruh Kompetensi, Komitmen, dan

Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PTL oleh Angga dan Susi (2015). Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru,¹ yang juga didukung oleh penelitian dari Suparno dan Sudarwati (2014) yang menegaskan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Kinerja karyawan di Puskesmas Simbang Kabupaten Maros secara signifikan dan langsung dipengaruhi oleh stres kerja, menurut temuan penelitian ini. Stres kerja, karena mendorong karyawan untuk menjawab tantangan pekerjaan, berdampak langsung pada kinerja karyawan, menurut I Komang (2021). Individu akan mengalami stres destruktif, yang dapat mengganggu pekerjaan, dan akan kehilangan kendali stres jika berlebihan. Penurunan kinerja adalah akibatnya. Karyawan yang bersangkutan menderita akibat dari stres yang mereka alami di tempat kerja. Jika pekerja percaya bahwa mereka tidak dapat lagi memenuhi tuntutan pekerjaan mereka, mereka akan mengalami stres di tempat kerja. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak mampu menangani stres di tempat kerja tidak akan dapat bekerja untuk agensi.

Dalam Pratama (2018), Manurung dan Ratnawati mengatakan bahwa stres yang parah dapat menyebabkan karyawan kewalahan dengan keadaan mereka atau bahkan berencana untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian Hidayat (2015) yang menunjukkan bahwa Kinerja PT dipengaruhi secara signifikan oleh variabel stres kerja. Di Kota Makassar, siaran televisi Sunu Network. Selain itu, penelitian Purnamasari (2015) menemukan bahwa kinerja karyawan Plasa Telkom Group Malang dipengaruhi secara negatif oleh variabel stres kerja.

Pengaruh *Work Overload* Terhadap Stres Kerja

Di Puskesmas Simbang Kabupaten Maros, temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa stres kerja dan beban kerja yang berlebihan berdampak negatif langsung terhadap kinerja karyawan. Banyak pekerjaan yang harus dilakukan karyawan dengan batas waktu yang ditentukan perusahaan untuk menyelesaikannya. Ringgio (2013) mengatakan bahwa salah satu penyebab terbesar stres di tempat kerja adalah terlalu banyak bekerja. Karena di tempat kerja, karyawan yang berada di bawah tekanan untuk tampil dengan kecepatan tinggi, menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi, dan terlalu fokus padanya. mengalami kelebihan beban. Selain itu, menurut Wahyudi (2006), karyawan mengalami gejala yang berhubungan dengan stres ketika mereka mengalami pekerjaan yang melebihi batas wajar dan dilakukan pada jam yang tidak sesuai. Pekerja tidak akan mampu mengatasi jika kondisi ini terus berlanjut, dan itu dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mentalnya.

Hal ini mencerminkan fakta bahwa kinerja karyawan mungkin menderita sebagai akibat dari peningkatan stres di tempat kerja yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan. Temuan ini konsisten dengan temuan studi tahun 2009 oleh Rountree dan Porter pada perawat yang menemukan bahwa tingginya jumlah pekerjaan berkontribusi terhadap stres di tempat kerja. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian yang dilakukan pada tahun 2001 oleh Hart dan Cooper, yang menemukan bahwa karyawan mengalami stres kerja ketika mereka tidak mampu mengatasi tuntutan pekerjaan mereka dan tekanan yang diberikan oleh organisasi mereka kepada mereka.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Stres Kerja

Di Puskesmas Simbang Kabupaten Maros, penelitian ini menemukan bahwa beban kerja yang berlebihan terhadap stres kerja karyawan berdampak negatif secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut teori yang dikemukakan oleh Robbins (2016), jika karyawan memiliki kemampuan atau kompetensi yang diperlukan untuk menangani stres di tempat kerja, mereka akan dapat membantu orang lain melakukannya, menghasilkan lingkungan kerja yang lebih baik dan kinerja yang meningkat. Produktivitas di tempat kerja juga akan meningkat jika karyawan memiliki

Pengaruh *Work Overload* Dan Kemampuan Kerja Terhadap Stres Kerja Serta

keterampilan kerja yang kuat. Ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengannya lingkungan, baik di dalam maupun di luar tempat kerja, biasanya dihasilkan dari manajemen stres yang tidak tepat.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh stres kerja, yang merupakan faktor penting bagi bisnis atau instansi. Seseorang merasa tertekan dan tidak nyaman di tempat kerja akibat stres kerja. Teori ini sesuai dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Chandra dan Adriansyah (2017), yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan stres di tempat kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Di Puskesmas Simbang Kabupaten Maros, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kapasitas kerja dan kelebihan beban mempengaruhi stres kerja dan kinerja pegawai.

