

# HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN KELELAHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS CEMPAKA KOTA BANJARMASIN TAHUN 2022

Khairunnisa<sup>1</sup>, Fakhshanoor<sup>2</sup>, M. Febriza Aquarista<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Prodi Kesehatan Masyarakat, 13201, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, NPM 18070353

<sup>2</sup> Prodi Kesehatan Masyarakat, 13201, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, NIDN 1120106301

<sup>3</sup> Prodi Kesehatan Masyarakat, 13201, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, NIDN 1116128801

E-mail: [khairunnisa.110500@gmail.com](mailto:khairunnisa.110500@gmail.com)

## ABSTRAK

Beban kerja pada setiap orang berbeda tergantung pada jenis pekerjaannya. Beban kerja yang tidak sebanding dari kemampuan pekerja semakin lama dapat menimbulkan kelelahan kerja. Akibatnya bisa berpengaruh terhadap kinerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan kelelahan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Cempaka Kota Banjarmasin Tahun 2022. Penelitian ini merupakan penelitian *Survei Analitik* dengan pendekatan *Cross-Sectional*. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Total Sampling* yaitu seluruh populasi sebanyak 53 pegawai dikurangi 5 pegawai yang telah di wawancarai pada saat studi pendahuluan. Hasil uji statistik menggunakan uji *Chi-Square* diperoleh adanya hubungan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Cempaka Kota Banjarmasin dengan nilai ( $p\text{-value} = 0,005$ ) ( $\alpha < 0,05$ ) dan ada hubungan kelelahan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Cempaka Kota Banjarmasin dengan nilai ( $p\text{-value} = 0,044$ ) ( $\alpha < 0,05$ ). Diharapkan pihak Puskesmas perlu untuk lebih memperhatikan aspek beban kerja pada pegawai agar mereka bisa menunjukkan hasil yang optimal.

**Kata Kunci** : Beban Kerja, Kelelahan Kerja, Kinerja Pegawai

---

## ABSTRACT

*Everyone's workload is different depending on the type of work. Workloads that are disproportionate to workers' ability for longer can cause work fatigue. As a result, it can affect performance. This study aimed to determine the relationship between workload and work fatigue on employee performance at the Cempaka Public Health Center, Banjarmasin City, in 2022. This study was an Analytical Survey research with a Cross-Sectional approach. The sampling technique used was Total Sampling, the entire population of 53 employees minus five employees who had been interviewed during the preliminary study. The results of statistical tests using the Chi-Square test showed that there was a relationship between workload and employee performance at the Cempaka Public Health Center, Banjarmasin City, with a value ( $p\text{-value} = 0.005$ ) ( $\alpha < 0.05$ ), and there was a relationship between fatigue and employee performance at the Cempaka Public Health Center, Banjarmasin City. value ( $p\text{-value} = 0.044$ ) ( $\alpha < 0.05$ ). It is hoped that the Puskesmas need to pay more attention to the aspects of the workload on employees to show optimal results.*

**Keywords** : *Workload, Work Fatigue, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Kesehatan merupakan hal terpenting dalam suatu produktivitas tenaga kerja selaku sumber daya manusia. Kondisi kesehatan yang baik merupakan potensi untuk meraih produktivitas tenaga kerja yang tinggi hanya dapat dilakukan oleh tenaga kerja dengan kondisi kesehatan prima. Sebaliknya keadaan sakit atau gangguan kesehatan menyebabkan tenaga kerja kurang produktif dalam melakukan pekerjaannya (Suma'mur, 2013).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang harus dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Namun sering kali, sumber daya manusia dituntut oleh perusahaan untuk lebih meningkatkan kemampuan dan keahliannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Muzakki, 2019).

Seorang tenaga kerja saat melakukan pekerjaan menerima beban sebagai aktivitas fisik yang dilakukan. Beban kerja pada setiap orang berbeda tergantung pada jenis pekerjaannya (Sarmini, 2021). Beban kerja yang tidak sebanding dari kemampuan pekerja semakin lama dapat menimbulkan kelelahan kerja (Pratiwi, 2019). Menurut Santoso (dalam Permatasari, 2017), kelelahan merupakan masalah yang harus mendapat perhatian. Semua jenis pekerjaan baik formal dan informal menimbulkan kelelahan kerja. Kelelahan kerja akan menurunkan kinerja yang mana sama dengan menurunnya produktivitas kerja.

