

DAMPAK KOMPETENSI PROFESIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA APARATUR DI DINAS PENDIDIKAN <i>Ismiyati , Hendri Dunan dan Eni Yuliati</i>	1-15
PENGUATAN SISTEM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS DAN PROFESIONALISME TENAGA PENDIDIK PADA LEMBAGA PENDIDIKAN NONFORMAL <i>Mitha Clarita Rani , Defrizal dan Tika Oktavia</i>	16-27
DETERMINAN BEBAN KERJA DAN KEJENUHAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DI LINGKUNGAN LAYANAN KESEHATAN <i>Doni Andika Sitepu , Ni Putu Widhia Rahayu dan Ria Apriyani</i>	28-39
TRANSFORMASI DIGITAL DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF FENOMENOLOGIS <i>Dina Lestari Yuliati , Wenny Permata Sari dan Muhammad Zefri</i>	40-48
MODEL PENGARUH KUALITAS KINERJA APARATUR DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PENGELOLAAN ASET PEMERINTAHAN DAERAH YANG EFEKTIF <i>Dwi Utari Ningsih , Tri Lestira P Warganegara dan Ahmad Tri Wibowo</i>	49-61
MODEL PENGUATAN KINERJA PEGAWAI BERBASIS PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI, DAN KOMPETENSI DALAM SEKTOR PEMERINTAHAN <i>Yuli Arieani , M.Oktaviannur dan Rahmadani</i>	62-75
EKSPLORASI FAKTOR PERILAKU KONSUMEN TERHADAP PREFERENSI DAN KEPUTUSAN PEMBELIAN BENIH JAGUNG NK <i>Kenedhy Kinsyafman , Andala Rama Putra Barusman dan merina Adam</i>	76-93
REKONSTRUKSI STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI TENAGA KERJA DALAM UPAYA PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI MODERN <i>Kiki Sanakri , Agus Wahyudi dan Desi Susanti</i>	94-103
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMBERIAN ASI EKSKLUSIF PADA IBU BEKERJA DI DINAS KESEHATAN PROVINSI LAMPUNG <i>Dewi Restalia , Haninun dan Ahmad Nabil Zam Zam</i>	104-116
DINAMIKA LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMBENTUK KOMITMEN ORGANISASIONAL SUMBER DAYA MANUSIA <i>Siska Septiani Putri , Tina Miniawati V.Barusman dan Nurichsan</i>	117-131

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 14	Nomor 1	Hal 1– 131	Bandar Lampung Maret 2025	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	-----------	---------	---------------	------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 14, Nomor 1 – Maret 2025

DEWAN PENYUNTING

Peninjau (Reviewer)

Anggalia Wibasuri
Angga Febrian
Winda Rika Lestari
Yateno
Ismaul Fitroh
Ahmad Dzul Ilmi Syariffudin
Sekar Wulan Prasetyaningtyas
Abdullah Muksin
Fera Nefianti
Dwi Rorin Maulidin Insana

Penyunting Pelaksana

Yanuaris Yanu Dharmawan
Nova Alvia

Alamat: Jl.
Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung Tel.
0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:
Program Studi Manajemen (S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

Determinan Beban Kerja dan Kejenuhan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Pengelolaan Keuangan dan Aset di Lingkungan Layanan Kesehatan

Doni Andika Sitepu¹, Ni Putu Widhia Rahayu², Ria Apriani³

^{1,2,3} Universitas Bandar Lampung

Corresponding e-mail: niputu@ubl.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh beban kerja dan kejenuhan kerja terhadap motivasi kerja pengelola keuangan dan aset. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada tingginya tuntutan pekerjaan yang diemban tenaga kesehatan yang merangkap sebagai pengelola keuangan, serta meningkatnya tingkat kejenuhan kerja yang berdampak pada penurunan motivasi kerja dan tingginya tingkat pergantian pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh populasi yang berjumlah 56 responden, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Analisis data dilakukan melalui pengujian instrumen, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pengelola keuangan dan aset. Selain itu, kejenuhan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Secara simultan, kedua variabel independen tersebut berkontribusi terhadap perubahan motivasi kerja dalam model penelitian. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingginya beban kerja dan kejenuhan kerja cenderung memengaruhi tingkat motivasi kerja pegawai. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengelolaan beban kerja yang lebih efektif, peningkatan dukungan organisasi, serta upaya pengendalian kejenuhan kerja guna meningkatkan motivasi kerja. Adapun saran yang diajukan adalah perlunya penyesuaian pembagian tugas sesuai kompetensi, peningkatan pelatihan di bidang pengelolaan keuangan, pemberian kompensasi yang lebih adil, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung untuk mengurangi kejenuhan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Kata Kunci: *Beban kerja, Kejenuhan Kerja, Motivasi Kerja.*

Pendahuluan

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) merupakan fasilitas pelayanan kesehatan tingkat dasar yang memiliki kedudukan penting dalam sistem kesehatan nasional. Puskesmas tidak hanya berfungsi sebagai tempat pelayanan medis, tetapi juga sebagai garda terdepan dalam upaya pemerintah untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat secara menyeluruh (Wowor *et al.*, 2016). Keberadaannya dirancang untuk menjangkau seluruh lapisan masyarakat, sehingga mampu mewujudkan pemerataan akses terhadap layanan kesehatan yang berkualitas, khususnya di tingkat komunitas atau wilayah kerja tertentu. Puskesmas menjalankan peran strategis melalui penyelenggaraan upaya kesehatan yang komprehensif, meliputi kegiatan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif (Pundenswari, 2017). Upaya promotif difokuskan pada peningkatan pengetahuan dan kesadaran masyarakat tentang pentingnya hidup sehat, sedangkan upaya preventif bertujuan untuk mencegah timbulnya penyakit melalui berbagai program seperti imunisasi dan deteksi dini. Selain itu, fungsi kuratif diwujudkan melalui pelayanan pengobatan, dan fungsi rehabilitatif diarahkan pada pemulihan kondisi kesehatan pasien agar dapat kembali beraktivitas secara optimal. Dengan pendekatan yang menyeluruh tersebut, Puskesmas berperan sebagai pusat penggerak pembangunan kesehatan yang berorientasi pada peningkatan kualitas hidup Masyarakat (Eninurkhyatun *et al.*, 2017). Dalam menjalankan fungsinya, Puskesmas tidak hanya berorientasi pada pelayanan medis, tetapi juga dituntut untuk memiliki tata kelola organisasi yang efektif, termasuk dalam aspek pengelolaan keuangan dan aset (Nababan *et al.*, 2020). Pengelolaan yang baik menjadi prasyarat penting dalam mendukung akuntabilitas dan transparansi organisasi publik, terutama di tengah kompleksitas sumber pendanaan yang beragam dan memerlukan sistem administrasi yang terstruktur (Ulumiyah, 2018).

