

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PUSKESMAS SIMOLAWANG DENGAN KELELAHAN KERJA
(BURNOUT) SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

Elia Nur Azizah¹, Anang Kistyanto², Andre Dwijanto Witjaksono³

¹ Program studi magister manajemen, Universitas Negeri Surabaya
E-mail: elia.23059@mhs.unesa.ac.id

² Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya
E-mail: anangkistyanto@unesa.ac.id

³ Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya
E-mail: andredwijanto@unesa.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the effect of workload and intrinsic motivation on the performance of Simolawang Health Center employees with burnout as a moderating variable. This research uses quantitative approach with survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 46 respondents who are employees at Simolawang Health Center. The sampling technique used purposive judgment sampling. Data analysis was carried out using a Structural Equation Model (SEM) based on Partial Least Square (PLS) to test the research hypothesis. The results showed that workload has a significant negative effect on employee performance, the higher the workload, the lower employee performance will be, the less workload, the employee performance will increase. Intrinsic motivation on employee performance of Simolawang Health Center, the results showed that intrinsic motivation has a significant positive effect on employee performance. However, burnout as a moderating variable proved to be not significant and did not play a role in having an impact on the relationship between workload and employee performance, burnout as a moderating variable is not significant and does not have an impact on the relationship between intrinsic motivation and employee performance. This study provides implications in the management of human resources in health centers in the preparation of the main tasks and work functions of employees to create a good and conducive work environment.

Keywords : Workload, Intrinsic Motivation, Employee Performance, Burnout.

1. PENDAHULUAN

Dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 44 Tahun 2016 tentang pedoman manajemen puskesmas, pusat kesehatan masyarakat (Puskesmas) merupakan lembaga yang bertanggung jawab atas pelayanan kesehatan masyarakat di suatu wilayah, baik secara keseluruhan maupun di bagian tertentu dari wilayah kecamatan. Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan terdepan yang memiliki tanggung jawab besar dalam menyelenggarakan layanan kesehatan bagi masyarakat.

Puskesmas Simolawang merupakan salah satu Puskesmas rawat jalan yang berada di Kota Surabaya dengan jumlah penduduk di wilayah kerja sebanyak 37.175 orang. Puskesmas melaksanakan tugasnya dalam memberikan pelayanan baik upaya kesehatan perorangan (UKP) dan upaya kesehatan masyarakat (UKM). Serta pelayanan kesehatan lainnya seperti kegiatan Posyandu, vaksinasi, penyuluhan, kegiatan P3K di berbagai kegiatan di Kota Surabaya, yang serta program pertolongan pertama sebagai Tim Gerak Cepat (TGC). Jumlah pegawai di Puskesmas Simolawang sebanyak 47 orang yang terdiri dari tenaga ASN (PNS dan PPPK) dan Non-ASN atau outsourcing. Puskesmas sesuai dengan kebijakan yang ada, mau tidak mau harus melaksanakan pelayanan kesehatan dasar atau pengobatan juga merangkap sebagai pengelola program. Beberapa profesi menjalankan tugas tidak sesuai tupoksinya dan beberapa tenaga kesehatan menjalankan tugas rangkap agar tugas dan fungsi puskesmas tercapai seperti dokter atau perawat harus merangkap peran menjadi seorang bendahara, petugas kebersihan ataupun sopir ditugaskan pada pelayanan pendaftaran, atau karena keterbatasan jumlah dokter harus memberikan pendelegasian wewenang pada tenaga kesehatan yang lain yang berkompeten untuk memberikan pelayanan. Pada tahun 2023 berdasarkan Instruksi Walikota Surabaya Nomor 4 Tahun 2023 tentang pelayanan kesehatan 24 jam di Puskesmas pada tanggal 1 November 2023 seluruh Puskesmas di Kota Surabaya melakukan pelayanan

kesehatan 24 jam. Dengan jumlah pegawai yang tetap, petugas di Puskesmas di bagi menjadi 3 shift. Hal tersebut menyebabkan peningkatan beban kerja karena dengan jumlah pegawai yang tetap sebisa mungkin harus dapat melaksanakan pelayanan kesehatan.

Kinerja mengacu pada kapasitas individu untuk secara efektif melaksanakan tugas atau mencapai tujuan tertentu (Nurlaila, 2024). Setiap pekerjaan memiliki tanggung jawab tertentu, pasti ada beban yang harus ditanggung oleh setiap pegawai. Prestasi kerja seseorang sangat bergantung pada bagaimana mereka menangani tugas. Pegawai yang merasa tugas yang diberikan sebuah tantangan, meski tugas tersebut sulit dan harus diselesaikan, pegawai tersebut tetap merasa senang dengan pekerjaannya bahkan jika jumlah tugasnya berlebihan. (Prasetyo & Rofiah, 2020). Beban kerja merupakan elemen penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Irawati & Carrollina, 2017). Upaya yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan harus mempertimbangkan beban kerja fisik dan mental (Tjiabrata, Lumanaw, & Dotulong, 2017).