Puskesmas Cempaka Kota Banjarmasin salah satu Puskesmas yang berada di daerah Perkotaan sehingga menjadikan Puskesmas Cempaka sebagai tempat pilihan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan. Jumlah penduduk sebanyak 13.327 jiwa. Wilayah kerja Puskesmas Cempaka terdiri dari 4 Kelurahan yaitu Kelurahan Kertak Baru Ilir, Kelurahan Baru Ulu, Kelurahan Mawar dan Kelurahan Kelayan Luar. Dampak dari pandemi *Covid-19* menjadikan Puskesmas Cempaka juga memberikan pelayanan terkait penanganan dan vaksinasi *Covid-19* sehingga hal tersebut dapat memberikan tugas tambahan bagi pegawai.

Dari hasil studi pendahuluan pada tanggal 11 Mei 2022 di Puskesmas Cempaka Kota Banjarmasin dengan metode wawancara kepada 5 orang pegawai didapatkan bahwa dampak pandemi *Covid-19* membuat pegawai merangkap tugas atau memiliki tugas tambahan. Selain itu, mereka juga tetap menjalankan program di Puskesmas meliputi Upaya Kesehatan Perorangan (UKP) dan Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM). Dalam wawancara tersebut 2 orang mengatakan merasa lelah dalam bekerja karena beban kerja bertambah. Selain itu, 3 orang juga mengatakan bahwa kadang – kadang bentrok antara jadwal kegiatan tugas kerjanya dengan kegiatan skrining dan vaksinasi sehingga setiap pegawai harus mengisi kekosongan kegiatan tersebut. Adanya hal tersebut tentu akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Cempaka Kota Banjarmasin Tahun 2022.

## METODE

Metode penelitian yang digunakan *Survey Analitik* dengan pendekatan *Cross Sectional*. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai di Puskesmas Cempaka Kota Banjarmasin Tahun 2022 sebanyak 53 pegawai. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Total Sampling* adalah sebanyak 48 responden. Instrument penelitian yang digunakan adalah kuisioner.

Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (variabel *independen*) adalah beban kerja, kelelahan kerja dan variabel terikat (variabel *dependen*) adalah kinerja pegawai. Analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis univariat dan analisis bivariat. Uji statistik dalam penelitian ini menggunakan uji *Chi-Squar*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Gambaran Karakteristik Responden

#### a. Umur

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Umur**

No	Umur	Frekuensi	(%)
1	24-34 Tahun	19	39,6
2	35-44 Tahun	15	31,3
3	>44 Tahun	14	29,2
	Total	48	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 1 diatas, hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar berumur 22-34 tahun sebanyak 19 responden (39,6%).

**b. Jenis Kelamin**

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	(%)
1.	Laki – laki	13	27,1
2.	Perempuan	35	72,9
Total		48	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 2 diatas, hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar jenis kelamin perempuan sebanyak 35 responden (39,6%).

**c. Status Perkawinan**

**Tabel 3. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Status Perkawinan**

No	Status Perkawinan	Frekuensi	(%)
1.	Belum Menikah	6	12,5
2.	Menikah	42	87,5
Total		48	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 3 diatas, hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar status perkawinan menikah sebanyak 42 responden (87,5%).

**d. Pendidikan Terakhir**

**Tabel 4. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	(%)
1.	SMA	4	8,3
2.	D3	26	54,2
3.	S1	17	35,4
4.	S2	1	2,1
Total		48	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 4 diatas, hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pendidikan terakhir D3 sebanyak 26 responden (54,2%).

**e. Lama Bekerja**

**Tabel 5. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Masa Kerja	Frekuensi	(%)
1.	< 5 Tahun	13	27,1
2.	> 5 Tahun	35	72,9
Total		48	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 5 diatas, hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar masa kerja > 5 tahun sebanyak 35 responden (72,9%).

