



Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskemas Separi III

Sherly Mutiara Nor Ibrahim, Dewi Mardahlia, Zulkifli Umar

Program Studi S1 Administrasi Rumah Sakit, Stikes Mutiara Mhakam Samarinda JL Ery Suparjan RT 12 No 49 A, Sempaja Selatan, Sempaja Sel., Kec. Samarinda Utara, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75119, Indonesia.

Informasi Artikel

Diterima 15-04-2025

Disetujui 26-09-2025

Diterbitkan 31-12-2025

Kata Kunci

Beban kerja, kinerja petugas, puskesmas

e-ISSN

2613-9219

Akreditasi Nasional

SINTA 4

Keyword

Workload, officer performance, health Center

Corresponding author

kimshelalala@gmail.com

Abstrak

Latar Belakang: Kinerja petugas kesehatan memiliki peran penting dalam menentukan kualitas pelayanan di fasilitas kesehatan. Namun, tingginya beban kerja yang dialami oleh petugas dapat menurunkan kinerja dan berdampak pada mutu layanan yang diberikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja petugas kesehatan di UPTD Puskesmas Separi III, dengan beban kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. **Metode:** Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan beberapa uji statistik, seperti uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengukur keabsahan serta konsistensi instrumen penelitian. Selanjutnya, dilakukan analisis hubungan antara variabel menggunakan uji Chi-Square, dengan bantuan perangkat lunak SPSS. **Hasil:** Mayoritas responden berusia dewasa, dengan kinerja baik sekali meskipun beban kerja tinggi, terindikasi dari keluhan kelelahan, kesulitan waktu istirahat, harus berpikir dan bekerja di luar profesi. Hasil uji Chi-Square menunjukkan tidak ada korelasi signifikan antara beban kerja dengan kinerja petugas kesehatan ($p=0,291$). Hal ini diinterpretasikan sebagai bentuk adaptasi tinggi terhadap keterbatasan sumber daya manusia di fasilitas pelayanan kesehatan. **Kesimpulan:** Penelitian ini menyimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja petugas kesehatan di UPTD Puskesmas Separi III. Artinya, meskipun menghadapi beban kerja yang tinggi, kinerja petugas tetap terjaga. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi petugas kesehatan berperan penting dalam menjaga kualitas kinerja, meskipun dalam kondisi sumber daya yang terbatas.

Abstract

Background: The performance of health workers plays an important role in determining the quality of services in health facilities. However, the high workload experienced by workers can reduce performance and impact the quality of services provided. This study **aims** to determine the effect of workload on the performance of health workers at the UPTD Separi III Health Center, with workload as the independent variable and performance as the dependent variable. **Method:** This study uses a quantitative approach with data collection through distributing questionnaires to respondents. The data obtained were analyzed using several statistical tests, such as validity and reliability tests to measure the validity and consistency of the research instrument. Furthermore, an analysis of the relationship between variables was conducted using the Chi-Square test, with the help of SPSS software. **Results:** The majority of respondents were adults, with excellent performance despite the high workload, indicated by complaints of fatigue, difficulty taking breaks, having to think and work outside the profession. The results of the Chi-Square test showed no significant correlation between workload and health worker performance ($p = 0.291$). This is interpreted as a form of high adaptation to limited human resources in health care facilities. **Conclusion:** This study concludes that there is no significant effect of workload on the performance of healthcare workers at the Separi III Community Health Center (UPTD). This means that despite facing a high workload, healthcare workers' performance remains maintained. This indicates that healthcare workers' adaptability plays a crucial role in maintaining performance quality, even under limited resource constraints.

PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan tingkat pertama yang diberikan oleh Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) sebagai bagian dari sistem kesehatan nasional. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 75 Tahun 2014 menyatakan bahwa Puskesmas bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan masyarakat dan perorangan yang bersifat promotif dan preventif, dengan tujuan mencapai derajat kesehatan setinggi-tingginya di wilayah kerjanya[1]. Peran Puskesmas semakin berkembang dan menuntut peningkatan kualitas pelayanan seiring dengan perkembangan demografi dan kompleksitas masalah kesehatan. Kemampuan fasilitas kesehatan, termasuk kesiapan sebagai tempat rujukan, menjadi indikator penting dalam menilai mutu layanan yang diberikan. Untuk mendukung hal tersebut, Puskesmas membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Peningkatan kualitas SDM menjadi kunci utama dalam pencapaian tujuan organisasi, serta merupakan faktor krusial dalam perencanaan strategi institusi[2].

Dalam konteks globalisasi, pengelolaan kapasitas kerja tenaga kesehatan secara efektif dan efisien sangat diperlukan guna mempertahankan daya saing. Pelayanan kesehatan merupakan kebutuhan dasar masyarakat, sehingga peningkatan kualitas layanan dan kepuasan pasien menjadi tujuan strategis[3]. Saat ini, pasien semakin membutuhkan informasi yang memadai terkait layanan yang diterima, sehingga loyalitas mereka terhadap penyedia layanan kesehatan sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan. Dengan demikian, kepuasan pasien menjadi indikator penting bagi keberlangsungan dan profitabilitas fasilitas kesehatan. Efektivitas pelayanan kesehatan di puskesmas menjadi salah satu indikator utama dalam menilai kinerja tenaga kesehatan[1]. Kinerja tersebut dapat diukur melalui berbagai aspek, antara lain kualitas pelayanan, efisiensi kerja, tingkat kepuasan pasien, serta pencapaian target program kesehatan masyarakat. Namun, dalam praktiknya, tuntutan untuk memberikan pelayanan yang optimal sering kali tidak seimbang dengan jumlah maupun kapasitas SDM yang tersedia. Hal ini dapat menimbulkan beban kerja yang tinggi dan berdampak negatif terhadap kondisi fisik dan mental petugas[4]. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan, stres emosional, sakit kepala, gangguan pencernaan, hingga peningkatan emosi negatif[5].

Beban kerja yang tinggi memiliki keterkaitan erat dengan kualitas pelayanan. Faktor-faktor seperti jumlah pasien yang harus dilayani dalam satu hari, serta ketersediaan fasilitas penunjang, dapat memengaruhi kinerja tenaga kesehatan. Oleh karena itu, manajemen beban kerja menjadi aspek penting dalam menjaga efektivitas dan efisiensi pelayanan kesehatan di puskesmas. Hasil wawancara dalam penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun beberapa tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Separi III memikul lebih dari satu jenis tugas. Hal ini menunjukkan adanya keterbatasan SDM yang tersedia. Oleh sebab itu, penting untuk menggali lebih dalam bagaimana petugas kesehatan memaknai beban kerja mereka, serta faktor-faktor yang memengaruhi persepsi tersebut, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif

mengenai efisiensi dan efektivitas kinerja tenaga kesehatan. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis beban kerja tenaga kesehatan dan pengaruhnya terhadap kinerja mereka di UPTD Puskesmas Separi III.

METODE

Penelitian *Cross-Sectional* ini dilakukan di UPTD Puskesmas Separi III Tenggarong Seberang, bulan Desember 2024. Populasi pada penelitian ini sebanyak 45 petugas kesehatan dan 42 tenaga medis dipilih sebagai sampel secara *purposive* dengan kriteria inklusi yang digunakan adalah seluruh tenaga medis di UPTD Puskesmas Separi III. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Kuesioner dirancang untuk mengumpulkan data dari 2 variabel, yaitu beban kerja (independen) dan kinerja petugas (dependen). Pengisian kuesioner dilakukan secara mandiri oleh responden petugas medis di UPTD Puskesmas Separi III. Kuesioner terdiri dari 17 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai kesehatan (dependen) dan 8 pernyataan untuk variabel beban kerja (independen). Sebelum digunakan, dilakukan uji validasi kuesioner menggunakan metode korelasi *Pearson's Product Moment* yaitu teknik statistik untuk mengukur kuat atau lemahnya antara 2 variabel independen dan variabel dependen antar skor setiap pernyataan kuesioner dengan skor total (jumlah skor kuesioner). Berdasarkan hasil pengolahan data hasil uji validitas dan reliabilitas diketahui bahwa t-hitung pada variabel kinerja petugas medis (dependen) dari 17 pernyataan memiliki nilai *Alpha Cronbach* dengan 17 pernyataan tersebut senilai $0,962 > 0,6$ yang dinyatakan realibel. Uji validitas dan realibel variabel beban kerja (independen) dilakukan dengan metode yang sama, dan didapatkan nilai *Alpha Cronbach* $0,667 > 0,6$ dan dinyatakan realibel. Hasil pengumpulan data dianalisis dengan menggunakan uji Chi-Square untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