Kelangkaan pekerja di bidang pelayanan dan banyaknya tanggung jawab pekerjaan merupakan penyebab utama tingginya beban kerja. Banyak pegawai yang masih melakukan banyak tugas karena keterbatasan sumber daya. Tidak ada cukup waktu bagi pegawai untuk menyelesaikan semua tugas mereka, yang mengarah pada hasil yang kurang ideal. Ketika jumlah personil yang dipekerjakan tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan yang dapat mereka selesaikan, hal ini disebut sebagai beban kerja yang berlebihan, atau overload. Akibatnya, pekerja dapat mengalami kelelahan secara emosional dan fisik, yang akan menurunkan produktivitas mereka (Kurniawan, 2020).

Berkurangnya konsentrasi adalah salah satu gejala kelelahan kerja, yang merupakan keadaan kelelahan yang dialami seseorang. Kelelahan kerja tidak hanya mencakup kelelahan fisik dan psikologis, tetapi juga segala sesuatu yang berkaitan dengan berkurangnya kerja fisik, motivasi kerja yang lebih rendah, dan emosi kelelahan secara keseluruhan. Kelelahan pada tingkat fisik dan mental disebut sebagai "Burnout" (Putra & Mulyadi, 2010). Kelelahan kerja berpengaruh pada semua petugas kesehatan. Data mengenai tenaga medis yang paling terpengaruh (dokter, perawat, petugas ketertiban, staf pembantu teknis seperti petugas pendaftaran, sekretaris, teknisi listrik, dll.) berbeda dari dari satu penelitian ke penelitian lainnya. Menurut data lain, tampaknya tenaga medis bawahan, yang bekerja dengan sumber daya terbatas dan dalam kondisi yang buruk, memiliki kualitas hidup yang rendah dan tidak memaanusiakan diri mereka sendiri, dengan perkembangan sinisme, kehilangan komitmen dan timbulnya kelelahan (Taranu, et al., 2022).

Tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif melalui motivasi staf (Dharmayati, 2020). Motivasi adalah kebutuhan mendasar yang mendorong seseorang untuk mengambil tindakan dalam rangka mencapai tujuan tertentu (Syabani & Huda, 2019). Motivasi intrinsik adalah bentuk motivasi yang paling kuat karena melekat di dalam diri karyawan. Hal ini meningkatkan kesadaran karyawan akan kewajiban mereka dan menumbuhkan antusiasme mereka untuk melaksanakan tugas secara efektif. Upaya yang disengaja mengarah pada hasil yang menguntungkan (Qastalano, 2019). Pegawai akan memahami bahwa mencapai kinerja yang tinggi akan memungkinkan mereka untuk memenuhi tuntutan dasar mereka dalam hidup (Prahawan & Simbolon, 2014).

Penelitian Sitompul dan Simamora pada tahun 2021 menyimpulkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada tahun 2020, Sulastri dan Onsardi melakukan penelitian yang menemukan dampak merugikan yang substansial dari beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Akbar pada tahun 2012 menemukan bahwa motivasi intrinsik memiliki dampak yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Meningkatkan motivasi intrinsik karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada tahun 2021, Sucipto dan Rauf melakukan penelitian yang mengafirmasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, penelitian yang dilakukan pada tahun 2020 oleh Ningsih, Wediawati, dan Andriana menemukan motivasi intrinsik tidak memiliki pengaruh secara parsial yang substansial terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh moderasi dari kelelahan kerja (burnout), seperti yang ditunjukkan oleh penelitian Kude, Pakaya, dan Hinelu pada tahun 2023, yang menyatakan bahwa kelelahan kerja (burnout) secara signifikan berdampak pada tingkat kinerja individu. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa kelelahan kerja (burnout) berdampak negatif pada kinerja pegawai, termasuk pegawai kantor KPU Provinsi Gorontalo. Menurut penelitian yang dilakukan pada tahun 2021

oleh Basalamah, Ahri, dan Arman, menunjukkan bahwa stres kerja, motivasi kerja, dan beban kerja berdampak pada kinerja perawat RSUD Kota Makassar. Namun, kelelahan kerja ditemukan tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh beban kerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai Puskesmas Simolawang dengan kelelahan kerja sebagai variabel moderasi.

Beban Kerja

Beban kerja mengacu pada serangkaian tugas yang harus dilakukan oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu (Kirana, Septyarini, & Nurmustofa, 2023). Pegawai dengan beban kerja yang berat dapat menyebabkan efisiensi kerja seorang pegawai tidak optimal dan berdampak pada kinerjanya yang menurun akibat banyaknya tugas yang harus dipikul oleh pegawai tersebut. Beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan burnout terhadap seorang pegawai (Shinta, 2020).

