



VOLUME 1 NOMOR 1 JANUARI 2024

Diterima: 5 Desember 2023

Direvisi: 20 Desember 2023

Disetujui: 17 Januari 2024

## **Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Margorejo Tahun 2023**

**Ayu Asih<sup>1</sup>, Nova Nurwinda<sup>2</sup>, Febria Listina<sup>3</sup>**

Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Universitas Mitra Indonesia

Email: ayuasih237@gmail.com

### **Abstract**

Human Resources (HR) is an important resource and is needed to achieve optimal performance. Based on data (Metro City Health Office, 2021) from the ratio of each type of worker, the health ratio per 100,000 population shows that the ratio of the largest type of worker is the ratio of nurses, which is 281 per 100,000 population (the national target for 2019 is 180 per 100,000 population). While the lowest ratio is the Electromedical Technician profession with a ratio of 4 per 100,000 population (2019 national target is 16 per 100,000 population). From the ratio table above, it can be concluded that the availability and adequacy of health workers have met the target. However, in the implementation in the field there is still a shortage of staff, this is because the ratio of health facilities is very high so that more health workers are needed so that the number of health workers in health facilities such as puskesmas is in accordance with the number available. This research is to determine the workload of health workers at the Margorejo Health Center in 2021. This type of research is a quantitative objective, with an analytical survey design, cross sectional approach. The population in this study were 41 health workers at the Margorejo Health Center with a sample of 41 respondents using a purposive sampling technique. Collecting data using a questionnaire, data analysis using univariate and bivariate (chi-square). Research results: univariate results showed that from a total of 41 respondents, 30 respondents (73.2%) had good performance, and as many as 41 respondents, 11 respondents (26.8%) had poor performance. The bivariate results obtained there is a relationship (p-value 0.006), which means  $p \leq \alpha$  ( $H_a$  received) so it can be concluded that there is a relationship between workload and the performance of health workers at the Margorejo Health Center, Metro Selatan District. The conclusion from this study is the marking of the frequency of events health workers at the Margorejo Health Center as many as 41 respondents, as many as 30 respondents (73.2%) had good performance, there was no distribution of the frequency of workload of health workers at the Margorejo Health Center as many as 41 respondents, as many as 22 respondents

Keywords: HR, Workload, and Health Officers

### **Abstrak**

Beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus diselesaikan oleh oleh suatu organisasi/unit kerja. Beban kerja harus diperhatikan guna mendapatkan keserasian dan produktifitas kerja yang tinggi dan baik. Berdasarkan Data Dinkes Kota Metro tahun 2021 diketahui bahwa ketersediaan dan kecukupan tenaga kesehatan sudah memenuhi target tetapi dalam pelaksanaan dilapangan masih kekurangan tenaga. Tujuan penelitian ini adalah untuk di ketahui hubungan beban kerja dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Margorejo Tahun 2023. Jenis penelitian adalah kuantitatif, dengan desain survei analitik, pendekatan cross sectional. Populasi pada penelitian ini adalah petugas kesehatan di puskesmas margorejo sebanyak 41 petugas kesehatan dengan jumlah sampel sebanyak 41 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, analisis data secara univariat dan bivariat (*chi square*). Hasil penelitian diketahui dari total 41 responden, sebanyak 30 responden (73.2%) memiliki kinerja baik; sebanyak 22 responden (53.7%) memiliki beban kerja baik. Hasil uji *chi square* didapatkan ada



hubungan beban kerja dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Margorejo Kecamatan Metro Selatan dengan *p-value* 0,006 ( $p\text{-value} \leq 0,05$ ). Sebaiknya perlu dilakukan evaluasi beban kerja bagi para petugas kesehatan sehingga kinerja para petugas kesehatan menjadi lebih optimal.