HASIL

Hampir 81% tenaga medis di Puskesmas Separi III termasuk dalam kategori usia dewasa, dan kurang dari 7% memasuki usia pra-lansia. Data ini menunjukkan bahwa Puskesmas Separi III didukung oleh sumberdaya manusia yang masuk dalam kelompok usia produktif. Data lebih detil dapat dilihat pada Tabel 1, dimana Berdasarkan karakteristik tingkat usia diketahui bahwa petugas medis dewasa awal dengan jumlah 20 responden mencapai nilai status tinggi yaitu sebanyak 44,4%. Berdasarkan Karakteristik Status Pegawai Jika dilihat dari tingkat pegawai karakteristik mayoritas responden mencapai nilai status tinggi sebanyak 88,9% sebagai pegawai tetap dengan 40 responden. Berdasarkan Karakteristik Responden Tingkat pendidikan karakteristik pendidikan S1 Keperawatan sebanyak 16 responden mencapai nilai status tinggi yaitu sebanyak 35,6%. Tabel tersebut menunjukkan bahwa karakteristik seperti usia, status pegawai, dan status pendidikan mampu mendukung kinerja petugas kesehatan di UPTD Puskesmas III.

Tabel 1. Distribusi Berdasarkan Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia, Status Pegawai, dan Pendidikan Kinerja Petugas Medis UPTD Puskesmas Separi III

Karakteristik (n=22)	n	%
Usia		
Remaja Akhir (17-25)	7	16,7
Dewasa Awal (26-35)	20	47,6
Dewasa Akhir (36-45)	14	33,3
Lansia Awal (46-55)	1	.6,7
Status Pegawai		
Pegawai Tetap	27	64,3
Pegawai Tidak Tetap	15	35,7
Pendidikan		
D3 Kebidanan	3	7,1
D3 Keperawatan	12	28,6
D4 Keperawatan	1	.2,4
S1 Kebidanan	3	7,1
S1 Keperawatan	14	33,9
S1 Administrasi Kesehatan Masyarakat	8	15,6
D3 Kesehatan Lingkungan	1	.2,4%

Tabel 2. Hasil Analisis Bivariat Berdasarkan Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas

Variabel (n= 42)	Rerata ± st deviasi	Pearson Chi-Square	df	p
Kinerja Petugas Medis	6,703±1,034			
Beban Kerja	2,777±0,428	131,827	143	0,291

Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil pengolahan data statistik pada variabel dependen kinerja petugas kesehatan memiliki nilai rerata dan standar deviasi sebesar $6,703\pm1,304$, selanjutnya pengolahan data statistik pada variabel independen beban kerja memiliki nilai standar deviasi dan *mean* (rata-rata) sebesar $2,777\pm0,428$ dan nilai *p*=0,291

$>0,05$ dengan derajat kebebasan (df) 142. Telah dibuktikan bahwa kedua variabel ini tidak ada korelasi yang signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja bukan sebagai penentu kinerja petugas kesehatan di UPTD Puskesmas Separi III.