Motivasi Kerja

Motivasi adalah kekuatan atau rangsangan yang mendorong tindakan. Motivasi memberikan dorongan dan insentif kepada seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu. Motivasi meningkatkan fokus dan dorongan individu untuk mencapai tujuan organisasi yang optimal. Wiramihardja (2005) dalam Syabani dan Huda (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah tuntutan psikologis mendasar yang harus dipuaskan untuk menjaga agar kesejahteraan mental seseorang tetap terjaga dalam keadaan sehat secara konsisten. Motivasi intrinsik adalah jenis motivasi yang berasal dari dalam pribadi seseorang dan beroperasi secara independen dari rangsangan eksternal.

Kinerja Pegawai

Kinerja terkait erat dengan proses kerja dan hasil yang dicapai (Yustikasari & Santoso, 2024).

Kinerja dalam sebuah organisasi mengacu pada hasil kerja, yang dapat diukur dari segi kuantitas dan kualitas. Kinerja dapat terwujud baik melalui pencapaian individu maupun melalui upaya kolektif kelompok kerja karyawan. Dampak dari hasil kerja tidak terbatas pada personil dalam jabatan fungsional atau struktural tertentu, tetapi meluas ke seluruh karyawan dalam suatu organisasi (Sutinbuk, Mawarni, & Kartika, 2012). Kinerja pegawai puskesmas adalah kemampuan seseorang pegawai puskesmas untuk melakukan sesuatu dengan kemahiran tertentu di dalam sebuah organisasi yang diharapkan mampu menjalankan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk menjaga kepuasan masyarakat, pegawai puskesmas harus menyelesaikan tugas dengan baik. Para pegawai harus terampil dan mampu melaksanakan tugas pelayanannya sesuai dengan target yang ditentukan dan dapat memberikan penanganan pada seluruh lapisan masyarakat yang membutuhkan (Guspaneza, 2017).

Kelelahan Kerja (burnout)

Kelelahan kerja mengacu pada keadaan di mana seseorang mengalami kelelahan mental dan fisik, yang mengakibatkan kelelahan dan penurunan tingkat energi. Kelelahan kerja muncul ketika lingkungan kerja tidak mendukung atau gagal menyelaraskan dengan persyaratan dan harapan individu. Kelelahan kerja bermanifestasi sebagai kelelahan fisik, mental, dan emosional yang mendalam. Terkadang, masalah ini menjadi sulit untuk ditangani karena sifatnya yang psikobiologis, di mana tekanan psikologis bermanifestasi sebagai gejala fisik seperti pusing, sulit berkonsentrasi, dan ketidaknyamanan, selain itu masalah ini biasanya terakumulasi dari waktu ke waktu. (Putra & Mulyadi, 2010).

Kelelahan kerja atau burnout merupakan sindroma psikologis karena rasa kelelahan yang luar biasa secara fisik, mental, dan emosional. Sindrom ini menyebabkan mengganggu seseorang dan menyebabkan penurunan pencapaian prestasi pribadi mereka (Alam, 2022).

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Populasi penelitian ini ialah pegawai yang bekerja di Puskesmas Simolawang dengan jumlah 47 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive judgement sampling* yaitu bahwa sampel yang diambil berdasarkan kriteria. Pegawai puskesmas simolawang yang sesuai dengan kriteria tersebut berjumlah 46 orang.

Indikator yang digunakan pada penelitian ini dijelaskan pada tabel 1 dibawah ini :

Variabel penelitian	Indikator	Sumber
Beban kerja	1. Kondisi pekerjaan 2. Kuantitas pekerjaan 3. Penggunaan waktu kerja 4. Pencapaian target kerja.	Qastalano tahun 2019
Motivasi intrinsik	1. Keberhasilan (<i>Achievement</i>) 2. Pengakuan (<i>Recognition</i>) 3. Pekerjaan itu sendiri (<i>The Work It Self</i>) 4. Tanggung jawab (<i>Responsibility</i>) 5. Kemajuan (<i>Advancement</i>)	Mahmud tahun 2017
Kinerja pegawai	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Keandalan 4. Kehadiran 5. Kemampuan bekerjasama.	Risma, Sarahuddin dan Asriany tahun 2020
Kelelahan kerja (<i>burnout</i>)	1. Kelelahan fisik 2. Kelelahan emosional 3. Kelelahan mental 4. Depersonalisasi.	Liliana tahun 2021

Tabel 1 Indikator penelitian

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner. Kuisioner diisi oleh responden sesuai dengan skala pengukuran *Linkert* dengan interval empat (afour-point linkert scale). Pengumpulan data juga melalui wawancara dan tinjauan pustaka. Analisis statistik menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan teknik *Partial Least Squares Path Modeling* (PLS-SEM) yang diimplementasikan melalui perangkat lunak SmartPLS.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden Karakteristik responden dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan jenis kepegawaian, umur, pendidikan, jenis kelamin, dan lama masa kerja, di mana data diperoleh melalui kuisioner dan data kepegawaian dari bagian tata usaha. Karakteristik responden dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2 Karakteristik responden

