

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Serta Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Baru Ulu Balikpapan

The Influence of Leadership Style and Workload and Work Stress on Employee Performance at the Ulu Balikpapan New Health Center

Syahrudin Y¹✉, Ima Mariani²

¹Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia.

²Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia.

✉ *Corresponding author:* syahrudin.y@feb.unmul.ac.id

Abstrak

Minimal sumber daya manusia untuk memenuhi seluruh posisi yang dibutuhkan untuk menjalankan kinerja maksimal pada puskesmas adalah 53 pegawai sedangkan jumlah pegawai yang ada saat ini hanya 42 orang. Guna mengkaji apakah terdapat masalah yang signifikan terkait adanya permasalahan kekurangan pegawai yang ada di puskesmas penelitian ini dibuat dengan metode penelitian eksplantif yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel dan mengidentifikasi penyebab fenomena, penelitian ini juga menggunakan metode penelitian kuantitatif yang menggunakan data numerik dan berfokus pada pengujian hipotesis dan analisis statistik yang sumber datanya berasal dari kuisioner yang disebar di puskesmas baru ulu balkpapan. Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Abstract

The minimum human resources to fulfill all positions needed to carry out maximum performance at the health center is 53 employees while the current number of employees is only 42 people. In order to examine whether there are significant problems related to the problem of shortage of employees in the health center, this research was made with an expansive research method that aims to explain the relationship between variables and identify the causes of the phenomenon, this study also uses a quantitative research method that uses numerical data and focuses on hypothesis testing and statistical analysis whose sources can come from questionnaires distributed in Ulu Balkpapan New Health Center. This study resulted in the finding that leadership style has a negative and insignificant effect on employee performance, work stress and workload have a significant positive effect on employee performance.

This is an open-access article under the CC-BY-SA license.



Copyright © 2026 Syahrudin Y, Ima Mariani.

Article history

Received 2026-02-15

Accepted 2026-04-15

Published 2026-04-30

Kata kunci

Gaya
Kepemimpinan;
Beban Kerja;
Stres Kerja;
Kinerja Karyawan.

Keywords

*Leadership Style;
Workload;
Job Stress;
Employee
Performance.*

PENDAHULUAN

Puskesmas atau dapat disebut sebagai Pusat Kesehatan Masyarakat, tidak dianggap sebagai industri atau sub-industri dalam arti konvensional, seperti industri teknologi atau manufaktur. Puskesmas atau Pusat kesehatan lebih berfokus pada pencegahan, pengobatan, dan promosi kesehatan di tingkat masyarakat. Sebagai Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Kesehatan Kabupaten/Kota, puskesmas adalah unit pelaksana tingkat pertama dan pusat pembangunan kesehatan di Indonesia yang bertanggung jawab untuk melaksanakan Standar Pelayanan Minimal (SPM) bidang kesehatan (Sulaiman, 2021). Untuk mencapai kebijakan dasar tersebut secara maksimal pula puskesmas harus memastikan kinerja pegawai dapat berjalan dengan baik maka dari itu Penelitian ini akan membahas tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja serta Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Baru Ulu.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu dari banyak faktor yang saling berhubungan dan berpengaruh bagi suatu organisasi atau perusahaan dalam upaya mencapai tujuan secara optimal, sehingga perlu perencanaan dan pembagian posisi pekerjaan yang baik untuk mencapai tujuan dan kesejahteraan antara kedua pihak yaitu perusahaan atau pemimpin dan pegawai. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi mencakup pencapaian tujuan organisasi serta prosedur perjalanan tugas dan penyelesaiannya. Kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai jumlah kerja dan pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan sesuai dengan posisi dan tanggung jawab mereka (Sari, 2022). SDM adalah faktor yang sangat penting bagi organisasi karena kinerjanya atau dapat disebut hasil kerja dari SDM dapat membuat tujuan organisasi tercapai.

Robbins dalam Pally & Septyarini (2022) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan cara yang digunakan seseorang untuk mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran atau target. Untuk membantu organisasi berkembang, semua orang akan dan harus terlibat. Untuk menilai keterlibatan individu dalam organisasi, diperlukan analisis khusus. Organisasi akan menghasilkan sikap individu dan golongan, dan masing-masing individu membutuhkan sikap pimpinan khusus untuk menjalankan roda organisasi. Sikap khusus yang akan diterapkan tersebut dinamakan gaya kepemimpinan. Istilah path goal berasal dari keyakinan bahwa pemimpin yang baik akan memperjelas jalur untuk membantu anggotanya dari awal sampai ke pencapaian tujuan mereka dan membuat penelusuran lebih mudah dengan mengurangi hambatan dan rintangan (Robbins dan Judge, 2015) dalam (Sarta, S. 2023). Dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang baik adalah pemimpin yang memberikan beban pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan posisi pegawainya sehingga pegawai dapat membuahkan kinerja yang maksimal. Dari data di lapangan ada beberapa pendistribusian tugas yang tidak sesuai dengan posisi pegawai tersebut.

