

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PUSKESMAS KAMPUS  
KOTA PALEMBANG**

**Tarisa Salsabilla<sup>1</sup>, Luis Marnisah<sup>2</sup>, Endah Dewi Purnamasari<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri<sup>1,2,3</sup>

[tarisasalsabilla05@gmail.com](mailto:tarisasalsabilla05@gmail.com)<sup>1</sup>, [luismarnisah@uigm.ac.id](mailto:luismarnisah@uigm.ac.id)<sup>2</sup>, [endahdps@uigm.ac.id](mailto:endahdps@uigm.ac.id)<sup>3</sup>

**ABSTRAK**

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan, khususnya pada Puskesmas sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Kampus Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dengan jumlah responden sebanyak 56 karyawan Puskesmas Kampus Kota Palembang. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, beban kerja, stres kerja, dan OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kampus Kota Palembang. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen Puskesmas dalam mengelola beban kerja, mengendalikan stres kerja, serta meningkatkan perilaku OCB guna meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

**Kata Kunci :** *Beban Kerja, Stres Kerja, OCB, Kinerja Karyawan*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas akan lebih mudah mencapai tujuan serta meningkatkan efektivitas kerja organisasi. Dalam konteks organisasi pelayanan kesehatan, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat strategis karena kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya (Lina, 2020). Efektivitas organisasi dapat dievaluasi berdasarkan tingkat keberhasilan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka (Afriyani et al., 2024).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan (Marnisah et al., 2020).

Hasil pengamatan awal yang dilakukan peneliti di Puskesmas Kampus Kota Palembang menunjukkan adanya beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, karyawan sering menghadapi tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi, terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Jumlah pasien yang cukup banyak serta keterbatasan tenaga kesehatan menyebabkan sebagian karyawan harus menangani beberapa pekerjaan sekaligus. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan beban kerja yang tinggi dan dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kesehatan secara optimal. Beban kerja merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, mengingat hal tersebut dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan (Purnamasari et al., 2023). Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang baik sangat diperlukan agar karyawan mampu bekerja secara optimal.

Selain beban kerja, stres kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dialami oleh individu akibat adanya tekanan pekerjaan yang melebihi kemampuan seseorang dalam menghadapinya. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan konsentrasi, motivasi, serta produktivitas kerja karyawan (Syahrul et al., 2020). Di sisi lain, perilaku positif karyawan dalam organisasi juga menjadi faktor yang dapat meningkatkan kinerja yaitu perilaku OCB. OCB merupakan perilaku sukarela yang dilakukan oleh karyawan di luar tugas formalnya untuk membantu rekan kerja maupun organisasi secara keseluruhan. Perilaku ini dapat meningkatkan kerja sama tim serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif sehingga mampu meningkatkan efektivitas organisasi (Soedyafa et al., 2020).

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan antara beban kerja, stres kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Manalu, 2020) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena tingginya beban kerja dapat mempengaruhi efektivitas kerja. Sementara itu, penelitian (Santoso & Setiani, 2022) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan karena tekanan kerja dapat mempengaruhi produktivitas individu dalam organisasi. Di sisi lain, penelitian (Junaedi & Wahab, 2023) menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena perilaku sukarela karyawan dapat meningkatkan kerja sama tim dan efektivitas organisasi.

Namun demikian, beberapa penelitian juga menunjukkan hasil yang berbeda. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji lebih lanjut mengenai bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kampus Kota Palembang, bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan, serta bagaimana pengaruh beban kerja, stres kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* secara simultan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Kampus Kota Palembang.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan Jenis data berupa data kuantitatif. Peneliti menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Objek penelitian ini adalah karyawan Puskesmas Kampus Kota Palembang, dengan total populasi sebanyak 56 karyawan, dengan menggunakan sampel jenuh. Metode Pengumpulan Data berupa Kuesioner dan Studi Pusaka sebagai data pelengkap untuk memperkuat konteks temuan. Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup dengan skala Likert 1-5 yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*, sedangkan reliabilitas instrumen diuji melalui *Cronbach's Alpha*. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, yang sebelumnya didahului dengan pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS Statistics 26.

