

ANALISIS PENGARUH FAKTOR-FAKTOR BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI WILAYAH KERJA PUSKESMAS SALOTUNGO KABUPATEN SOPPENG

Amina Ramadana N¹, Rahmawati Azis², Muhammad Syafar³

^{1,2,3} Pascasarjana Kesehatan Masyarakat Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan

Tamalatea Makassar

Email : aminaramadana15@gmail.com

Keywords:

Workload,
Workers

Health

ABSTRACT

Puskesmas is a Community Health Center that organizes public health efforts and first-level individual efforts. To improve the performance of health workers so that they can provide maximum service, of course it is influenced by the workload they feel. The aim of this research is to analyze the influence of Workload on the Performance of Health Workers During the Covid-19 Pandemic in the Working Area of the Salotungo Health Center, Soppeng Regency. This research uses a design. Observational Cross Sectional Study with a sampling technique using the total sampling method with a total sample of 73 respondents. Based on the research results, it was found that motivation with p 0.001 and work environment with p 0.010 had an effect on the performance of health workers during the Covid-19 pandemic in the Salotungo Community Health Center work area. Soppeng Regency, while age with p 0.084, gender with p 0.243, perception with p 0.200, task load with p 0.547 and work organization with p 0.624 have no influence. Based on multivariate analysis, motivation is the most influential variable.

PENDAHULUAN

Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, dengan menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya diwilayah kerjanya. Pembangunan kesehatan pada hakekatnya adalah upaya yang dilaksanakan komponen bangsa Indonesia yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya (Mujiati & Yuniar, 2016).

Penambahan dan penyebaran kasus COVID-19 secara global berlangsung cukup cepat. Pada tanggal 28 Maret 2020 WHO risk assessment memasukkannya dalam kategori Very High dimana pada saat itu telah dilaporkan total temuan kasus infeksi sebesar 571.678 kasus dengan total 26.494 kematian. Kasus konfirmasi COVID-19 di Indonesia pertama kali ditemukan pada 2 Maret 2020, kasus ini terus bertambah hingga pada hari ke 62, yaitu

tanggal 3 Mei 2020 total kasus positif sebanyak 11.192 kasus, 1.876 kasus sembuh dan 845 kasus meninggal (Kemenkes, 2020).

.COVID-19 telah dinyatakan sebagai pandemi dunia oleh WHO Secara nasional melalui Keputusan Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana Nomor 9A Tahun 2020 yang diperbarui melalui Keputusan nomor 13 A Tahun 2020 telah ditetapkan Status Keadaan Tertentu Darurat Bencana Wabah Penyakit Akibat Virus Corona di Indonesia. Hal ini menyebabkan meningkatnya beban pada sistem pelayanan kesehatan, termasuk pada peningkatan beban tenaga kesehatan. Risiko terberat terjadi pada aspek keselamatan dari para tenaga kesehatan terutama pada garda terdepan, yang sangat rentan untuk terpapar COVID-19 hingga sangat berisiko tertular dan mengancam jiwa dan keselamatannya. Tercatat sudah ada ratusan dari para tenaga kesehatan yang meninggal dunia disebabkan terinfeksi COVID-19 di saat bertugas dalam pelayanan kesehatan (FKUI, 2020).

Beban kerja pada tenaga kesehatan di

pukesmas dapat dilihat dari aspek-aspek seperti tugas-tugas yang dijalankan berdasarkan fungsi utamanya. Pelayanan terkait kasus COVID-19 di Puskesmas dilaksanakan terintegrasi dengan pelayanan lainnya. Hal ini mengingat ada pelayanan esensial/primer yang harus tetap diberikan kepada masyarakat seperti pemeriksaan ibu hamil, pemberian imunisasi pada balita, pemantauan tumbuh kembang anak, tugas tambahan/rangkap, jumlah pasien yang harus dilayani, kapasitas kerja sesuai dengan pendidikan tenaga kesehatan, waktu kerja yang digunakan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan jam kerja yang berlangsung setiap hari, serta kelengkapan fasilitas yang dapat membantu tenaga kesehatan dalam menyelesaikan kerjanya dengan baik (Hakim et al., 2021).

Beban kerja merupakan salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan. Hasil penelitian dari Rante (2020) menunjukkan ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat. Oleh karena itu, disarankan kepala puskesmas perlu membuat kebijakan terkait kinerja perawat dengan sistem penghargaan yang jelas diberikan kepada perawat sehingga memberikan kesempatan kepada perawat untuk berkompetisi dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

Semua aspek termasuk sumber daya manusia di Puskesmas diuntut untuk bekerja lebih giat, serba bisa dan menghasilkan prestasi serta kinerja yang cakap dan terampil. Kualitas dari petugas medis dan paramedis sangat menentukan kinerja Puskesmas. Dengan adanya tenaga medis dan paramedis yang berkualitas maka Puskesmas dapat mencapai kinerja yang optimal. Optimalnya kualitas pelayanan kesehatan di Puskesmas sangat ditentukan oleh optimalnya kinerja para tenaga kesehatan yang melayani. Tenaga medis-paramedis mempunyai kedudukan penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan (Kemenkes, 2020).

