

HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI PUSKESMAS CIBUAYA KARAWANG

Tatag Mulyanto^{1*}, Didi Ismail²

¹⁻²Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Abdi Nusantara

Email Korespondensi: tatagmlynto5@gmail.com

Disubmit: 14 Februari 2025 Diterima: 16 September 2025 Diterbitkan: 01 Oktober 2025
Doi: <https://doi.org/10.33024/mahesa.v5i10.19630>

ABSTRACT

Minimum service standards for Community Health Centers are guidelines that regulate the type and quality of basic services that must be provided at the district/city level. The performance achievements of the Regional Government in fulfilling the quality of service in each type of basic service in the minimum Health service standards must reach 100%. Based on data obtained from the Cibuaya Community Health Center, 5 programs were found whose target achievements were still lacking, namely health services for pregnant women 98.24%, health services for postpartum mothers 98.06%, health services for toddlers 97.47%, health services for productive age 44.63%, and health services for diabetes mellitus sufferers 84.30%. Knowing the relationship between workload and nurse performance at the Cibuaya Karawang Community Health Center. Analytical with coss sectional design. The sample in this study was all 32 nurses on duty at the Cibuaya Karawang Community Health Center. The sampling technique used total sampling. Data analysis used univariate and bivariate analysis with the chi square test. The frequency distribution of workload is mostly heavy/high (65.6%) and low performance 68.8%). There is a relationship between workload and nurse performance at the Cibuaya Karawang Community Health Center (p. value 0.023). There is a relationship between workload and nurse performance at the Cibuaya Karawang Community Health Center. It is hoped that the Community Health Center will need to evaluate and adjust employee workload so that it is not too excessive.

Keywords: *Workload, Performance, Nurses.*

ABSTRAK

Standar pelayanan minimum untuk Puskesmas merupakan pedoman yang mengatur jenis dan mutu pelayanan dasar yang harus diberikan di tingkat kabupaten/kota. Capaian kinerja Pemerintah Daerah dalam pemenuhan mutu pelayanan di setiap jenis pelayanan dasar pada Standar pelayanan minimum Kesehatan harus mencapai 100%. Berdasarkan data yang didapatkan dari Puskesmas Cibuaya ditemukan 5 program dengan capaian target yang masih kurang yaitu pelayanan kesehatan ibu hamil 98,24%, pelayanan kesehatan ibu bersalin 98,06%, pelayanan kesehatan balita 97,47%, pelayanan kesehatan usia produktif 44,63%, dan pelayanan kesehatan penderita diabetes melitus 84,30%. Mengetahui hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Cibuaya Karawang. *Analitik dengan rancangan coss sectional.* Sampel dalam penelitian

ini adalah seluruh perawat yang bertugas di Puskesmas Cibuaya Karawang sebanyak 32 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*. analisa data menggunakan analisa univariat dan bivariat dengan uji *chi square*. Distribusi frekuensi beban kerja sebagian besar berat/tinggi (65,6%) dan kinerja kurang (68,8%). Ada hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Cibuaya Karawang (*p. value* 0,023). Ada hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Cibuaya Karawang. Diharapkan Puskesmas perlu melakukan evaluasi dan penyesuaian beban kerja pegawai agar tidak terlalu berlebihan

Kata Kunci: Beban Kerja, Kinerja, Perawat.

PENDAHULUAN

Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan kegiatan Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) dan Upaya Kesehatan Perseorangan (UKP) tingkat pertama, dengan fokus pada upaya promotif dan preventif pada wilayah kerjanya (Permenkes RI Nomor. 43 Tahun 2019). Di era modern ini, setiap puskesmas memerlukan keunggulan khusus untuk mencapai Standar Pelayanan Minimum (SPM) (Aulliya, 2022).

Standar pelayanan minimum (SPM) untuk Puskesmas merupakan pedoman yang mengatur jenis dan mutu pelayanan dasar yang harus diberikan di tingkat kabupaten/kota. Terdapat 12 jenis pelayanan kesehatan yang termasuk dalam SPM terbaru. Capaian kinerja Pemerintah Daerah dalam pemenuhan mutu pelayanan di setiap jenis pelayanan dasar pada SPM Kesehatan harus mencapai 100% (seratus persen) (Kemenkes RI, 2024).

