



## PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN LOYALITAS

Amurti Ratna Sari<sup>1\*)</sup>, Wyati Saddewisasi<sup>2)</sup>

Universitas Semarang  
amurtiratnasari@gmail.com

### Info Artikel

**Sejarah Artikel:**

Diterima 16 Januari 2026

Disetujui 25 Maret 2026

Dipublikasikan 30 Maret 2026

**Keywords:**

Stres kerja; beban kerja;  
kinerja; loyalitas.

### Abstrak

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja dengan loyalitas sebagai variabel intervening pada UPTD Puskesmas Kayen Pati. Variabel independent dalam penelitian ini adalah stres kerja dan beban kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja dengan variabel intervening loyalitas. Jenis penelitian ini adalah explanatory research dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi pada dalam penelitian ini adalah 83 responden. Sampel dalam penelitian ini adalah 83 orang dengan menggunakan teknik sampling sensus atau jenuh. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dengan teknik analisis regresi linier berganda, uji t dan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Loyalitas mampu memediasi stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja.

## THE INFLUENCE OF JOB STRESS AND WORKLOAD ON PERFORMANCE

**Keywords:**

Stres kerja; beban kerja;  
kinerja; loyalitas.

### Abstract

The aim of the research is to determine the effect of work stress and workload on performance with loyalty as an intervening variable at the Kayen Pati Health Center UPTD. The independent variables in this research are work stress and workload, while the dependent variable is performance with the intervening variable loyalty. This type of research is explanatory research using quantitative research methods. The population in this study was 83 respondents. The sample in this study was 83 people using census or saturated sampling techniques. The type of data used is primary and secondary data. The data collection technique uses a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis techniques, t test and path analysis. The results of this study show that work stress has a positive and significant effect on performance. Workload has a positive and significant effect on performance. Loyalty has a positive and significant effect on performance. Loyalty is able to mediate work stress and workload on performance.

## PENDAHULUAN

Puskesmas merupakan suatu unit organisasi yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan yang berada di garda terdepan dan memiliki misi sebagai pusat pengembangan

elayanan kesehatan, yang melakukan pembinaan serta pelayanan kesehatan secara menyeluruh dan terpadu untuk masyarakat di suatu wilayah kerja tertentu yang telah ditentukan secara mandiri dalam menentukan kegiatan pelayanan namun tidak mencakup aspek pembiayaan (Ridho,2018). Sumber daya manusia di puskesmas terdiri dari tenaga kesehatan dan tenaga penunjang atau non tenaga kesehatan. Menurut Profil Kesehatan Indonesia (2014) jenis, jumlah tenaga kesehatan dan tenaga non kesehatan dihitung berdasarkan analisis beban kerja, dengan mempertimbangkan jumlah pelayanan yang diselenggarakan, jumlah penduduk dan persebarannya, karakteristik wilayah kerja, luas wilayah kerja, ketersediaan fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama lainnya di wilayah kerja, dan pembagian waktu kerja. Menurut Undang-undang Tenaga Kesehatan Nomor 36 Tahun 2014, tenaga kesehatan merupakan seseorang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan dan mempunyai pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan.

Semua pekerjaan jadi beban bagi pekerjaanya, pekerjaan sendiri bisa memberikan kepuasan serta tantangan dan bisa juga menimbulkan gangguan serta ancaman. Menurut Munandar (2015) bahwa beban kerja yaitu suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang diselesaikan pada batas waktu tertentu. Menurut Fahmi (2016) stres merupakan suatu keadaan diluar batas kemampuan seseorang yang dianggap menekan diri dan jiwa seseorang, sehingga jika hal tersebut terus dibiarkan tanpa ada solusi maka akan berdampak pada kesehatan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja, Kasmir dalam Rio (2016).

Objek dalam penelitian ini adalah UPDT Puskesmas Kayen Pati dengan misi meningkatkan kemandirian dan pemberdayaan kesehatan masyarakat, meningkatkan kualitas lingkungan yang sehat, meningkatkan kesehatan ibu dan anak serta status gizi, meningkatkan akses dan mutu pelayanan kesehatan dasar, meningkatkan upaya pencegahan dan pengendalian penyakit, menciptakan tata kelola manajemen dan kerja sama lintas sektor dan menyediakan sarana prasarana yang memadai.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang sering dihadapi oleh pihak manajemen di perusahaan bahkan di lembaga pemerintahan. Penurunan kinerja Puskesmas Kayen dapat dilihat berdasarkan tingkat capaian kinerja dari target yang telah ditetapkan pada masing-masing indikator aspek pelayanan kesehatan seperti yang tertera pada Tabel 1.