Kata Kunci : Beban Kerja, Kinerja

## **PENDAHULUAN**

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

Di Indonesia banyak fasilitas pelayanan kesehatan yang tersedia, contohnya rumah sakit, posyandu, puskesmas, klinik dokter, balai kesehatan dan masih banyak lagi. Diantara fasilitas pelayanan kesehatan diatas, puskesmas adalah fasyankes yang memberikan pelayanan paling kompleks. Menurut (World Health Organization) Puskesmas merupakan bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuh penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. (Budi, 2011)

Sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan (PERMENKES) No.75 tahun 2014 menjelaskan bahwa Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya. Puskesmas didirikan sebagai pemberi pelayanan kesehatan tingkat I yang memberikan pelayanan kesehatan dasar kepada masyarakat sehingga dituntut agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Tuntutan dan kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang berkualitas perlu disikapi dengan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) (Permenkes No.75 tahun 2014).

Menurut (Depkes, 2011) Puskesmas merupakan salah satu sarana pelayanan kesehatan masyarakat yang penting di Indonesia. Puskesmas merupakan unit pelaksanaan teknis dinas/kabupaten/kota, yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja.

Puskesmas merupakan pelayanan kesehatan dijenjang tingkat pertama yang terlibat langsung dengan masyarakat. Dalam melaksanakan tugas dan fungsi pembangunan kesehatan yang ditetapkan oleh dinas kesehatan berdasarkan geografi, demografi, sarana, dan prasarana, transportasi, masalah kesehatan setempat, keadaan sumber daya yang dimiliki serta beban kerja yang ada di puskesmas.

Tenaga kesehatan merupakan setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. (Undang-Undang No 36 Tahun 2014)

Menurut (Potu, 2013) Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi, Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dengan kinerja yang buruk dapat menjadi masalah yang kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi merugi.

Beban kerja adalah banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan oleh suatu unit organisasi dalam waktu tertentu untuk memenuhi tujuan unit organisasi tersebut. Analisis Beban Kerja Kesehatan adalah suatu metode perhitungan kebutuhan SDM berdasarkan pada



beban kerja yang dilaksanakan oleh setiap jenis SDM pada tiap fasilitas kesehatan (Faskes) sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. (Permenkes No 33 Tahun 2015)

Berdasarkan data profil (Dinkes Kota Metro, 2021) jumlah Tenaga Kesehatan di Kota Metro tersebar di berbagai sarana pelayanan kesehatan seperti rumah sakit baik milik pemerintah maupun swasta, puskesmas, dinas kesehatan. Jumlah tenagakesehatan yang bekerja di Kota Metro pada tahun 2021 sebanyak 3.893 orang. Dariseluruh jumlah tenaga kesehatan, sebanyak 3.220 orang (83%) bekerja di sarana pelayanan kesehatan (rumah sakit & puskesmas dan sarana kesehatan lain) sebagai tenaga kesehatan dan 1.028 orang didalamnya sebagai tenaga struktural, tenaga pendidik dan tenaga dukungan manajemen. Proporsi jenis tenaga kesehatan yang terbesar adalah perawat yaitu 27% (1.046 orang), proporsi terbesar kedua adalah bidan yaitu 9% (343 orang). Sedangkan proporsi tenaga kesehatan yang paling sedikit adalah keterpaian fisik yaitu 0,2% (21 orang).

Berdasarkan Data (Dinkes Kota Metro, 2021) dari rasio masing-masing jenis tenaga Rasio kesehatan per 100.000 penduduk menunjukkan bahwa rasio jenis tenaga terbesar adalah rasio tenaga perawat yaitu sebesar 281 per 100.000 penduduk (target nasional tahun 2019 adalah 180 per 100.000 penduduk). Sedangkan rasio terendah adalah profesi Tehnisi Elektromedis dengan rasio 4 per 100.000 penduduk. Target nasional tahun 2019 16 per 100.000 penduduk. Dari tabel rasio di atas dapat disimpulkan bahwa ketersediaan dan kecukupan tenaga kesehatan sudah memenuhi target. Tetapi dalam pelaksanaan di lapangan masih kekurangan tenaga, hal ini dikarenakan rasio sarana kesehatan sangat tinggi sehingga perlu tenaga kesehatan yang lebih agar jumlah tenaga kesehatan di sarana kesehatan seperti puskesmas sesuai dengan jumlah yang ada.