Tabel 3 Tanggapan Responden Berdasarkan Kinerja Petugas UPTD Puskesmas Separi III

No	Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan rasa penuh taggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.	17	37,8	28	62,2	0	0	0	0	0	0
2	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh puskesmas	12	26,7	33	73,3	0	0	0	0	0	0
3	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh puskesmas.	11	24,4	34	75,6	0	0	0	0	0	0
4	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu kerja yang telah ditentukan.	10	22,2	34	75,6	1	2,2	0	0	0	0
5	Pengetahuan akan pekerjaan, dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja.	11	24,4	34	75,6	0	0	0	0	0	0
6	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak instruksi dan umpan balik dari atasan saya.	11	24,4	34	75,6	0	0	0	0	0	0
7	Kreativitas yang tinggi dapat membantu saya mencapai hasil kerja yang lebih baik.	10	22,2	34	75,6	1	2,2	0	0	0	0

No	Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
8	Saya selalu memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan puskesmas.	8	17,8	33	73,3	4	8,9	0	0	0	0
9	Saya selalu bersedia untuk bekerja sama dengan sesama anggota petugas dipuskesmas.	14	31,1	31	68,9	0	0	0	0	0	0
10	Saya lebih mengutamakan kepentingan kelompok dari pada kepentingan pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan	8	17,8	27	60,0	5	11,1	5	11,1	0	0
11	Saya selalu fokus menyelesaikan pekerjaan, walaupun tidak ada atasan di Puskesmas.	9	20	35	77,8	1	2,2	0	0	0	0
12	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya.	11	24,4	33	73,3	1	2,2	0	0	0	0
13	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan.	9	20	33	73,3	3	6,7	0	0	0	0
14	Petugas kesehatan memiliki semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru yang diberikan oleh atasan.	11	24,4	33	73,3	1	2,2	0	0	0	0
15	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan di tempat kerja.	7	15,6	37	82,2	1	2,2	0	0	0	0
16	Seluruh Petugas kesehatan harus memiliki jiwa kepemimpinan yang cukup baik.	9	20	35	77,8	1	2,2	0	0	0	0
17	Saya selalu terbuka untuk menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang saya peroleh.	9	20	35	77,8	1	2,2	0	0	0	0

SS = sangat setuju; S=setuju; CS=Cukup setuju; TS=Tidak Setuju; dan STS=Sangat tidak setuju.

Tabel 3 menunjukkan bahwa pernyataan variabel kinerja petugas kesehatan tentang tanggapan responden pada kategori sangat setuju (SS) yang mendapat skor terbanyak yaitu pernyataan Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan rasa penuh tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal 17 (40,5%) responden. Pada kategori setuju (S) saya selalu hadir tepat waktu diwaktu kerja dan sangat memenuhi peraturan jadwal kerja membuat atasan semakin percaya kepada petugas lainnya ialah 34 (81,0%)

responden. Sedangkan pada pernyataan Pada kategori setuju (CS) yaitu pernyataan saya lebih mengutamakan kepentingan kelompok dari pada kepentingan pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan sebanyak 5 (11,9%) responden dan tidak setuju (TS) 4 (9,5%) responden. Kondisi ini menunjukkan persepsi yang baik terkait dengan kinerja pegawai, meskipun hampir seperdelapan pegawai merasa tidak setuju jika dalam bekerja selalu mengutamakan kepentingan kelompok di atas kepentingan pribadi.