Soleman menyampaikan teori beban kerja dan melakukan analisis terhadap sejumlah variabel yang mempengaruhi beban kerja individu (pegawai) yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu faktor internal meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan dan sebagainya), serta faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan lain sebagainya) dan faktor internal meliputi tugas (kondisi pekerjaan), organisasi kerja dan lingkungan kerja (Soleman, 2011).

Hasil penelitian terdahulu juga memperkuat beberapa faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai, seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Arsela di Rumah Sakit Urip Sumoharjo membuktikan bahwa variabel kompetensi, gaji dan insentif berpengaruh terhadap motivasi pegawai. Hasil penelitian ini juga membuktikan kompetensi, gaji dan insentif mempengaruhi kinerja pegawai

dengan motivasi sebagai variabel intervening (Arsela, 2017).

Selain itu faktor motivasi juga berhubungan dengan kinerja pegawai. Menurut Notoatmodjo, motivasi menjadi alasan (reasoning) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Demikian juga mencapai kinerja dalam menjalankan tugas sehari-hari pegawai membutuhkan motivasi dalam meningkatkan kinerjanya (Notoatmodjo, 2015). Penelitian Kindangen (2013) di Puskesmas Talawaan Kecamatan Talawaan Kabupaten Minahasa Utara menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara penghargaan dengan kinerja tenaga kesehatan, terdapat hubungan yang bermakna antara tanggung jawab dengan kinerja tenaga kesehatan dan terdapat hubungan yang bermakna antara pengembangan dengan kinerja tenaga kesehatan.

Perkembangan kondisi penanganan pandemi Covid-19 di Indonesia sudah jauh membaik sehingga pemerintah memutuskan untuk melakukan pelonggaran sejumlah aktivitas masyarakat dan bersiap untuk masa transisi dari pandemi ke endemi. Kementerian Kesehatan menekankan kesiapan masyarakat menjadi faktor penting dalam masa transisi tersebut sehingga diharapkan tenaga kesehatan yang bekerja dengan penuh tanggung jawab, disiplin, serta taat pada peraturan akan memberikan kontribusi kinerja yang positif bagi instansi kesehatan tempatnya bekerja. Berbagai kondisi yang akan terjadi selama masa transisi dari pandemi COVID-19 ke endemi sampai saat ini banyak memberikan efek psikologis bagi tenaga kesehatan.

Puskesmas Salotungo memberikan pelayanan kesehatan rawat jalan dan rawat inap pelayanan 24 jam. Jenis pelayanan yang diberikan pada unit rawat jalan adalah pelayanan kesehatan umum (BPJS), kesehatan ibu dan anak, pelayanan kesehatan lansia, pelayanan gigi, pelayanan imunisasi, konsultasi gizi, konsultasi kesehatan lingkungan, konsultasi remaja, pemeriksaan mata, pelayanan KB, pemeriksaan laboratorium ditambah dengan target vaksinasi yang harus terpenuhi. Jenis pelayanan yang diberikan Puskesmas Salotungo menjadikan tenaga kesehatan cukup aktif dalam melaksanakan pelayanan di puskesmas, sementara upaya pengobatan bukanlah satu-satunya upaya kesehatan pokok puskesmas

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan rancangan observasional *Cross Sectional Study*.

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Wilayah Kerja Puskesmas Salotungo, Kabupaten Soppeng, Provinsi Sulawesi Selatan

Populasi dan Sampel.

Populasi pada penelitian ini adalah semua tenaga kesehatan yang ada di puskesmas salotungo dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode *total sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 73 responden.

Pengolahan dan Analisis Data

Metode teknik analisa data dalam penelitian ini dengan cara *Analisis Univariat dan Bivariat* yaitu dilakukan dengan statistik deskriptif untuk melihat frekuensi dan distribusi variabel-variabel yang diteliti dan analitik untuk melihat pengaruh variabel Independen dan variabel dependen, Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5 % dan diolah menggunakan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 23.0

HASIL

Analisis Univariat

Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Umur, Jenis Kelamin dan Pendidikan di Puskesmas Slotungo Kabupaten Soppeng Tahun 2022

Kategori	F	%
≤ 36 tahun	53	72,6
≥ 36 tahun	20	27,4
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	10	13,7
Perempuan	63	86,3
Pendidikan		
S1	38	52,1
D3	34	46,6
SMA	1	1,4

Sumber : data Primer, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa berdasarkan umur terbanyak pada umur ≤ 36 tahun yaitu 53 (72,6%) dan umur > 36 tahun sebanyak 20 (27,4%). Karakteristik berdasarkan jenis kelamin terbanyak pada perempuan yaitu 63 (86,3%) dan laki-laki sebanyak 10 (13,7%). Sedangkan berdasarkan pendidikan dimana pada tingkat pendidikan S1 sebanyak 38 (52,1%), D3 sebanyak 34 (46,6%) dan SMA sebanyak 1 (1,4%).