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan individu dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya (Samsuni, 2023). Namun, fenomena yang terjadi di Puskesmas menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara kompetensi dengan tuntutan pekerjaan, di mana pengelola keuangan dan aset umumnya berasal dari tenaga kesehatan yang tidak memiliki latar belakang keuangan

(Apridani *et al.*, 2021). Kondisi ini menciptakan apa yang dalam teori organisasi disebut sebagai *role ambiguity* dan *role overload*, yaitu ketidakjelasan peran dan kelebihan beban kerja yang harus ditanggung individu (Alim *et al.*, 2020). Beban kerja sendiri dapat dipahami sebagai sejumlah tuntutan tugas baik secara fisik maupun mental yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu, yang apabila melebihi kapasitas individu dapat menimbulkan stres kerja dan penurunan kinerja (Nasution & Rizky, 2024).

Selain beban kerja, kejenuhan kerja (*burnout*) menjadi fenomena psikologis yang tidak dapat diabaikan dalam konteks organisasi pelayanan publik (Indrayana & Putra, 2024). *Burnout* dapat dipahami sebagai suatu kondisi psikologis yang kompleks yang ditandai dengan munculnya kelelahan emosional yang mendalam, sikap sinis atau depersonalisasi terhadap pekerjaan maupun individu lain, serta menurunnya rasa pencapaian dan efektivitas diri dalam melaksanakan tugas. Kondisi ini umumnya berkembang secara bertahap sebagai akibat dari paparan tekanan kerja yang berlangsung secara terus-menerus tanpa diimbangi dengan mekanisme pemulihan yang memadai. Dalam perspektif perilaku organisasi, *burnout* tidak hanya dipandang sebagai masalah individu semata, melainkan juga sebagai hasil interaksi antara karakteristik pekerjaan, lingkungan organisasi, serta kapasitas adaptif individu dalam menghadapi tuntutan kerja (Wahyuni & Dewi, 2020).

Burnout dijelaskan sebagai konsekuensi dari ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya kerja (*job resources*). Tuntutan pekerjaan mencakup berbagai aspek seperti beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, kompleksitas tugas, serta tuntutan emosional yang berlebihan, yang apabila berlangsung secara terus-menerus dapat menguras energi fisik maupun mental karyawan. Sementara itu, sumber daya kerja meliputi dukungan sosial, otonomi kerja, umpan balik, serta peluang pengembangan diri yang berfungsi sebagai faktor protektif dalam mengurangi dampak negatif tuntutan pekerjaan. Ketika sumber daya yang dimiliki individu tidak memadai untuk mengimbangi tingginya tuntutan pekerjaan, maka individu akan lebih rentan mengalami *burnout* yang pada akhirnya dapat berdampak pada penurunan kinerja, kepuasan kerja, serta kesejahteraan psikologis secara keseluruhan (Mahawati *et al.*, 2021). Ketika tuntutan pekerjaan tinggi tidak diimbangi dengan dukungan organisasi, pelatihan, maupun penghargaan yang memadai, maka individu cenderung mengalami kelelahan psikologis yang berdampak pada sikap kerja negatif dan menurunnya produktivitas.

Motivasi kerja merupakan variabel kunci dalam menjelaskan perilaku individu di tempat kerja. Secara teoritis, motivasi dapat dijelaskan melalui berbagai pendekatan. (Astuti *et al.*, 2022) menyatakan bahwa individu terdorong untuk memenuhi kebutuhan mulai dari kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri, sedangkan Herzberg membedakan antara faktor higienis (seperti gaji dan kondisi kerja) dan faktor motivator (seperti pencapaian dan pengakuan). Sementara itu, Sugiarto & Nanda (2020), menekankan pentingnya kebutuhan akan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan sebagai pendorong perilaku kerja. Dalam konteks organisasi publik seperti Puskesmas, motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik, termasuk dukungan pimpinan, keadilan kompensasi, serta kesempatan pengembangan kompetensi.

Tabel 1. Data Rotasi Pengelola Keuangan dan Aset Puskesmas

Tahun	Jumlah Pengelola Keuangan dan Aset	Pergantian	%
2021	56 Orang	16 Orang	28,6
2022	56 Orang	11 Orang	19,6
2023	56 Orang	12 Orang	21,4
2024	56 Orang	18 Orang	32,1

Sumber Data: Bagian Keuangan dan Aset Dinas Kesehatan Kabupaten Mesuji

Permasalahan empiris yang terjadi di Puskesmas Kabupaten Mesuji menunjukkan adanya indikasi rendahnya motivasi kerja pengelola keuangan dan aset, yang ditandai dengan tingginya tingkat rotasi jabatan. Fenomena ini mengindikasikan adanya ketidakpuasan kerja yang dapat dipicu oleh beban kerja yang tinggi, kejenuhan kerja, serta kurangnya dukungan organisasi. Dalam perspektif teori *expectancy* (Vroom), motivasi kerja akan meningkat apabila individu meyakini bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik dan memperoleh imbalan yang sesuai. Sebaliknya, apabila hubungan antara usaha, kinerja, dan imbalan tidak jelas, maka motivasi kerja cenderung menurun.