**Tabel 1 Rekapitulasi Perhitungan Cakupan Komponen Kegiatan Kinerja Puskesmas Kayen**

No	Upaya Pelayanan Kesehatan, Manajemen dan Mutu	Target Rata-Rata Upaya Tahun 2021 (%)	Pencapaian Rata-Rata Upaya Tahun 2021 (%)	Target Rata-Rata Upaya Tahun 2022 (%)	Pencapaian Rata-Rata Upaya Tahun 2022 (%)
1.	Manajemen	10	9.48	10	9.45

Puskesmas					
2.	UKM Esensial	85	82.52	90	89.21
3.	UKM Pengembangan	70	68.59	72.5	67.6

Sumber : UPTD Puskesmas Kayen

Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel diatas dapat diketahui bahwa manajemen puskesmas pada tahun 2022 terselenggara dan berjalan dengan baik, namun mengalami sedikit penurunan jika dibandingkan tahun sebelumnya 9.48% dan juga masih dibawah target rata-rata. Sedangkan kinerja dalam usaha kesehatan masyarakat esensial telah mengalami peningkatan di bandingkan tahun sebelumnya (82.52), namun masih dibawah target rata-rata. Dalam upaya pelayanan UKM esensial ini masih ada hambatan atau permasalahan yang terletak pada masih rendahnya upaya pencegahan dan pengendalian penyakit dan perkesmas.

Permasalahan upaya pencegahan & pengendalian penyakit terletak pada program Sekolah yang melaksanakan KTR (Kawasan Tanpa Rokok) dan Skrining Kesehatan untuk Masyarakat Usia 15- 59 Tahun. Hambatan yang dihadapi pada permasalahan tersebut adalah belum maksimalnya promosi kesehatan dalam mensosialisasikan kedua kegiatan tersebut dan kurangnya penerimaan advokasi Puskesmas ke sekolah di wilayah kerja Puskesmas. Sedangkan permasalahan perkesmas juga mengalami hambatan yaitu terletak pada program Penyelenggaraan Keperawatan Kesehatan Masyarakat (Home Care). Secara keseluruhan untuk program Perkesmas hambatan karena kurangnya jumlah petugas untuk seluruh program Puskesmas.

Kemudian upaya pelayanan kesehatan, manajemen dan mutu dalam usaha kesehatan masyarakat (UKM) Pengembangan, nilai rata-rata untuk upaya pelayanan UKM Pengembangan ini masih belum memenuhi target dan mengalami penurunan dibandingkan tahun sebelumnya (68,59). Hambatan atau permasalahan dalam upaya pelayanan UKM pengembangan terletak pada masih rendahnya angka rata-rata upaya Pelayanan Kesehatan Jiwa, Pelayanan Kesehatan Olahraga, Pelayanan Kesehatan Indra, dan Pelayanan Kesehatan Kerja. Target pelayanan kesehatan jiwa masih belum tercapai karena terdapat variabel program yang belum masuk kedalam anggaran APBD dan masih ditemukannya kasus pasien drop out minum obat dikarenakan kurangnya pengetahuan keluarga pasien tentang kesehatan jiwa.

Sedangkan target pelayanan kesehatan gigi masyarakat masih belum tercapai karena jumlah tenaga kesehatan gigi (dokter gigi dan perawat gigi) terbatas sehingga terfokus pada pelayanan di dalam gedung. Pada pelayanan kesehatan olahraga juga adanya hambatan yaitu berupa terhapusnya 2 variabel program dari anggaran dana BOK yakni variabel Pengukuran Kebugaran Calon Jamaah Haji dan Pengukuran Kebugaran Jasmani pada Anak Sekolah.

Dan selanjutnya adalah pelayanan kesehatan indera ini juga mengalami penurunan disebabkan karena kurang optimalnya pelaksanaan skrining disebabkan oleh terbatasnya jumlah tenaga. Sehingga bisa dilihat bahwa target kinerja manajemen puskesmas dan target kinerja usaha kesehatan masyarakat pengembangan mengalami penurunan dari

tahun sebelumnya.