1. Beban kerja yang berlebihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Simbang Kabupaten Maros sesuai dengan hasil temuan analisis dan pembahasan.
2. Work overload berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja di Puskesmas Simbang Kabupaten Maros, menurut hasil analisis dan pembahasan.
3. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Simbang Kabupaten Maros sesuai dengan hasil temuan analisis dan pembahasan.
4. Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja di Puskesmas

Referensi :

- Aysen Arabacı (2021). The Effect of Noise Levels in the Operating Room on the Stress Level and Workload of the Operating Room Team. *Journal of PeriAnesthesia Nursing*. Hal 54-58.
- Ariani, S., Suparman, L., & Agusdin. (2017). Pengaruh Konflik PekerjaanKeluarga (work family conflict) dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Bendahara Wanita Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten/Kota Lombok. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, 6(1), 1-20.
- Arianty. NEL. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Vol 14.No 02. Hal 144-150.
- Cain. B. ((2017). —*A Review of the mental workload literature*". Defence Research and Development Canada Toronto. Human System Intergration Section. Canada.
- Chandra Riny & Adriansyah Dody. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Sres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*. Vol 6 No 1. Hal 670-678.
- Duha, T. (2018). *Perilaku organisasi* . Yogyakarta : Deepublish .
- Ghoper, D & Donchin, E. (2011). Handbook of Perception and Human Performance. *Jurnal University of South Dakota*. 2(1). Hal 190-122.
- Ghozali, (2014). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP , Semarang.
- Gibson. (2014). *Organisasi Perilaku, Struktur Dan Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Gibson. R L,. (2011). *Bimbingan dan Konseling* (Edisi Indonesia-Edisi ke Tujuh). Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- Gitosudarmo, Indriyo. (2011). *Manajemen Pemasaran*. Edisi I, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Gusti Yuli, Asih, Hardani Widhiastuti, R. D. (2018). *Stress Kerja*. Semarang University Press Jl. Soekarno Hatta, Semarang
- Handoko, H. T. (2011). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Hariandja, Marihot T.E, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Haryanti, Farida A, & Puji P. (2013). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Sters Kerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Keperawatan*. Vol 1 No 1 Hal 48-56.
- Hasibuan, M. (2013). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermita. (2011). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep. *Skripsi*. FE Hasanuddin, Makasar.
- I Komang Budiassa. (2021). The Role of Work Stress in Mediating Workload and Work Environment on Crew Performance PT. Indonusa Tenggara Marine. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*. Vol 8. No 1.
- Irwandy. (2010). —Faktor – faktor yang berhubungan dengan beban kerja perawat di unit rawat inap RSJ dadi makasar tahun 2005l. Magister Administasri Rumah Sakit. *Thesis*. Program Pascasarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat Makasar. Universitas Hasanuddin: Makassar.
- Jamaludin Agus. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpnan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kaho Indah Citra Garment Jakarta. *Journal of Applied Business and Economics* Vol. 3 No. 3 hal 161-169
- Karatepe, Osman M. (2013). High-Performance Work Practices, Work Social Support And Their Effects On Job Embeddedness And Turnover Intentions. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. Vol. 25 (6). Hal 903-921.
- King, Laura, A. (2010). *Psikologi Umum. Sebuah Pandangan Apresiatif*. Buku 2. Alih Bahasa: Brian Marwensdy. Jakarta: Salemba Humanika.
- Kusumawardani D.T, Utami Sri S, & Suprayitno. (2014). Pengaruh Konflik Peran, Konflik Pekerjaan Keluarga dan Pekerjaan Berlebihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Air Mancur di Wonogiri. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol 14 No 2. Hal 230-241.
- Maharani Rahmi & Budianto Apri. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Jurnal of Management Review*. Vol 3 No 2.
- Malayu S.P, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara Jakarta.
- Mangkunegara. P. A.(2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ketujuh. Bandung: Remaja Rosda karya.
- Munandar.A. (2013). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Pers.
- Musbikin, Imam., (2015). *Kiat-kiat Sukses Melawan Stres*. Jawara Citra Pelajar Group: Surabaya.
- Nahrisah E, Muhar Murwani A, Miraza Z, & Ramadani F. (2021). *Impact of Work Overload on Work Stress and Turnover Intention with Leadership Support as a Moderating Variable*. *Jurnal Akutansi Manajemen Ekonomi Kewirausahaan (JAMEK)*. Vol 1 No 3. Hal 234-241.
- National. (2014). *Manajemen Stres*. Jakarta: EGC.
- O'Donnell, C. R. & Eggemeier, F. T. (2013). —Workload Assessment Methodologyl: *Chapter 42. Handbook of Perception and Human Performance*. Vol. 2, pp. 1-49.
- Prihatini, R. I. (2014). —Analisa Kecukupan Panas Pada Proses Pasteurisasi Santanl. *Skripsi*. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Putra Dharma S.K.B.I & Rahyuda Ganesha A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*. Vol 4 No 9. Hal 23-41.

