Jurnal Manajemen dan Penelitian Akuntansi (JUMPA)
Vol 19, No.1, Januari-Juni (2026)
E-ISSN2746-7147
P-ISSN 1693-3907

Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Motivasi Pada UPT BLUD Puskesmas Nipah Pada Karyawan PNS

Nesi Aprilioni[1], Irwan Cahyadi[2], Ika Yuliana[3]

[1,2,3] Program Studi Manajemen, Universitas Bumigora, Mataram, Nusa Tenggara Barat, Indonesia

Abstrak

Meningkatnya beban kerja akibat tingginya kunjungan pasien serta banyaknya program pelayanan kesehatan yang harus ditangani berpotensi menimbulkan stres kerja dan berdampak pada penurunan kinerja karyawan di UPT BLUD Puskesmas Nipah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan serta menguji peran motivasi kerja sebagai variabel moderasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif kausal dengan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). Populasi penelitian adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada UPT BLUD Puskesmas Nipah. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta motivasi kerja mampu memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, motivasi kerja tidak mampu memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan pentingnya pengelolaan beban kerja dan pengendalian stres kerja guna meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

The increasing workload caused by the high number of patient visits and the numerous healthcare service programs that must be handled has the potential to create work stress and negatively affect employee performance at UPT BLUD Puskesmas Nipah. This study aims to analyze the effect of workload and work stress on employee performance and to examine the role of work motivation as a moderating variable. The study employed a causal quantitative approach using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Square (PLS). The research population consisted of Civil Servants (PNS) at UPT BLUD Puskesmas Nipah. Data collection was conducted through the distribution of questionnaires using a Likert scale. The results showed that workload had a negative and significant effect on employee performance, work stress had a negative and significant effect on employee performance, and work motivation was able to moderate the effect of workload on employee performance. However, work motivation was not able to moderate the effect of work stress on employee performance. This study highlights the importance of workload management and work stress control in improving employee performance optimally.

Keywords: *Workload, Work Stress, Work Motivation, Employee Performance*

Korespondensi:
Nesi Aprilioni
(nesiapri2@gmail.com)

Submit: 12 April 2026
Revisi: 24 Mei 2026
Diterima: 28 Juni 2026
Terbit: 30 Juni 2026

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam keberhasilan organisasi karena menjadi penggerak seluruh aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam sektor pelayanan kesehatan, kualitas sumber daya manusia sangat menentukan kualitas pelayanan yang diterima masyarakat.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja pada instansi kesehatan memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan kesehatan secara optimal kepada masyarakat. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi pelayanan kesehatan.

UPT BLUD Puskesmas Nipah merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan di Kabupaten Lombok Utara yang telah menerapkan sistem Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) sejak tahun 2020. Penerapan sistem BLUD bertujuan meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan fleksibilitas pelayanan kesehatan. Namun, penerapan sistem tersebut juga menyebabkan meningkatnya tuntutan pekerjaan pegawai, baik dalam pelayanan kesehatan maupun pelaksanaan berbagai program administrasi kesehatan.

Tabel 1. Total Kunjungan Loket 2025

Bulan	Total Kunjungan
Januari	552
Februari	825
Maret	874
April	680
Mei	748
Juni	918
Juli	1010
Agustus	1011
September	1120

Sumber : UPT BLUD Puskesmas Nipah, (2025)

Berdasarkan data pada Tabel 1 kunjungan pasien tahun 2025, jumlah kunjungan di UPT BLUD Puskesmas Nipah mengalami peningkatan dari bulan Januari hingga September. Peningkatan jumlah pasien tersebut tidak diimbangi dengan penambahan jumlah tenaga kerja sehingga pegawai harus menangani volume pelayanan yang semakin besar.