f. **Jabatan**

**Tabel 6. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jabatan**

No	Jabatan	Frekuensi	(%)
1	Administrasi	3	6.3
2	Apoteker	2	4.2
3	Asisten Apoteker	2	4.2
4	Bidan	6	12.5
5	Dokter Gigi	2	4.2
6	Dokter Umum	3	6.3
7	Fisioterapi	1	2.1
8	Keamanan	1	2.1
9	Kebersihan	1	2.1
10	Kepala Puskesmas	1	2.1
11	Perawat Gigi	2	4.2
12	Perawat Umum	6	12.5
13	Petugas Gizi	3	6.3
14	Petugas Kesling	2	4.2
15	Petugas Lab	3	6.3
16	Refraksionis	1	2.1
17	Rekam Medis	1	2.1
18	SKM	2	4.2
19	TU	6	12.5
Total		48	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 6 diatas, hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 48 pegawai yang menjadi responden terdapat sebanyak 3 responden Administrasi (6,3%), 2 responden Apoteker (4,2%), 2 responden Asisten Apoteker (4,2%), 6 responden Bidan (12,5%), 2 responden Dokter Gigi (4,2%), 3 responden Dokter Umum (6,3%), 1 responden Fisioterapi (2,1%), 1 responden Keamanan (2,1%), 1 responden Kebersihan (2,1%), 1 responden Kepala Puskesmas (2,1%), 2 responden Perawat Gigi (4,2%), 6 responden Perawat Umum (12,5%), 2 responden Petugas Gizi (4,2%), 2 responden Petugas Kesling (4,2%), 3 responden Petugas Lab (6,3%), 1 responden Refraksionis (2,1%), 1 responden Rekam Medis (2,1%), 2 responden SKM (4,2%), dan 6 responden TU (12,5%).

2. **Analisis Univariat**

a. **Kinerja Pegawai**

**Tabel 7. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kinerja Pegawai**

No	Kinerja Pegawai	Frekuensi	(%)
1.	Kurang	-	-
2.	Cukup Baik	23	47,9
3.	Baik	25	52,1
Total		48	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 7 diatas, hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar kinerja pegawai baik sebanyak 25 responden (52,1%).

b. **Beban Kerja**

**Tabel 8. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Beban Kerja Pegawai**

No	Beban Kerja	Frekuensi	(%)
1	Berat	13	27,1
2	Sedang	35	72,9
3	Ringan	-	-
Total		48	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 7 diatas, hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar beban kerja pegawai baik sebanyak 35 responden (72,9%).

c. **Kelelahan Kerja**

**Tabel 9. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kelelahan Kerja Pegawai**

No	Kelelahan Kerja	Frekuensi	(%)
1.	Sangat Tinggi	-	-
2.	Tinggi	7	14,6
3.	Sedang	16	33,3
4.	Rendah	25	52,1
Total		48	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 8 diatas, hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar kelelahan kerja pegawai baik sebanyak 25 responden (52,1%).

3. **Analisis Bivariat**

a. **Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Cempaka Kota Banjarmasin Tahun 2022**

**Tabel 10. Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Cempaka Kota Banjarmasin Tahun 2022**

No	Beban Kerja	Kinerja Pegawai				Total	<i>p-value</i>	
		Cukup baik		Baik				
		n	%	n	%			N
1	Berat	11	84,6	2	15,4	13	100	0,005
2	Sedang	12	34,3	23	65,7	35	100	
Total		23	47,9	25	52,1	48	100	

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 10 diatas, hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 13 responden yang memiliki beban kerja berat dengan kinerja cukup baik sebanyak 11 responden (84,6%) dan memiliki kinerja baik sebanyak 2 responden (15,4%). Sedangkan dari 35 responden yang memiliki beban kerja sedang dengan kinerja cukup baik sebanyak 12 responden (34,3%) dan kinerja baik sebanyak 23 responden (65,7%).

Hasil uji statistik menggunakan uji *Chi Square* diketahui  $p\text{-value} = 0,005$  ( $p < \alpha 0,05$ ) yang artinya terdapat hubungan yang bermakna antara beban kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Cempaka Kota Banjarmasin Tahun 2022.

b. **Hubungan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Cempaka Kota Banjarmasin Tahun 2022**

**Tabel 11. Hubungan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Cempaka Kota Banjarmasin Tahun 2022**

No	Kelelahan Kerja	Kinerja Pegawai				Total	<i>p-value</i>	
		Cukup baik		Baik				
		N	%	n	%			N
1	Sedang dan Tinggi	15	65,2	8	34,8	23	100	0,044
2	Rendah	8	32	17	68	25	100	
Total		23	100	25	100	48	100	

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 11 di atas, hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 23 responden yang mengalami kelelahan kerja sedang dan tinggi dengan kinerja cukup baik sebanyak 15 responden (65,2%) dan memiliki kinerja baik sebanyak 8 responden (34,8%). Sedangkan dari 25 responden yang mengalami kelelahan kerja rendah dengan kinerja cukup baik sebanyak 8 responden (32%) dan memiliki kinerja baik sebanyak 17 responden (68%).