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi, Persepsi, Bebas Tugas, Organisasi Kerja dan Lingkungan Kerja di Wilayah Kerja Puskesmas Salotungo Kabupaten Soppeng Tahun 2022

Variabel	F	%
Motivasi		
Tinggi	66	90,4
Rendah	7	41,7
Persepsi		
Baik	56	76,7
Kurang Baik	17	23,3
Bebas Tugas		
Berat	35	47,9
Ringan	38	52,1
Organisasi Kerja		
Baik	53	72,6
Kurang Baik	20	27,4
Lingkungan Kerja		
Baik	67	91,8
Kurang Baik	6	8,2
Kinerja		
Tinggi	66	90,4
Rendah	7	9,6

Sumber : data Primer, 2022

Berdasarkan hasil penelitian diatas berdasarkan motivasi diperoleh bahwa motivasi tinggi sebanyak 66 (90,4%) dan motivasi rendah sebanyak 7 (9,6%). Berdasarkan persepsi diperoleh bahwa persepsi baik sebanyak 56 (76,7%) dan persepsi yang kurang baik sebanyak 17 (23,3%). Berdasarkan beban tugas diperoleh beban tugas berat sebanyak 35 (47,9%) dan beban tugas ringan sebanyak 38 (52,1%). Berdasarkan organisasi kerja diperoleh bahwa organisasi kerja yang baik sebanyak 53 (72,6%) dan organisasi kerja yang kurang baik sebanyak 20 (27,4%). Berdasarkan lingkungan kerja diperoleh lingkungan kerja yang baik sebanyak 67 (91,8%) dan lingkungan kerja yang kurang baik sebanyak 6 (8,2%). Dan berdasarkan kinerja terdapat 66 (90,4%) yang memiliki kinerja yang tinggi dan terdapat 7 (9,6%) yang memiliki kinerja yang rendah.

Analisis Bivariat

Tabel 3. Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Kerja di Wilayah Kerja Puskesmas Salotungo Kabupaten Soppeng tahun 2022

Variabel	Kinerja				Jumlah		Value
	Tinggi		Rendah				
	n	%	n	%	n	%	
Umur							
≤ 36 Tahun	50	94,3	3	5,7	53	100,0	0,084
> 36 Tahun	16	80,0	4	20,0	20	100,0	
Jenis Kelamin							
Laki-laki	8	80,0	2	20,0	10	100,0	
perempuan	58	92,1	5	7,9	63	100,0	
Motivasi							
Tinggi	63	95,5	3	4,5	66	100,0	0,001
Rendah		42,9	4	57,1	7	100,0	
Persepsi							
Baik	52	92,9	4	7,1	56	100,0	
Kurang Baik	14	82,4	3		17	100,0	
Beban Tugas							
Berat	32	91,4	3	8,6	35	100,0	0,547
Ringan	34	89,5	4	10,5	38	100,0	
Organisasi Kerja							
Baik	48	90,6	5	9,4	53	100,0	
Kurang baik	18	90,0	2	10,0	20	100,0	
Lingkungan Kerja							
Baik	63	94,0	4	6,0	67	100,0	0,010
Kurang Baik	3	50,0	3	50,0	6	100,0	

Dari tabel penelitian diatas menunjukkan bahwa berdasarkan variabel umur diperoleh hasil analisis dimana terdapat 53 dengan umur ≤ 36 tahun dimana 50 (94,3%) tenaga kesehatan yang memiliki kinerja yang tinggi dan sebanyak 3 (5,7%) tenaga kesehatan ≤ 36 tahun yang memiliki kinerja yang rendah. Dan dari 20 tenaga kesehatan dengan umur > 36 tahun 16 (80,0%) diantaranya memiliki kinerja yang tinggi dan sekitar 4 (20,0%) yang memiliki kinerja yang rendah. Hasil uji statistik menggunakan *Fisher's Exact Test* diperoleh p value 0,084 yang berarti menunjukkan bahwa umur tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan (p value > 0,05).

Berdasarkan variabel jenis kelamin diperoleh hasil analisis dimana terdapat 10 yang berjenis kelamin laki-laki dimana ada 8 (80,0%) yang memiliki kinerja yang tinggi dan 2 (20,0%) yang memiliki kinerja yang rendah. Yang berjenis

kelamin perempuan sebanyak 63 terdapat 58 (92,1%) yang memiliki kinerja yang tinggi dan 5 (7,9%) yang memiliki kinerja yang rendah. Hasil uji statistik menggunakan *Fisher's Exact Test* didapatkan p value 0,243 yang berarti bahwa jenis kelamin tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan (p value > 0,05).

Analisis Multivariat

Tabel 4. Hasil Analisis Multivariat (regresi Logistik Ganda) dengan Metode Backward Wald

			95,0%CI For EXP(B)		
Step	Variabel	P Value	Exp (B)	Lower	Upper
1	Umur	0,343	0,354	0,041	3,031
	Jenis Kelamin	0,127	5,547	0,613	50,172
	Motivasi	0,014	0,062	0,007	0,565
	Persepsi	0,765	0,695	0,064	7,498
	Lingkungan Kerja	0,289	0,223	0,014	3,569
Constant					
2	Umur	0,362	0,381	0,048	3,036
	Jenis Kelamin	0,128	5,498	0,611	49,481
	Motivasi	0,014	0,062	0,007	0,057
	Lingkungan Kerja	0,179	0,184	0,016	2,168
	Constant	0,243			
3	Jenis Kelamin	0,172	4,595	0,516	40,889
	Motivasi	0,007	0,052	0,006	0,443
	Lingkungan Kerja	0,116	0,160	0,016	1,575
	Constant	0,297			
4	Motivasi	0,007	0,060	0,008	0,467
	Lingkungan Kerja	0,125	0,162	0,016	1,655
	Constant	0,223			
5	Motivasi	0,001	0,036	0,005	0,237
	Constant	0,706			