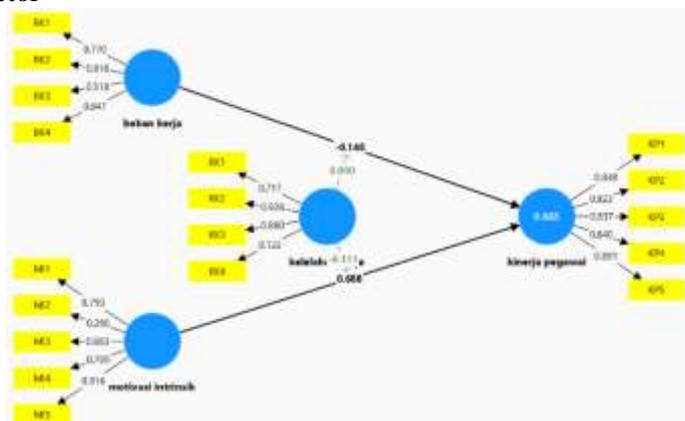
Karakteristik	Jenis	Jumlah	Persentase
Kepegawaian	Tenaga kesehatan	33	71%
	Tenaga administrasi	13	29%
Usia	20-30 tahun	15	33%
	31-40 tahun	14	30%
	41-50 tahun	13	29 %
	51-60 tahun	4	8 %
Pendidikan	SMA	8	17%
	Diploma Tiga / D3	21	47%
	Strata Satu / S1	5	10%
	Profesi	12	26%
Jenis kelamin	Laki-laki	12	26%
	Perempuan	34	74%
Masa kerja	Kurang dari 5 tahun	11	24%
	5 s/d 10 tahun	13	28%
	Lebih dari 10 tahun	22	48%

Hasil pengujian model pengukuran (*Outer Model*)

a. Validitas Konvergen

Pada tahap ini memiliki dua kriteria nilai yang akan dievaluasi, yaitu nilai *loading factor* dan nilai *average variance inflation factor (AVE)* (Hamid & Anwar, 2019).

- Nilai Loading Factor



Gambar 1 hasil *outer loading* setelah item di *drop*

Nilai loading factor variabel penelitian yang kurang dari 0,6 akan dieliminasi dari model. Seluruh indikator untuk variabel beban kerja, motivasi intrinsik, kelelahan kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan nilai loading factor di atas 0,60.

- Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* pada keempat konstruk sudah memiliki nilai ≥ 0.50 , artinya keempat konstruk tersebut terkategori valid, hal ini seperti terlihat pada gambar 3 dibawah ini

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
beban kerja	0.759	0.762	0.962	0.675
kelelahan kerja	0.837	0.857	0.894	0.740
kinerja pegawai	0.918	0.923	0.939	0.725
motivasi intrinsik	0.815	0.827	0.860	0.649

Gambar 2 Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

b. Validitas Diskriminan

Dalam bagian ini, dua kriteria spesifik akan dinilai: nilai *cross loading* dan nilai korelasi antara konstruk laten, yang juga dikenal sebagai uji kriteria *Fornell-Larcker* (Hamid & Anwar, 2019).

- Nilai *Cross Loading*

	beban kerja	kelelahan kerja	kinerja pegawai	motivasi intrinsik
BK1	0.764	0.179	-0.287	-0.243
BK2	0.817	0.078	-0.322	-0.080
BK4	0.862	-0.099	-0.311	-0.211
K1	0.111	0.713	-0.115	-0.064
K2	0.158	0.906	-0.424	-0.327
K3	0.056	0.887	-0.332	-0.205
KP1	-0.270	-0.225	0.848	0.630
KP2	-0.408	-0.402	0.823	0.799
KP3	-0.403	-0.295	0.855	0.757
KP4	-0.319	-0.330	0.842	0.566
KP5	-0.213	-0.380	0.892	0.708
MI1	-0.200	-0.095	0.649	0.790
MI3	-0.294	-0.117	0.563	0.889
MI4	-0.090	-0.286	0.560	0.901
MI5	-0.157	-0.334	0.693	0.917

Gambar 3 Nilai *cross loading*

Seluruh variabel beban kerja, motivasi intrinsik, kelelahan kerja dan kinerja pegawai nilai *loading* di atas 0.70, kecuali indikator MI3 yang masih dibawah 0.70, selanjutnya dengan melakukan uji validitas diskriminan dengan membandingkan nilai akar kuadrat AVE dengan korelasi antar konstruk laten.