Tabel 4 Tanggapan Responden Berdasarkan Beban Kerja UPTD Puskesmas Separi III

No	Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1	Saya membutuhkan tenaga medis tambahan untuk melaksanakan pelayanan medis di UPTD Puskesmas Separi III	3	6,7	24	53,3	17	37,8	1	2,25	0	0
2	Saya membutuhkan banyak waktu untuk menangani pasien yang akan dilakukan tindakan keperawatan dan juga dalam penginputan data.	1	2,25	23	51,1	15	33,3	6	16,3	0	0
3	Saya merasa tidak mempunyai cukup waktu untuk beristirahat setelah bekerja	1	2,2	15	33,3	24	53,3	5	15,1	0	0
4	Tugas-tugas yang saya kerjakan banyak menghabiskan energi	0	0	20	44,4	19	42,2	4	8,9	0	4,44
5	Saya sering ,memgambil keputusan saat terjadi masalah atau kesalahan dalam penginputan	0	0	19	42,2	20	44,4	4	8,9	2	4,4
6	Saya melakukan berbagai jenis pekerjaan demi keselamatan pasien	0	0	18	40,0	18	40,0	7	15,6	2	4,4
7	Saya selalu dituntut untuk selalu bisa dalam penginputan dan harus selesai saat setiap habis tindakan pasien	1	2,2	11	24,4	25	55,6	6	13,3	2	4,4

8	Saya memikirkan hal-hal lain diluar pekerjaan saya sebagai tenaga kerja kesehatan	1	2,2	14	31,1	14	31,1	14	31,1	2	4,4
9	Saya sangat Kelelahan bekerja di ruangan	1	2,2	10	22,2	27	60,0	6	13,3	1	2,2
10	Ketika bekerja diruangan saya dituntut untuk banyak melakukan kerja fisik	13	28,9	29	64,4	3	6,7	0	0	0	0

Tabel 4 menggambarkan bahwa pernyataan variabel beban kerja petugas kesehatan tentang tanggapan responden pada kategori sangat setuju (SS) yang mendapat skor terbanyak yaitu pada pernyataan Ketika bekerja diruangan saya dituntut untuk banyak melakukan kerja fisik sebanyak 13 (31,0%). Pada kategori setuju (S) yang mendapat skor terbanyak yaitu sebanyak 24 (57,1%) responden. Pada kategori cukup setuju (CS) yang mendapat skor terbanyak yaitu pada pernyataan yang sama sebanyak 23 (58,4%) responden. Pada kategori tidak setuju (TS) yang mendapat skor terbanyak yaitu pada pernyataan Saya sering mengambil pekerjaan yang seharusnya menjadi tugas teman saya sebanyak 13,0 (31,0%) responden. Pada kategori Sangat Tidak Setuju (STS) yang mendapat skor terbanyak yaitu pada pernyataan saya membutuhkan tenaga medis tambahan untuk melaksanakan pelayanan medis di UPTD Puskesmas Separi III, sebanyak 1(2,4%) responden.

Ada temuan penting dalam penelitian ini tenaga kesehatan yang memiliki persepsi sangat setuju dan setuju termasuk persentase yang rendah, dimana % maksimum hanya 59%. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja mereka tergolong tinggi. Beberapa pernyataan responden juga menunjang hal ini, terutama bahwa lebih dari 15% tenaga kesehatan menunjukkan beban kerja tinggi dengan keluhan utama kelelahan, yang diindikasi dengan kesulitan waktu untuk istirahat, harus mengerjakan berbagai pekerjaan, perlu banyak waktu untuk menangani pasien, tidak fokus pada satu bidang pekerjaan sesuai profesi, serta harus memikirkan berbagai hal di luar bidang kesehatan.

PEMBAHASAN

Secara statistik, beban kerja tenaga Kesehatan di Puskesmas Separi III tidak berkorelasi dengan kinerja pegawai. Hal ini berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan kinerja petugas kesehatan di UPTD Puskesmas Separi III. Dengan kata lain, beban kerja yang tinggi tidak secara langsung menyebabkan penurunan kinerja petugas kesehatan. Temuan ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap kinerja petugas kesehatan dibandingkan beban kerja itu sendiri.

Hasil penelitian ini berbeda dengan beberapa studi sebelumnya yang melaporkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja tenaga kesehatan. Beban kerja tinggi berdampak negatif terhadap kinerja tenaga kesehatan karena dapat menimbulkan stres dan kelelahan yang kemudian berpengaruh pada penurunan kualitas pelayanan[6]. Namun demikian, terdapat pula penelitian yang sejalan dengan temuan dalam penelitian ini. Kristanti et al. menunjukkan bahwa faktor lain, seperti motivasi kerja dan kepuasan kerja, justru lebih berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan dibandingkan beban kerja[7]. Dengan demikian, meskipun beban kerja di UPTD Puskesmas Separi III tergolong tinggi, petugas kesehatan tetap dapat mempertahankan kinerja yang baik melalui pengelolaan waktu yang efektif serta pengalaman kerja [8].