Dengan demikian, hubungan antara beban kerja, kejenuhan kerja, dan motivasi kerja menjadi penting untuk dikaji secara empiris. Beban kerja yang berlebihan berpotensi menurunkan motivasi melalui peningkatan stres kerja, sementara kejenuhan kerja dapat memperlemah keterikatan individu terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kejenuhan kerja terhadap motivasi kerja pengelola keuangan dan aset Puskesmas. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam sektor pelayanan publik, serta menjadi

dasar dalam perumusan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pegawai.

Beban kerja

Beban kerja dapat dipahami sebagai salah satu konsep fundamental dalam manajemen sumber daya manusia yang mencerminkan akumulasi seluruh tuntutan tugas, tanggung jawab, dan aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang individu dalam kurun waktu tertentu (Septian & Puspitasari, 2023). Konsep ini tidak hanya berkaitan dengan jumlah pekerjaan secara kuantitatif, tetapi juga mencakup tingkat kompleksitas tugas, tekanan waktu, serta kemampuan individu dalam memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan demikian, beban kerja menjadi indikator penting dalam menilai keseimbangan antara kapasitas tenaga kerja dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan (Gabriel & Aguinis, 2022).

Dalam perspektif yang lebih luas, beban kerja juga berhubungan erat dengan efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai, karena distribusi tugas yang tidak proporsional dapat memengaruhi tingkat produktivitas, kualitas hasil kerja, serta kondisi psikologis individu (Wardati, 2017). Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola beban kerja secara tepat melalui perencanaan, pengukuran, dan evaluasi yang sistematis agar target kerja dapat tercapai tanpa mengabaikan kesejahteraan karyawan serta keberlangsungan kinerja organisasi secara keseluruhan (Adhitya *et al.*, 2022). Beban kerja tidak hanya dipahami sebagai jumlah tugas yang diberikan, tetapi juga mencakup tingkat kompleksitas pekerjaan, tekanan waktu, serta tanggung jawab yang melekat pada suatu jabatan, sehingga bersifat multidimensional baik secara kuantitatif maupun kualitatif (Hermingsih & Purwanti, 2020). Secara teoritis, beban kerja muncul akibat adanya kesenjangan antara kapasitas individu dengan tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi, dimana ketidakseimbangan tersebut berpotensi menimbulkan tekanan kerja yang berdampak pada kelelahan fisik, mental, maupun emosional (Rudyanto *et al.*, 2021).

Dalam kajian ergonomi serta psikologi kerja, konsep beban kerja dipahami sebagai tuntutan yang harus dipenuhi individu dalam melaksanakan tugasnya, yang secara umum dapat diklasifikasikan ke dalam dua dimensi utama, yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental. Beban kerja fisik merujuk pada seluruh aktivitas yang melibatkan penggunaan energi tubuh, seperti kekuatan otot, ketahanan fisik, posisi atau postur kerja, serta interaksi dengan kondisi lingkungan kerja seperti suhu, pencahayaan, dan kebisingan (Hermingsih & Purwanti, 2020). Faktor-faktor tersebut dapat memengaruhi tingkat kelelahan fisiologis pekerja dan berimplikasi pada kesehatan serta produktivitas kerja. Beban kerja mental berkaitan dengan tuntutan kognitif yang dihadapi individu selama menjalankan pekerjaannya. Hal ini mencakup kemampuan dalam memusatkan perhatian, mengolah informasi, mengambil keputusan secara tepat, serta menyelesaikan berbagai permasalahan yang kompleks dalam waktu tertentu. Beban kerja mental yang tinggi dapat memicu kelelahan psikologis, stres kerja, dan penurunan kinerja apabila tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, keseimbangan antara beban kerja fisik dan mental menjadi aspek penting dalam menciptakan kondisi kerja yang optimal dan berkelanjutan (Wardati, 2017). Selain itu, beban kerja juga memiliki dimensi utama yang meliputi beban waktu yang mencerminkan keterbatasan waktu dalam menyelesaikan tugas, beban usaha atau mental effort yang menunjukkan tingkat pemikiran dan energi psikologis yang dibutuhkan, serta beban psikologis yang berkaitan dengan tekanan, risiko, ketidakpastian, dan stres kerja. Beban kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal seperti usia, kondisi kesehatan, kemampuan, pengalaman, motivasi, dan persepsi individu terhadap pekerjaan, maupun faktor eksternal seperti tuntutan tugas, sistem organisasi, pembagian kerja, kepemimpinan, serta kondisi lingkungan kerja yang meliputi aspek fisik, sosial, dan psikologis. Apabila beban kerja yang diterima individu berada pada tingkat yang optimal, maka dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas, namun apabila beban kerja terlalu tinggi atau tidak seimbang dengan kapasitas individu, maka dapat menimbulkan kelelahan, penurunan kinerja, bahkan kejenuhan kerja. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang efektif menjadi hal yang sangat penting dalam organisasi untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu sehingga dapat mendukung tercapainya kinerja yang optimal (Widyaningrum *et al.*, 2023).