Tabel 4. menunjukkan bahwa berdasarkan analisis regresi logistik dengan metode **Backward wald** diperoleh hasil bahwa pada step 1 semua variabel dengan nilai p alue < 0,25 dimasukkan kedalam model dan menjadi kandidat yaitu variabel umur, jenis kelamin, motivasi, persepsi dan lingkungan kerja. Step ke-2, variabel

memiliki nilai signifikan paling tinggi yaitu 0,765 sehingga tersisa 3 kandidat. Pada step 3, variabel umur dikeluarkan dalam model karena memiliki nilai signifikan paling tinggi yaitu 0,362. Pada step ke-4 variabel jenis kelamin dikeluarkan dalam model karena memiliki nilai signifikan paling tinggi yaitu 0,172 sehingga hanya tersisa variabel motivasi dan lingkungan kerja. Selanjutnya pada step ke-5 variabel lingkungan kerja dikeluarkan karena

memiliki nilai signifikan paling tinggi yaitu 0,125. Setelah melakukan 5 tahap seleksi variabel kandidat, kini hanya tersisa variabel motivasi dengan nilai signifikan 0,001. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Salotungo Kabupaten Soppeng paling dipengaruhi oleh variabel motivasi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Umur Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Masa Pandemi Covid-19 di Wilayah Kerja Puskesmas Salotungo Kabupaten Soppeng

Umur adalah bagian dari eksistensi yang dihitung dari awal kelahiran sampai titik waktu tertentu, dan menjadi tua menunjukkan pengaruh atau karakteristik peningkatan usia.

Hasil analisis bivariat menggunakan *Fisher's Exact Test* diperoleh nilai p value $> 0,05$ yang menunjukkan bahwa umur tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan pada masa pandemi Covid-19 di wilayah kerja Puskesmas Salotungo Kabupaten Soppeng. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa faktor umur tidak memberi peran yang besar terhadap kinerja seseorang. Ini dikarenakan usia muda ataupun tua tidak menjamin akan memberikan kinerja yang tinggi tanpa disertai pelatihan, pembelajaran, dan pengalaman tentunya tidak akan meningkatkan kualitas seseorang.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Budiman et al., (2022) dimana nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,873 ini menunjukkan bahwa antara usia dengan kinerja tenaga kesehatan tidak begitu berpengaruh. Usia yang bertambah tidak menandakan bahwa otomatis kinerjanya akan semakin rendah. Keeratan hubungan antara usia dengan kinerja dikarenakan dengan bertambahnya usia maka permasalahan yang dihadapi akan semakin kompleks. Tidak menutup kemungkinan bahwa hal-hal diluar pekerjaan bisa mempengaruhi kinerjanya. Hal lain yang bisa mengakibatkan naiknya kinerja tidak signifikan antara lain faktor kesehatan. Usia makin bertambah maka stamina, vitalitas dan kebugaran akan semakin menurun.

Penelitian ini tidak sejalan dengan Handayani et al (2018) dimana dari hasil uji statistik didapatkan nilai p 0,001 yang berarti bahwa umur berpengaruh terhadap tingkat kinerja perawat (p value $< 0,05$). Usia yang masih dalam masa produktif biasanya mempunyai tingkat produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas. Namun di lain pihak ada sejumlah kualitas positif yang ada pada karyawan yang lebih tua, meliputi pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap mutu.

Pengaruh umur terhadap kinerja menjadi isu penting yang semakin banyak dibicarakan saat ini. Pengusaha memiliki pemikiran yang beragam tentang persepsi pekerja berumur tua. Mereka melihat sejumlah kualitas positif pekerja berumur tua yang dihasilkan karena memiliki pertimbangan pengalaman dan kematangan dalam pengambilan keputusan. Akan tetapi pekerja tua dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru (Mangkunegara, 2012).

Tingkatan umur biasanya menggambarkan bahwa para pekerja tua kurang memuaskan, tidak terlalu terlibat dengan pekerjaan mereka, kurang termotivasi, tidak melaksanakan atau lebih sering absen dari pekerjaannya, dan kurang produktif dibanding rekan-rekan mereka yang lebih muda. Sementara untuk pekerja yang lebih muda usianya sering dideskripsikan sebagai pekerja yang memiliki kreativitas lebih tinggi dan agresif. Padahal di era sekarang umur yang masih muda juga tidak menjamin dapat memberikan kinerja yang baik tanpa dibarengi dengan peningkatan skill dan kualitas diri untuk bisa memberikan kinerja yang baik.

Pengaruh Jenis Kelamin terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan pada Masa Pandemi Covid-19 di Wilayah Kerja Puskesmas Salotungo Kabupaten Soppeng.

Jenis kelamin adalah perbedaan antara perempuan dengan laki-laki secara biologis sejak seseorang dilahirkan. Perbedaan biologis dan fungsi biologis laki-laki dan perempuan tidak dapat dipertukarkan diantara keduanya. Banyak sekali tenaga kerja bagian lapangan pada umumnya didominasi oleh laki-laki, sedangkan pada bagian kantor suatu perusahaan pada umumnya didominasi oleh wanita. Hal tersebut bukanlah merupakan suatu kebetulan, melainkan adanya berbagai macam pertimbangan yang dilakukan oleh sebuah perusahaan berkaitan dengan spesifikasi dari masing-masing gender atau jenis kelamin (Sapariah, 2015).