- Raintung Stefanus Yosua. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT.Jumbo Pasar Swalayan Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol 10. No 1. Hal 1695-1704.
- Riggio, R. E. (2013). *Introduction to Industrial Organizational Psychology, Third Edition*, Printice Hall, Upper Saddle River. New Jersey 07458
- Riny Chandra.(2017). —Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsal. *Jurnal Mananejen dan Keuangan*. 6(1). Hal 670-678.
- Robbins. Stephen P. (2011). *Perilaku Organisasi*. edisi bahasa Indonesia Cetakan ke 2, Jakarta, Prenhallindo.
- (2016). *Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia Cetakan ke 2*. Jakarta: Prenhallindo.
- Ruky, Achamd S. (2012) *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Sarafino, E. P., & T.W Smith. (2011). *Health Psychology: Biopsychosocial and Interaction*. UnitedStates of America: John Wiley & Sons.
- Saragih Putri D & Nugraha Susanta H. (2019). Pengaruh kemampuan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Pegawai Pt. Ara Shoes Indonesia Semarang). Thesis. Departemen Administrasi Bisnis. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitass Diponegoro.
- Shabbir, B., dan R. N. Naqvi. (2017). Impact of Workload and Job Complexity on Employee Job Performance with the Moderating Role of Social Support and Mediating Role of Job Stress: A Study of Travel agencies in Rawalpindi, Islamabad and AJK. *Journal of Accounting & Marketing*, 06 (01), 1–7.
- Sitompul, R. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya. 7(1), 31–37.
- Soeroto. (2012). *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja*, Edisi 2, Jakarta.
- Somantri. S. dan Muhidin. (2006). *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Septyaningsih, R (2017). Pengaruh Beban Kerja Berlebih Dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kinerja Melalui Kelelahan Emosional. *Management Analysis Journal*, 1(2), 120–128.
- Sugiyanto. (2013). *Model-Model pembelajaran Inovatif*. Jakarta: Yuma.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, M., Widiana, M. E., dan Sutopo. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Ptestasi Kerja Pegawai Pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Wonoayu Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3). Hal 336–347.
- Suryabrata . S. (2003). *Metode Penelitian*. Jakarta: Rajawali.
- Sutrisno. (2012). *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: EKONISIA
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikais di Tempat Kerjall*. Surakarta: Harapan Press.
- Tyas. (2012). —Pengaruh Asimetri Informasi, Ukuran Perusahaan, Kepemilikan Manajerial terhadap Manajemen Laba. *Jurnal Ekonomi Universitas Riau*.
- Wahyudi, (2006), *Manajemen Konflik Dalam Organisasi*, Edisi Kedua, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. PT.Raja Grafindo Prasada: Jakarta.
- Widayat. (2004). *Metode Penelitian Pemasaran (Aplikasi SoftwareSPSS)*. Malang : UMM Press.www.kompasiana.com, 2015. diakses 30 Mei 2022.
- Yudha K. Abadi S. dan Yusron R. (2019). —Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening

Pada Pt. Yontomo Sukses Abadi Cabang Sidoarjo. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Jember.

Zaenal, Veithzal Rival, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, dan Willy Arafah. (2014).

Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik.

Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Zainal. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali> Jurnal Katalogis. No 6 Vol 4. Hal 83-90.