Suatu kinerja dapat dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan tepat waktu sedangkan kinerja dapat dikatakan rendah apabila diselesaikan tidak tepat waktu atau sama sekali tidak terselesaikan. Adapun penilaian kinerja yang mana merupakan proses kontrol kinerja untuk mengetahui tingkat kualitas dari suatu pelayanan. Kualitas tenaga kerja sangat mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan. Adanya kualitas tenaga kerja rendah menyebabkan pelayanan kesehatan yang tidak tepat. Dampak dari kondisi tersebut dalam menurunnya derajat kesehatan masyarakat (Dieleman et al, 2009)

Penelitian tentang stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja sudah pernah dilakukan, hasil penelitian terdahulu yang sudah dilakukan menunjukkan hasil yang tidak sama, sehingga dilakukan perluasan variabel yang mempengaruhi kinerja. Perbedaan pada penelitian ini adalah adanya penambahan variabel intervening yaitu loyalitas.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nassal (2021) dan Hotiana, Febriansyah (2018) menyatakan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Putri, Sary (2020) dan Adawiyah, Siswanto (2015) menyatakan bahwa stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Dwi, Prayudi (2020) dan Rolos (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, hasil penelitian Nataria dkk (2018) dan Mudayana (2012) menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan beberapa teori serta adanya penelitian terdahulu dan permasalahan diatas sehingga peneliti merasa perlu melakukan penelitian, apakah stres kerja dan beban kerja dapat mempengaruhi kinerja dengan loyalitas sebagai variabel intervening pada UPTD Puskesmas Kayen Pati. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pada UPTD Puskesmas Kayen, untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada UPTD Puskesmas Kayen, untuk menganalisis pengaruh loyalitas terhadap kinerja pada UPTD Puskesmas Kayen, untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap loyalitas pada UPTD Puskesmas Kayen, untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap loyalitas pada UPTD Puskesmas Kayen, untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja melalui loyalitas pada UPTD Puskesmas Kayen, untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui loyalitas pada UPTD Puskesmas Kayen

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja**

Riniwati (2016) mengemukakan bahwa bentuk stress pekerjaan paling nyata mencakup empat “S” perubahan organisasi, taraf kecepatan kerja, lingkungan fisik, pekerjaan yang rentan stres serta kelelahan bekerja. Empat “S” penyebab umum stres bagi mayoritas pekerja adalah supervisor (atasan), salary (honor), security (keamanan) dan safety (keselamatan). Penyebab utama stres yg dikaitkan dengan supervisor merujuk pada hukum pekerjaan yang sempit dan banyaknya tekanan yang tidak berhenti buat mencapai jumlah produksi yang lebih tinggi. Kedua hal tadi mengesampingkan kebutuhan-kebutuhan buat dihargai dan diterima. honor juga memicu terjadinya stres bilamana disebut diberikan secara tidak adil.

Hal itu dikuatkan oleh Putri, Sary (2020) dan Adawiyah, Siswanto (2015) tentang dampak stress kerja bagi kinerja. Stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain, ketika stres kerja meningkat, kinerja akan menurun. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nassal (2021) dan Hotiana, Febriansyah (2018) menyatakan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah stres kerja Berdasarkan penjelasan diatas dapat dibuat perumusan hipotesis sebagai berikut:

H1: Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja**

Beban kerja merupakan suatu kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau seorang tenaga kerja sesuai waktu yang telah ditentukan. Menurut (Munandar, 2008) mengemukakan bahwa beban kerja yang sangat berlebih secara fisik akan mengganggu mental dan melakukan terlalu banyak kegiatan baik fisik serta mental sehingga inilah yang menyebabkan terjadi stres kerja. Beban kerja yang terlalu berlebihan, akan berpengaruh pada stres kerja dan berakibat mempengaruhi kinerja. Pekerjaan yang terlalu banyak dibebankan setiap hari dapat mempengaruhi beban mental atau psikologis bagi karyawan.

Menurut (Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, Jr., Konopaske, n.d.) dalam buku (Structures, n.d: 589) beban kerja berhubungan erat dengan kinerja. Hal itu dikuatkan oleh Dwi, Prayudi (2020) dan Rolos (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, Dengan kata lain, ketika beban kerja meningkat, kinerja akan menurun. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nataria dkk (2018) dan Mudayana (2012) menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Maka dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah beban kerja Berdasarkan uraian diatas dapat dibuat perumusan hipotesis sebagai berikut:

H2: Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja.