Adaptasi dan pengalaman kerja yang panjang memungkinkan tenaga kesehatan untuk mengembangkan strategi dalam mengatasi beban kerja tinggi, sehingga beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja[9]. Hal ini selaras dengan teori bahwa individu yang memiliki pengalaman kerja lebih lama cenderung mampu mengelola tekanan kerja lebih baik daripada individu yang lebih baru. Selain itu, adanya motivasi dan komitmen kerja yang kuat berperan sebagai faktor pelindung. Motivasi kerja yang tinggi dapat menjadi penyeimbang terhadap beban kerja tinggi. Dengan manajemen waktu yang baik serta adanya dukungan dari pimpinan dan rekan kerja, tenaga kesehatan dapat mengatasi beban kerja tanpa mengalami penurunan kinerja [10]. Pada penelitian ini, mayoritas responden juga menyatakan bahwa mereka memiliki mekanisme kerja yang jelas dan terstruktur.

Puskesmas yang melayani jumlah pasien lebih sedikit cenderung memiliki beban kerja yang lebih ringan, akibat dari volume pelayanan yang lebih rendah dan kegiatan di luar gedung yang tidak terlalu banyak[11]. Pembagian tugas yang merata antar tenaga kesehatan dapat mengurangi beban kerja individu. Meskipun lamanya waktu kerja berhubungan dengan beban kerja, tidak ditemukan hubungan signifikan dengan faktor lain seperti waktu istirahat, jenis kelamin, umur, atau kondisi Kesehatan[12]. Walaupun penelitian ini tidak menemukan pengaruh antara beban kerja dan kinerja petugas kesehatan, terdapat beberapa implikasi penting. Manajemen puskesmas tetap perlu memperhatikan beban kerja tenaga kesehatan. Meskipun sebagian petugas merasa mampu menjalankan tugas meskipun memikul lebih dari satu jenis pekerjaan, dalam jangka panjang kondisi ini dapat berisiko menimbulkan kelelahan (*burnout*), yang berdampak negatif pada kepuasan kerja dan produktivitas [13,19,20]. Temuan lain dalam penelitian ini juga mengindikasikan bahwa motivasi dan kepuasan kerja mungkin memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja dibandingkan dengan beban kerja [14-16].

Oleh karena itu, manajemen puskesmas perlu mengimplementasikan strategi untuk meningkatkan motivasi kerja, seperti memberikan insentif, pengakuan atas kinerja yang baik, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, penelitian lanjutan juga dapat mempertimbangkan faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan, seperti stres kerja, kesejahteraan mental, dan dukungan social [17,18].

KESIMPULAN

Meskipun tidak terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan kinerja petugas medis di UPTD Puskesmas Separi III, namun diketahui bahwa beban kerja petugas kesehatan sangat tinggi dengan indikasi terpenting adalah keluhan kelelahan, kesulitan waktu untuk istirahat, harus mengerjakan berbagai pekerjaan, perlu banyak waktu untuk menangani pasien, tidak fokus pada satu bidang pekerjaan sesuai profesi, serta harus memikirkan berbagai hal di luar bidang kesehatan. Manajemen Puskesmas perlu

mendasarkan latar belakang pendidikan dan profesi pegawai dalam memberikan penugasan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan ini disampaikan kepada Pimpinan puskesmas yang telah mengizinkan penelitian di UPTD Puskesmas Separi III