Tabel 2. Program Puskesmas

No	Nama Program
1	Program Pencegahan dan Pengendalian Penyakit (P2p)
2	Program Imunisasi
3	Program Ispa dan Diare
4	Program Survey lans
5	Program DBD dan Malaria
6	Program Kusta dan Prambosia
7	Program TBC
8	Program HIV/HIDS
9	Program Hepatitis
10	Program Kesehatan Haji
11	Program Kesehatan Jiwa
12	Program PPKTA/PPKTP
13	Program Kesehatan Tradisional Komplementer
14	Program Kesehatan Remaja
15	Program Kesehatan Kerja dan Kesehatan Olahraga
16	Program Penyakit tidak Menular (PTM)
17	Program IPA
18	Program Kesehatan Indera
19	Program kesehatan Lansia
20	Program Perkesmas

Sumber : UPT BLUD Puskesmas Nipah, (2025)

Selain itu adanya peningkatan pasien pegawai juga harus melaksanakan berbagai program kesehatan seperti seperti pada Tabel 2 diatas secara bersamaan. Kondisi tersebut menyebabkan meningkatnya beban kerja dan tekanan kerja pegawai.

Beban kerja yang terlalu tinggi dapat memengaruhi kondisi fisik dan psikologis pegawai sehingga berdampak pada penurunan kinerja. Menurut Rohman dan Ichsan (2021), beban kerja merupakan sejumlah tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu sesuai standar kerja yang telah ditetapkan. Beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan kelelahan, penurunan konsentrasi, dan menurunnya kualitas

kerja. Selain itu, tingginya tuntutan pekerjaan juga dapat menimbulkan stres kerja. Handoko (2021) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang akibat tekanan pekerjaan. Dalam menghadapi tingginya tuntutan pekerjaan, motivasi kerja menjadi faktor penting yang dapat membantu pegawai mempertahankan kinerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat dan kesediaan individu dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tekanan kerja dibandingkan pegawai yang memiliki motivasi rendah. Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda-beda mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, masih terdapat perbedaan hasil (*research gap*) mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, serta peran motivasi kerja sebagai variabel moderasi. Misalnya, penelitian oleh Khoirun Nisa et al. (2023), menunjukkan bahwa motivasi tidak mampu memoderasi hubungan antara beban kerja dan kinerja, sedangkan penelitian Ananda & Handayani (2024), membuktikan sebaliknya. Selain itu, hasil penelitian Handoko (2020), menemukan bahwa beban kerja justru berpengaruh positif terhadap kinerja, yang bertolak belakang dengan penelitian M. Hadjri & Margareth (2025), yang menunjukkan pengaruh negatif.

Sementara itu, hasil penelitian terkait stres kerja terhadap kinerja karyawan juga menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian oleh Ilmi et al. (2023) di Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya stres yang terkelola dengan baik dapat menjadi pendorong peningkatan kinerja. Berbeda dengan temuan tersebut, penelitian (B. Handoko, 2020) pada PT Adira Finance Cabang Palu menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, di mana semakin tinggi stres yang dialami, maka kinerja semakin menurun.

Dari penjelasan yang telah dipaparkan, dapat diketahui bahwa masih terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*), di mana sebagian besar penelitian terdahulu hanya meneliti pengaruh beban kerja terhadap kinerja atau stres kerja terhadap kinerja secara terpisah. Sementara itu, peran motivasi sebagai variabel moderasi dalam konteks Puskesmas berstatus BLUD belum banyak dikaji secara mendalam.

Urgensi penelitian ini didasarkan pada pentingnya menjaga dan meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat di UPT BLUD Puskesmas Nipah. Peningkatan jumlah kunjungan pasien serta banyaknya program pelayanan kesehatan yang harus dijalankan secara bersamaan menyebabkan pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan beban kerja dan stres kerja yang dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan, keterlambatan penyelesaian tugas, serta penurunan kinerja pegawai. Apabila kondisi ini tidak dikelola dengan baik, maka dapat mempengaruhi efektivitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat serta pencapaian target organisasi.