### **Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja**

Rasmini (2005) berpendapat bahwa loyalitas diartikan sebagai kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan kepada seseorang, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik. Setiap perusahaan pasti menginginkan adanya sikap loyal pada karyawan mereka. Sedangkan, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Siswanto dalam Trianasari (2014) berpendapat ada beberapa indikator loyalitas yaitu taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki terhadap perusahaan, hubungan antar pribadi dan kesukaan terhadap pekerjaan. Hasil penelitian dari Ariyani (2016) dan Dahero (2017) menyatakan bahwa Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain ketika loyalitas meningkat maka kinerja pun akan meningkat. Berdasarkan uraian diatas dapat dibuat perumusan hipotesis sebagai berikut:

H3: Loyalitas Berpengaruh Terhadap Kinerja.

#### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Loyalitas**

Stres kerja biasa diasosiasikan sebagai suatu keadaan atau kondisi yang tidak menyenangkan yang pasti dialami oleh tenaga kerja. Stress kerja berpengaruh negatif terhadap loyalitas. Hal tersebut disebabkan dengan tingginya tingkat stress kerja akan membuat karyawan tidak betah dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Intanasari & Suprajang (2016) didapatkan hasil bahwa stres kerja terhadap loyalitas menghasilkan pengaruh negatif, yang artinya semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi loyalitas karyawan. Dari penjelasan diatas dapat dibuat perumusan hipotesis sebagai berikut:

H4: Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas

#### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas**

Munandar (2015) berpendapat bahwa beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang diselesaikan pada batas waktu yang telah ditentukan. Jewel dan Siegall dalam (Adinata,2012) menjelaskan bahwa loyalitas merupakan hasrat dari pekerja untuk memberikan kemampuan, pengabdian, mengidentifikasi serta menjadikan dirinya sebagai bagian dari organisasi yang mempunyai dedikasi yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dan ditunjukkan dengan usaha maksimal dari hasil kerjanya.

Berdasarkan penelitian Pratama, dkk (2015) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dengan kata lain bahwa loyalitas sangat dipengaruhi oleh beban kerja. Sesuai uraian tersebut maka rumusan hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

H5: Beban kerja berpengaruh terhadap Loyalitas

#### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja melalui loyalitas**

Beban kerja dapat diartikan sebagai suatu proses yang dimana seorang individu menafsirkan dan mengorganisasikan kesan indera mereka untuk memberi makna terhadap lingkungan mereka. Faktor atribut peran dan pekerjaan juga berkaitan dengan persepsi terhadap beban kerja. Hal ini disebabkan bagaimana persepsi terhadap beban kerja merupakan suatu hal yang mempunyai keeratan dalam hubungannya dengan sebuah pekerjaan yang dimana seorang individu memberikan penilaian terkait beban kerja kegiatan yang membutuhkan aktivitas fisik dan mental yang harus dapat diselesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan, dan apakah hal tersebut mempunyai dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya Robbins dan Judge, (dalam Kadek 2017) .

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Hasil penelitian yang dilakukan (Utomo, Anjar Setyo dkk, 2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung beban kerja terhadap loyalitas, kemudian hasil menunjukkan juga adanya pengaruh secara langsung loyalitas terhadap kinerja, akan tetapi variabel loyalitas tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja.

H6: Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja UPTD Puskesmas Kayen melalui peran mediasi dari loyalitas

### **Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja melalui loyalitas**

Stres kerja adalah suatu keadaan dimana ketidakstabilan antara kondisi fisik dengan emosional dilingkup kerja. Ketidakmampuan dalam mengatasi stres kerja ini berdampak pada ketidakmampuan seseorang dalam berinteraksi secara positif dengan lingkungannya baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya, dimana karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada hasil kerjanya. Kinerja adalah tolak ukur dari hasil penilaian kerja yang telah dilakukan. Tidak adanya loyalitas mengakibatkan terjadinya pemogokan, kemangkiran, stres, absensi yang tinggi dan perpindahan. Salah satu faktor loyalitas adalah stres, stres dikatakan negatif bila stres memberikan hasil yang menurun pada produktifitas karyawan.

H7: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja UPTD Puskesmas Kayen melalui peran mediasi dari loyalitas

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian dalam tesis ini menggunakan jenis *Explanatory research* dan menggunakan metode penelitian kuantitatif. *Explanatory research* yaitu sebuah penelitian yang berguna untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti dan hubungan antar satu variabel dengan variabel yang lain. Menurut Efferi, dkk (2004) *Explanatory research* merupakan suatu metode yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman tentang sebuah fenomena yang sudah diketahui *what, who* dan *how* nya. Sedangkan metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif yang artinya suatu pendekatan dalam penelitiannya menggunakan data berupa angka-angka.