Hasil analisis statistik menggunakan *Fisher's Exact Test* didapatkan p value $> 0,05$ yang berarti bahwa jenis kelamin tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan pada masa pandemi Covid-19 di wilayah kerja Puskesmas Salotungo Kabupaten Soppeng. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin tidak mempengaruhi kinerja seseorang karena pada akhirnya yang terpenting adalah daya saing sumber daya manusia dengan tingkat kinerja yang diberikan terhadap intansinya masing-masing.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Soeprodjo et al., (2017) dimana dari hasil analisis statistik diperoleh nilai p value 0,917 yang artinya jenis kelamin tidak berhubungan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. V.L.

Ratumbuysang Sulawesi utara ($p > 0,05$). Hasil yang sama juga diperoleh Wiladatika (2018) bahwa variabel gender secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada Hotel Sri Rejeki. Ini dikarenakan kinerja seseorang bukan merupakan karakteristik individu, melainkan perwujudan dari bakat dan kemampuan seseorang. Jenis kelamin merupakan pengkategorian seks secara biologis yang dapat diketahui dari identitas diri sebagai laki-laki dan perempuan secara biologis, jenis kelamin tidak dapat di pertukarkan. Jenis kelamin laki-laki dan perempuan memiliki banyak perbedaan.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan Sapariah (2015) dimana dari hasil uji chi kuadrat dengan uji indenpenden antara dua faktor diperoleh nilai χ^2 hitung lebih besar dari χ^2 tabel yaitu $21,65 > 3,84$. Hal ini menyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian dari Aminah & Suprpti, (2016) juga menyebutkan bahwa gender berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dimana diperoleh nilai p value 0,033 (p value $< 0,05$).

Adanya pengaruh negative jenis kelamin terhadap kinerja seseorang menunjukkan bahwa kinerja seorang wanita pada dasarnya tidak kalah dengan kinerja seorang laki-laki. Pria dan wanita mempunyai persamaan kedudukan, hak, kewajiban dan kesempatan, baik dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara maupun dalam kegiatan pembangunan di segala bidang, termasuk di bidang kesehatan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan pada Masa Pandemi Covid-19 di Wilayah Kerja Puskesmas Salotung Kabupaten Soppeng

Motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam melakukan kegiatan-kegiatan tertentu. Jadi motivasi yaitu proses yang bersumber dari dalam dan luar diri seorang individu yang dapat menimbulkan sikap antusiasme.

Hasil analisis bivariat menggunakan Fisher's Exact Test diperoleh nilai p value $< 0,05$ yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan pada masa pandemi Covid-19 di wilayah kerja Puskesmas Salotung Kabupaten Soppeng dan secara statistik signifikan. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Semakin tinggi motivasi seseorang maka diharapkan akan semakin baik pula kinerja yang diberikan ini dikarenakan motivasi memberikan dorongan kerja yang baik untuk

menjalin ikatan hubungan yang lebih kuat dengan instansi tempat bekerja dan pada akhirnya meningkatkan kualitas dan kuantitas puskesmas.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Primelia & Mudayana (2019) dimana hasil uji chi square diperoleh nilai p 0,025 yang artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat di seluruh Puskesmas Kota Yogyakarta. Kehadiran motivasi akan merangsang karyawan untuk mengerahkan kemampuannya sehingga mampu menunjukkan kinerja yang maksimal. Selain itu penelitian dari Sasongko & Nanda, (2018) juga menunjukkan bahwa motivasi berhubungan dengan kinerja petugas kesehatan dengan nilai p 0,000 ($p < 0,05$). Memiliki motivasi akan mendorong mereka aktif menyelesaikan berbagai tugas sesuai tanggung jawab yang diemban. Seorang karyawan yang termotivasi akan mempunyai kepuasan kerja dan performa tinggi, serta mempunyai keinginan kuat untuk berhasil

Menurut Rukhyati (2018) motivasi adalah Proses psikologis yang timbul dan mengarahkan individu pada perilaku guna mencapai tujuan tertentu. Proses psikologis tersebut merupakan proses yang memunculkan, mengarahkan, dan mempertahankan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan tertentu". Dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi akan diperoleh penampilan kerja yang tinggi pula dan memberikan andil besar dalam pencapaian tujuan organisasi dengan motivasi diharapkan tidak melalaikan tugas/kewajiban yang telah dipercayakan oleh organisasi tempat kerja.

Pada analisis multivariat juga didapatkan bahwa motivasi merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan pada masa pandemi covid-19 di wilayah kerja Puskesmas Salotung Kabupaten Soppeng ($p=0,001$; $OR=0,036$ $95\%CI=0,005 - 0,237$). Setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan kata lain pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Motivasi merupakan elemen penting yang menggerakkan seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Ketika berada dalam situasi yang tidak menyenangkan, kemampuan yang dimiliki seseorang untuk terus fokus, mendorong diri sendiri, dan mencapai sesuatu akan menurun secara perlahan. Oleh karena itu, motivasi bekerja menjadi elemen penting bagi karyawan untuk unjuk diri melalui kinerja terbaik. Karyawan yang termotivasi bukan hanya membuat kinerjanya meningkat, tetapi juga meningkatkan komitmennya terhadap pekerjaan. Ia tak ragu mengupayakan usaha terbaik agar tugas tersebut selesai dengan baik. Hal tersebut akan mendorong tingginya kepuasan kerja karyawan dan berdampak positif bagi kinerja perusahaan.