Kejenuhan kerja (Burnout)

Kejenuhan kerja atau *burnout* merupakan kondisi psikologis yang kompleks yang timbul akibat paparan stres kerja berkepanjangan yang tidak berhasil dikelola secara efektif, sehingga memunculkan kelelahan secara fisik, emosional, dan mental pada individu (Hermawan, 2022). Fenomena ini umumnya terjadi pada pekerjaan yang menuntut interaksi intensif, tanggung jawab tinggi, serta tekanan waktu yang ketat, seperti pada sektor pelayanan publik (Anita *et al.*, 2013). Secara konseptual, *burnout* tidak hanya dipahami sebagai kelelahan biasa, melainkan sebagai sindrom multidimensional yang terdiri dari tiga komponen utama, yaitu kelelahan emosional yang ditandai dengan menurunnya energi dan perasaan terkuras akibat tuntutan kerja, depersonalisasi yang tercermin dari sikap sinis, menjaga jarak, serta berkurangnya empati terhadap rekan kerja maupun penerima layanan, serta penurunan pencapaian pribadi yang ditunjukkan melalui perasaan tidak kompeten, kurang percaya diri, dan ketidakpuasan terhadap hasil kerja. Selain itu, *burnout* juga berkaitan erat dengan teori stres kerja yang menyatakan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya individu akan memicu tekanan

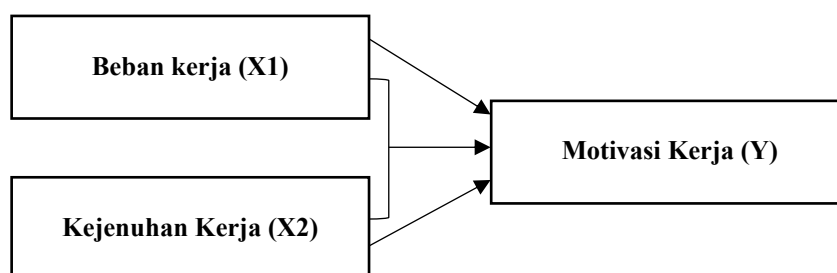
psikologis yang berkelanjutan (Septian & Puspitasari, 2023). Faktor penyebab kejenuhan kerja dapat diklasifikasikan menjadi faktor internal seperti karakteristik individu, usia, pengalaman kerja, ketahanan psikologis, serta kemampuan coping terhadap stres, dan faktor eksternal seperti beban kerja yang berlebihan, konflik peran, ketidakjelasan tugas, kurangnya dukungan organisasi, ketidakadilan dalam sistem penghargaan, serta lingkungan kerja yang kurang kondusif. Dari perspektif perilaku organisasi, kejenuhan kerja juga dapat dipicu oleh rendahnya kontrol terhadap pekerjaan (*job control*), kurangnya penghargaan (*reward*), serta lemahnya hubungan sosial di tempat kerja. Dampak dari *burnout* tidak hanya dirasakan oleh individu berupa penurunan konsentrasi, meningkatnya kelelahan, gangguan emosional, serta munculnya sikap apatis terhadap pekerjaan, tetapi juga berdampak pada organisasi seperti menurunnya produktivitas, meningkatnya tingkat absensi, serta tingginya turnover karyawan. Oleh karena itu, kejenuhan kerja perlu dikelola melalui strategi yang tepat seperti peningkatan dukungan organisasi, pengelolaan beban kerja yang seimbang, serta penguatan motivasi dan kesejahteraan psikologis pegawai agar kinerja tetap optimal (Prestiana & Purbandini Dewanti, 2012).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat dipahami sebagai suatu kekuatan pendorong yang berasal dari dalam diri individu (intrinsik) maupun dari faktor luar (ekstrinsik) yang memengaruhi sikap, perilaku, dan intensitas usaha seseorang dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya. Dorongan ini tidak hanya berperan dalam memulai suatu tindakan, tetapi juga menentukan arah, tingkat ketekunan, serta konsistensi individu dalam mencapai target yang telah ditetapkan organisasi. Dalam konteks organisasi, motivasi menjadi faktor penting yang mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, karena individu yang termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal, produktif, dan berorientasi pada pencapaian hasil.

Motivasi kerja berakar pada pemenuhan kebutuhan, keinginan, dan harapan individu yang terus berkembang seiring dengan pengalaman dan lingkungan kerja yang dihadapi. Kebutuhan tersebut dapat bersifat fisiologis, psikologis, maupun sosial, yang kemudian memunculkan dorongan untuk bertindak guna mencapai kepuasan tertentu. Selain itu, harapan individu terhadap imbalan, pengakuan, serta peluang pengembangan diri juga turut memperkuat motivasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja (Barusman & Hidayat, 2017). Dengan demikian, motivasi tidak hanya menjadi pemicu awal perilaku kerja, tetapi juga berfungsi sebagai mekanisme yang menjaga keberlanjutan usaha individu dalam mencapai tujuan organisasi secara berkesinambungan (Yo & Surya, 2015). Individu dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan komitmen, tanggung jawab, serta semangat kerja yang lebih besar dibandingkan individu dengan motivasi rendah (Parashakti & Noviyanti, 2021). Dalam perspektif teoretis, motivasi kerja dipahami sebagai kekuatan pendorong yang berasal dari dalam maupun luar individu yang memengaruhi perilaku dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu pendekatan yang relevan adalah teori hierarki kebutuhan dari Maslow yang menjelaskan bahwa individu memiliki kebutuhan yang tersusun secara bertingkat, mulai dari kebutuhan dasar seperti fisiologis dan rasa aman, kemudian berkembang ke kebutuhan sosial, penghargaan, hingga mencapai aktualisasi diri. Pemenuhan kebutuhan tersebut menjadi landasan penting dalam meningkatkan semangat dan keterlibatan kerja karyawan. Sejalan dengan itu, Herzberg melalui teori dua faktor mengelompokkan aspek yang memengaruhi kepuasan kerja menjadi faktor higienis dan faktor motivator. Faktor higienis, seperti gaji, kondisi kerja, dan hubungan kerja, berfungsi untuk mencegah ketidakpuasan, sedangkan faktor motivator seperti prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab berperan dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja secara lebih signifikan (Dhasa Eka, 2018).