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini didapatkan dari responden yaitu karyawan UPTD Puskesmas Kayen dengan melalui alat bantu berupa kuisioner persepsi responden terhadap variabel stres kerja, beban kerja terhadap kinerja dan loyalitas sebagai variabel intervening. Sedangkan data sekunder yaitu data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literatur, daftar nama karyawan dan lain sebagainya yang diperlukan untuk menyusun penelitian ini berkaitan dengan UPTD Puskesmas Kayen. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini dengan menyebar angket atau *quisioner* yang diwajibkan dan dijadikan sebagai data.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Uji normalitas data merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah data atau variabel yang dipakai berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogrov smirnov*. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal, Ghazali (2011). Pada penelitian ini pengujian normalitas data dengan uji

*kolmogrov smirnov* menggunakan persamaan pertama & persamaan kedua. Untuk persamaan pertama menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0.2. Dan untuk hasil signifikansi tahap 2 sebesar 0,054. Hal ini menunjukkan bahwa hasil uji *Kolmogrov Smirnov* > taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

Uji multikolinearitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu suatu keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear sempurna atau mendekati sempurna. Dalam model regresi syarat yang harus dipenuhi adalah tidak adanya masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2011): Apabila nilai Variance Inflation Factor (VIF) > 10 dan nilai *tolerance* < 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi terdapat masalah multikolinieritas. Apabila nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas.

Hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan pada kedua variabel independen (beban kerja dan stres kerja) menghasilkan nilai *Tolerance* yang lebih besar dari 0.1 dan nilai *Variance Influence Factor* (VIF) yang kurang dari 10. Dan hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan pada ketiga variabel independen (beban kerja, stres kerja dan loyalitas) menghasilkan nilai *Tolerance* yang lebih besar dari 0.1 dan nilai *Variance Influence Factor* (VIF) yang kurang dari 10. Mengacu pada hasil-hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa diantara variabel independen (bebas) tidak terdapat masalah multikolinieritas.

Uji heteroskedastisitas merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah *variance* dari residual data satu observasi ke observasi lainnya berbeda ataukah tetap. Jika *variance* dari residual data satu observasi ke observasi lainnya sama atau tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan apabila berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi homoskedastisitas tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melakukan uji Glejser. Uji Glejser mengusulkan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Hasil probabilitas dikatakan signifikan jika nilai signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5%.

Hasil uji glejser pada tahap 1 menunjukkan hasil bahwa semua variabel independen yaitu stress kerja dan beban kerja memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dan untuk uji glejser pada tahap 2 menunjukkan hasil bahwa semua variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

Analisis regresi digunakan untuk menentukan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel-variabel yang lain. Dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk menentukan sebab akibat variabel bebas yaitu stres kerja (X1) dan beban kerja (X2), terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja (Y1).

**Tabel 1**  
**Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda 1**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.377	.270		1.393	.167
	STRES KERJA	.415	.111	.391	3.757	.000
	BEBAN KERJA	.463	.110	.439	4.222	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

$$\text{Persamaan } Y1 = 0,377 + 0,391X1 + 0,439X2$$

Berdasarkan tabel 1 disimpulkan bahwa variabel beban kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai  $b_1 = 0,439$ .

**Tabel 2**  
**Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda 2**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.111	.279		.396	.693
	STRES KERJA	.281	.118	.264	2.378	.020
	BEBAN KERJA	.398	.108	.378	3.672	.000
	LOYALITAS	.281	.106	.253	2.645	.010

a. Dependent Variable: KINERJA

$$Y2 = 0,111 + 0,264X1 + 0,378X2 + 0,253Y1$$

Berdasarkan tabel 2 disimpulkan bahwa variabel beban kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai  $b_1 = 0,378$ . Uji parsial atau uji t berfungsi untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis, Ghozali (2011). jika nilai Sig.  $t < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak ( $H_1$  diterima) dan jika nilai Sig.  $t > 0,05$  maka  $H_0$  diterima ( $H_1$  ditolak).