Pada Puskesmas Baru Ulu Balikpapan beberapa aspek, seperti perbaikan infrastruktur, peningkatan pelayanan kesehatan, pengembangan teknologi informasi, dan adaptasi terhadap perubahan kebutuhan masyarakat juga meningkat tetapi tidak diimbangi dengan terpenuhinya sumber daya manusia. Minimal sumber daya manusia untuk memenuhi seluruh kinerja maksimal pada puskesmas yang dilansir dari Kementerian Kesehatan RI (2020:170) adalah 53 pegawai sedangkan jumlah pegawai yang ada saat ini hanya 42 orang. Pegawai Puskesmas Baru Ulu berpendapat bahwa sumber daya manusia masih kurang terutama untuk tenaga kerja medis, karena cakupan wilayah yang diemban puskesmas baru ulu sangat luas yaitu 95,184 Ha dengan batas wilayah mengikuti wilayah Kelurahan Baru Ulu Balikpapan. Jumlah Penduduk wilayah kerja UPTD Puskesmas Perawatan Baru Ulu adalah sebanyak 22.154 jiwa dengan jumlah KK sebanyak 7.409. Penelitian ini sangat menarik dibahas karena adanya kekurangan pegawai tetapi seluruh sistem operasi puskesmas dapat berjalan cukup baik, hal tersebut dapat dilihat dari data dibawah ini.

Tabel 1. Data Kinerja Pegawai

No	Kegiatan	Tingkat Capaian Rata-rata Kinerja (%)	Target Rata-rata Kinerja (%)
1	Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) Esensial	91,72	Baik ≥ 91
2	Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) Pengembangan	86,68	Baik ≥ 91
3	Upaya Kesehatan Perorangan (UKP)	86,6	Baik ≥ 90
4	Hasil Kinerja Kegiatan Manajemen	9,87	Baik ≥ 8,5
5	Hasil Kinerja Mutu	96,4	Baik ≥ 91

Sumber: Data Puskesmas Baru Ulu Balikpapan, 2023.

Dapat dilihat dari data standar pegawai serta data kinerja pegawai puskesmas bahwa jumlah karyawan total yang berada di Puskesmas Baru Ulu Balikpapan tidak sesuai tetapi kinerja dapat dilakukan dengan cukup baik sehingga penelitian ini diangkat untuk menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan pemimpin Puskesmas Baru Ulu, apakah terjadi beban kerja yang berlebih dan tidak sesuai posisi karyawan serta apakah terjadi stres kerja akibat kekurangan pegawai, dapatkah gaya kepemimpinan, beban kerja dan stres kerja mempengaruhi kinerja pegawai Puskesmas Baru Ulu Balikpapan. Ketiga hal tersebut lah yang akan menjadi alat pengukur kinerja karyawan Puskesmas Baru Ulu Balikpapan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Path Goal Theory adalah pendekatan yang digunakan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Robbins dan Judge (2015) dalam Sartia, S. (2023) hakikat *path goal theory* ini adalah teori yang menjelaskan bahwa tugas seorang pemimpin adalah membantu rekan-rekannya mencapai tujuan dan memberikan arahan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan jika gaya kepemimpinan disesuaikan dengan bawahan dan konteks pekerjaan mereka. Ini karena mereka merasa didukung, memahami arahan, dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mohd.Kurniawan DP (2018) Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang lebih efektif akan menghasilkan kinerja pegawai yang lebih baik. Hipotesis yang diusulkan untuk penelitian ini didasarkan pada uraian dan penelitian sebelumnya, yaitu:

H1: Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Teori pembelajaran sosial (*Social Learning Theory*) diperkenalkan oleh Albert Bandura (1977), yang menyatakan bahwa pembelajaran terjadi melalui pengamatan, peniruan, dan pemodelan dan dipengaruhi oleh hal-hal seperti perhatian, motivasi, sikap, dan emosi. Teori ini menjelaskan interaksi komponen lingkungan dan kognitif yang mempengaruhi cara orang belajar (Cherry, 2022) dalam (Firmansyah & Saepuloh 2022). Mengamati bagaimana tindakan orang lain berdampak pada mereka adalah proses pembelajaran. Teori Bandura melampaui teori perilaku, yang mengatakan bahwa pengkondisian adalah cara untuk mempelajari setiap perilaku, dan teori kognitif, yang memperhitungkan efek psikologis seperti memori dan perhatian (Overskeid, 2018) dalam (Firmansyah & Saepuloh, 2022). Pada intinya pegawai dapat mengalami dampak negatif dari peningkatan beban kerja, dan kinerja yang buruk juga dapat meningkatkan beban kerja bagi individu atau kelompok lainnya. Ini menunjukkan bagaimana kedua komponen ini dapat berinteraksi satu sama lain dan membentuk lingkaran saling mempengaruhi di tempat kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Syah Putra Haq Akbar (2019) Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat diartikan bahwa tingkat, Ruang lingkup atau jenis beban kerja seorang pegawai mempunyai dampak yang signifikan atau dapat disebut besar terhadap sejauh mana pegawai tersebut mampu

mencapai hasil yang diinginkan atau memenuhi ekspektasi kinerja yang telah ditetapkan. Hipotesis yang diusulkan untuk penelitian ini didasarkan pada uraian dan penelitian sebelumnya, yaitu:

H2: Beban Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Teori pembelajaran sosial (*Social Learning Theory*) diperkenalkan oleh Albert Bandura (1977), yang menyatakan bahwa pembelajaran terjadi melalui pengamatan, peniruan, dan pemodelan dan dipengaruhi oleh hal-hal seperti perhatian, motivasi, sikap, dan emosi. Teori ini menjelaskan interaksi komponen lingkungan dan kognitif yang mempengaruhi cara orang belajar (Cherry, 2022) dalam (Firmansyah & Saepuloh 2022). Mengamati bagaimana tindakan orang lain berdampak pada mereka adalah proses pembelajaran. Teori Bandura melampaui teori perilaku, yang mengatakan bahwa pengkondisian adalah cara untuk mempelajari setiap perilaku, dan teori kognitif, yang memperhitungkan efek psikologis seperti memori dan perhatian (Overskeid, 2018) dalam (Firmansyah & Saepuloh, 2022). Pegawai belajar melalui pengamatan dan meniru perilaku orang lain, jika mereka melihat rekan kerja atau atasan yang merespons stres kerja dengan cara yang tidak efektif, mereka cenderung meniru perilaku tersebut, yang kemudian dapat mempengaruhi kinerja mereka di tempat kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Syah Putra Haq Akbar (2019) Stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat diartikan tingkat stres kerja yang tinggi dapat memberikan dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis yang diusulkan untuk penelitian ini didasarkan pada uraian dan penelitian sebelumnya, yaitu:

H3: Stres Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

METODE

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas). Variabel dependen dalam penelitian ini terfokus pada Kinerja Pegawai, sedangkan variabel independen mencakup Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Stres Kerja. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang berasal dari data primer. Data Primer dikumpulkan dengan menggunakan kuisisioner yang langsung diisi oleh pimpinan dan pegawai Puskesmas Baru Ulu Balikpapan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey. Dalam teknik survey seluruh populasi dilibatkan, sehingga menggunakan kuesioner. Dimana memiliki pengertian pengumpulan data yang dapat dijawab oleh responden dengan isi pertanyaan maupun pernyataan. Kuesioner ini diberikan langsung kepada pegawai Puskesmas Baru Ulu Kota Balikpapan. Kemudian untuk analisis menggunakan kuantitatif dengan skala Likert. Selain menggunakan kuesioner, peneliti juga melakukan wawancara guna memperkuat hasil yang didapat. Pengukuran variabel yang menggunakan kuesioner dengan skala Likert, terdapat ketentuan nilai di setiap jawaban. Model pertanyaan berupa pilihan ganda dengan lima pilihan jawaban, seperti berikut ini :

- Jawaban sangat tidak setuju (STS) memiliki nilai 1
- Jawaban tidak setuju (TS) memiliki nilai 2
- Jawaban cukup setuju (CS) memiliki nilai 3
- Jawaban setuju (S) memiliki nilai 4
- Jawaban sangat setuju (SS) memiliki nilai 5