Selain itu, penelitian ini menjadi penting karena motivasi kerja dipandang memiliki peran strategis dalam membantu pegawai menghadapi tekanan pekerjaan. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung mampu mempertahankan semangat, tanggung jawab, dan kinerja meskipun berada dalam kondisi kerja yang penuh tekanan. Namun demikian, berdasarkan fenomena yang terjadi di UPT BLUD Puskesmas Nipah, masih ditemukan adanya penurunan semangat kerja pada sebagian pegawai akibat tingginya beban pelayanan dan tuntutan administrasi. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja mampu memoderasi pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada UPT BLUD Puskesmas Nipah. Fokus penelitian diarahkan untuk mengetahui sejauh mana peningkatan beban kerja yang muncul akibat tingginya jumlah kunjungan pasien serta banyaknya program pelayanan kesehatan dapat memengaruhi kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai, mengingat tekanan pekerjaan yang terus meningkat berpotensi menimbulkan kelelahan fisik maupun psikologis yang dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan dan produktivitas kerja pegawai di lingkungan Puskesmas.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai, dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi. Menurut Sugiyono (2022) penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Pendekatan kausal digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan motivasi kerja (Z) sebagai variabel moderasi. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari beban kerja dan stres kerja sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen, dan motivasi kerja sebagai variabel moderasi.

Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari seluruh karyawan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPT BLUD Puskesmas Nipah, dengan jumlah total sebanyak 59 orang. Menurut Sugiyono (2022), populasi merupakan wilayah generalisasi yang mencakup objek atau subjek tertentu yang memiliki kualitas dan karakteristik spesifik, yang ditetapkan oleh peneliti sebagai fokus studi untuk memperoleh kesimpulan yang valid.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono, (2022), sampling jenuh merupakan teknik penentuan responden dengan cara melibatkan seluruh anggota populasi sebagai subjek penelitian. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPT BLUD Puskesmas Nipah yang berjumlah 59 orang.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa metode, yaitu kuesioner, observasi, dan studi pustaka. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Menurut Sugiyono (2022), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti mengetahui variabel yang akan diukur serta mengetahui apa yang diharapkan dari responden.

Selain kuesioner, penelitian ini juga menggunakan metode observasi untuk memperoleh gambaran secara langsung mengenai kondisi lingkungan kerja dan perilaku kerja karyawan. Observasi dilakukan dengan cara mengamati aktivitas kerja karyawan di lingkungan organisasi. Sedangkan studi pustaka dilakukan dengan cara mengumpulkan data dari berbagai sumber seperti buku, jurnal ilmiah, serta penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel budaya organisasi, motivasi kerja, dan produktivitas kerja.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis statistik yang bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antara variabel penelitian. Tahapan analisis data yang dilakukan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, serta uji hipotesis.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen penelitian dikatakan valid apabila nilai korelasi lebih besar dari nilai r tabel. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu variabel penelitian. Instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Selanjutnya dilakukan analisis regresi untuk mengetahui pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap motivasi kerja serta pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan analisis mediasi untuk mengetahui apakah motivasi kerja mampu memediasi hubungan antara budaya organisasi dan produktivitas kerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji F untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan antar variabel penelitian.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Gambaran umum mengenai profil Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada UPT BLUD Puskesmas Nipah yang menjadi responden penelitian. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Adapun data karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 3. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	20	33,9%
	Perempuan	39	66,1%
	Total	59	100%
Usia	20–30 Tahun	11	18,6%
	31–40 Tahun	38	64,4%
	41–50 Tahun	9	15,3%
	> 51 Tahun	1	1,7%
	Total	59	100%
Karakteristik	**Kategori**	**Jumlah**	**Persentase (%)**

Lama Bekerja	< 1 Tahun	9	15,3%
	1–5 Tahun	12	20,3%
	6–10 Tahun	13	22,0%
	> 10 Tahun	25	42,4%
	Total	59	100%

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 3, populasi dalam penelitian ini berjumlah 59 Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada UPT BLUD Puskesmas Nipah. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh perempuan sebanyak 39 orang (66,1%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 20 orang (33,9%). Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 31–40 tahun sebanyak 38 orang (64,4%), diikuti usia 20–30 tahun sebanyak 11 orang (18,6%), usia 41–50 tahun sebanyak 9 orang (15,3%), dan usia di atas 51 tahun sebanyak 1 orang (1,7%). Sementara itu, berdasarkan lama bekerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 25 orang (42,4%), diikuti masa kerja 6–10 tahun sebanyak 13 orang (22,0%), masa kerja 1–5 tahun sebanyak 12 orang (20,3%), dan kurang dari 1 tahun sebanyak 9 orang (15,3%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman kerja yang cukup lama dalam bidang pelayanan kesehatan.