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Statistik t Tahap 1**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.377	.270		1.393	.167
	STRES KERJA	.415	.111	.391	3.757	.000
	BEBAN KERJA	.463	.110	.439	4.222	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan hasil uji statistik t tahap 1 Dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X1) secara statistik berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y2). Perubahan variabel stres kerja mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,391. Koefisien bertanda positif yang berarti bahwa setiap peningkatan stres kerja (X1) sebesar 1 % akan mengakibatkan peningkatan kinerja (Y2) sebesar 0,391 %. Variabel beban kerja (X2) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y2). Perubahan variabel beban kerja mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,439. Koefisien bertanda positif yang berarti bahwa setiap peningkatan beban kerja (X2) sebesar 1 % akan mengakibatkan peningkatan kinerja (Y2) sebesar 0,439 %.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Statistik t Tahap 2**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.111	.279		.396	.693
	STRES KERJA	.281	.118	.264	2.378	.020
	BEBAN KERJA	.398	.108	.378	3.672	.000
	LOYALITAS	.281	.106	.253	2.645	.010

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan hasil uji statistik t tahap 2 menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X1) secara statistik berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y2). Variabel beban kerja (X2) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y2). Variabel loyalitas (Y1) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y2).

Uji koefisien determinasi adalah uji untuk mengukur kemampuan variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Semakin besar koefisien determinasi (mendekati satu) maka menunjukkan semakin baik (kuat) kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen, Ghazali (2011).

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Tahap 1**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 <sup>a</sup>	.597	.587	.24846

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, STRES KERJA

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, menunjukkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,587. Hal ini berarti bahwa besar variasi variabel kinerja (Y2) dapat diterangkan oleh variasi variabel stres kerja (X1) dan beban kerja (X2) adalah sebesar 58,7% . Sedangkan sisanya 41,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Tahap 2**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 <sup>a</sup>	.630	.616	.23964

a. Predictors: (Constant), LOYALITAS, BEBAN KERJA, STRES KERJA

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, menunjukkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,616. Hal ini berarti bahwa besar variasi variabel kinerja (Y2) dapat diterangkan oleh variasi variabel stres kerja (X1), beban kerja (X2) dan loyalitas (Y1) adalah sebesar 61,6%. Sedangkan sisanya 38,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Berdasarkan uji koefisien determinasi dari dua model di atas, maka perlu dilakukan perhitungan uji koefisien determinasi total sebagai berikut :

1. Menghitung e 1 pada persamaan model I dengan cara :  
 $(1 - R^2) - (1 - 0,413) = 0,597$
2. Menghitung e 2 pada persamaan model 2 dengan cara :  
 $(1 - R^2) - (1 - 0,616) = 0,384$
3. Total  $R^2 = 1 - (e1 \times e2) = 1 - (0,597 \times 0,464) = 0,722$

Kesimpulan yang diperoleh pada total  $R^2$  pada model yang digunakan adalah sebesar 0,722 atau 72,2 %. Hal ini berarti bahwa stres kerja, beban kerja, dan loyalitas mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja) adalah sebesar 72,2 % dan sisanya sebesar 27,8 % dijelaskan oleh variabel diluar persamaan.

Analisis sobel digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yaitu loyalitas. Uji sobel ini dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) kepada variabel dependen (Y2) melalui variabel intervening (Y1). Berikut perhitungan uji sobel test pengaruh stres kerja terhadap kinerja dengan loyalitas sebagai variabel intervening.

**Tabel 7**  
**Uji Sobel Tes 1**

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.647	Sobel test: 5.73001738	0.08321772	0.00000001
b 0.737	Aroian test: 5.70837112	0.08353329	0.00000001
s <sub>a</sub> 0.078	Goodman test: 5.75191178	0.08290096	0.00000001
s <sub>b</sub> 0.093	Reset all	Calculate	

Dari hasil kalkulasi probability sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya hasil uji sobel dari stres kerja terhadap kinerja dengan loyalitas sebagai variabel intervening adalah signifikan. Oleh karena itu H1 diterima. Artinya, variabel intervening mampu menjadi variabel

mediasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa loyalitas mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Berikut perhitungan uji sobel test pengaruh beban kerja terhadap kinerja dengan loyalitas sebagai variabel intervening:

**Tabel 8**  
**Uji Sobel Tes 2**

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.686	Sobel test: 4.34582984	0.11633727	0.00001388
b	0.737	Aroian test: 4.32183542	0.11698317	0.00001547
s <sub>a</sub>	0.132	Goodman test: 4.3702284	0.11568777	0.00001241
s <sub>b</sub>	0.093	Reset all	Calculate	

Setelah kalkulasi menghasilkan probability sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya hasil uji sobel dari beban kerja terhadap kinerja dengan loyalitas sebagai variabel intervening adalah signifikan. Oleh karena itu H1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel intervening mampu menjadi variabel mediasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa loyalitas mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja.