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai puskesmas baru ulu yang terletak di Balikpapan. Berdasarkan data dari Puskesmas Baru Ulu Balikpapan jumlah karyawan aktif adalah sebesar 42 pegawai termasuk Pimpinan Puskesmas. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan dua metode, cara pertama yaitu dengan mengantar secara langsung kuesioner fisik kepada responden, yaitu pimpinan puskesmas dan kepala tata

usaha, cara kedua yaitu dengan menyebarkan kuisioner online kepada pegawai yang dilakukan melalui perantara kemudian perantara tersebut menyebarkan kuisioner online pada grub pegawai puskesmas baru ulu. Cara pengumpulan data dalam penelitian ini sehingga menghasilkan kuesioner yang siap untuk dianalisis Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas adalah tingkat kemampuan suatu alat ukur untuk mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Uji validitas yang dimaksud untuk mengukur kualitas kuesioner yang digunakan sebagai instrumen penelitian, sehingga dapat dikatakan instrumen tersebut sudah valid. Dalam penelitian ini diuji validitas untuk mengetahui apakah kuesioner yang dibagikan kepada responden memenuhi syarat valid. Tabel berikut menyajikan hasil uji validitas.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	r hitung	P-value	Keterangan
Gaya Kepemimpinan X1			
X1.1	0,849	0,00	Valid
X1.2	0,844	0,00	Valid
X1.3	0,905	0,00	Valid
X1.4	0,915	0,00	Valid
X1.5	0,817	0,00	Valid
Beban Kerja X2			
X2.1	0,789	0,00	Valid
X2.2	0,896	0,00	Valid
X2.3	0,895	0,00	Valid
X2.4	0,754	0,00	Valid
Stres Kerja X3			
X3.1	0,661	0,00	Valid
X3.2	0,448	0,00	Valid
X3.3	0,844	0,00	Valid
X3.4	0,784	0,00	Valid
X3.5	0,707	0,00	Valid
Kinerja Pegawai Y1			
Y1.1	0,583	0,00	Valid
Y1.2	0,560	0,00	Valid
Y1.3	0,749	0,00	Valid
Y1.4	0,763	0,00	Valid
Y1.5	0,540	0,00	Valid

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat dari dua cara, yang pertama dari keseluruhan p value yang tertera dapat disimpulkan data ini valid karena p value berada di angka 0,00 atau dapat dikatakan lebih kecil dari 0,05. Cara kedua dapat dilihat dari r hitung yang telah tertera lebih besar dari pada r tabel (nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$) yaitu sebesar 0,301 untuk 41 sampel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel penelitian dinyatakan valid. Sehingga seluruh butir pernyataan yang terdapat pada kuesioner dapat dinyatakan layak sebagai instrument untuk mengukur data penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat diandalkan. Dalam penelitian ini uji reliabilitas untuk mengetahui apakah kuesioner yang dibagikan kepada responden memenuhi syarat reliable. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *coefficient Cronbach alpha* dengan batas toleransi 0,6 untuk data yang dapat dianggap reliabel. hasil analisis uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,913	Reliabel
Beban Kerja	0,853	Reliabel
Stres Kerja	0,739	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,753	Reliabel

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas seluruh variabel penelitian ini dapat dinyatakan sangat reliabel karena koefisien alpha lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan dapat digunakan sebagai instrument penelitian selanjutnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh secara linear variabel independen terhadap dependen. Analisis ini digunakan untuk menentukan hubungan antara variabel independen atau variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, beban kerja, dan stres kerja terhadap variabel dependen atau variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.579	1.967		7.921	.000
	Gaya Kepemimpinan	-.008	.099	-.013	-.083	.934
	Beban Kerja	.201	.094	.333	2.133	.040
	Stres Kerja	.200	.077	.368	2.593	.014

Dari tabel 4 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 15.579 - 0,008X_1 + 0,201X_2 + 0,200X_3 + e$$

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang berperilaku tertentu ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau cara seorang pemimpin bertindak dan memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Penelitian ini dibuat untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan di puskesmas baru ulu dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan baik dan tepat.