Hasil uji statistik menggunakan uji *Chi Square* diketahui  $p\text{-value} = 0,044$  ( $p < \alpha 0,05$ ) yang artinya terdapat hubungan yang bermakna antara kelelahan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Cempaka Kota Banjarmasin Tahun 2022.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Analisis Univariat**

#### **a. Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 23 pegawai (47,9%) memiliki kinerja cukup baik dan 25 pegawai (52,1%) memiliki kinerja baik. Dari 6 pernyataan kuisioner tentang kinerja pegawai yang paling cenderung menggambarkan kinerja pegawai cukup baik adalah berhadir tepat waktu di tempat kerja sedangkan pada kinerja pegawai baik adalah mampu bekerja secara maksimal sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Ikhbar (2013) kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu sesuai standar kerja yang telah ditetapkan.

Adapun beberapa penilaian kinerja individu dari Sumantri (2015), antara lain; kemampuan dan keterampilan pegawai, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, kerja sama antar pegawai, dan kedisiplinan pegawai.

#### **b. Beban Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 13 pegawai (27,1%) memiliki beban kerja berat dan 35 pegawai memiliki beban kerja sedang (72,9%). Dari 15 pernyataan kuisioner tentang beban kerja, pegawai cenderung mengerjakan dua atau lebih pekerjaan dalam waktu yang bersamaan dan merasa pekerjaan yang dilakukan harus secepat mungkin (deadline).

Menurut Menpan (dalam Utomo, 2008) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Yulianus, 2017).

#### **c. Kelelahan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 7 pegawai mengalami kelelahan tinggi (14,6%), 16 pegawai mengalami kelelahan sedang (33,3%), dan 25 pegawai mengalami kelelahan rendah (52,1%). Dari 30 pertanyaan kuisioner tentang kelelahan kerja, pegawai cenderung sering mengalami kelelahan meliputi berat dibagian kepala, lelah pada seluruh tubuh, susah berpikir, sulit berkonsentrasi, mudah merasa haus saat bekerja, mudah lupa, merasa kurang sehat.

Kelelahan merupakan kondisi fisiologis tubuh yang menunjukkan penurunan daya kerja yang akhirnya dapat memengaruhi produktifitas (Marbun, 2019).

### **2. Analisis Bivariat**

#### **a. Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Cempaka Kota Banjarmasin Tahun 2022**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 13 responden yang memiliki beban kerja berat dengan kinerja cukup baik sebanyak 11 responden (84,6%) dan memiliki kinerja baik sebanyak 2 responden (15,4%). Sedangkan dari 35 responden yang memiliki beban kerja sedang dengan kinerja cukup baik sebanyak 12 responden (34,3%) dan kinerja baik sebanyak 23 responden (65,7%). Hasil uji statistik menggunakan uji *Chi Square* diketahui  $p\text{-value} = 0,005$  ( $p < \alpha 0,05$ ) yang artinya terdapat hubungan yang bermakna antara beban kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Cempaka Kota Banjarmasin Tahun 2022.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Pratama (2021), menunjukkan bahwa dari hasil uji statistik melalui *Chi Square* didapatkan  $p\text{-value} = 0,001$  dengan  $p < \alpha 0,05$

maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang artinya terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Ketapang II Kabupaten Kotawaringin Timur. Penelitian lain yang sejalan oleh Shinta (2020), menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya bahwa semakin besar pengaruh nilai beban kerja maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan.

Menurut Everly dkk, (dalam Munandar, 2001) mengatakan beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Adanya kinerja pegawai untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Khalifah, 2019). Menurut Manuaba (dalam Yuni, 2021), apabila beban kerja terus-menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun.

Pada penelitian ini beban kerja yang dimiliki oleh pegawai di Puskesmas Cempaka Kota Banjarmasin disebabkan dampak dari pandemi *Covid-19* yaitu melakukan vaksinasi sehingga membuat pegawai cenderung merangkap tugas jadi harus cepat mengerjakan pekerjaan sehingga membutuhkan konsentrasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan agar tidak salah dan penanganan untuk pasien tepat. Maka pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan harus secepat mungkin (deadline).