Pengaruh Persepsi terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan pada Masa Pandemi Covid-19 di Wilayah Kerja Puskesmas Salotungo Kabupaten Soppeng

Persepsi merupakan suatu proses dimana seseorang individu memberikan arti pada lingkungan. Hal tersebut melibatkan pengorganisasian dan penerjemahan berbagai stimulus menjadi suatu pengalaman psikologis (Ismail, 2005). Persepsi seseorang dapat dilihat dari sikap seseorang dalam memandang tugas yang diberikan, perasaan dalam melakukan pekerjaan tersebut, motivasi dalam melakukan pekerjaan, dan perilaku yang dihasilkan dalam melakukan pekerjaan (Farlen, 2011).

Hasil Dari hasil analisis bivariat menggunakan *Fisher's Exact Test* didapatkan nilai p value $> 0,05$ yang artinya bahwa persepsi tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan pada masa pandemi covid-19 di wilayah kerja Puskesmas Salotungo Kabupaten Soppeng. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas tenaga kesehatan dengan persepsi yang baik tidak menjamin akan memiliki kinerja yang baik pula. Ini dikarenakan persepsi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor termasuk oleh prasangka dan kesan pertama yang keliru serta suasana hati. Persepsi seseorang dapat terbentuk dari berbagai hal di sekitarnya, baik disadari maupun tidak disadari. Namun, terkadang individu mengalami kesulitan untuk membentuk persepsi sendiri karena dipengaruhi oleh pengalaman pribadi, masyarakat, dan media.

Penelitian ini tidak sejalan dengan Kusminarti (2013) dimana diperoleh bahwa ada pengaruh antara variabel persepsi tentang profesionalisme terhadap kinerja perawat yang berarti persepsi tentang profesionalisme setiap individu atau perawat akan menentukan keberhasilan dalam pencapaian kerja ($p < 0,05$). Penelitian yang serupa dari Parsidi & Hendrajaya (2015) juga diperoleh bahwa persepsi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Pariwisata "AMPTA" Yogyakarta. Artinya dalam penelitian ini, persepsi kerja berpengaruh positif, sehingga kinerja dosen Sekolah Tinggi Pariwisata "AMPTA" Yogyakarta semakin meningkat. Semakin baik persepsi tentang profesionalisme seseorang akan semakin besar pula kinerja yang diberikan.

Persepsi secara umum bergantung pada faktor-faktor perangsang, cara belajar, keadaan jiwa atau suasana hati, dan faktor-faktor motivasional. Maka, arti suatu objek atau satu kejadian objektif ditentukan baik oleh kondisi perangsang maupun faktor-faktor organisme. Dengan demikian, persepsi mengenai dunia kerja oleh setiap orang akan berbeda pula karena setiap individu menanggapi

berkenaan dengan aspek-aspek situasi tadi yang mengandung arti khusus sekali bagi dirinya.

Pengaruh Beban Tugas terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan pada Masa Pandemi Covid-19 di Wilayah Kerja Puskesmas Salotungo Kabupaten Soppeng

Tugas secara umum merupakan hal-hal yang harus bahkan wajib dikerjakan oleh seorang anggota organisasi atau pegawai dalam suatu instansi secara rutin sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan program yang telah dibuat berdasarkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi.

Hasil analisis bivariat menggunakan *Fisher's Exact Test* diperoleh nilai p value $> 0,05$ yang artinya bahwa beban tugas tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan selama masa pandemi covid-19 di wilayah kerja Puskesmas Salotungo Kabupaten Soppeng. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa berat atau ringannya beban tugas seseorang tidak menjadi dasar seseorang akan memiliki kinerja yang baik. Kemampuan tenaga kesehatan dalam menjalankan tugasnya akan sangat berbeda antara orang yang satu dengan orang yang lain, hal tersebut bisa juga dipengaruhi oleh adanya kegiatan atau tugas tambahan yang melebihi kemampuan seorang tenaga kesehatan.

Penelitian ini tidak sejalan dengan Usman (2016) dimana diperoleh nilai p value $0,004$ yang berarti bahwa beban tugas berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Lapadde Kota Parepare. Beban tugas adalah merupakan sebagian dari kapasitas kemampuan pekerja yang diberikan untuk mengerjakan tugasnya. Tugas kerja berpengaruh terhadap kinerja individu dalam melaksanakan dan menyelesaikan setiap tanggungjawab yang diberikan.

Rancangan dalam pemberian tugas, metode-metode yang berdasarkan fungsi dan peran masing-masing karyawan merupakan suatu desain pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan tujuan mengoptimalkan dan memaksimalkan kinerja setiap karyawan. Desain pekerjaan yang baik mampu meningkatkan pengetahuan dan pemahaman karyawan dalam menjalankan tugas berdasarkan peran dan fungsi yang dimilikinya. Sebaliknya pekerjaan yang tidak terdesain dengan baik akan menyebabkan menurunnya kinerja dan produktivitas perusahaan. Desain pekerjaan yang tidak berdasarkan atau tidak sesuai dengan kebutuhan jenis usaha yang dijalankan akan menyebabkan kerugian pada perusahaan tersebut (Veithzal, 2014).