Teori kebutuhan McClelland menekankan bahwa motivasi individu dipengaruhi oleh tiga kebutuhan utama, yaitu kebutuhan akan pencapaian, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan, yang masing-masing memiliki tingkat dominasi berbeda pada setiap individu. Oleh karena itu, pendekatan pengelolaan sumber daya manusia perlu disesuaikan dengan karakteristik kebutuhan tersebut agar dapat memaksimalkan potensi karyawan. Di sisi lain, teori harapan (*expectancy theory*) menjelaskan bahwa motivasi sangat ditentukan oleh keyakinan individu terhadap hubungan antara usaha yang dilakukan, kinerja yang dihasilkan, serta imbalan yang akan diperoleh. Ketika seseorang meyakini bahwa upayanya akan menghasilkan kinerja yang baik dan diikuti oleh penghargaan yang sesuai dengan harapan, maka tingkat motivasinya akan meningkat, sehingga berdampak positif terhadap produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi (Sugiarto & Nanda, 2020). Motivasi kerja juga dipengaruhi oleh faktor internal seperti persepsi, sikap, kemampuan, dan pengalaman individu, serta faktor eksternal seperti kepemimpinan, budaya organisasi, sistem penghargaan, lingkungan kerja, dan kesempatan pengembangan karier (Rahman *et al.*, 2023). Dalam konteks organisasi, peran pimpinan menjadi sangat penting dalam membangun motivasi melalui pemberian arahan, dukungan, serta penghargaan yang adil dan transparan (Rahman *et al.*, 2023). Adapun indikator motivasi kerja dapat dilihat dari aspek motif, harapan, dan insentif, yang mencerminkan dorongan kebutuhan, ekspektasi terhadap hasil kerja, serta penghargaan yang diterima individu. Dengan demikian, motivasi kerja dapat dipahami sebagai kekuatan psikologis yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku kerja individu sehingga mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi secara berkelanjutan.

Kerangka Pikir**Gambar 1. Kerangka Pemikiran****Metodologi Penelitian**

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan rancangan survei sebagai metode utama untuk mengkaji hubungan antara beban kerja dan kejenuhan kerja terhadap tingkat motivasi kerja pada pengelola keuangan dan aset di Puskesmas Kabupaten Mesuji. Pendekatan kuantitatif dipilih karena berlandaskan pada paradigma positivistik yang menekankan pengukuran variabel secara sistematis, terstruktur, dan dapat diuji secara empiris melalui data numerik. Dengan demikian, setiap variabel yang diteliti dapat dioperasionalkan ke dalam indikator-indikator yang terukur sehingga memungkinkan dilakukannya analisis statistik guna memperoleh kesimpulan yang bersifat objektif dan dapat digeneralisasikan (Dhall, 2019).

Desain survei digunakan karena mampu menghimpun data secara langsung dari responden melalui instrumen penelitian seperti kuesioner, yang dirancang untuk menangkap persepsi dan kondisi aktual terkait beban kerja, tingkat kejenuhan, serta motivasi kerja. Melalui teknik ini, peneliti dapat mengidentifikasi pola hubungan, arah pengaruh, serta tingkat signifikansi antarvariabel yang diteliti. Oleh karena itu, penggunaan pendekatan kuantitatif dengan desain survei dinilai tepat untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai keterkaitan antarvariabel serta mendukung pengambilan keputusan berbasis data dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Puskesmas (Yam & Taufik, 2021). Data yang digunakan bersifat *cross-sectional*, yaitu dikumpulkan dalam satu periode waktu tertentu, sehingga dapat menggambarkan kondisi aktual responden pada saat penelitian dilakukan. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pengelola keuangan dan aset Puskesmas di Kabupaten Mesuji yang berjumlah 56 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pendekatan ini memungkinkan hasil penelitian memiliki tingkat representativitas yang tinggi terhadap kondisi populasi sebenarnya. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner terstruktur yang disebarluaskan baik secara langsung maupun melalui media digital. Distribusi kuesioner dilakukan secara offline kepada responden yang berada di lokasi terdekat, serta secara online melalui platform digital untuk menjangkau responden yang berada di lokasi yang lebih jauh. Instrumen penelitian dirancang berdasarkan indikator dari masing-masing variabel, yaitu beban kerja, kejenuhan kerja, dan motivasi kerja. Variabel dalam penelitian ini terdiri atas dua variabel independen, yaitu beban kerja dan kejenuhan kerja, serta satu variabel dependen yaitu motivasi kerja. Beban kerja diukur berdasarkan dimensi waktu, usaha, dan tekanan psikologis. Sementara itu, kejenuhan kerja diukur melalui aspek kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi. Adapun motivasi kerja diukur berdasarkan aspek kebutuhan, harapan, dan insentif yang mendorong individu dalam bekerja. Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji kualitasnya melalui uji validitas dan reliabilitas guna memastikan bahwa alat ukur yang digunakan benar-benar mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana butir pernyataan dalam instrumen dapat merepresentasikan konstruk yang diteliti, yang umumnya dianalisis melalui korelasi antara skor item dengan skor total. Sementara itu, uji reliabilitas digunakan untuk menilai tingkat konsistensi internal instrumen, dimana suatu alat ukur dinyatakan reliabel apabila mampu memberikan hasil yang stabil dalam pengukuran berulang, yang dalam penelitian ini diukur menggunakan koefisien Cronbach Alpha. Setelah itu, dilakukan uji asumsi klasik sebagai prasyarat dalam analisis regresi, yang meliputi uji normalitas untuk memastikan distribusi data, uji heteroskedastisitas untuk melihat kesamaan varians residual, uji multikolinearitas untuk mendeteksi adanya hubungan antar variabel independen, serta uji autokorelasi untuk memastikan tidak adanya korelasi antar residual.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik responden serta distribusi jawaban pada masing-masing variabel penelitian secara sistematis. Adapun analisis inferensial digunakan untuk menguji hubungan dan pengaruh antar variabel dengan menggunakan model regresi linear berganda, sehingga dapat diketahui sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial, uji F untuk menguji pengaruh secara simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu metode untuk menilai sejauh mana suatu instrumen mampu mengukur secara tepat dan akurat. Melalui pengujian ini, nilai koefisien korelasi Product Moment Pearson dapat diketahui sebagaimana disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Kode	R Hitung	Ket	R Tabel	Kesimpulan
Beban Kerja	X1.1	0,633	>	0.2586	Valid
	X1.2	0,634	>	0.2586	Valid
	X1.3	0,758	>	0.2586	Valid
	X1.4	0,798	>	0.2586	Valid
	X1.5	0,771	>	0.2586	Valid
	X1.6	0,710	>	0.2586	Valid
	X1.7	0,625	>	0.2586	Valid
	X1.8	0,591	>	0.2586	Valid
	X1.9	0,728	>	0.2586	Valid
	X1.10	0,809	>	0.2586	Valid
	X1.11	0,742	>	0.2586	Valid
	X1.12	0,665	>	0.2586	Valid
	X1.13	0,645	>	0.2586	Valid
	X1.14	0,610	>	0.2586	Valid
	X1.15	0,346	>	0.2586	Valid
	X1.16	0,522	>	0.2586	Valid
Kejenuhan Kerja	X2.1	0,288	>	0.2586	Valid
	X2.2	0,301	>	0.2586	Valid
	X2.3	0,427	>	0.2586	Valid
	X2.4	0,301	>	0.2586	Valid
	X2.5	0,457	>	0.2586	Valid
	X2.6	0,339	>	0.2586	Valid
	X2.7	0,570	>	0.2586	Valid
	X2.8	0,330	>	0.2586	Valid
	X2.9	0,344	>	0.2586	Valid
	X2.10	0,334	>	0.2586	Valid
	X2.11	0,442	>	0.2586	Valid
	X2.12	0,492	>	0.2586	Valid
	X2.13	0,339	>	0.2586	Valid
	X2.14	0,471	>	0.2586	Valid
Motivasi Kerja	Y1	0,644	>	0.2586	Valid
	Y2	0,615	>	0.2586	Valid
	Y3	0,736	>	0.2586	Valid
	Y4	0,705	>	0.2586	Valid
	Y5	0,722	>	0.2586	Valid
	Y6	0,740	>	0.2586	Valid
	Y7	0,732	>	0.2586	Valid
	Y8	0,631	>	0.2586	Valid