DAFTAR PUSTAKA

1. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat.
2. Hidayat T, Irnawati N, Amanda S, Lalika SH, Wati YL. Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Pilar Pengembangan Karyawan di Era *Hybrid Work* dan Fleksibilitas Kerja. Jurnal Pendidikan Kreativitas Pembelajaran, 2025; 7(1):344-354.
<https://jurnalversa.com/s/index.php/jpkp>.
3. Mujiarto, Susanto D, Bramantyo RY. Strategi Pelayanan Kesehatan untuk Kepuasan Pasien di UPT Puskesmas Pandean Kecamatan Dongko Kabupaten Trenggalek. Mediasosian. Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Administrasi Negara, 2019; 3(1):34-49.
4. Ramadhaniansyah, Avriyanti S. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cipta Banua Kabupaten Tabalong. JAPB, 2025; 8(2): 1418-1432. DOI:10.35722/japb.
5. Shinta AOE. Pengaruh Beban Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSUH Kota Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 2020; 9(10):1-14.
6. Sarnia, Manaf S, Mahmud A. Pengaruh beban kerja tenaga kesehatan dan fasilitas terhadap peningkatan kualitas pelayanan kesehatan di Puskesmas Siontapina. J Ilm Ilmu Adm Negara. 2022;11(1):50–64. Available from:<https://ejournal.lppmunidian.ac.id/index.php/administrasi/article/view/742>
7. Kristanti R, Adolf B, Amdanata DD. Analisa pengaruh beban kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat dan tenaga kesehatan di lingkungan rumah sakit umum daerah Kabupaten Rokan Hulu. South East Asian Management Concern. 2024;1(2).
8. Araujo BBN. Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Semen Kediri. J Otonomi. 2021;21(1). <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/otonomi/article/view/1331>
9. Nugrahaningsih R, Johan H. Analisis kualitas pelayanan kesehatan di instalasi gawat darurat rumah sakit. J Media Informatika. 2024.
10. Tarigan AM, Fitria D, Asriwati, Astina. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai bagian klaim BPJS di Puskesmas rawat inap Dinas Kesehatan Gayo Lues. J Kesmas Prima Indonesia. 2023;7(1):25–34.
<https://jurnal.unprimdn.ac.id/index.php/JKPI/article/view/3348>
11. Devi S, Wijaya AA, Hasibuan ID, Dina P, Andina A. Analisis efektivitas penggunaan anggaran pendapatan dan belanja daerah terhadap kualitas pelayanan kesehatan di Puskesmas Simalingkar. J Pengabdii Masyarakat Abdi Nusa. 2024;4(2):108–19.
<https://abdinusa.nusaputra.ac.id/article/view/256>
12. Rahmadani S. Beban kerja sebagai penentu efektivitas pelayanan kesehatan di Puskesmas. 2022.
13. Amina et al. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan. 2023.
14. Retno et al. Faktor adaptasi dan pengalaman kerja dalam menghadapi beban kerja tinggi. 2024.
15. Franciska Y, Tupti Z. Pengaruh komunikasi, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Maneggio. 2020;3(2)
16. Rusniati, Ahri RA, Heruddin, Kurnaesih A, Alwi MK, Patimah S. Pelaksanaan program Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Sidrap. J Muslim Community Health. 2022;4(2).
<http://jurnal.umpar.ac.id/index.php/makes>
17. Wahyu, Ferial. Pengaruh volume pelayanan terhadap beban kerja di puskesmas. 2023. Ridullah, Millah. Hubungan beban kerja dengan kinerja perawat. 2021.
18. Villasari EA. Stres kerja berhubungan dengan kinerja perawat shift malam di instalasi rawat inap. Jurnal Keperawatan Jiwa. 2021.
19. Venintia R, Kurniawati R, Wuni C. Faktor yang mempengaruhi beban kerja mental pada tenaga kesehatan di Puskesmas Muara Jernih. J Inov Penelit. 2020;4(8).<https://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/JMB/article/view/532>
20. Wangi VKN, Bahiroh E, Imron E. Dampak kesehatan dan keselamatan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. J Manaj Bisnis. 2024;7(1):40–50.
<https://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/JMB/article/view/532/356>