- Korelasi Antar Konstruk Laten/ Pengujian *Fornell-Larcker Criterion*

	beban kerja	kelelahan kerja	kinerja pegawai	motivasi intrinsik
beban kerja	0.822			
kelelahan kerja	0.125	0.860		
kinerja pegawai	-0.377	-0.386	0.869	
motivasi intrinsik	-0.205	-0.318	0.770	0.806

Gambar 4 Pengujian *Fornell-Larcker Criterion*

Pada tabel 5, hasil pengukuran korelasi antar konstruk laten menunjukkan keempat struktur tersebut diklasifikasikan sebagai struktur yang valid.

c. Uji Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
beban kerja	0.759	0.762	0.862	0.675
kelelahan kerja	0.837	0.987	0.894	0.740
kinerja pegawai	0.918	0.923	0.939	0.755
motivasi intrinsik	0.815	0.827	0.880	0.649

Gambar 5 Nilai *Composite Reliability*

Nilai *Composite Reliability* yang > 0.7 menunjukkan bahwa variabel beban kerja, motivasi intrinsik, kelelahan kerja, dan kinerja karyawan memiliki reliabilitas yang tinggi dan dapat dianggap dapat diandalkan.

d. Hasil pengujian model struktural (*inner model*)

- *R-Square*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
kinerja pegawai	0.674	0.718	0.055	12.337	0.000

Gambar 6 Nilai *R-square*

Model ini memiliki nilai R-square sebesar 0,674. Hal ini menunjukkan bahwa variabel eksogen, yang digunakan untuk menjelaskan variabel endogen, menyumbang 64% dari varians, menempatkan mereka dalam kisaran moderat. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel beban kerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan adalah cukup kuat, yaitu sebesar 67%. Sisanya sebesar 33% disebabkan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

e. Pengujian Hipotesis

Mengevaluasi hipotesis dapat ditentukan dengan memeriksa nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk tingkat alpha 5%, nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Atau nilai P-value lebih kecil dari 0,05.

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
beban kerja → kinerja pegawai	-0.181	-0.181	0.089	1.821	0.034
kelelahan kerja → kinerja pegawai	-0.155	-0.191	0.095	1.625	0.052
motivasi intrinsik → kinerja pegawai	0.894	0.721	0.081	8.811	0.000
kelelahan kerja x beban kerja → kinerja pegawai	-0.021	-0.025	0.075	0.287	0.387
kelelahan kerja x motivasi intrinsik → kinerja pegawai	-0.138	-0.133	0.112	1.219	0.110

Gambar 7 *Path Coefficient*

Penjelasannya sebagai berikut :

1. Nilai P Values beban kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,034 lebih kecil dari alpha 0.05, disimpulkan hipotesis pertama diterima, yang menyebutkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Nilai P Values motivasi intrinsik terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha 0.05. Berdasarkan hasil tersebut disimpulkan hipotesis kedua diterima, yang menyebutkan bahwa adanya motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan antara terhadap kinerja pegawai.
3. Nilai P Value variabel kelelahan kerja (*burnout*) memoderasi beban kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,387 lebih besar dari alpha 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa kelelahan

kerja (*burnout*) sebagai variabel moderating terbukti tidak signifikan dan tidak berperan dalam mempengaruhi hubungan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga ditolak.

4. Nilai P Value variabel kelelahan kerja (*burnout*) memoderasi motivasi intrinsik terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,112 lebih besar dari alpha 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa kelelahan kerja (*burnout*) sebagai variabel moderating terbukti tidak signifikan dan tidak berperan dalam mempengaruhi hubungan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat ditolak.

PEMBAHASAN

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Simolawang

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Puskesmas Simolawang telah didapatkan hasil bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Simolawang. Semakin tinggi beban kerja maka kinerja pegawai akan semakin rendah begitu pula sebaliknya semakin rendah beban kerja maka kinerja pegawai akan meningkat.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, ke empat indikator dari beban kerja masuk dalam kategori tinggi. Keempat indikator beban kerja yaitu kondisi pekerjaan, kualitas pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan pencapaian target kerja mampu membentuk beban kerja. Dari keempat indikator beban kerja tersebut penggunaan waktu kerja memiliki nilai rerata yang paling tinggi, Pegawai di Puskesmas Simolawang merasa bahwa waktu yang diberikan dalam menyelesaikan tugas dari puskesmas atau dinas kesehatan tidak cukup karena di puskesmas sendiri tugas yang diberikan tidak hanya pelayanan promotif, preventif dan kuratif pada masyarakat di wilayah kerja namun juga tugas administrasi dan laporan kesehatan yang juga harus di laksanakan dalam waktu yang bersamaan sehingga waktu yang ada tidaklah cukup. Indikator beban kerja dengan nilai rerata yang paling rendah adalah indikator kondisi pekerjaan yaitu tugas-tugas dari puskesmas atau dinas kesehatan yang diberikan kepada pegawai terkadang mendadak dan harus diselesaikan dalam waktu singkat. Sehingga terkadang pengumpulan laporan program terlambat karena ada beberapa tugas yang harus di kerjakan dalam waktu bersamaan, namun pada beberapa kondisi pegawai puskesmas dapat menyelesaikan tugas yang diberikan secara mendadak dengan saling bekerjasama dalam menyelesaikan tugas tersebut, tugas dengan jumlah yang banyak dan dengan waktu penyelesaian yang singkat sering kali di bagi untuk seluruh pegawai sehingga tugas tersebut dapat terselesaikan tepat waktu.