Sampai saat ini capaian SPM kesehatan Puskesmas di Indonesia berkisar antara 77% di Jawa hingga 87% di Bali, Nusa Tenggara, Maluku dan Papua. Tugas dalam pelayanan kesehatan masyarakat dan kesehatan perorangan di puskesmas melibatkan berbagai tenaga kesehatan maupun non kesehatan, salah satunya perawat. Tenaga kesehatan keperawatan memiliki

tugas dalam memberi asuhan keperawatan (Askep), sebagai penyuluh dan konselor, pengelola pelayanan keperawatan, peneliti keperawatan, pelaksana tugas berdasarkan pelimpahan wewenang, maupun sebagai pelaksana tugas dalam keadaan keterbatasan tertentu. Dalam pelaksanaan tugas, perawat juga melakukan tugas administrasi seperti bendahara, maupun tanggung jawab program UKM yang memiliki target capaian tertentu. Banyaknya jenis pekerjaan yang ditugaskan dapat berpengaruh terhadap kinerja perawat (Andika, 2022).

Kinerja perawat merupakan aplikasi dari keilmuan dan kompetensi yang dimiliki oleh perawat berdasarkan rincian kewenangan dan kompetensi yang dimiliki. Penilaian kinerja di Puskesmas tidak spesifik mengukur kinerja perawat melainkan kinerja seluruh tenaga kesehatan di Puskesmas. Penilaian kinerja wajib dilaksanakan setiap tahun dan dilakukan rekapitulasi kinerja dalam 1 tahun. Berdasarkan laporan Sasaran Kinerja Perawat tahun 2022 di sejumlah Puskesmas di Kabupaten Karawang dijumpai bahwa kinerja perawat secara individu maupun kinerja organisasi tergolong baik (Firmansyah, 2022).

Pentingnya peran serta banyaknya tugas dan tanggungjawab

yang dimiliki oleh perawat menyebabkan pekerjaan yang dilakukan oleh perawat memberikan beban kerja tersendiri. Beban kerja ini akan menimbulkan tekanan pada perawat sehingga memengaruhi kinerja perawat. Dengan kata lain produktivitas tenaga kesehatan, dalam hal ini perawat dipengaruhi oleh beban kerja yang berlebih, sementara beban kerja tersebut disebabkan oleh jumlah tenaga kesehatan yang belum memadai (Hakman et al., 2021).

Peningkatan beban kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja perawat. Beban kerja yang berlebihan dapat merugikan kinerja, produktivitas, kesehatan, dan semangat kerja. Perawat yang terbebani dengan tugas yang berat dapat memberikan dampak negatif pada kinerja keseluruhan perusahaan, termasuk kesulitan dalam melayani pasien dengan fokus dan penundaan dalam menyelesaikan tugas, sehingga standar pelayanan minimal kesehatan di puskesmas tidak tercapai. Beban kerja yang tinggi juga dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental (Islami, 2023).

Hasil evaluasi Puskesmas Cibuaya Karawang tahun 2024, dijumpai bahwa kinerja staf puskesmas berada dalam kategori baik, atau sudah memenuhi target. Namun berdasarkan hasil observasi, dijumpai adanya kesenjangan pada kinerja staf Puskesmas. Meskipun penilaian Sasaran Kinerja Pegawai tahun 2024 masih tergolong baik, akan tetapi capaian SPM kesehatan masih rendah dan belum sesuai dengan target yang diberikan. Sebagian besar program yang tidak tercapai dalam target SPM yaitu pelayanan kesehatan ibu hamil (98,24%), pelayanan kesehatan ibu bersalin (98,06%), pelayanan kesehatan balita (97,47%),

pelayanan kesehatan usia produktif (44,63%), pelayanan kesehatan usia lanjut (72,73%), pelayanan kesehatan penderita diabetes melitus (84,30%), serta pelayanan kesehatan penderita gangguan jiwa berat (92,47%). Program yang tidak mencapai target tersebut melibatkan peran perawat sebagai penanggungjawab program tersebut.