## HASIL ANALISIS DATA

Pusat Kesehatan Kampus didirikan pada tahun 1978 dengan nama asli Puskesmas Kampus. Pada saat didirikan, pusat kesehatan ini menyediakan layanan medis umum, perawatan gigi, dan layanan kesehatan ibu dan anak. Puskesmas Kampus Kota Palembang disusun sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas dan fungsi setiap unit kerja agar pelayanan kesehatan dapat berjalan secara efektif dan terkoordinasi.

### Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian valid dan dapat diandalkan (Sugiyono, 2021). Uji Validitas dilakukan pada 56 responden sebagai uji coba kuesioner. nilai  $R_{tabel}$  pada signifikansi 0,05 adalah 0,2632. Hasil uji validitas masing-masing item akan dijelaskan pada bagian berikut ini.

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas

Variabel	No	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Hasil
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,449	0,2632	Valid
	X1.2	0,345	0,2632	Valid
	X1.3	0,565	0,2632	Valid
	X1.4	0,677	0,2632	Valid
	X1.5	0,705	0,2632	Valid
	X1.6	0,634	0,2632	Valid
	X1.7	0,690	0,2632	Valid
	X1.8	0,801	0,2632	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,650	0,2632	Valid
	X2.2	0,739	0,2632	Valid
	X2.3	0,602	0,2632	Valid
	X2.4	0,536	0,2632	Valid
	X2.5	0,749	0,2632	Valid
	X2.6	0,730	0,2632	Valid

	X2.7	0,671	0,2632	Valid
	X2.8	0,487	0,2632	Valid
<b>Organization Citizenship Behavior (X3)</b>	X3.1	0,628	0,2632	Valid
	X3.2	0,419	0,2632	Valid
	X3.3	0,842	0,2632	Valid
	X3.4	0,651	0,2632	Valid
	X3.5	0,748	0,2632	Valid
	X3.6	0,805	0,2632	Valid
	X3.7	0,708	0,2632	Valid
	X3.8	0,734	0,2632	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Y.1	0,776	0,2632	Valid
	Y.2	0,723	0,2632	Valid
	Y.3	0,853	0,2632	Valid
	Y.4	0,752	0,2632	Valid
	Y.5	0,831	0,2632	Valid
	Y.6	0,824	0,2632	Valid
	Y.7	0,805	0,2632	Valid
	Y.8	0,771	0,2632	Valid

Sumber: Data Diolah Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang ditampilkan pada tabel tersebut, seluruh pernyataan dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai r hitung pada setiap indikator variabel Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), *Organization Citizenship Behavior* (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) yang seluruhnya lebih besar dibandingkan nilai r tabel sebesar 0,2632. Oleh karena itu, semua item pernyataan dalam kuesioner telah memenuhi kriteria validitas sehingga dapat digunakan pada tahap analisis data selanjutnya dalam penelitian ini.

### Uji Reabilitas

Reliabilitas mengukur bagian varians skor yang berasal dari “skor sebenarnya” dibandingkan dengan varians yang disebabkan oleh kesalahan pengukuran (Krisnawati et al., 2024). Nilai Koefisien alpha pada masing-masing variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,60. Dapat dilihat pada tabel 2, sebagai Berikut :

**Tabel 2.** Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Beban Kerja	0,766	> 0.60	Reliabel
Stres Kerja	0,797	> 0.60	Reliabel
OCB	0,832	> 0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,913	> 0.60	Reliabel

Sumber: Data Diolah Output SPSS Versi 26

Berdasarkan Tabel 4.9, nilai Cronbach’s Alpha untuk semua variabel melebihi 0,60, sehingga indikator atau kuesioner yang diterapkan pada variabel Beban Kerja, Stres Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, serta Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel atau dapat diandalkan.

### Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan memeriksa apakah dalam model regresi, baik variabel dependen, variabel independent yang dihasilkan dari analisis regresi, memiliki distribusi normal atau tidak (Yusuf, 2024). Penelitian ini menggunakan metode Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) untuk normalitas residu didasarkan pada kriteria, sebagai berikut :

**Tabel 3.** Hasil Uji Normalitas Kolomogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		56
Normal Paramete rs <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3.49208769
Most Extreme Differences	Absolute	,115
	Positive	,115
	Negative	-,078
Test Statistic		,115
Asymp. Sig. (2-tailed)		,064 <sup>c</sup>

Sumber: Data Diolah Output SPSS Versi 26

Berdasarkan Tabel 4.10, hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,064, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, data penelitian terdistribusi secara normal.

### Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear yang sangat kuat atau hampir sempurna antar variabel independen dalam model regresi, yang biasanya ditandai dengan nilai koefisien korelasi antar variabel bebas yang tinggi atau mendekati satu (Yusuf, 2024). Untuk itu, digunakan rumus *Variance Inflation Factor* (VIF)

**Tabel 4.** Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Beban Kerja	0,620	1,612
Stres Kerja	0,643	1,554
<i>Organizational citizenship behavior</i>	0,953	1,049

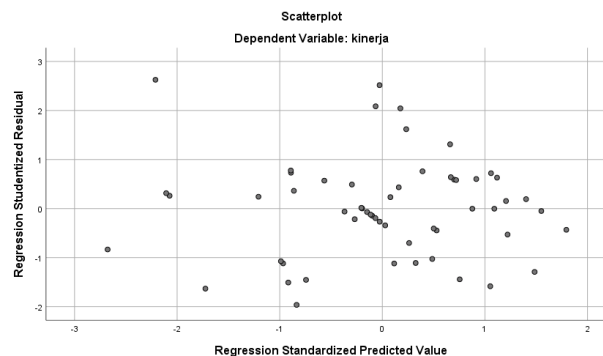
Sumber: Data Diolah Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil tabel 5 hasil Uji Multikolinearitas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Hal ini memperlihatkan bahwa hubungan antar variabel Independen tidak saling memengaruhi secara signifikan, sehingga model regresi memenuhi asumsi multikolinearitas.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas mempunyai makna bahwa terdapat beberapa variabel dalam model regresi yang tidak sama. Sebaliknya, model regresi dikatakan homoskedastisitas jika nilai residualnya relatif sama di seluruh pengamatan. Namun, jika titik-titik sisa membentuk pola teratur, seperti bergelombang, melebar, atau menyempit, hal ini menunjukkan

heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika titik-titik tersebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y tanpa pola tertentu, tidak ada heteroskedastisitas.



Sumber: Data Diolah Output SPSS Versi 26

**Gambar 1** Diagram Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Dari Gambar 4.4, dapat dilihat bahwa titik-titik atau lingkaran kecil pada diagram pencar tersebar secara acak dan tersebar di atas dan di bawah nol pada sumbu vertikal. Hal ini menunjukkan bahwa secara visual tidak ada bukti heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menentukan hubungan linier antara dua atau lebih variabel, yaitu Beban Kerja, Stres Kerja, dan OCB terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda dalam studi ini dapat dilihat pada Tabel 5 di bawah ini:

**Tabel 5.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant )	5.796	3.403		1.703	.094
	bk1	-.400	.097	-.395	-4.107	.000
	sk2	.244	.088	.261	2.763	.008
	ocb3	.999	.093	.835	10.752	.000

a. Dependent Variable: TOTAL\_K

Sumber: Data Diolah Output SPSS Versi 26

Dari Tabel 4.12, hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa koefisien yang diperoleh untuk variabel Beban Kerja adalah -0.400, Stres Kerja 0.244, dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) 0.999, dengan konstanta sebesar 5.796.

**Hasil Uji Hipotesis**

**Uji Parsial (Uji t)**

Uji parsial diterapkan untuk menganalisis dampak masing-masing variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan

membandingkan nilai  $t$  hitung dengan nilai  $t$  tabel serta mempertimbangkan nilai signifikansi dari hasil uji  $t$ . Hasil pengujian parsial kemudian disajikan pada Tabel 6 di bawah ini:

**Tabel 6.** Hasil Uji Parsial ( Uji  $t$  )

Variabel	Koefisien Regresi	$T_{hitung}$	Sig.
Beban Kerja	-.400	-4.107	.000
Stres Kerja	.244	2.763	.008
OCB	.999	10.752	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data Diolah Output SPSS Versi 26

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki koefisien regresi -0,400 dengan nilai  $t$  hitung -4,107 dan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut di bawah 0,05 dan nilai  $t$  hitung melebihi  $t$  tabel (0,2632), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memberikan dampak negatif yang signifikan pada kinerja karyawan.