1. Uji Outer Model

Uji outer model dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator pada masing-masing variabel penelitian. Pengujian outer model terdiri atas uji convergent validity, discriminant validity, dan composite reliability.

a. Convergent Validity

konvergen menunjukkan sejauh mana indikator dalam suatu konstruk memiliki korelasi yang tinggi dan mampu menjelaskan konstruk laten yang diukur. Dalam pendekatan PLS-SEM, validitas konvergen dapat dinilai melalui nilai outer loading. Suatu indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai *outer loading* > 0,60, karena nilai tersebut menunjukkan bahwa indikator mampu menjelaskan lebih dari 36% varians konstruk ($0{,}60^2 = 0{,}36$), sehingga masih dapat diterima dalam penelitian maupun pengembangan model (Hair et al., 2022).

Tabel 4. Nilai *Outer Loading*

Variabel	Pernyataan	Beban Kerja	Stres Kerja	Kinerja	Motivasi	Keterangan
Beban Kerja	X1_1	0.824				Valid
	X1_2	0.791				Valid
	X1_3	0.869				Valid
	X1_4	0.811				Valid
	X1_5	0.818				Valid
	X1_6	0.696				Valid
	X1_7	0.848				Valid
	X1_8	0.806				Valid
	X1_9	0.699				Valid
Stres Kerja	X2_1		0.828			Valid
	X2_2		0.840			Valid
	X2_3		0.855			Valid
	X2_4		0.790			Valid
	X2_5		0.757			Valid
	X2_6		0.865			Valid
	X2_7		0.866			Valid
	X2_8		0.862			Valid
	X2_9		0.880			Valid

Variabel	Pernyataan	Beban Kerja	Stres Kerja	Kinerja	Motivasi	Keterangan

Kinerja	Y_1	0.746		Valid
	Y_2	0.763		Valid
	Y_3	0.605		Valid
	Y_4	0.753		Valid
	Y_5	0.806		Valid
	Y_6	0.751		Valid
	Y_7	0.840		Valid
	Y_8	0.846		Valid
	Y_9	0.800		Valid
	Y_10	0.720		Valid
	Y_11	0.799		Valid
	Y_12	0.854		Valid
	Y_13	0.646		Valid
	Y_14	0.746		Valid
	Y_15	0.734		Valid
Motivasi	Z_1		0.824	Valid
	Z_2		0.879	Valid
	Z_3		0.865	Valid
	Z_4		0.641	Valid
	Z_5		0.649	Valid
	Z_6		0.739	Valid
	Z_7		0.725	Valid
	Z_8		0.881	Valid
	Z_9		0.858	Valid
	Z_10		0.824	Valid
	Z_11		0.732	Valid
	Z_12		0.857	Valid
	Z_13		0.876	Valid
	Z_14		0.832	Valid
	Z_15		0.774	Valid

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 4 secara keseluruhan, hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen dengan nilai *outer loading* > 0,60.

Hasil Validitas Konvergen melalui *Average variance extracted* (AVE*)*

Tabel 5. Nilai *Average variance extracted* (AVE)

No	Variabel	*Average variance extracted* (AVE)
1	Beban Kerja	0.637
2	Stres Kerja	0.704
3	Kinerja	0.583
4	Motivasi	0.641

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 5, hasil pengujian validitas konvergen melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai AVE di atas batas minimum yang dipersyaratkan, yaitu > 0,50.

b. Discriminant Validity

Menurut Hair et al. (2022), validitas diskriminan penting untuk menjamin bahwa hasil hubungan antar variabel dalam model struktural dapat diinterpretasikan secara akurat. Dalam penelitian ini, pengujian validitas diskriminan dilakukan menggunakan dua pendekatan, yaitu *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) dan kriteria *Fornell-Larcker*.