Puskesmas Margorejo merupakan Puskesmas Induk Rawat jalan yang terletak di Metro Selatan dengan jumlah kunjungan pasien dalam sehari mencapai 70 pasien dengan waktu kerja senin – sabtu. Luas wilayah 295,336 km<sup>2</sup>. Puskesmas Margorejo memiliki wilayah kerja yang meliputi 4 Kelurahan yaitu Kelurahan Margorejo dan Kelurahan Margodadi Kelurahan Rejomulyo dan Kelurahan Sumbersari Bantul dimana terdapat 4 Poskeskel dan 1 Puskesmas Pembantu yang ada dimasing-masing kelurahan.

Dengan adanya Puskesmas Margorejo dapat memberikan pemulihan kesehatan dan kesembuhan pasien (masyarakat) Puskesmas Margorejo juga menjadi alternatif yang dipilih oleh masyarakat yang ada di kecamatan Metro Selatan sebagai instansi kesehatan masyarakat. Yang lebih mengedepankan kesehatan pasien yang datang untuk berobat secara langsung dengan cara bertahap. Berikut ini daftar urut jabatan pegawai negeri sipil UPTD Puskesmas Margorejo Kec. Metro Selatan.

Berdasarkan data *prasurvey* dengan tata usaha puskesmas margorejo tahun 2021 diketahui bahwa jumlah tenaga medis di UPTD Puskesmas Margorejo berjumlah 41 orang dari data tersebut jumlah dokter umum 2 orang, perawat 7 orang, bidan 21 orang perawat gigi 1 orang pranata Lab 1 orang, sanitarian 1 orang, dan nutrisisionis 1, apoteker 1 orang, TU 2 orang, kepala puskesmas 1 orang dan tks 3 orang orang, yang dimana masing-masing tenaga melaksanakan tugas dan program-program kerja sesuai dengan tupoksinya.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri utami (2021) di Puskesmas Bengkalis penulis mengatakan bahwa terlambatnya penyelesaian laporan juga dikarenakan saat ini puskesmas dalam proses akreditasi di jam kerja. Perwakilan dari tiap unit wajib mengikuti rapat akreditasi sementara yang lain melanjutkan pekerjaannya begitu sebaliknya. Hal ini menyebabkan beban kerja bertambah karena harus menggantikan pekerjaan pegawai lain sambil menyelesaikan pekerjaannya sendiri. Akibatnya tenaga medis merasa tertekan dengan beban kerja yang harus dilakukan. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja tenaga medis pada Puskesmas Bengkalis didapatkan hasil beban kerja secara parsial berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja tenaga medis pada Puskesmas Bengkalis, Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga medis



pada Puskesmas Bengkalis dan Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Puskesmas Bengkalis.

Penelitian lain dilakukan oleh Annisa putri ana phalis, Sudirman, Rosnawati 2020, tentang Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Panotolan dengan insentif sebagai variable moderating di dapatkan hasil bahwa Beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Panotolan, dapat disimpulkan dalam penelitian ini semakin tinggi insentif yang di berikan akan semakin baik juga kinerja pegawai.

Penelitian lain dilakukan oleh I Kadek Raa Kusuma Andika dan I Gusti Salit Ketut Netra 2022 tentang Pengaruh Beban Kerja dan *Self efficacy* terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Abiansemall 1 Kabupaten Bandung di dapatkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan maka kinerja tenaga kesehatan semakin rendah.

Melalui kegiatan *prasurvey* yang dilakukan hasil wawancara dengan kepala TU masih banyak pegawai puskesmas margorejo yang merangkap beban kerja dan berdasarkan hasil evaluasi dan pemenuhan tenaga, rencana pemenuhan dan tindak lanjut UPTD Puskesmas margorejo terdapat 26 % yang belum memenuhi syarat dan perlu adanya pelatihan. dan seperti jasa pelayanan untuk dokter, perawat, bidan dan tenaga nonmedis semua memiliki presentase masing-masing mempunyai jumlah tarif yang berbeda sesuai dengan indikator tersebut. dan dari data Dinkes Kota Metro dapat disimpulkan bahwa ketersediaan dan kecukupan tenaga kesehatan sudah memenuhi target. Tetapi dalam pelaksanaan di lapangan masih kekurangan tenaga, hal ini dikarenakan rasio sarana kesehatan sangat tinggi sehingga perlu tenaga kesehatan yang lebih agar jumlah tenaga kesehatan di sarana kesehatan seperti puskesmas sesuai dengan jumlah yang ada.