Puskesmas Simolawang terutama kepala Puskesmas dan tata usaha harus memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada pegawai. Pemberian tugas harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawainya serta pemerataan beban kerja yang seimbang terhadap seluruh pegawai.

Sementara pada variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini dibentuk oleh 15 pertanyaan dan 5 indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, kehadiran dan kemampuan bekerjasama. Dari kelima indikator tersebut seluruhnya memiliki rerata kategori tinggi. Hasil rerata indikator kinerja pegawai diperoleh bahwa kehadiran memiliki nilai rerata yang paling tinggi diantara indikator kinerja pegawai lainnya. Pegawai Puskesmas Simolawang selalu berusaha untuk hadir tepat waktu dalam bekerja. tidak membolos dalam bekerja dan bekerja sesuai dengan ketentuan yang ada. Dilihat dari laporan skor kehadiran pegawai puskesmas, pegawai Puskesmas Simolawang memiliki skor kehadiran antara 90-100 dengan skor lembur yang cukup tinggi antara 88-100. Indikator kinerja pegawai dengan rerata nilai paling rendah adalah keandalan. Dari hasil penelitian, pegawai Puskesmas Simolawang merasa bahwa pengetahuan dan keterampilan dimiliki dapat membantu dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja sehingga perlu untuk menambah pengetahuan dan keterampilan melalui pelatihan maupun seminar. Namun instruksi atau arahan dan umpan balik serta koordinasi antara kepala puskesmas, penanggung jawab program, dan pelaksana kegiatan masih sangat diperlukan dalam melaksanakan tugas-tugas di puskesmas meski dengan jumlah tugas yang banyak kegiatan dapat diselesaikan dengan baik terutama untuk kegiatan yang memerlukan koordinasi antara lintas program maupun lintas sektor. Serta pegawai puskesmas yang memiliki kreativitas yang tinggi dapat membantu untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih baik dan dapat menghemat waktu dalam menyelesaikannya. Karena dengan koordinasi yang buruk serta kurangnya keandalan dalam menyelesaikan tugas dapat menyebabkan tugas tidak terselesaikan dengan baik dan berakibat turunnya kinerja puskesmas.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Sulastri dan Onsardi (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki dampak yang merugikan terhadap kinerja karyawan, sehingga perlu adanya penyesuaian beban kerja. Ketika beban kerja pada karyawan meningkat, maka akan berdampak lebih besar pada kualitas kerjanya, yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Liliana (2021) juga menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang merugikan dan substansial terhadap kinerja karyawan. Ketika beban kerja meningkat, kinerja karyawan menurun, dan sebaliknya, ketika beban kerja menurun, kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai Puskesmas Simolawang

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan di Puskesmas Simolawang dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima, dimana motivasi intrinsik berdampak positif signifikan antara terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi intrinsik dibentuk dari 6 pertanyaan dan 5 indikator. Hasil rerata kategori variabel motivasi intrinsik masuk dalam kriteria tinggi. Kelima indikator motivasi intrinsik yaitu keberhasilan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan. Dari kelima indikator tersebut didapatkan indikator tanggung jawab memiliki nilai rerata yang paling tinggi sedangkan indikator pengakuan mendapatkan rerata nilai yang paling rendah. Pegawai Puskesmas Simolawang memiliki dorongan untuk segera menyelesaikan tugas yang diberikan karena pegawai Puskesmas Simolawang sadar bahwa tugas yang telah diberikan adalah tanggung jawab dari masing-masing pegawai dan berharap mendapatkan hasil yang baik dalam menyelesaikan tugas tersebut sehingga dapat mencapai target yang telah disepakati tanpa mengharapkan pujian maupun pengakuan dari pimpinan maupun pegawai lainnya. Disamping itu pegawai Puskesmas Simolawang menyadari bahwa bekerja di puskesmas adalah hal yang penting baik untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak, juga memberikan kesempatan untuk para pegawai untuk membangun karakter, mengembangkan potensi diri, belajar ketrampilan baru, memenuhi kebutuhan sosial karena pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial yang membutuhkan interaksi dengan manusia lain, mencari pengakuan diri serta dapat memberikan manfaat untuk orang lain dengan ilmu dan kemampuan yang dimiliki. Hal tersebut akhirnya menumbuhkan dorongan bagi para pegawai di Puskesmas Simolawang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan sebaik mungkin dan berusaha untuk mencapai target yang telah disepakati sehingga kinerja pegawai terhadap puskesmas akan semakin tinggi.