Hasil Uji *Dicriminant Validity* melalui *Heterotrait-monotrait Ratio* (HTMT)

Tabel 6. Nilai *Heterotrait-monotrait Ratio*

Variabel	Beban Kerja	Stres Kerja	Kinerja	Motivasi
Beban Kerja				
Stres Kerja	0.181			
Kinerja	0.453	0.270		
Motivasi	0.156	0.176	0.575	

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 6 , nilai HTMT antar variabel beban kerja, stres kerja, kinerja, dan motivasi kerja seluruhnya berada di bawah batas maksimum yang direkomendasikan, yaitu 0,90. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki perbedaan yang jelas dengan variabel lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa model telah memenuhi kriteria *discriminant validity* berdasarkan HTMT.

Hasil Uji *Dicriminant Validity* melalui *Fornell-Lacker*

Tabel 7. Nilai *Fornell-Lacker*

Variabel	Beban Kerja	Stres Kerja	Kinerja	Motivasi
Beban Kerja	0.798			
Stres Kerja	0.154	0.839		
Kinerja	-0.446	-0.266	0.764	
Motivasi	-0.092	0.093	0.576	0.801

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 7, nilai akar AVE pada masing-masing variabel, yaitu beban kerja sebesar 0,798, stres kerja sebesar 0,839, kinerja sebesar 0,764, dan motivasi kerja sebesar 0,801, lebih besar dibandingkan nilai korelasi antar konstruk lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria *discriminant validity* berdasarkan pendekatan Fornell-Larcker.

c. Composite Reliability.

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite Reliability* lebih besar dari 0,70, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator penyusunnya mampu memberikan hasil pengukuran yang stabil dan dapat dipercaya.

Tabel 8. Nilai Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability
Beban Kerja	0.928	0.940
Stres Kerja	0.948	0.955
Motivasi	0.948	0.954
Kinerja	0.959	0.964

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 8, seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite Reliability* yang tinggi diatas 0,7 . Seluruh nilai tersebut telah memenuhi kriteria yang ditetapkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan telah lolos uji reliabilitas.

2. Uji *Inner Model*

Uji inner model bertujuan untuk memastikan bahwa model struktural yang dibangun telah memenuhi asumsi yang diperlukan sebelum dilakukan pengujian hipotesis, sehingga hasil analisis yang diperoleh dapat diinterpretasikan secara tepat. Pengujian ini meliputi penilaian terhadap koefisemsien determinasi (R^2), *predictive revelance* (Q^2), *effect size* (F^2), dan uji hipotesis melalui *path coefficients*.

Tabel 9. Uji R-square

	R-square	R-square adjusted
Kinerja	0.618	0.582

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 9, variabel kinerja memiliki nilai R-square sebesar 0,618 dan *R-square adjusted* sebesar 0,582. Nilai *R-square* sebesar 0,618 menunjukkan bahwa 61,8% variasi kinerja karyawan PNS dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja dalam model penelitian, sedangkan sisanya

sebesar 38,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Mengacu pada kriteria yang dikemukakan oleh Hair et al. (2022) nilai *R-square* tersebut termasuk dalam kategori sedang hingga kuat, sehingga dapat disimpulkan bahwa model struktural yang dibangun memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan kinerja karyawan PNS dan layak untuk digunakan pada tahap pengujian hipotesis selanjutnya.

Tabel 10. Uji *F-square*

Variabel	Kinerja (Y)	Kateogori Efek
Beban Kerja	0.153	Kecil
Stres Kerja	0.194	Sedang
Motivasi	0.860	Besar
Moderating Effect 1	0.077	Kecil
Moderating Effect 2	0.075	Kecil

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 10, variabel beban kerja memiliki nilai *f-square* sebesar 0,153 yang termasuk dalam kategori efek kecil, yang menunjukkan bahwa meskipun beban kerja berpengaruh terhadap kinerja, kontribusinya relatif terbatas. Variabel stres kerja memiliki nilai *f-square* sebesar 0.194, yang termasuk dalam kategori efek sedang, yang berarti stres kerja memberikan pengaruh yang cukup berarti terhadap kinerja karyawan memiliki kontribusi yang lebih besar dibandingkan beban kerja dalam menjelaskan perubahan kinerja. Variabel motivasi kerja memiliki nilai *f-square* sebesar 0,860 yang termasuk dalam kategori efek besar, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan PNS. *Moderating Effect* 1 memiliki nilai f-square sebesar 0,077, sedangkan *Moderating Effect* 2 sebesar 0,075. Kedua nilai tersebut termasuk dalam kategori efek kecil. Hal ini menunjukkan bahwa peran motivasi sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan masih relatif lemah.