Banyaknya tuntutan pekerjaan dan kurangnya SDM dalam pelayanannya menjadi faktor utama beban kerja yang tinggi, Menyadari hal tersebut, maka jumlah petugas harus disesuaikan dengan jumlah beban kerja sehingga produktivitas petugas dapat meningkat dan lebih optimal. Jika jumlah tenaga kerja sedikit sedangkan beban kerja semakin meningkat, maka akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan berdampak pada mutu pelayanan puskesmas. Begitu juga sebaliknya jika jumlah petugas lebih banyak dari beban kerja, maka banyak pula waktu yang tersisa sehingga pekerjaan menjadi kurang efektif.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti melakukan penelitian dengan judul hubungan beban kerja terhadap kinerja petugas kesehatan di Puskesmas margorejo.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif yaitu penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan- hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan model- model matematis, teori-teori dan hipotesis yang dikaitkan dengan fenomena alam (Notoatmodjo, 2018).

Metode penelitian ini menggunakan *survei analitik*, yaitu penelitian dengan menggali bagaimana dan mengapa fenomena kesehatan ini terjadi kemudian melakukan analisis dinamika korelasi antara fenomena atau antara faktor resiko dengan faktor efek (Notoatmodjo 2017). Rancangan penelitian ini menggunakan rancangan *cross sectional* yaitu dengan mempelajari dinamika kolerasi antar faktor-faktor risiko dan efek, dengan cara pendekatan observasi atau dengan pengumpulan data suatu saat (Notoatmojo, 2018). penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Margorejo Kecamatan Metro Selatan.



## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Univariat

**Tabel 1.** Distribusi Frekuensi Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Margorejo Kecamatan Metro Selatan

Kinerja Petugas	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Kurang Baik	11	26.8 %
Baik	30	73.2 %
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,0</b>

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa dari total 41 responden, sebanyak 30 responden (73.2%) memiliki kinerja baik.

**Tabel 2.** Distribusi Beban Kerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Margorejo Kecamatan Metro Selatan

Beban Kerja	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Kurang Baik	19	46.3 %
Baik	22	53.7 %
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,0</b>

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa dari total 41 responden sebanyak 22 responden (53.7%) memiliki beban kerja baik.

### Hasil Analisis Bivariat

**Tabel 3.** Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Margorejo Kecamatan Metro Selatan Tahun 2023

Beban Kerja	Kinerja						<i>p-value OR (95%) CI</i>
	Kurang baik		Baik				
	n	%	n	%	n	%	
Kurang Baik	9	47.4	10	52.6	19	100	<i>0.016</i>
Baik	2	9.1	20	90.9	22	100	
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>56.5</b>	<b>30</b>	<b>100.0</b>	<b>41</b>	<b>100</b>	

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan dari total 19 responden yang beban kerja kurang baik, sebanyak 10 responden (52.6) memiliki kinerja baik. Sedangkan dari total 22 responden yang memiliki beban kerja baik, sebanyak 20 responden (90.9%) memiliki kinerja baik. Hasil analisis bivariat didapatkan  $p$ -value 0,016 ( $p$ -value  $<0,05$ ) dan hasil didapatkan OR sebesar 9.000 dapat disimpulkan bahwa ada hubungan beban kerja dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Margorejo Kecamatan Metro Selatan Tahun 2023.



## **Pembahasan**

### **1. Analisis Univariat**

#### **a. Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Margorejo Kecamatan Metro Selatan**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden di Puskesmas Margorejo Kecamatan Metro Selatan petugas kesehatan memiliki kinerja baik yaitu sebanyak 30 responden (73.2%).