Beberapa data hasil capaian kinerja dari beberapa program SPM di Puskesmas Kabupaten Karawang, terdapat berbagai masalah kinerja perawat yang menunjukkan capaian SPM rendah. Upaya peningkatan kinerja untuk mencapai target SPM yang telah di tentukan oleh Kemenkes dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja yang baik kepada tenaga kesehatan. Walaupun demikian, saat ini masih perlu diidentifikasi faktor-faktor lain yang berdampak terhadap kinerja tenaga kesehatan.

Berdasarkan data yang didapatkan dari Puskesmas Cibuaya ditemukan 5 program dengan capaian target yang menurun dibandingkan dengan capaian tahun 2023 yaitu pelayanan kesehatan ibu hamil yang mana capaian pada tahun 2023 sebesar 98,50% ditahun 2024 menjadi 98,24%, pelayanan kesehatan ibu bersalin tahun 2023 sebesar 99,51% pada tahun 2024 menjadi 98,06%, pelayanan kesehatan balita pada tahun 2023 sebesar 98,85% pada tahun 2024 menjadi 97,47%, pelayanan kesehatan usia produktif tahun 2023 sebesar 45,08% pada tahun 2024 menjadi 44,63%, dan pelayanan kesehatan penderita diabetes melitus pada tahun 2023 sebesar 100% pada tahun 2024 menjadi 84,30%. Dari data tersebut menunjukkan bahwa capaian standar pelayanan minimal masih rendah. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang

berjudul “Hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Cibuaya Karawang tahun 2025”

KAJIAN PUSTAKA

Beban kerja merupakan proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam waktu tertentu. Pada saat tuntutan tugas dalam keadaan rendah, maka karyawan akan mampu melaksanakan tugas secara mudah dengan beban kerja yang rendah dan kinerja tetap optimal. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan atau organisasi itu sendiri (Zuriana et al., 2024).

Kinerja mengacu pada pencapaian keseluruhan individu dalam menjalankan tugas-tugas

mereka selama periode tertentu, termasuk pencapaian terhadap standar kerja, target, atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja pegawai tidak hanya digunakan untuk kepentingan promosi atau penentuan gaji oleh perusahaan, tetapi juga penting untuk memotivasi pegawai dan merancang rencana pengembangan guna mencegah penurunan kinerja (Rindorindo et al., 2019).

METODOLOGI PENELITIAN

Analitik dengan rancangan *cross sectional*. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bertugas di Puskesmas Cibuaya Karawang pada bulan Januari 2025 sebanyak 32 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*. Metode analisis yang digunakan adalah analisis univariat dan bivariat dengan *Uji Chi Square*.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur, Pendidikan dan Jenis Kelamin

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase
1.	Umur		
	< 25 tahun	3	9.4
	26-35 tahun	8	25.0
	35-45 tahun	8	25.0
	≥ 46 tahun	13	40.6
	Total	32	100,0
2.	Pendidikan		
	D III Keperawatan	17	53.1
	S1 Keperawatan	15	46.9
	Profesi Keperawatan	0	0,0
	Total	32	100,0
3.	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	12	37.5
	Perempuan	20	62.5
	Total	32	100,0

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 32 responden yang diteliti, sebagian besar berumur \geq 46 tahun sebanyak 13 orang (40,6%), umur 35-45 tahun sebanyak 8 orang (25,0%), umur 26-35 tahun sebanyak 8 orang (25,0%) dan umur $<$ 25 tahun sebanyak 3 orang (9,4%). Berdasarkan pendidikan dari 32 responden sebagian besar berpendidikan D III

Keperawatan sebanyak 17 orang (53,1%), berpendidikan S1 Keperawatan sebanyak 15 orang (46,9%) dan yang berpendidikan profesi keperawatan tidak ditemukan (0%). Berdasarkan jenis kelamin dari 32 responden sebagian besar berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang (62,5%) dan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 12 orang (37,5%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Beban Kerja Perawat di Puskesmas Cibuaya Karawang

Beban Kerja	Frekuensi	%
Ringan	1	3.1
Sedang	10	31.3
Berat	21	65.6
Total	32	100,0

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 32 responden sebagian besar dengan beban kerja yang berat sebanyak 21 orang

(65,6%), beban kerja sedang sebanyak 10 orang (31,3%) dan beban kerja ringan sebanyak 1 orang (3,1%).