Hasil penelitian ini membuktikan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Baru Ulu Balikpapan yang menunjukkan hipotesis pertama (H_1) ditolak. Memiliki nilai signifikan 0,934 dimana nilai ini lebih besar dari alpha 0,05. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan maka akan menurunkan Kinerja Pegawai Puskesmas Baru Ulu Balikpapan. Gaya kepemimpinan dalam organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dapat dibuktikan dari kuisioner yang telah tertera pada lampiran 2 yang menyatakan indikator "pimpinan dapat memaparkan strategi kerja dengan jelas dan pemimpin dapat membimbing pegawai untuk bekerja lebih produktif" adalah indikator yang paling tidak berpengaruh. Dengan adanya kekurangan gaya kepemimpinan pemimpin puskesmas pada bagian pemaparan strategi kerja serta pada pembimbingan pegawai tersebutlah yang membuat gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena komunikasi adalah kunci utama dalam suatu organisasi.

Dapat diartikan bahwa apapun segala jenis gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi jika tidak memiliki kemampuan untuk pemaparan strategi kerja serta pada pembimbingan pegawai tidak akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kinerja Pegawai Puskesmas Barua Ulu Balikpapan tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan

yang diterapkan. Ini karena pegawai lebih memperhatikan faktor lain di luar gaya kepemimpinan, seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi, dan kompetensi. Hasil ini sesuai dengan penelitian Sari,

K. R. (2022) dan Haryanto, D. (2017) yang menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan dalam organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja adalah seluruh tugas yang diberikan oleh atasan atau kepala puskesmas baru ulu kepada pegawai untuk dikerjakan, sesuai dengan posisi dan kapasitas pegawai, dalam tenggat waktu tertentu yang otomatis menjadi tanggung jawab pegawai. Penelitian ini dibuat untuk mengetahui apakah beban kerja di puskesmas baru ulu dapat mempengaruhi kinerja pegawai, serta apakah beban kerja yang diterima pegawai di dibagi dengan baik dan benar.

Hasil dari penelitian ini membuktikan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan hipotesis kedua (H₂) dalam penelitian ini diterima. Sehingga dapat dijelaskan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Memiliki nilai signifikan 0,040 dimana nilai ini lebih kecil dari α 0,05. Hal ini berarti jika beban kerja diberikan secara maksimal dan sesuai kapasitas pegawai maka akan meningkat pula Kinerja Pegawai Puskesmas Baru Ulu Balikpapan, begitupun sebaliknya.

Pada penelitian ini indikator yang paling berpengaruh adalah banyak pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dan indikator yang paling tidak berpengaruh adalah kecukupan waktu yang diberikan kepada pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan alasan mengapa kinerja pegawai dapat meningkat sedangkan beban kerja juga meningkat karena walaupun pegawai diberikan beban atau pekerjaan yang cukup banyak tetapi juga diberikan waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas tersebut. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021) yang menyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Stres adalah reaksi negatif yang ditunjukkan oleh orang yang mengalami tekanan berlebihan yang disebabkan oleh tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlalu banyak. Stres kerja adalah masa dimana seseorang merasakan keadaan tertekan yang disebabkan oleh pekerjaan atau ekspektasi yang ingin dicapai. Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan. Penelitian ini dibuat untuk mengetahui apakah stres kerja di puskesmas baru ulu Balikpapan dapat mempengaruhi kinerja pegawai, serta untuk mengetahui apakah terdapat tingkat stres kerja yang diterima pegawai.

Hasil penelitian ini membuktikan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan hipotesis ketiga (H₃) diterima. Memiliki nilai signifikan 0,014 dimana nilai ini lebih kecil dari α 0,05. Hal ini berarti jika stres kerja mengalami kenaikan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai Puskesmas Baru Ulu Balikpapan, begitu pula sebaliknya. Menurut Robbins (2015: 34), stres adalah kondisi dinamis di mana seseorang menghadapi peluang, kendala (constraints), atau tuntutan (demands) yang berkaitan dengan apa yang sangat diinginkannya, dan hasilnya dianggap tidak pasti tetapi penting. Dalam kebanyakan kasus, stres tidak selalu berdampak buruk bagi seseorang, sebaliknya, dalam beberapa situasi dan kondisi, stres dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja seseorang. Pada penelitian ini indikator yang paling berpengaruh adalah tuntutan tugas dan indikator yang paling tidak berpengaruh adalah tuntutan antar pribadi.