Asumsi peneliti pegawai yang memiliki beban kerja tingkat sedang dan berat tetapi memiliki kinerja yang baik, disebabkan karena pegawai di Puskesmas Cempaka Kota tetap bekerja dengan baik meskipun beban kerja yang diterima sedang atau berat selama mereka masih termotivasi dalam bekerja.

**b. Hubungan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Cempaka Kota Banjarmasin Tahun 2022**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 23 responden yang mengalami kelelahan kerja sedang dan tinggi dengan kinerja cukup baik sebanyak 15 responden (65,2%) dan memiliki kinerja baik sebanyak 8 responden (34,8%). Sedangkan dari 25 responden yang mengalami kelelahan kerja rendah dengan kinerja cukup baik sebanyak 8 responden (32%) dan memiliki kinerja baik sebanyak 17 responden (68%). Hasil uji statistik menggunakan uji *Chi Square* diketahui  $p\text{-value} = 0,044$  ( $p < \alpha 0,05$ ) yang artinya terdapat hubungan yang bermakna antara kelelahan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Cempaka Kota Banjarmasin Tahun 2022.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Cheryl (2018) yang menunjukkan melalui uji *Fisher Exact Test* diperoleh nilai  $p = 0,023$  dimana nilai ( $p < \alpha 0,05$ ) terdapat hubungan antara kelelahan kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSU Pancaran Kasih.

Menurut Santoso (dalam Permatasari, 2017), kelelahan merupakan masalah yang harus mendapat perhatian. Semua jenis pekerjaan baik formal dan informal menimbulkan kelelahan kerja. Kelelahan kerja akan menurunkan kinerja yang mana sama dengan menurunnya produktivitas kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja antara lain; faktor internal (usia, jenis kelamin, penyakit, keadaan psikis, dan status gizi) dan faktor eksternal (beban kerja, masa kerja, dan waktu kerja).

Pada penelitian ini kelelahan kerja yang dirasakan oleh pegawai di Puskesmas Cempaka Kota Banjarmasin disebabkan karena adanya tugas tambahan yaitu pelayanan vaksinasi sebagai dampak dari pandemi *Covid-19*. Selain itu, mereka juga tetap melakukan pelayanan umum kepada masyarakat yang mana kelelahan kerja terutama berasal dari faktor dari beban kerja atau tanggung jawab mereka masing – masing. Pegawai seperti dokter umum, perawat umum, bidan, petugas lab, TU, administrasi (kasir) cenderung sering mengalami kelelahan baik kelelahan sedang ataupun tinggi. Sehingga bagi sebagian pegawai hal ini berpengaruh terhadap kinerja mereka.

Namun penelitian oleh Marbun (2019) menyatakan tidak ada hubungan beban kerja dengan kelelahan kerja, beban kerja tidak selalu mengakibatkan pegawai mengalami kelelahan kerja, tergantung bagaimana individu mengelola waktu dan pekerjaannya agar performa kerja tidak menurun.

Dari penelitian tersebut, peneliti berasumsi bagi pegawai di Puskesmas Cempaka Kota Banjarmasin yang mengalami kelelahan tingkat sedang dan tinggi tetapi memiliki kinerja yang baik disebabkan karena banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dan faktor kelelahan kerja bukan merupakan faktor yang berhubungan secara langsung terhadap kinerja pegawai. Dan pegawai yang mampu memanager dirinya dengan baik tidak akan mengalami kelelahan kerja sehingga tidak mempengaruhi kinerjanya.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan tentang Hubungan Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja terhadap Pegawai di Puskesmas Cempaka Kota Banjarmasin Tahun 2022 sebagai berikut:

1. Dari 48 responden pegawai yang diteliti diketahui bahwa 23 pegawai memiliki kinerja cukup baik (47,9%) dan 25 pegawai memiliki kinerja baik (52,1%).
2. Dari 48 responden pegawai yang diteliti diketahui bahwa 13 pegawai memiliki beban kerja berat (27,1%) dan 35 pegawai memiliki beban kerja sedang (72,9%).
3. Dari 48 responden pegawai yang diteliti diketahui bahwa 7 pegawai mengalami kelelahan kerja tinggi (14,6%), 16 pegawai mengalami kelelahan kerja sedang (33,3%), dan 25 pegawai mengalami kelelahan kerja rendah (52,1%).
4. Ada hubungan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Cempaka Kota Banjarmasin Tahun 2022 diperoleh hasil  $p\text{-value} = 0,005$  ( $p < \alpha 0,05$ ).
5. Ada hubungan kelelahan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Cempaka Kota Banjarmasin Tahun 2022 diperoleh hasil  $p\text{-value} = 0,044$  ( $p < \alpha 0,05$ ).