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat di Puskesmas Cibuaya Karawang

Kinerja Perawat	Frekuensi	%
Kurang	22	68.8
Cukup	9	28.1
Baik	1	3.1
Total	32	100,0

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 32 responden sebagian besar dengan kinerja kurang sebanyak 22 orang (68,8%),

kinerja cukup sebanyak 9 orang (28,1%) dan kinerja baik sebanyak 1 orang (3,1%).

Tabel 4. Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Cibuaya

Beban Kerja	Kinerja Perawat						Total		P. Value
	Kurang		Cukup		Baik		F	%	
	F	%	F	%	F	%	F	%	
Ringan	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	
Sedang	4	40,0	6	60,0	0	0,0	10	100,0	
Berat	18	85,7	2	9,5	1	4,8	21	100,0	
Total	22	68,80	9	28,1	1	3,1	32	100,0	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 1 responden dengan beban kerja ringan kinerja perawat cukup sebanyak 1 orang (100,0%). Dari 10 responden dengan beban kerja sedang sebagian besar responden kinerja perawat cukup sebanyak 6 orang (60,0%). Dari 21 responden dengan beban kerja berat sebagian besar kinerja perawat kurang sebanyak 18 orang (85,7%).

PEMBAHASAN

Distribusi Frekuensi Beban Kerja Perawat

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari 32 responden sebagian besar dengan beban kerja yang berat sebanyak 21 orang (65,6%), beban kerja sedang sebanyak 10 orang (31,3%) dan beban kerja ringan sebanyak 1 orang (3,1%).

Menurut Dika et al., (2023) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada pegawai dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Tri Purnama Sari (2023) yang mengatakan bahwa sebagian besar responden dengan beban kerja tinggi sebanyak 58,3%. Menurut asumsi peneliti dari hasil penelitian yang telah dilakukan di Puskesmas Cibuaya Karawang

Hasil penelitian menunjukkan uji statistic *Chi-Square* diperoleh nilai $p.0,023$ ($p.value < 0,05$) maka berdasarkan hasil diatas dasar pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat diartikan bahwa ada hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Cibuaya Karawang tahun 2025.

didapatkan beban kerja perawat yang berat atau tinggi, hal ini dikarenakan pemegang program ada yang merangkap kerja di ruang rawat inap, pelayanan di tempat bersalin dan ada yang merangkap program lain, yang seharusnya masing-masing bagian di pegang oleh satu petugas, sehingga menyebabkan beban kerja yang tinggi.

Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari 32 responden sebagian besar dengan kinerja kurang sebanyak 22 orang (68,8%), kinerja cukup sebanyak 9 orang (28,1%) dan kinerja baik sebanyak 1 orang (3,1%).

Kinerja merupakan hasil dari usaha karyawan yang dipegaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran dan tugas (Yos and Rahmat, 2022). Kinerja pegawai puskesmas merupakan kemampuan seseorang pegawai puskesmas dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu didalam sebuah organisasi yang diharapkan mampu menjalankan tanggung jawabnya demi tercapainya suatu tujuan. Pegawai puskesmas dituntut untuk menyelesaikan tugas dengan baik agar kepuasan dari masyarakat tetap terjaga. Menangani masyarakat yang datang berkunjung, para pegawai harus terampil dan mampu untuk

melaksanakan tugas pelayanannya sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakatnya (Annisa, 2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Tri Purnama Sari (2023) yang mengatakan bahwa sebagian besar responden dengan kinerja rendah sebanyak 58,3%. Menurut asumsi peneliti dari hasil penelitian yang telah dilakukan di Puskesmas Cibuaya Karawang didapatkan bahwa sebagian besar responden dengan kinerja rendah, hal ini dikarenakan perawat tidak hanya menjalankan satu tugas saja melainkan merangkap pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh petugas lain, sehingga perawat memiliki beban kerja yang tinggi dan membuat kinerja jadi rendah.

Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari 1 responden dengan beban kerja ringan kinerja perawat cukup sebanyak 1 orang (100,0%). Dari 10 responden dengan beban kerja sedang sebagian besar responden kinerja perawat cukup sebanyak 6 orang (60,0%). Dari 21 responden dengan beban kerja berat sebagian besar kinerja perawat kurang sebanyak 18 orang (85,7%). Hasil penelitian menunjukkan uji statistic *Chi-Square* diperoleh nilai $p.0,023$ ($p.value < 0,05$) maka berdasarkan hasil diatas dasar pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat diartikan bahwa ada hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Cibuaya Karawang tahun 2025.

Beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tidak terbebani pegawai maka kinerjanya akan baik. Penelitian selanjutnya yang

menyinggung penelitian ini telah dilakukan oleh (Nabawi, 2019).

Beban kerja merujuk pada sejumlah tugas atau hasil yang harus dicapai dalam periode waktu tertentu. Tingginya beban kerja dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai yang pada gilirannya menyebabkan penurunan efektivitas mereka dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan secara keseluruhan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan tubuh dan pikiran serta memicu respon emosional seperti sakit kepala, masalah pencernaan, dan iritabilitas. Sedangkan beban kerja yang terlalu ringan dengan rutinitas yang monoton dapat menimbulkan rasa bosan. Kebosanan dalam pekerjaan sehari-hari karena sedikitnya jumlah tugas dapat mengurangi konsentrasi pada pekerjaan dan berpotensi mengancam produktivitas para pekerja (Krisdiana *et al*, 2022).

Kinerja adalah pencapaian yang diperoleh oleh individu dalam menjalankan tugasnya, yang mencerminkan keahlian, upaya, dan peluang yang dimiliki. Kinerja menggambarkan prestasi seseorang dalam melaksanakan tugasnya, yang bergantung pada keterampilan, pengalaman, komitmen, dan waktu yang diinvestasikan, sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Tarigan *et al* 2023).

Menurut Hafizi, (2020) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Semakin rendah beban kerja perawat maka semakin baik pula kinerjanya. Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai, namun beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai. Hal ini karena

ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena kapasitas dan kemampuan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ni Made Desi Suzika Dewi (2024) yang mengatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Kota Denpasar (nilai-p= 0,036). Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Tri Purnama Sari (2023) yang mengatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja (p value=0,034) .

Menurut asumsi peneliti dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa adanya hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan kinerja perawat, hal tersebut dapat terjadi karena beban kerja yang diterima oleh perawat berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat tergantung dari seberapa besar beban kerja yang diterima oleh perawat, sehingga kinerja yang dimiliki perawat dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak maksimal. Dalam hal ini di Puskesmas Cibuaya Krawang masih kekurangan tenaga kesehatan sehingga satu perawat merangkap pekerjaan lain yang seharusnya dikerjakan oleh tenaga kesehatan yang berbeda. Beban kerja perawat harus diperhatikan khususnya beban kerja yang berlebihan sehingga perawat tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dengan beban kerja yang tinggi dan kemampuan atau kompetensi yang tidak sesuai dengan pekerjaan akan menciptakan lingkungan kerja yang tidak ideal bagi perawat. Beban kerja yang tinggi juga dapat mengurangi produktivitas serta kinerja secara

keseluruhan, karena pegawai tidak memiliki waktu atau energi yang cukup untuk fokus pada setiap tugas dengan baik. Beban kerja yang tinggi akan berdampak terhadap menurunkan tingkat kinerja karyawan dan tentunya juga berdampak terhadap capaian kinerja institusi atau organisasinya. Dalam hal ini beban kerja perawat yang tinggi berpengaruh terhadap capaian Standar Pelayanan Minimal (SPM) Puskesmas Cibuaya yang pada saat ini capaian SPM Puskesmas masih jauh dari target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mempertimbangkan dengan cermat pemberian tugas tambahan kepada perawat, serta menyediakan dukungan dan sumber daya yang cukup agar mereka dapat mengelola beban kerja dengan efektif.