Uji analisis jalur atau *path analysis* berfungsi untuk menguji pengaruh variabel intervening atau mediasi. Hasil dari uji analisis digunakan untuk membandingkan pengaruh mana yang lebih besar antara pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung.

**a. Koefisien Jalur Model 1**

**Tabel 9**  
**Hasil Pengaruh Langsung X1 dan X2 terhadap Y1**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.946	.274		3.450	.001
	STRES KERJA	.478	.112	.501	4.263	.000
	BEBAN KERJA	.229	.111	.242	2.060	.043

a. Dependent Variable: LOYALITAS

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu stres kerja= 0,000 dan beban kerja = 0,043 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 1, yaitu variabel stres kerja dan beban kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap loyalitas.

**Tabel 10**  
**Hasil Pengaruh Langsung X1 dan X2 terhadap Y1**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 <sup>a</sup>	.487	.474	.25196

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, STRES KERJA

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,487. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap loyalitas adalah sebesar 48,7% sementara sisanya 51,3% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**b. Koefisien Jalur Model 2**

**Tabel 11**  
**Hasil Pengaruh Tidak Langsung X1, X2, dan Y1 terhadap Y2**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.111	.279		.396	.693
	STRES KERJA	.281	.118	.264	2.378	.020
	BEBAN KERJA	.398	.108	.378	3.672	.000
	LOYALITAS	.281	.106	.253	2.645	.010

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel yaitu stres kerja= 0,02, beban kerja = 0,000, dan loyalitas = 0,010 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 2, yaitu variabel stress kerja, beban kerja, dan loyalitas secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

**Tabel 12**  
**Hasil Pengaruh X1, X2, dan Y1 terhadap Y2**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 <sup>a</sup>	.630	.616	.23964

a. Predictors: (Constant), LOYALITAS, BEBAN KERJA, STRES KERJA

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,630. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh stress kerja, beban kerja, dan loyalitas terhadap kinerja adalah sebesar 63% sementara sisanya 37% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa stres kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil jawaban

responden, stres kerja pada UPTD Puskesmas Kayen Pati menunjukkan nilai indeks rata-rata sedang. Hasil penelitian ini sejalan dengan Wartono, T. (2017) tentang Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa beban kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Nur Deni Musa (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin baik loyalitas karyawan terhadap perusahaan maka semakin baik kinerja karyawan. Loyalitas pada UPTD Puskesmas Kayen Pati adalah karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan penuh semangat, tanggung jawab, efektif dan efisien sehingga mendorong karyawan untuk berprestasi, maju dan berkembang sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Pratama, dkk (2015) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Gaol (2021) juga berpendapat bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas.

Hasil analisis data pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Hasil ini mengidentifikasi bahwa baik tidaknya stres kerja mampu dipengaruhi oleh loyalitas dalam organisasi. Semakin baik stres kerja pada organisasi maka semakin baik loyalitas. Hal ini dikarenakan pekerja merasa memiliki stres kerja tersendiri saat mereka melakukan pekerjaannya, seperti melakukan pekerjaan bersama tim kerja mereka.

Stres kerja biasa diasosiasikan sebagai suatu keadaan atau kondisi yang tidak menyenangkan yang pasti dialami oleh tenaga kerja. Berdasarkan penelitian Intanasari & Suprajang (2016) didapatkan hasil bahwa stres kerja terhadap loyalitas menghasilkan pengaruh negatif, yang artinya semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

Hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Semakin baik beban kerja yang diberikan maka semakin baik loyalitas. Beban kerja pada UPTD Puskesmas Kayen Pati adalah pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dapat mendorong karyawan untuk maju dan berkembang sehingga dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat karena mendapatkan pembelajaran serta mampu mempengaruhi kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama, dkk (2015) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Gaol (2021) juga berpendapat bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas.

Hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan loyalitas sebagai mediasi.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akmal Nur (2024) menyatakan bahwa kinerja tidak dipengaruhi oleh stress kerja melalui loyalitas. Akan tetapi stress kerja mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan.

Hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan loyalitas sebagai mediasi. Hasil penelitian yang dilakukan (Utomo, Anjar Setyo dkk, 2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung beban kerja terhadap loyalitas, kemudian hasil menunjukkan juga adanya pengaruh secara langsung loyalitas terhadap kinerja, akan tetapi variabel loyalitas tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil dari jawaban responden bahwa beban yang ada pada UPTD Puskesmas Kayen Pati menunjukkan nilai rata-rata sedang. Dari keenam indikator yang digunakan dalam penelitian ini dinilai oleh responden baik. Untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan perlu instansi perlu melakukan pembagian tugas sesuai dengan jobdesk masing-masing karyawan agar karyawan tidak merasa terbebani oleh pekerjaan yang bukan jobdesk mereka sehingga karyawan dapat berprestasi, mengembangkan diri, dan bekerja dengan penuh tanggung jawab sehingga berdampak positif pada loyalitas dan hasil tujuan yang ingin dicapai dalam organisasi.

## **PENUTUP**

Berdasarkan kesimpulan diatas, saran teoritis dalam penelitian ini bahwa: Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai. Dimana besar kecilnya stres kerja yang dialami pegawai UPTD Puskesmas Kayen memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningsi Nassal (2021), Nila Hotiana, Febriansyah (2018) yang menyatakan bahwa Stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai. Dimana besar kecilnya beban kerja yang dialami pegawai UPTD Puskesmas Kayen memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nursiti Dwi, Aditya, Prayudi (2020), Jeky K R Rolos, dkk (2018) yang menyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Loyalitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai. Dimana besar kecilnya loyalitas yang dialami pegawai UPTD Puskesmas Kayen memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rita Ivana Ariyani dkk (2016) Ada pengaruh yang positif dan signifikan loyalitas karyawan dengan kinerja karyawan

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adawiyah, R., & Siswanto, S. (2015). Stres kerja, pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *El Dinar: Jurnal Keuangan dan Perbankan Syariah*, 3(1), 1–13. <https://doi.org/10.18860/ed.v3i1.3336>
- Ariyanti, A. (2016). *Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap loyalitas kerja karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk* [Skripsi/tesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta].

- Dieleman, M., Harnmeijer, J. W., & lainnya. (2009). *Improving health worker performance: In search of promising practices*. Geneva: World Health Organization.
- Dwi, N., & Prayudi, A. (n.d.). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat. *Jurnal Psychomutiara*, 3(1)
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gaol, C. L. (2021). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Artha Gita Sejahtera Medan [Skripsi]. STIE IBMI Medan.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19* (5th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, Jr., J. H., & Konopaske, R. (n.d.). *Organizations: Behavior, structure, processes* (p. 589). New York: McGraw-Hill.
- Hotiana, N., & Febriansyah, F. (2018). Pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada bagian produksi PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar). *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 27–36.
- Intanasari, V., & Suprajang, S. E. (2016). Analisis stres kerja terhadap loyalitas karyawan pada CV. [Nama CV]. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(10).
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2014). *Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2014*. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.
- Mudayana, A. A. (2012). Hubungan beban kerja dengan stres kerja pada perawat di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI. Yogyakarta: Universitas Aisyiyah.
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Munandar, A. S. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Musa, H. M. N. D. (2020). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis*, 1, 102–114.
- Nassal, N. (2021). *Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Grup Palopo Pos*. Universitas Muhammadiyah Palopo. <http://repository.umpalopo.ac.id/>
- Nataria, A., dkk. (2018). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Nur, A. (2024). Dampak kesesuaian pekerjaan, ketidakamanan, dan stres terhadap kinerja di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*.
- Pratama, A., Suryoko, S., & Widiartanto, W. (2015). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja: Studi kasus pada karyawan PT Kawasan Berikat Nusantara Persero Jakarta. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(1).

- Putri, S. (2020). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada PT Pos Indonesia KC Tangerang Selatan. *Jurnal Amanah, Cakrawala*.
- Rasmini. (2005). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep dan praktik*. Yogyakarta: Andi.
- Ridho, A. (2018). Peran Puskesmas dalam pelayanan kesehatan masyarakat. *Jurnal Kesehatan*, 5(2), 123–130.
- Riniwati, D. I. H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Malang: UB Media.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(3), 1548–1557.
- Siswanto, H. B. (2010). *Manajemen tenaga kerja Indonesia: Pendekatan administratif dan operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wartono, T.(2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41-55.