Variabel stres kerja menunjukkan koefisien regresi 0,244 dengan nilai  $t$  hitung 2,763 dan tingkat signifikansi 0,008. Mengingat nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel (0,2632), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini menunjukkan bahwa stres kerja memberikan dampak positif yang signifikan pada kinerja karyawan.

Hasil uji  $t$  mengungkapkan bahwa variabel organizational citizenship behavior (OCB) memiliki koefisien regresi 0,995 dengan nilai  $t$  hitung 10,752 dan tingkat signifikansi 0,000. Nilai  $t$  hitung tersebut melebihi  $t$  tabel (0,2632) dan nilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa OCB memberikan dampak positif yang signifikan pada kinerja karyawan.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F diterapkan untuk menilai apakah variabel independen secara bersamaan memberikan dampak signifikan pada variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi 0,05, hal ini berarti ada pengaruh bersama dari semua variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada Tabel 7 di bawah ini :

**Tabel 7.** Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1200.569	3	400.190	40.645	.000 <sup>b</sup>
	Residual	511.985	52	9.846		
	Total	1712.554	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), OCB, Stres Kerja, Beban Kerja

Sumber: Data Diolah Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian di atas, nilai F hitung adalah 40,645, sedangkan F tabel sebesar 2,78. Karena F hitung > F tabel ( $40,645 > 2,78$ ) dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Ini menunjukkan bahwa Beban Kerja, Stres Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* secara bersamaan (simultan) memberikan dampak positif yang signifikan pada peningkatan kinerja karyawan di Puskesmas Kampus Kota Palembang.

### Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien korelasi diterapkan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel-variabel independen, baik secara parsial maupun simultan, terhadap peningkatan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen, melalui perhitungan nilai koefisien korelasi. Sedangkan, Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 8.** Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinan ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.837 <sup>a</sup>	.701	.684

a. Predictors: (Constant), OCB, Stres Kerja, Beban Kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah Output SPSS Versi 26

Hasil uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,837, yang berada dalam interval 80,00-100,00. Nilai ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel independen beban kerja, stres kerja dan OCB dengan variabel dependen Kinerja Karyawan. Sedangkan hasil uji koefisien korelasi (R) dan determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan nilai R Square sebesar 0,701. Ini berarti variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Stres Kerja, dan Beban Kerja dapat menjelaskan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 70,1%. Sementara itu, sisanya sebesar 29,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti oleh penulis.

## Pembahasan

### Pengaruh Beban Kerja dalam Peningkatan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh nilai koefisien regresi variabel beban kerja sebesar -0,400, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan beban kerja akan menurunkan kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka kinerja karyawan cenderung mengalami penurunan.

Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan pegawai mengalami kelelahan baik secara fisik maupun mental, sehingga berdampak pada menurunnya fokus, ketelitian, dan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan (Firdaus et al., 2024). Kondisi tersebut dapat menghambat karyawan dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan dan pada akhirnya menurunkan kinerja secara

keseluruhan. Sebaliknya, beban kerja yang dikelola secara proporsional dan sesuai dengan kemampuan karyawan akan membantu meningkatkan kinerja serta kualitas hasil kerja.

### **Pengaruh Stres Kerja dalam Peningkatan Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa stres kerja memberikan dampak positif yang signifikan pada kinerja karyawan di Puskesmas Kampus Kota Palembang. Hal ini didukung oleh nilai koefisien regresi 0,244 serta hasil uji parsial (uji t) yang menunjukkan nilai t hitung 2,763 lebih besar dari t tabel 2,007 dengan tingkat signifikansi 0,008 ( $< 0,05$ ). Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja memberikan dampak positif yang signifikan pada kinerja karyawan.