Tabel 11. Uji Hipotesis

Path	Original sample (O)	T statistics (|O/STDEV|)	P values	Keputusan
Beban Kerja_ -> Kinerja_	-0.264	3.245	0.001	Diterima
Stres Kinerja_ -> Kinerja_	-0.281	2.838	0.005	Diterima

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2026)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar -0,264, dengan nilai *t-statistics* sebesar 3,245 dan *p-values* sebesar 0,001. Nilai *t-statistics* yang lebih besar dari 1,96 serta *p-values* yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan bersifat signifikan. Tanda negatif pada koefisien jalur menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka kinerja cenderung menurun. Dengan demikian, H1 yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan diterima. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa stres kerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar -0,281, dengan nilai *t-statistics* sebesar 2,838 dan *p-values* sebesar 0,005. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Dengan demikian, H2 yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 12. Uji Hipotesis Moderasi

Path	Original sample (O)	T statistics (|O/STDEV|)	P values	Keputusan
Motivasi_ x Beban Kerja_ -> Kinerja_	0.200	2.082	0.037	Diterima
Motivasi_ x Stres Kerja_ -> Kinerja_	0.182	1.658	0.097	Ditolak

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2026)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa interaksi antara motivasi kerja dan beban kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,200, dengan nilai *t-statistics* sebesar 2,182 dan *p-values* sebesar 0,037. Nilai *t-statistics* yang lebih besar dari 1,96 serta *p-values* yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh moderasi bersifat signifikan. Selain itu, nilai t-statistics sebesar 2,182 juga lebih besar dibandingkan nilai t-tabel sebesar 1,67, sehingga hipotesis dapat diterima. Koefisien bernilai positif menunjukkan bahwa motivasi kerja memperlemah

pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja. Artinya, ketika motivasi kerja karyawan meningkat, dampak negatif beban kerja terhadap kinerja menjadi lebih ringan. Dengan demikian, H3 yang menyatakan bahwa motivasi kerja memoderasi atau memperlemah pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa interaksi antara motivasi kerja dan stres kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,182, dengan nilai *t-statistics* sebesar 1,658 dan *p-values* sebesar 0,097. Nilai *t-statistics* yang lebih kecil dari 1,96 serta *p-values* yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh moderasi tidak signifikan. Selain itu, nilai t-statistics sebesar 1,658 juga lebih kecil dibandingkan nilai t-tabel sebesar 1,67, sehingga hipotesis tidak dapat diterima.Hal ini berarti bahwa motivasi kerja belum mampu secara signifikan memperlemah pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, H4 yang menyatakan bahwa motivasi kerja memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PNS di UPT BLUD Puskesmas Nipah. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur (*path coefficient*) sebesar -0,264, *nilai t-statistics* sebesar 3,245, dan *p-values* sebesar 0,001. Tanda negatif nilai koefisien jalur (*path coefficient*) menunjukkan hubungan yang berlawanan arah, sehingga semakin tinggi beban kerja, maka kinerja cenderung menurun. Dengan demikian, beban kerja terbukti mampu memengaruhi kinerja secara signifikan, meskipun berdasarkan nilai *effect size* (f^2 = 0,153) pengaruhnya tergolong dalam kategori kecil. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 (H1) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Jika ditinjau dari hasil deskriptif, indikator dengan nilai rata-rata terendah pada variabel beban kerja terdapat pada pernyataan Saya mampu mencapai target kerja dengan usaha yang realistis dengan nilai sebesar 2,86. Hal ini menunjukkan bahwa aspek yang paling dirasakan berat oleh karyawan bukan hanya banyaknya pasien, tetapi kesulitan dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa target kerja yang diberikan cenderung melebihi kemampuan atau waktu yang tersedia, sehingga menjadi sumber utama tekanan dalam beban kerja. Apabila dikaitkan dengan hasil uji hipotesis, beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar -0,264. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja, maka kinerja karyawan akan menurun.