	Y9	0,570	>	0.2586	Valid
	Y10	0,758	>	0.2586	Valid
	Y11	0,632	>	0.2586	Valid
	Y12	0,654	>	0.2586	Valid
	Y13	0,792	>	0.2586	Valid
	Y14	0,692	>	0.2586	Valid
	Y15	0,697	>	0.2586	Valid
	Y16	0,777	>	0.2586	Valid

Sumber Data Diolah, 2024

Hasil uji korelasi *Pearson Product Moment* menunjukkan bahwa nilai *r* hitung lebih besar dibandingkan *r* tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner telah memenuhi kriteria validitas.

Uji Reliabilitas

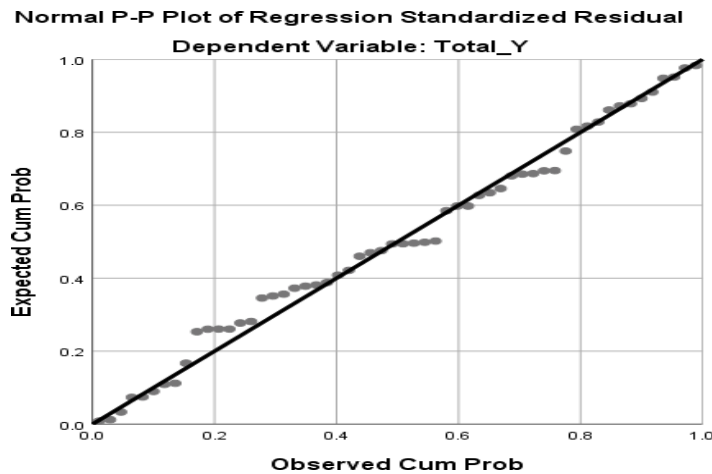
Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Ket	Kriteria	Kriteria
Beban Kerja	0,916	>	0,60	Reliabel
Kejenuhan Kerja	0,627	>	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,727	>	0,60	Reliabel

Sumber Data Diolah, 2024

Data pada tabel diatas memperlihatkan bahwa nilai koefisien *Cronbach Alpha* untuk variabel beban kerja sebesar 0,916, kejenuhan kerja sebesar 0,627, dan motivasi kerja sebesar 0,727. Mengacu pada kriteria yang digunakan, nilai *Cronbach Alpha* yang melebihi 0,6 mengindikasikan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 2. sebaran titik pada grafik Normal P-P Plot Regression terlihat mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat diindikasikan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas
Collinearity Statistics

	Tolerance	VIF
Total_X1	.985	1.015
Total_X2	.985	1.015

Sumber Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai tolerance sebesar 0,985 dan nilai VIF sebesar 1,015. Nilai tolerance yang lebih besar dari 0,01 serta nilai VIF yang lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa model tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Analisis Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta Std. Koef	t	Sig.
(Constant)	53,548	11,230		4,768	0,000
Beban Kerja	0,724	0,90	0,728	8,025	0,000
Kejenuhan Kerja	-1,027	0,299	-0,311	-3,432	0,001

Sumber Data Diolah, 2024

$$Y = 53,548 + 0,724X1 - 1,027X2 + \epsilon$$

- Nilai konstanta sebesar 53,548 mengindikasikan bahwa tingkat motivasi kerja akan tetap berada pada angka tersebut ketika variabel bebas, yaitu beban kerja dan kejenuhan kerja, tidak mengalami perubahan.
- Koefisien beban kerja (X1) sebesar 0,724 menunjukkan bahwa setiap kenaikan pada beban kerja akan diikuti dengan peningkatan motivasi kerja sebesar 0,724.
- Koefisien kejenuhan kerja (X2) bernilai -1,027, yang berarti setiap peningkatan kejenuhan kerja akan menyebabkan penurunan motivasi kerja sebesar 1,027.