Menurut Kasmir (2016), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, melihat beberapa pernyataan kinerja dapat disimpulkan kinerja pegawai adalah perilaku yang ditampilkan seseorang melakukan pekerjaan sesuai potensi yang dimilikinya, dimana suatu target dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau melampaui batas waktu yang disediakan menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang di dikemukakan oleh Tarwaka(2004) terdapat faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya, dalam faktor psikis (motivasi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya)

Bedasarkan penelitian Mohd.Fiddin 2021 yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Puskesmas Simpang Tiga Pekanbaru bahwa beban kerja berpengaruh terhadap variable kinerja, Menurut shah,et al febri (2015), tekanan atau beban kerja dapat menjadi positif, hal ini mengarah kepada peningkatan kinerja, Adanya penerapan beban kerja yang membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki, menurut karyawan terkait tuntutan pekerjaan di rumah sakit, asuransi dan kesiapan dalam menangani pasien dalam keadaan apapun membuat pegawai terus meningkatkan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat meningkatkan kinerja pelayanan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Titok sefridinata (2013) dengan hasil beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang menunjukkan kondisi peningkatan beban kerja diikuti usaha yang kuat untuk meningkatkan kinerja pelayanan.

Bedasarkan hasil wawancara dengan responden didapatkan hasil dimana responden memiliki kinerja yang baik dimana masing-masing tugas dan tanggung jawab yang diberikan sudah diselesaikan tepat waktu dan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan masing-masing petugas tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas Margorejo.

#### **b. Beban Kerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Margorejo Kecamatan Metro Selatan**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden di Puskesmas Margorejo Kecamatan Metro Selatan yang memiliki beban kerja baik yaitu sebanyak 22 responden (53.7%).

Menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Setiap pekerja dapat bekerjasecarasehat tanpa merugikan dirinya sendiri maupun orang lain, untuk itu perlu dilakukan penyesuaian antara beban kerja, kapasitas kerja dan lingkungan kerja untuk memperoleh produktivitas kerja yang optimal. (Trianda, (2021) Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas maka performa kinerja akan berkurang. Hal tersebut akan membuat kinerja karyawan menurun disebabkan karena daya tahan melemah dan perasaan tertekan. (Trianda, (2021)



Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Phalis et al 2020) bahwa beban Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Pantoloan, Hal ini dibuktikan dengan nilai R square yang diperoleh dari hasil uji analisis regresi sebesar 0.60 (60%) maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi insentif yang diberikan akan semakin baik pula kinerja pegawai di Puskesmas Pantoloan.

Bedasarkan hasil wawancara dengan responden didapatkan hasil dimana responden memiliki beban kerja yang baik dimana masing-masing petugas kesehatan merasa tidak terbebani dengan pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai target dan dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki petugas kesehatan merasa dapat memenuhi dengan banyaknya beban pekerjaan yang ada di Puskesmas Margorejo.

## 2. Bivariat

### a. Hubungan Beban kerja Dengan Petugas Kesehatan di Puskesmas Margorejo

Bedasarkan hasil penelitian diperoleh  $p\text{-value} = 0.006$  yang berarti  $p \leq \alpha$  ( $H_a$  di terima) maka dapat disimpulkan ada hubungan beban kerja dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Margorejo Kecamatan Metro Selatan.

Teori yang sependapat dengan penelitian ini adalah (Irawati & Carrollina, 2017) bahwa beban kerja harus sesuai dengan kemampuan dan waktu yang cukup sehingga pegawai tidak merasa tertekan atau terbebani, Hal ini tentunya akan membuat pegawai dapat menciptakan hasil kerja yang lebih baik, tetapi jika beban pekerjaan sudah baik tetapi hasilnya kurang memuaskan hal ini bisa dipicu oleh faktor usia, kondisi kesehatan, ukuran tubuh dan sebagainya.

Pada penelitian diketahui bahwa dari 19 responden yang beban kerjanya kurang baik sebanyak 10 responden (52.6%) kinerjanya baik. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan. Rasa bosan dalam kerja yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga bisa menyebabkan kinerja menurun dikemukakan oleh (Irawati & Carrollina, 2017)

Bedasarkan penelitian Sri Utami (2021) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Medis pada UPT Puskesmas Bengkalis Hal ini dibuktikan dengan menilai beban kerja dari tenaga medis maka memperlihatkan dan memperbaiki dari tingkat beban kerja tersebut, jika beban kerja tenaga medis rendah maka akan meningkatkan kinerja tenaga medis UPT Puskesmas Bengkalis bedasarkan pengujian statistic menggunakan uji t parsial bahwa nilai t hitung lebih besar dari tabel dan dapat diartikan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh negative terhadap kinerja tenaga medis UPT Puskesmas Bengkalis.