Dalam perspektif *Teori Job Demands–Resources* (*JD-R*), beban kerja dikategorikan sebagai *job demands*, yaitu aspek pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik dan psikologis secara berkelanjutan. Teori *JD-R* menjelaskan bahwa peningkatan *job demands* yang tidak diimbangi dengan *job resources* (sumber daya) akan memicu proses kelelahan (*strain process*) yang berdampak pada menurunnya kinerja. Oleh karena itu, hasil penelitian ini sejalan dengan teori JD-R karena menunjukkan bahwa tuntutan kerja yang meningkat berkontribusi terhadap penurunan kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhaadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar -0,281, nilai *t-statistics* sebesar 2,838, dan *p-values* sebesar 0,005. Nilai ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang sedikit lebih besar dibandingkan beban kerja dalam menurunkan kinerja karyawan. Berdasarkan nilai *effect size* (f^2 = 0,194), stres kerja termasuk dalam kategori efek sedang, sehingga dapat dikatakan sebagai faktor yang cukup penting dalam memengaruhi kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 (H2) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Berdasarkan hasil deskriptif, indikator dengan nilai rata-rata terendah pada variabel stres kerja terdapat pada pernyataan Saya tidak mudah panik ketika menghadapi banyak pekerjaa dengan nilai sebesar 2,59. Nilai ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan cenderung mudah panik ketika menghadapi pekerjaan yang banyak, sehingga kondisi ini menjadi sumber utama stres kerja. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tekanan pekerjaan yang tinggi memengaruhi kondisi psikologis karyawan, terutama dalam hal pengendalian emosi dan ketenangan dalam bekerja. Jika dikaitkan dengan hasil uji hipotesis, stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar -0,281. Nilai ini lebih besar dibandingkan pengaruh beban kerja (-0,264), sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap penurunan kinerja karyawan.

Menurut *Teori JD-R*, stres kerja merupakan konsekuensi dari *job demands* yang berlebihan dan tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai. Ketika tuntutan kerja melebihi kapasitas individu, maka akan muncul tekanan psikologis yang berdampak pada penurunan kinerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini

memperkuat teori *JD-R* bahwa tekanan kerja yang tidak terkelola akan berdampak langsung pada kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi dalam memoderasi Beban Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memoderasi atau memperlemah pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja secara signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien interaksi sebesar 0,200, *nilai t-statistics* sebesar 2,082, dan *p-values* sebesar 0,037. Koefisien positif sebesar 0,200 menunjukkan bahwa peningkatan motivasi sebesar 1 satuan dapat mengurangi dampak negatif beban kerja terhadap kinerja sebesar 20%. Meskipun demikian, berdasarkan nilai *effect size* (f^2 = 0,077), kekuatan moderasi ini tergolong kecil. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 (H3) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memoderasi (memperlemah) pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Nilai rata-rata motivasi kerja sebesar 4,03 yang berada pada kategori tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki dorongan internal, orientasi masa depan, dan komitmen kerja yang kuat. Tingginya motivasi ini membantu karyawan untuk tetap produktif meskipun menghadapi beban kerja yang cukup besar. Dalam kerangka *JD-R*, motivasi kerja termasuk dalam kategori job resources, yaitu sumber daya psikologis yang dapat membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan. Teori *JD-R* menjelaskan bahwa *job resources* tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi juga berfungsi sebagai mekanisme penyangga (*buffering effect*) terhadap dampak negatif job demands. Oleh karena itu, hasil penelitian ini mendukung teori *JD-R* karena menunjukkan bahwa motivasi mampu memperlemah pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi dalam memoderasi Stres Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mampu memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja secara signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien interaksi sebesar 0,182, nilai *t-statistics* sebesar 1,658, dan *p-values* sebesar 0,097, yang lebih besar dari 0,05. Meskipun koefisien bernilai positif yang secara numerik menunjukkan adanya kecenderungan bahwa peningkatan motivasi kerja dapat mengurangi dampak negatif stres kerja, namun pengaruh tersebut tidak cukup kuat untuk memberikan efek moderasi yang nyata. Ketidaksignifikanan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja bukan merupakan faktor penyangga utama dalam hubungan antara stres kerja dan kinerja. Artinya, ketika karyawan mengalami stres kerja, dorongan internal berupa motivasi belum mampu secara efektif mengurangi tekanan yang dirasakan. Kondisi ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami cenderung bersifat psikologis dan emosional, seperti kelelahan, tekanan pelayanan, dan tuntutan pekerjaan yang tinggi, sehingga tidak mudah diatasi hanya dengan meningkatkan motivasi kerja. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 (H4) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memoderasi (memperlemah) pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan ditolak.