Pengaruh Organisasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan pada Masa Pandemi Covid-19 di wilyah Kerja Puskesmas Salotungo Kabupaten Soppeng.

Organisasi kerja merupakan suatu kesatuan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap-tiap orang dalam suatu didalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya.

Hasil analisis bivariat menggunakan *Fisher's Exact Test* diperoleh nilai p value $> 0,05$ yang artinya bahwa organisasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan pada masa pandemi covid-19 di wilayah kerja Puskesmas Salotungo Kabupaten Soppeng. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa meskipun dukungan dari organisasi kerja kurang baik tetap memungkinkan seseorang untuk memiliki kinerja yang maksimal apabila didukung oleh faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja seseorang seperti motivasi yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik.

Penelitian ini bertentangan dengan Sulistiawan et al., (2018) dimana diperoleh hasil bahwa organisasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sebulu II. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik organisasi kerja maka akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai. Apabila organisasi kerja yang terdiri dari misi, konsistensi, adaptabilitas dan keterlibatan telah bisa terpenuhi akan meningkatkan kinerja pegawai Puskesmas Sebulu II. Dalam hal ini apabila organisasi kerja yang ada dalam puskesmas kuat dan mendorong pegawainya untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Penelitian serupa dari Mahleni et al (2019) juga diperoleh hasil analisis data yang menunjukkan bahwa budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Budaya Organisasi maka akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai. Apabila Budaya Organisasi yang terdiri dari inovasi dan pengambilan resiko, perhatian ke hal yang rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, kemantapan telah bisa terpenuhi akan meningkatkan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan.

Pada dasarnya organisasi kerja dibentuk untuk menata hubungan kerja antara sekelompok orang dalam sebuah wadah yang bekerjasama secara rasional dan sistematis dalam mencapai tujuan tertentu. Yang berarti semakin baik budaya organisasi kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai. Sebaliknya apabila budaya organisasi semakin kurang baik maka kinerja pegawai akan menurun. Sehingga kedua variabel harus sama- sama ditingkatkan agar menjadi baik dan sesuai dengan yang diharapkan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Masa Pandemi Covid-19 di Wilayah Kerja Puskesmas Salotungo Kabupaten Soppeng.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya sebuah perusahaan. Lingkungan kerja ini yang akan mempengaruhi para karyawan perusahaan, sehingga dengan demikian baik langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para karyawan tentu akan meningkatkan kinerja yang tinggi yang berimbas pada produktivitas kerja begitupun sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan kinerja dan produktivitas perusahaan.

Hasil analisis bivariat menggunakan *Fisher's Exact Test* didapatkan p value $< 0,05$ yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan pada masa pandemi Covid-19 di wilayah kerja Puskesmas Salotungo Kabupaten Soppeng dan secara statistik signifikan. Bagi para pegawai lingkungan kerja adalah bagian yang sangat krusial dan berpengaruh terhadap jalannya operasional sebuah instansi. Lingkungan kerja memengaruhi produktivitas karena lingkungan kerja yang baik dan mendukung tentu akan meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nisak & Andriani (2022) dimana berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis pada UPTD puskesmas Tarik ($p < 0,05$). Hal ini telah dibuktikan dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif. Seperti penerangan, tata ruang, sirkulasi udara dan hubungan antara tenaga medis lainnya menunjukkan tanggapan responden mengatakan positif, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja tenaga medis. lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan lingkungan kerja berada paling dekat dengan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maka diperlukan perhatian yang khusus dari perusahaan agar memberikan dampak yang positif bagi kinerja karyawan tersebut (Suwondo & Sutanto, 2015).

Penelitian serupa oleh Apridani et al (2021) dimana diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditugaskan pada Puskesmas Terakreditasi Di Konut Kecamatan Tanah Siang Kabupaten Murung Raya. Hal ini dikarenakan pegawai merasa senang bekerja di ruangan, karena mereka sudah menjai profesi mereka, sehingga mereka mampu beradaptasi dengan berbagai kondisi yang ada di ruangan terutama dengan adanya hubungan yang baik rekan kerja, hubungan yang harmonis atasan

dan bawahan, ditambah lagi dengan kondisi pencahayaan yang baik, lingkungan yang aman, serta sirkulasi udara yang baik.