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Irawati, Cahyani dan Safrizal tahun 2018 juga menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana semakin tinggi motivasi intrinsik pada seorang pegawai akan mempengaruhi kerjanya semakin meningkat pula. Serta pada penelitian yang dilakukan oleh Prahiawan dan Simbolon pada tahun 2014 menunjukkan pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik dan kinerja karyawan pada PT intimas Lestari Nusantara.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Simolawang dengan kelelahan kerja (*burnout*) sebagai variabel moderasi

Hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai di Puskesmas Simolawang menunjukkan bahwa kelelahan kerja/*burnout* sebagai variabel moderasi terbukti tidak signifikan dan tidak berperan dalam mempengaruhi hubungan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Variabel kelelahan kerja (*burnout*) memiliki 4 indikator yaitu kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan mental dan depersonalisasi. Variabel kelelahan kerja masuk dalam kategori cukup. Meskipun tidak terbukti signifikan dan tidak berperan namun dari keempat indikator tersebut didapatkan bahwa kelelahan fisik memiliki rerata yang paling tinggi dan indikator depersonalisasi memiliki rerata nilai yang paling rendah. Dari pengamatan di lapangan, pegawai Puskesmas Simolawang mampu dalam menyeimbangkan tuntutan kerja dan waktu istirahat. Para pegawai percaya perlu untuk menyeimbangkan tuntutan kerja dengan batas kemampuan, kebutuhan untuk beristirahat atau tingkat kinerja dapat membuat pegawai di Puskesmas Simolawang tidak merasakan kelelahan kerja (*burnout*) yang berkepanjangan. Pegawai menyadari bahwa beban kerja yang diterima merupakan tanggung jawab pekerjaan yang memang harus diselesaikan dan sebaiknya tidak menunda dalam menyelesaikan tugas-tugas tersebut sehingga tidak terjadi penumpukan tugas yang nantinya dapat meningkatkan beban pekerjaan. Disamping

itu dukungan dari sesama rekan kerja, saling memotivasi dan kerjasama yang baik antar pegawai di Puskesmas Simolawang dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dan dapat saling membantu dalam menyelesaikan tugas apabila terdapat kesulitan.

Sama seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Saputri, Susijawati, Alwi dan Yunanto tahun 2022 menyatakan bahwa Kelelahan kerja tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun kelelahan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Simolawang, organisasi tetap harus memperhatikan kelelahan kerja.

Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai Puskesmas Simolawang dengan kelelahan kerja (*burnout*) sebagai variabel moderasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kelelahan kerja (*burnout*) sebagai variabel moderasi terbukti tidak signifikan dan tidak berperan dalam mempengaruhi hubungan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai. Meskipun dari hasil kuisioner sebagian pegawai menyatakan merasakan rasa pegal dan nyeri karena pekerjaannya namun hal tersebut tidak mempengaruhi para pegawai di Puskesmas Simolawang dalam bekerja dibuktikan dari kelima indikator variabel motivasi intrinsik didapatkan indikator tanggung jawab memiliki nilai rerata yang paling tinggi sedangkan indikator pengakuan mendapatkan rerata nilai yang paling rendah. Menurut Robbins (2006) indikator tanggung jawab adalah kemampuan pegawai untuk mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan atau organisasi. Sedangkan menurut Herzberg dalam Mahmud tahun 2017, tanggung jawab (*Responsibility*) merupakan sikap dari seorang pegawai dalam berkomitmen melaksanakan tugas-tugasnya. Hal tersebut menjadi dasar bagi para pegawai di Puskesmas Simolawang untuk melaksanakan pekerjaannya dengan penuh rasa tanggung jawab karena kelelahan kerja sendiri dapat dialami setiap pegawai di tempat kerja apapun jenis pekerjaannya. Frekuensi pekerjaan yang tinggi dan mengharuskan pegawai bekerja secara maksimal akan menyebabkan pegawai merasa lelah. Namun dengan adanya rasa tanggung jawab yang besar yang dimiliki oleh para pegawai dapat memberikan dorongan dalam melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan sehingga pegawai Puskesmas Simolawang dapat menghasilkan kinerja yang baik. Keberhasilan pegawai dilihat dari capaian kinerjanya, seperti pegawai yang mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dengan hasil yang baik akan menghasilkan capaian kinerja yang baik pula untuk Puskesmas Simolawang.

Sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Basalamah, Ahri dan Arman pada tahun 2021 menyebutkan bahwa tidak ada pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Makassar namun ada pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan beban kerja secara masing-masing terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Makassar.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan pengujian hipotesis disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kata lain semakin tinggi beban kerja maka kinerja pegawai akan semakin rendah begitu pula sebaliknya semakin rendah beban kerja maka kinerja pegawai akan meningkat. Motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan antara terhadap kinerja pegawai. Namun kelelahan kerja (*burnout*) sebagai variabel moderasi terbukti tidak signifikan dan tidak berperan dalam memberikan dampak terhadap hubungan beban kerja dengan kinerja pegawai. Serta kelelahan kerja (*burnout*) sebagai variabel moderasi terbukti juga tidak signifikan dan tidak berperan dalam memberi dampak terhadap hubungan motivasi intrinsik dengan kinerja pegawai.