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan alasan mengapa kinerja pegawai dapat meningkat sedangkan stres kerja juga meningkat karena, walaupun pegawai diberikan tuntutan tugas cukup banyak tetapi mereka tidak dibebankan lagi oleh tuntutan antar pribadi atau dapat dikatakan tekanan yang diberikan oleh pegawai lain sehingga mereka dapat lebih fokus untuk menyelesaikan tuntutan tugas masing masing. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa sumber stres pegawai berasal dari tuntutan tugas masing masing. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang didukung oleh Dedi Iskanto (2021), Ningtias, E. P, et al. (2023) Akbar, S. P. H. (2019) dan yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data diatas, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

- Hasil penelitian ini membuktikan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas baru ulu balikpapan maka hipotesis pertama (H_1) ditolak. Hal ini berarti semakin gaya kepemimpinan mengalami kenaikan maka akan menurunkan kinerja pegawai puskesmas baru ulu balikpapan.
- Hasil penelitian ini membuktikan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai maka hipotesis kedua (H_2) diterima. Hal ini berarti Jika beban kerja diberikan secara maksimal dan sesuai kapasitas pegawai maka akan meningkat pula Kinerja Pegawai Puskesmas Baru Ulu Balikpapan, begitupun sebaliknya.
- Hasil penelitian ini membuktikan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai maka hipotesis ketiga (H_3) diterima. Hal ini berarti jika stres kerja mengalami kenaikan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai Puskesmas Baru Ulu Balikpapan, begitu pula sebaliknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, A. P., Suharso, P., & Sukidin, S. (2019). Strategi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Situbondo. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 13(1), 20-25. DOI:10.19184/jpe./v13i1.10415
- Akbar, S. P. H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Ticketing Pt. Garuda Indonesia Branch Office Surabaya (Doctoral dissertation, Stie Mahardhika Surabaya).
- Alfian, A., & Guswinta, R. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Lubuk Tarok. *Jurnal Economina*, 2(2), 653-665.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). Stres kerja.
- Cahyaningsih, F., & Dyahjatmayanti, D. (2023). The Effect of Workload and Work Environment on Employee Performance at PT. Merpati Angkasa Abadi Sultan Muhammad Kaharuddin Airport Sumbawa. *AURELIA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Indonesia*, 2(2), 1474-1482.
- DP, M. K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. *Jembatan "Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 15(1).
- Firmansyah, D., & Saepuloh, D. (2022). Social Learning Theory: Cognitive and Behavioral Approaches. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(3), 297-324.
- Fitra, M. A., Indrayani, A., Andykhatria, A., Syahril, S., Hutasoit, H., & Yasa, I. W. C. (2022). Effect of Workload, Compensation and Employee Commitment To the Employees Performance of Public Works and Spatial Arrangements Office of Karimun District. *International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research, and Technology (IJSET)*, 1(2).
- Haryanto, D. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Indyferyto Group Yogyakarta. *Prodi Manajemen UPY*.
- Iskanto, D. (2021). Stress and its impact on employee performance. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(3), 142-148.
- Maharani, P. A. F., Nurfaizi, J., Tunnabila, S., & Isa, M. (2023). Teori Jalur-Tujuan (Path- Goal Theory) Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 3(2), 205-228.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., ... & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja.

- Manik, L. L. A., & Bancin, M. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Pardede Internasional Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 11(1), 187-198.
- Ningtias, E. P., Jauhari, A., & Hidayati, N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Sambi Kab. Kediri. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 1(5), 361-371.
- Pally, Y. F. N., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *JURNAL MANAJEMEN*, 14(1), 140-147.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1).
- Robbin dan Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri cabang Sukabumi: Manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1-22.
- Sari, K. R. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Sarta, S., Zohriah, A., & Fauzi, A. (2023). Analisis Model Kepemimpinan Jalur Tujuan (Path Goals) Kajian Kepemimpinan Dalam Lembaga Pendidikan. *Journal on Education*, 6(1), 2508-2514.
- Setiawan, D. P. (2016). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten–Jawa Tengah–Indonesia. *Jurnal Manajemen*.
- Sulaiman, E. S. (2021). *Manajemen kesehatan: Teori dan praktik di puskesmas*. Ugm Press.
- Susila, I. G. N. B. D., Netra, I. G. S. K., & Suwandana, I. G. M. (2023). The Influence of Leadership Style and Motivation on Employee Performance in Drinking Water Distributor Company. *European Journal of Business and Management Research*, 8(3), 33-36.
- Tarmizi, A., & Hutasuhut, J. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 2(1), 24-33.
- Yusuf, I., Iskandar, R., & Achmad, G. N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Serta Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Sektor Mahakam. *Jurnal Ekonomika Vol*, 10(2), 182-205.