Berbeda dengan penelitian oleh Theresia Retno (2008) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pengadaian, hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 53.2 %.

Bedasarkan latar belakang penelitian menyebutkan bahwa banyak pegawai yang merangkap pekerjaan, hal ini berarti beban kerja yang diberikan berlebih. Namun setelah dilakukan penelitian beban kerja memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan karena beban pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan, keterampilan dan waktu yang



cukup sehingga dalam pelaksanaannya pegawai merasa terbebani, hal ini tentunya akan membuat hasil kerja pegawai kurang optimal.

Menurut pendapat peneliti dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan, semakin banyak beban kerja, tugas dan tanggung jawab sesuai dengan pendidikan dan kemampuan yang diberikan kepada petugas kesehatan dapat mempengaruhi kinerja petugas kesehatan yang ada di Puskesmas Margorejo sehingga hasilnya akan kurang optimal.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka peneliti dapat menarik kesimpulan yaitu:

1. Diketahui distribusi frekuensi kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Margorejo sebanyak 41 responden, sebanyak 30 responden (73.2%) memiliki kinerja baik.
2. Diketahui distribusi frekuensi beban kerja petugas kesehatan di Puskesmas Margorejo sebanyak 41 responden, sebanyak 22 responden (53.7%) memiliki beban kerja baik.
3. Ada hubungan beban kerja dengan kinerja petugas kesehatan dengan  $p\text{-value} = 0.016$  ( $p\text{-value} \leq 0,05$ )

## **DAFTAR PUSATAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Bangun, Wilson. 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Erlangga.
- Dantes, Nyoman. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: ANDI
- Departemen Kesehatan tahun 2011 . Target Pembangunan MDGs. Direktorat Jendral Kesehatan Ibu dan Anak
- Dhini, Rama Dhanita. 2010. *Pengaruh Stres kerja, Beban kerja terhadap Kepuasan kerja*. Universitas Muria Kudus. *Jurnal Psikologi*
- Essi Guspaneza, 2017. *Hubungan Disiplin, Motivasi Kerja Dan Pembagian Insentif Dana kapitasi program Jaminan Kesehatan Nasional Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Alai Kota Padang*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Andalas
- Henry Simamora, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Ilyas, Yaslis. *Kinerja, Teori, Penilaian dan Pelatihan*. Jawa barat: Fakultas Kesehatan Masyarakat UI; 2011
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia ( Teori dan Praktik)*. Depok : PT Rajagrafindo Persada
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Medan : Raja grafindo Persada.
- Kurnia, 2010, *Definisi Analisis Beban Kerja*.//html. Diakses 6 Oktober 2010
- Marques & Huston (2010). *Kepemimpinan dan Manajemen teori dan aplikasi*. Edisi 4. Jakarta
- Muskamal. 2010. *Analisi Beban Kerja Organisasi Pemerintah Daerah, Makasar*
- Notoatmodjo . 2012. *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Notoatmodjo S. 2010. *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 *Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah*
- Permenkes N0.75 tahun 2014 tentang *Pusat Kesehatan Masyarakat*
- Potu Aurelia, 2013. *Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sullutenggo dan Maluku di Manado*. *Jurnal Manajemen*. Universitas Sam Ratulangi Manado
- S.P, Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sedarmayanti.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi Dan Manajemen*



*Pegawai Sipil. Bandung*

- Setiana. A, S Harini, dan Sudarijati. 2018. *Pengaruh Stres Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. HJG (Han UI Jaya Garment)*. Fakultas Ekonomi Djuanda Bogor
- Setiana. A,S Harini dan Sudarijati,2018. *Pengaruh Stress Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT.HJG (Han UI Jaya Garment)*. Fakultas Ekonomi Djuanda Bogor
- Sunyoto, Danang. 2013. *Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta
- Wibowo. (2007) *Manajemen Kinerja*.Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Raja Gravindo Prasada