Hasil dari penelitian ini memberikan dampak pada manajemen puskesmas. Beban kerja di puskesmas cukup tinggi, meskipun dari hasil penelitian di Puskesmas Simolawang kelelahan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai namun hal ini tidak boleh dibiarkan karena kelelahan kerja dapat berpengaruh pada kinerja, sehingga perlu diperhatikan dalam penyusunan tupoksi kerja pegawai di puskesmas. Penelitian ini memiliki banyak keterbatasan salah satunya penelitian hanya dilakukan di satu puskesmas yaitu Puskesmas Simolawang sehingga tidak bisa dijadikan tolak ukur pada seluruh puskesmas di Kota Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, F. N. (2012). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XII Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*.
- Alam, R. (2022). *Kelelahan Kerja (Burnout)*. Yogyakarta: Kampus.
- Basalamah, F. F., Ahri, R. A., & Arman, A. (2021). Pengaruh Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Kota Makassar. *An Idea Health Journal*.
- Dharmayati, A. S. (2020). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 6.
- Guspaneza, E. (2017). Hubungan Disiplin, Motivasi Kerja dan Pembagian Insentif Danan Kapitasi Program Jaminan Kesehatan Nasional Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Alai Kota Padang Tahun 2017.
- Hamid, R. S., & Anwar, S. M. (2019). *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian*. PT. Inkubator Penulis Indonesia.
- Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017, Juni). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT. Giken Precision Indonesia. *Inovbiz : Jurnal Inovasi dan Bisnis*, 5(1), 53-58.
- Irawati, S. A., Cahyani, I. P., & Safrizal, H. B. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Intrinsik Pada Karyawan Outsourcing PT. Cahaya Bintang Plastindo Gresik. *Eco-Enterpreneurship*, 3.
- Kirana, C. K., Septyarini, E., & Nurmustofa, U. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Beban Kerja dan Motivasi Instrinsik terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 8(1), 321-330.
- Kurniawan, H. S. (2020). Analisis Beban Kerja Karyawan PT XYZ Indonesia pada Bagian Insulation Menggunakan Metode Full Time Equivalent. *STRING (Satuan Tulisan Riset dan Inovasi Teknologi)*, 5(2).
- Kude, L. A., Pakaya, A. R., & Hinelu, R. (2023). Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kpu Provinsi Gorontalo. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 215-226.
- Liliana, D. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui burnout (studi pada pegawai Puskesmas Tikung). *Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan*.
- Mahmud, D. P. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT PELINDO III (Kantor Pusat) Menggunakan Structural Equation Modelling. *Institut Teknologi Sepuluh November*.
- Ningsih, S., Wediawati, T., & Andriana, A. N. (2020). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada departemen finance & collector PT Tepian Multimedia di Samarinda. *Research Journal of Accounting and Business Management (RJABM)*, 196-202.

- Nurlaila, L. A. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK)*, 6(1), 62-72.
- Putra, Y. S., & Mulyadi, H. (2010). Pengaruh Faktor Job Demand terhadap Kinerja dengan Burnout sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Tripilar Betonmas Salatiga. *Among Makarti*, 3(6).
- Prahiawan, W., & Simbolon, N. (2014). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Intimas Lestari Nusantara. *Jurnal Ekonomi*, 5.
- Prasetyo, D. W., & Rofiah, C. (2020). The Effect Of Work Stress And Work Load On Employee Performance (A Case Of A Contracted Person In The School Administration Section At The Jombang City Education Office. *1st International Conference On Business And Social Science*.
- Qastalano, R. I. (2019). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. XYZ.
- Risma, A., Saharuddin, & Asriany. (2020). Pengaruh pelayanan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Wara Timur Kota Palopo. *Universitas Muhammadiyah Palopo*.
- Saputri, T. Y., Susijawati, N., Alwi, M., & Yunanto, A. (2022). Pengaruh kelelahan kerja dan person job fit terhadap kinerja. *Jurnal Manajemen*.
- Shinta, A. O. (2020). Pengaruh beban kerja dan kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUH Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 9.
- Sitompul, S. S., & Simamora, F. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 142-153.
- Syabani, R., & Huda, N. (2019, Desember). Analisa Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Sebagai Efek Mediasi Burnout. *Jurnal of Economics and Business Aseanomics*, 4(2), 126-147.
- Sucipto, N., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja sebagai Mediasi Hubungan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai. *YUME : Journal of Management*, 87-102.
- Sulastri, & Onsardi. (2020). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2.
- Sutinbuk, D., Mawarni, A., & Kartika, L. R. (2012). Analisis Kinerja Penanggung Jawab Program Tb Puskesmas Dalam Penemuan Kasus Baru Tb Bta Positif Di Puskesmas Kabupaten Bangka Tengah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 11(2).
- Taranu, S. M., Ilie, A. C., Turcu, A. M., Stefaniu, R., Sandu, I. A., Pislaru, A. L., Stratulat, T. A. (2022). Factors associated with burnout in healthcare professionals. *International journal of enviromental research and public health*.
- Tjiabrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, 5, 1570-1580.

Yustikasari, S. A., & Santoso, B. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya. *Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis Syariah*, 6(2), 661-671.