Uji t-statistik (Uji Parsial)

Hubungan parsial antara variabel independen dan dependen dapat dianalisis melalui uji t. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel atau melihat tingkat signifikansinya. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka hipotesis diterima, sedangkan nilai > 0,05 menunjukkan hipotesis ditolak. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

- Pengujian menunjukkan bahwa beban kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y), ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($8,025 > 2,004$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak.
- Hasil uji juga memperlihatkan bahwa kejenuhan kerja (X2) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y), dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak, meskipun nilai t hitung bernilai negatif.

Uji f-statistik (Uji Simultan)

Uji kelayakan model bertujuan untuk menilai apakah model regresi yang diajukan dapat diterima serta mampu menjelaskan hubungan antar variabel. Pengujian ini menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05) melalui uji F. Berdasarkan kriteria, H_0 diterima jika nilai signifikansi (Sig) > 0,05 yang berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja, dan ditolak jika Sig < 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh. Adapun hasil uji F pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji f (Simultan)

Indicator	Sum of Squares	Df	Std. Koef	t	Sig.
Regression	1972,776	2	986,388	35,244	,000
Residual	1483,349	53	27,988		
Total	3456,125	55			

Sumber Data Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel diatas nilai F-hitung (35,244) lebih besar dari F-tabel (3,17) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan kejenuhan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pengelola keuangan dan aset Puskesmas di Kabupaten Mesuji.

Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	0,756	0,571	0,555	5,290

Sumber Data Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel diatas, koefisien determinasi sebesar 0,571 (57,1%) menunjukkan bahwa beban kerja dan kejenuhan kerja mampu menjelaskan 57,1% variasi motivasi kerja (Y). Sisanya sebesar 42,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, seperti stres kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan.

Pembahasan

Pengaruh beban kerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji t menunjukkan koefisien beta sebesar 0,728 dengan signifikansi 0,000 ($<0,05$) serta nilai Thitung $8,025 > T_{tabel} 2,005$, sehingga beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Secara deskriptif, beban mental menjadi indikator tertinggi, yang mencerminkan tuntutan pekerjaan tidak hanya pada pelayanan pasien tetapi juga pengelolaan keuangan dan aset yang membutuhkan ketelitian tinggi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rudyanto dkk. (2021) yang menyatakan bahwa peningkatan beban kerja diikuti oleh meningkatnya motivasi kerja.

Pengaruh Kejenuhan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Uji t menghasilkan koefisien beta -0,311 dengan signifikansi 0,001 ($<0,05$) dan Thitung -3,432, sehingga kejenuhan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Indikator tertinggi adalah kelelahan akibat beban pekerjaan yang berlebihan, baik secara fisik maupun mental, yang menunjukkan perlunya evaluasi pembagian kerja. Hasil ini konsisten dengan penelitian Rudyanto et al. (2021) dan Ningsih (2017) yang menemukan bahwa kejenuhan kerja menurunkan motivasi. Kondisi ini umumnya dipicu oleh pekerjaan monoton, jam kerja panjang, tuntutan tinggi, dan minimnya waktu istirahat (Maharani, 2012).

Pengaruh Beban Kerja dan Kejenuhan Kerja terhadap Motivasi Kerja secara Simultan

Uji F menunjukkan Fhitung $35,244 > F_{tabel} 3,17$ dengan signifikansi 0,000 ($<0,05$), yang berarti beban kerja dan kejenuhan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Nilai R Square sebesar 57,1% menunjukkan bahwa variasi motivasi kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Penutup

Kesimpulan

1. Beban kerja memiliki pengaruh terhadap tingkat motivasi kerja pengelola keuangan dan aset di Puskesmas Kabupaten Mesuji.
2. Kejenuhan kerja turut memengaruhi motivasi kerja pengelola keuangan dan aset di Puskesmas Kabupaten Mesuji.
3. Secara simultan, beban kerja dan kejenuhan kerja memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja dalam model penelitian yang digunakan.

Implikasi

1. Beban kerja dan kejenuhan kerja memengaruhi motivasi pengelola keuangan dan aset di Puskesmas Kabupaten Mesuji. Beban kerja yang terorganisasi dengan baik dapat meningkatkan motivasi karena sesuai dengan kemampuan pegawai.
2. Kejenuhan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi perlu dijaga untuk mencegah kelelahan, karena kejenuhan dapat meningkatkan absensi, menurunkan kinerja, dan memicu turnover.
3. Secara bersama-sama, beban kerja dan kejenuhan kerja memengaruhi motivasi. Pengelolaan yang tepat diperlukan agar tidak menurunkan motivasi dan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Saran

1. Pengelola keuangan dan aset di Puskesmas juga berperan sebagai tenaga pelayanan kesehatan, sehingga pimpinan perlu melakukan evaluasi berkala terhadap pembagian beban kerja. Penyesuaian beban kerja penting agar sesuai dengan kapasitas pegawai dan mencegah kelebihan beban yang berpotensi menurunkan motivasi kerja.
2. Upaya mengurangi kejenuhan kerja dapat dilakukan melalui program penyegaran, seperti pengaturan cuti yang fleksibel dan rotasi tugas. Variasi pekerjaan serta dukungan program kesejahteraan, termasuk konseling, pelatihan manajemen stres, dan pengembangan keterampilan, dapat membantu menjaga kesehatan mental pegawai.
3. Peningkatan motivasi kerja dapat didorong melalui pemberian insentif berbasis kinerja, seperti bonus dan penghargaan. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung komunikasi terbuka antara manajemen dan staf perlu dibangun untuk memahami kebutuhan pegawai dan meningkatkan semangat kerja.
4. Evaluasi kinerja dan motivasi kerja perlu dilakukan secara berkala guna memantau perkembangan serta menilai efektivitas kebijakan terkait pengelolaan beban kerja dan penanganan kejenuhan.