KESIMPULAN

Distribusi frekuensi beban kerja sebagian besar berat/tinggi (65,6%) dan kinerja kurang 68,8%). Ada hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Cibuaya Karawang (*p. value* 0,023).

DAFTAR PUSTAKA

- Andika I, Netra I. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Abiansemal I Kabupaten Badung. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*. 2022;11(11):1348-56. Available From: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/eeb/index>
- Annisa Putri Ana Phalis (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Pantoloan Dengan Insentif Sebagai Variabel

- Moderating. Jurnal Kolaboratif Sains Issn 2623-2022 Artikel 4 Volume 03, Nomor 02, Mei 2020*
- Aulliya, P. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik Otak-Otak Cv. Kembar Jaya).
- Aprilia, F., Samsir, S., & Pramadewi, A. (2017). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru* (Doctoral Dissertation, Riau University).
- Dika Apriyani, Endah Dewi Purnamasari, Try Wulandari (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hindoli (A Cargill Company). *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Volume 14, Nomor 1, Mei 2023: 8-16 Online Issn: 2580-6882, Print Issn: 2087-5304*
- Firmansyah R, Nugrohoseno D. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen. 2022;10(3):894-901.*
- Hafizi M. R. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Di Lingkungan.
- Hakman, Suhadi, Nani Yuniar. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19. *Jurnal Nursing Care And Health Technology. Vol 1 Nomor 2.*
- Islami, A., Natsir, U. D., Burhanuddin, Sahabuddin, R., & Kurniawan, A. W. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (Uptd) Puskesmas Batu-Batu Kabupaten Soppeng. *Sinomika Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi, 2(1), 85-94.*
- Kemenkes Ri, 2024. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2024 Tentang Standar Teknis Pemenuhan Standar Pelayanan Minimal Kesehatan Dengan Rahmat Tuhan Yang Maha Esa Menteri Kesehatan
- Krisdiana, H. Et Al. (2022) Hubungan Beban Kerja Tenaga Kesehatan Dengan Kelelahan Kerja Di Puskesmas Kecamatan Sukmajaya Kota Depok Selama Pandemi. 2(3), Pp. 136-147. Doi: [Http://Dx.Doi.Org/10.51181/Bikfokes.V2i3.6248](http://dx.doi.org/10.51181/Bikfokes.V2i3.6248)
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal Of Management Review, 3(2), 327-332.*
- Manuho, E., Warouw, H., & Hamel, R. (2015). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap C1 Rsup Prof. Dr. Rd Kandou Manado. *Jurnal Keperawatan Unsrat, 3(2), 110719.*
- Nabawi, Rizal. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 1 Nomor 2.* [Https://Doi.Org/10.30596/Maneggio.V2i2.3667](https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i2.3667)
- Ni Made Desi Suzika Dewi (2024). Hubungan Beban Kerja Dan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Di Puskesmas Kota Denpasar. *Intisari Sains Medis 15(3): 932-937.* Doi: [10.15562/ism.V15i3.2112](https://doi.org/10.15562/ism.V15i3.2112)

- Rindorindo, R. P., S. Murni, And I. Trang. 2019. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri." 5953 Jurnal Emba 7(4):5953-62
- Tarigan, J., Girsang, R. M., Martina, S., Ekonomi, F., & Simalungun, U. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Astra Honda Pematangsiantar. 5(3), 363-371
- Tri Purnama Sari (2023). Hubungan Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Petugas Rekam Medis Di Rumah Sakit Se-Kota Pekanbaru Tahun 2023. *Management Studies And Entrepreneurship Journal* vol 4(6) 2023: 9171-9178
- Yos, Rahmat, 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri Mm2100 Cikarang. *Ikraith-Ekonomika* 6, 22-32.
<https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465>
- Zuriana, Linda, Suwani, K., 2024. Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Lautan Berlian Utama Motor Bandar Jaya Lampung. *Jesya* 7, 566-574.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1408>