### **Saran**

1. Bagi pegawai di Puskesmas Cempaka Kota Banjarmasin  
Pada umumnya kinerja pegawai sudah pada kategori optimal. Maka diharapkan pegawai bisa terus meningkatkan ataupun mempertahankan kinerjanya.
2. Bagi Tata Usaha Puskesmas Cempaka Kota Banjarmasin  
Dalam hal ini untuk lebih memperhatikan dan melakukan evaluasi serta perbaikan terhadap beban kerja pegawai yang masih dalam kategori berat agar pembagian tugas sama rata pada pegawai di setiap ruangan sehingga pegawai dapat menunjukkan hasil yang optimal dalam bekerja.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Dapat digunakan sebagai bahan masukan dan referensi lebih lanjut terhadap peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian terkait Beban Kerja, Kelelahan Kerja, dan Kinerja Pegawai.

## **REFERENSI**

- Chery, Esther M. 2018. *Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Pancaran kasih GMIM Manado*. e-Journal Keperawatan (e-Kp). Vol. 6, No. 1. Diakses 05 Mei 2022.
- Ikhbar. 2013. *Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Puskesmas Tiga Kecamatan Samatiga Kabupaten Aceh Barat*. Skripsi. Universitas Teuku Umar. <http://repository.utu.ac.id/225/> Diakses 06 Mei 2022
- Khalifah, Uswatul. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban kerja terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Puskesmas Kotabaru Indragri Hilir*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. <https://repository.uin-suska.ac.id/24242/1/SKRIPSI%20USWATUL%20KHALIFAH%20OK.pdf> Diakses 30 April 2022
- Mangkunegara, Anwar P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Muzakki, dkk. 2019. *Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance*. European Research on Management and Business Economics 25(3), 144-150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001> Diakses 28 April 2022.
- Marbun, M.N.S. 2019. *Hubungan Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Harapan Pematang Siantar Tahun 2018*. Skripsi. Universitas



- Sumatera Utara. <https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/6100> Diakses 28 April 2022.
- Munandar, A.S. 2001. *Stress dan Keselamatan Kerja. Psikologi industri dan organisasi*. Universitas Indonesia: Jakarta.
- Permatasari, dkk. 2017. *Faktor yang berhubungan dengan Kelelahan Kerja pada Karyawan di Matahari Department Store Cabang Lippo Plaza Kendari Tahun 2016*. JIMKESMAS Vol. 2, No. 5. Diakses 30 April 2022.
- Pratama, Y. R. 2021. *Hubungan Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Ketapang II Kabupaten Kotawaringin Timur*. Skripsi. Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin.
- Pratiwi, P.I. 2019. *Analisis Beban Kerja dan Kelelahan Kerja pada Pegawai Bagian Penyelenggaraan E-Government*. Seminar dan Konferensi Nasional IDEC. Diakses 03 Mei 2022.
- Rohani, Yuni. 2021. *Hubungan Fasilitas Kerja, Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan di Lingkungan Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin*. Skripsi. Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin.
- Sarmini. 2021. *Hubungan Beban dengan Kelelahan Kerja pada Karyawan Kawasan Industri Batamindo yang Berkunjung ke BIP Klinik Tahun 2017*. MENARA Ilmu. Vol. XV No. (2). Diakses 29 April 2022.
- Suma'mur. 2013. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes)*. Jakarta: Sagung Seto;2013.
- Sumantri, I. H. 2015. *Kinerja Pegawai Puskesmas dalam Pelayanan Kesehatan Masyarakat di Puskesmas Rawat Inap Kelurahan Makroman Kecamatan Sambutan Kota Samarinda*. E-Journal Ilmu Pemerintah, 3(1), 201–211. Diakses 07 Mei 2022.
- Yulianus, Hutabarat. 2017. *Dasar - Dasar Pengetahuan Ergonomi*. Malang: Media Nusa Creative.