Daftar Pustaka

- Adhistry, S. P., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyantri, F., Patricia Caroline, H., & Madani, V. K. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). *JMPIS Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 134–147. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1>
- Alim, A., Samman, S., & B, M. (2020). Studi Kualitatif: Perilaku Ibu terhadap Pemberian ASI Eksklusif di Puskesmas Banemo, Kabupaten Halmahera Tengah. *Media Penelitian Dan Pengembangan Kesehatan*, 30(2), 163–182. <https://doi.org/10.22435/mpk.v30i2.2397>
- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 11(1), 67–77.
- Apridani, A., Bambang Mantikei, & Achmad Syamsudin. (2021). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang. *Journal of Environment and Management*, 2(1), 82–88. <https://doi.org/10.37304/jem.v2i1.2664>
- Astuti, R. D., Herawati, J., & Sepytarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Wika-Wg Kso Proyek Pembangunan Gedung Sglc & Eric. *Reslaj: Religion Education SocialLaa Roiba Journal*, 4(4), 1119–1136. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v4i4.1065>
- Barusman, M. Y., & Hidayat, T. (2017). Relation of Motivation to Return to the Place of Origin and Work Commitment. *European Journal of Business and Management Wwww.Iiste.Org ISSN*, 9(34), 68–73. www.iiste.org
- Dhall, P. (2019). Quantitative Data Analysis. In R. N. Subudhi & S. Mishra (Eds.), *Methodological Issues in Management Research: Advances, Challenges, and the Way Ahead* (pp. 109–125). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/978-1-78973-973-220191008>

- Dhasa Eka, P. (2018). The Effect of Work Discipline and Motivation on Employee Performance (at PT. Bank Mandiri Ciledug Branch). In *Pinisi Discretion Review* (Vol. 2, Number 1).
- Eninurkhyatun, B., Suryoputro, A., & FatmaSari, E. Y. (2017). Analisis Tingkat Kepuasan Pasien Terhadap Kualitas Pelayanan Rawat Jalan di Puskesmas Duren dan Puskesmas Bergas Kabupaten Semarang Tahun 2017. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 5(4), 33–42. <http://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm>
- Gabriel, K. P., & Aguinis, H. (2022). How to prevent and combat employee burnout and create healthier workplaces during crises and beyond. *Business Horizons*, 65(2), 183–192. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.037>
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180. <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *DIMENSI*, 9(3), 574–597.
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 1–10.
- Mahawati, E., Yuniawati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Yayasan Kita Menulis.
- Nababan, merry C., Listiawaty, R., & Berliana, N. (2020). Analisis Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien di Puskesmas X Kota Jambi. *Jurnal Kesmas Jambi*, 2(2), 6–16.
- Nasution, M. I. K., & Rizky, M. C. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Asn Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(2), 172–190.
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Prestiana, N. D. I., & Purbandini Dewanti. (2012). Hubungan Antara Efikasi Diri (Self Efficacy) Dan Stres Kerja Dengan Kejenuhan Kerja (Burnout) Pada Perawat IGD dan ICU RSUD Kota Bekasi. *Jurnal Soul*, 5(2), 1–14.
- Pundenswari, P. (2017). Analisa Pengaruh Kualitas Pelayanan Publik bidang Kesehatan terhadap Kepuasan Masyarakat. *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Administrasi Negara*, 11(1), 13–21. www.jurnal.uniga.ac.id
- Rahman, A. A. S., Saputro, A. H., & Wijaya, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Kerupuk Edun Muhammad Cucu. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1455–1463. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1359>
- Rudyanto, B., AR, H. F., & Zulkarnain, Z. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Motivasi Kerja Guru. *Jurnal JUMPED*, 9(2), 162–172. <https://jmp.ejournal.unri.ac.id/index.php/JMP/index>
- Samsuni, S. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. *JEBIMAN: Jurnal Ekomomi, Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 187–193.

- Septian, M. F., & Puspitasari, Y. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Gapura Angkasa di Bandar Udara Raden Inten II Tanjung Karang Lampung. *Media Online) Jurnal Flight Attendant Kedirgantaraan*, 5(1), 38–44.
- Sugiarto, A., & Nanda, A. W. (2020). Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 9(2), 276–288. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v9i2.21302>
- Ulumiyah, N. H. (2018). Meningkatkan Mutu Pelayanan Kesehatan Dengan Penerapan Upaya Keselamatan Pasien di Puskesmas. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 6(2), 149. <https://doi.org/10.20473/jaki.v6i2.2018.149-155>
- Wahyuni, P. S., & Dewi, F. I. R. (2020). Burnout Riot Police Officers: Emotional Regulation and Five Trait Personality as Predictor. *PSIKODIMENSIA*, 19(2), 206. <https://doi.org/10.24167/psidim.v19i2.2856>
- Wardati, N. A. (2017). Pengaruh Beban kerja terhadap Turnover Intention Dimediasi oleh Kejenuhan Kerja (Burnout) sebagai Variabel Intervening pada PT. Pulau Baru Group Banjarmasin. *Jurnal Sains Manajemen Dan Kewirausahaan (JSMK)*, 1(1), 117–126. <http://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/jsmk>
- Widyaningrum, D. A., Junita, A., & Ardiani, W. (2023). Pengaruh Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pribadi dan Stres Kerja Pada Kecenderungan Pindah Kerja Dimoderasi Kejenuhan Kerja. *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 59–70. <https://doi.org/10.38076/ideijeb.v4i2.178>
- Wowor, O. H., Liando, D. M., & Rares, J. (2016). *Pelayanan Kesehatan di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Amurang Timur Kabupaten Minahasa Selatan*.
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *PERSPEKTIF: Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96–102.
- Yo, P. M. P., & Surya, I. B. K. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(5), 1149–1165.