Menurut Mardiana (2005) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Tidak ada pengaruh umur terhadap kinerja tenaga kesehatan pada masa pandemi Covid-19 di wilayah kerja Puskesmas Salotungo Kabupaten Soppeng tahun 2022. Tidak ada pengaruh jenis kelamin terhadap kinerja tenaga kesehatan pada masa pandemi Covid-19 di wilayah kerja Puskesmas Salotungo Kabupaten Soppeng tahun 2022. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga kesehatan pada masa pandemi Covid-19 di wilayah kerja Puskesmas Salotungo Kabupaten Soppeng tahun 2022. Tidak ada pengaruh persepsi terhadap kinerja tenaga kesehatan pada masa pandemi Covid-19 di wilayah kerja Puskesmas Salotungo Kabupaten Soppeng tahun 2022.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, T. Y. (2014). *Manajemen Administrasi Rumah Sakit* (Cetakan IV). Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Alwi, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif* (Cetakan II). Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Arsela, B. (2017). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Urip Sumoharjo Di Bandar Lampung*. Universitas Lampung.
- Bowling, N.A. dan Kirkendall, C. 2012. *Workload: A Review of Causes, Consequences, and Potential Intervention. Contemporary Occupational Health Psychology : Global Perspective on Research and Practice*.
- Edison, Emron., Anwar, Yohny., Komarinah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- FKUI. (2020). 83% Tenaga Kesehatan Indonesia Mengalami Burnout Syndrome Derajat Sedang dan Berat Selama Masa Pandemi COVID-19. <https://fk.ui.ac.id/berita/83-tenaga-kesehatan-indonesia-mengalami-burnout-syndrome-derajat-sedang-dan-berat-selama-masa-pandemi-COVID-19.html>.
- Hakim, L., Alwi, M. K., & Baharuddin, A. (2021). Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepatuhan Tenaga Kesehatan Menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) Di Era Pendemik Covid 19 Pada Puskesmas Makkasau Makassar Tahun 2020. *Journal of Muslim Community Health*, 2(1), 133–143.
- Hasibuan, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadafi, M. (2010). Pentingnya Kerjasama Tim dan Orientasi Hasil Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Eksis*, 6(2), 1521–1525.
- Kaswan. (2014). *Leadership dan Teamworking. Membangun Tim yang Efektif dan Berkinerja Tinggi Melalui Kepemimpinan* (Cetakan II). Bandung: Alfabeta.
- Kewuan, N. 2016. *Manajemen Kinerja Keperawatan*. Jakarta: EGC
- Kementerian Kesehatan RI. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat. Jakarta : Kementerian Kesehatan Republik Indonesia; 2014.
- Kementrian Kesehatan RI. Petunjuk Teknis Pelayanan Puskesmas pada Masa Pandemi Covid-19: 2020.
- Kindangen, E. R. (2013). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Talawaan Kecamatan Talawaan Kabupaten Minahasa Utara. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Koesomowidjojo, S. R. M. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mardiani, L., & Dudija, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda). *EProceedings of Management*, 8(5).
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: IPWI.
- Supriyono, RA. 2005. Pengaruh usia, keinginan sosial, kecukupan anggaran dan partisipasi penganggaran terhadap kinerja manajer, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, Vol 20 No 1, Hal 40-56, Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada Yogyakarta
- Mangkunegara, A. (2012). *Manajemen Sumber*

- Daya Manusia Perusahaan (Cetakan II). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mujiati, M., & Yuniar, Y. (2016). Ketersediaan sumber daya manusia kesehatan pada fasilitas kesehatan tingkat pertama dalam era Jaminan Kesehatan Nasional di delapan Kabupaten-Kota di Indonesia. *Media Penelitian Dan Pengembangan Kesehatan*, 26(4), 201–210.
- Notoatmojo, S. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2015. *Ilmu Perilaku Kesehatan* (Cetakan II). Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam. 2015. *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Edisi 5. Jakarta: Salemba Medika
- _____. 2017. *Metode Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis*. Edisi 4. Jakarta: Salemba Medika
- Prihatini, L.D. 2008. Analisis Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. Tesis. Program Pasca sarjana Universitas Sumatera Utara.
- Rumagit, L. M., Tilaar, C., & Kandou, G. D. (2013). Hubungan Penerapan Total Quality Management (TQM) Dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Bahu. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Rana, S., Kolibu, F. K., & Korompis, G. E. C. (2020). Hubungan komitmen organisasi dan beban kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas paniki kota Manado. *Kesmas*, 9(6).
- Rante, A. (2020). Hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Walenrang Kabupaten Luwu tahun 2017. *Jurnal Lontara Kesehatan*, 1(1), 1–10.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(004), 19–27.
- Romadhoni, L.C., Asnomy, T., dan Suryatni, M. 2015. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pustakawan di Kota Mataram. *Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, dan Kearsipan Khizanah Al-Hikmah*. 3 (2), 125-145 .
- Santoso, M. D. Y. (2021). Faktor-faktor yang berhubungan dengan burnout pada tenaga kesehatan dalam situasi pandemi covid-19. *Jurnal Keperawatan Tropis Papua*, 4(1), 1–10.
- Sinambela Poltak Litjan, Prof, Dr. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Membangun Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soleman, A. 2011. Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit. *Jurnal ARIKA (Teknik) Universitas Pattimura Ambon*.
- Sopiah. (2013). *Perilaku Organisasional* (Cetakan II). Jakarta: Andi Offset.
- Sujarweni, Wiratna V. 2014. *Metodologi Penelitian Keperawatan*. Yogyakarta : Gava Media
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Grup.
- Umansky, J dan Rantanen, E. 2016. *Workload in Nursing. Proccedings of the Human and Ergonomics Society 2016 Annual Meeting. Rochester Institute of Technology New York*. 551-55.
- Undang-Undang Republik Indonesia. Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan; 2014.
- Veithzal, R. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek* (Cetakan II). Jakarta: Raja Grafindo Persada