Apabila dikaitkan dengan nilai rata-rata motivasi kerja yang berada pada kategori tinggi mean 4,03, temuan ini justru memperlihatkan adanya ketidaksesuaian antara tingkat motivasi dan kemampuan dalam mengelola stres kerja. Karyawan tetap memiliki semangat kerja yang tinggi, namun pada saat yang sama masih mengalami tekanan kerja yang berdampak pada penurunan kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja sebagai faktor internal memiliki keterbatasan dalam menghadapi stres kerja yang bersumber dari faktor eksternal, seperti beban kerja yang berlebihan, keterbatasan sumber daya manusia, serta tingginya tuntutan pelayanan.

Dalam perspektif Teori *Job Demands–Resources* (*JD-R*), motivasi kerja termasuk dalam kategori *job resources*, yaitu sumber daya yang dapat membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan. Namun demikian, teori *JD-R* juga menjelaskan bahwa tidak semua *job resources* mampu secara efektif menyeimbangkan *job demands* yang bersifat emosional dan kompleks, seperti stres kerja. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mekanisme penyangga (*buffering effect*) dalam teori JD-R tidak selalu berjalan optimal, terutama ketika stres kerja sudah berada pada tingkat yang memengaruhi kondisi psikologis karyawan secara berkelanjutan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima pegawai, maka kinerja yang dihasilkan cenderung mengalami penurunan. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerjakaryawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa peningkatan tingkat stres kerja yang dialami pegawai berkontribusi terhadap penurunan kinerja. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, disarankan agar pihak UPT BLUD Puskesmas Nipah melakukan evaluasi terhadap pembagian beban kerja secara lebih proporsional dan seimbang, serta menyesuaikan jumlah tenaga kerja dengan peningkatan kunjungan pasien guna mendukung efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Selain itu,

manajemen perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif untuk meminimalkan tingkat stres kerja pegawai, disertai upaya peningkatan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan, insentif, dan kesempatan pengembangan karier sehingga kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan.

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu instansi pelayanan kesehatan, yaitu UPT BLUD Puskesmas Nipah, sehingga hasil penelitian belum sepenuhnya dapat digeneralisasikan pada instansi lainnya. Selain itu, penelitian ini hanya menggunakan beberapa variabel, yaitu beban kerja, stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, sehingga masih terdapat faktor lain yang kemungkinan turut memengaruhi kinerja pegawai namun belum diteliti dalam penelitian ini. Oleh sebab itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian, menambah jumlah responden, serta mengembangkan variabel lain yang berkaitan dengan kinerja pegawai, seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan agar hasil penelitian yang diperoleh menjadi lebih komprehensif.

Daftar Pustaka

Ananda, R., & Handayani, S. (2024). *Peran Moderasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *7*(1), 80–93.

Hadjri, M., & Margareth, A. (2025). Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi pada Instansi Pemerintah Daerah. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Publik*, *10*(2), 88–100.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Springer.

Handoko, B. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adira Finance Cabang Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *8*(1), 23–31.

Handoko, T. H. (2021). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Bisnis*, *13*(2), 99–108.

Ilmi, H. M., Hermanto, H., & Perwitasari, D. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Riset Manajemen Terapan*, *5*(1), 77–85.

Khoirun Nisa, Yudhi Novriansyah, & Khairun A Roni. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Motivasi Kerja Pada Universitas Muara Bungo. *Jurnal Ilmiah Ekonomika & Sains*, *4*(2), 33–41. https://doi.org/10.54066/jiesa.v4i2.333

Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, *2*(1), 1–22. https://repository.unja.ac.id/41527/8/9._Daftar_Pustaka%5B1%5D.pdf

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.