Stres kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas didukung oleh kondisi meningkatnya jumlah kunjungan pasien, tingginya tanggung jawab pelayanan kesehatan, serta adanya standar operasional prosedur yang jelas. Hasil ini melihat bahwa stres kerja pada tingkat moderat (*eustress*) dapat mendorong karyawan bekerja lebih fokus, bertanggung jawab, dan termotivasi dalam menyelesaikan tugas (wirya, K et al., 2020). Dalam pelayanan kesehatan, tekanan seperti tuntutan pelayanan cepat, target kerja, dan tanggung jawab terhadap pasien dapat meningkatkan kinerja selama stres tersebut masih dapat dikelola dengan baik.

### **Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam Peningkatan Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memberikan dampak positif yang signifikan pada kinerja karyawan di Puskesmas Kampus Kota Palembang. Hal ini didukung oleh nilai koefisien regresi 0,999 serta hasil uji parsial (uji t) dengan nilai t hitung 10,752 yang melebihi t tabel 2,007 dan tingkat signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi perilaku OCB, maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Temuan penelitian ini konsisten dengan Job Demands–Resources Theory yang diajukan oleh Bakker et al. (2023), yang menyatakan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan memainkan peran krusial dalam menentukan kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki peran yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pihak Puskesmas diharapkan dapat mendorong dan mempertahankan perilaku OCB melalui penciptaan budaya kerja yang positif, pemberian teladan dari pimpinan, serta sistem penghargaan yang mampu memotivasi karyawan untuk terus berkontribusi secara optimal bagi organisasi.

### **Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam Peningkatan Kinerja Karyawan**

variabel independen, yaitu beban kerja, stres kerja, dan *organizational citizenship behavior* (OCB), dapat memengaruhi variabel dependen, yaitu kinerja karyawan, sebesar 70,1%, sedangkan sisanya sebesar 29,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima. Artinya, secara bersama-sama atau simultan, variabel beban kerja, stres kerja, dan OCB memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Efendi et al. (2025) yang menyatakan bahwa beban kerja dan stres kerja sebagai tuntutan pekerjaan dapat memengaruhi kinerja karyawan, namun OCB berperan sebagai sumber daya kerja yang membantu karyawan mengelola tekanan tersebut.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SPSS versi 26, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja, Stres Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka kinerja cenderung menurun. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga stres pada tingkat tertentu dapat mendorong peningkatan kinerja. Organizational Citizenship Behavior (OCB) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi perilaku OCB maka kinerja karyawan semakin meningkat. Secara simultan, Beban Kerja, Stres Kerja, dan OCB terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas, disarankan agar pihak Puskesmas mengelola beban kerja secara proporsional melalui pembagian tugas yang adil, pengaturan jam kerja yang efektif, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meminimalkan stres kerja.

Selain itu, Puskesmas perlu mendorong perilaku OCB melalui budaya kerja yang kolaboratif dan saling membantu. Karyawan diharapkan mampu mengelola beban kerja dan stres kerja dengan baik serta meningkatkan sikap profesional dan kerja sama tim. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan serta memperluas objek dan jumlah responden penelitian agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

### **REFERENSI**

- Afriyani, D. F., Junianto, R., & Lazuarni, S. (2024). *Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Oasis Water Internasional Banyuwasin Sumatera Selatan*. 13(1), 1–9.
- Firdaus, R. Y., Wiharno, H., & Fitriani, L. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(4), 1334–1352. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i4.1117>
- Junaedi, J., & Wahab, A. (2023). Hipotesis Penelitian dalam Kesehatan. *Jurnal Pendidikan Dan Teknologi Kesehatan*, 6(2), 142–146. <https://doi.org/10.56467/jptk.v6i2.98>
- Krisnawati, E., Artanti, K. D., & Umar, N. H. (2024). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Dukungan Suami terhadap Hambatan Penggunaan Metode Kontrasepsi Jangka Panjang pada Multipara Akseptor Aktif di Surabaya. *Media Gizi Kesmas*, 13(2), 659–664. <https://doi.org/10.20473/mgk.v13i2.2024.659-664>
- Lina, R. (2020). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal of Reflection*, 3(3), 281–290. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3930694>

- Manalu, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Smart*, 4(2), 140–147. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/F.R.Tjiabrat>
- Marnisah, L., Sari, R. P., & Romli, H. (2020). Pengaruh Faktor Fundamental Makro Dan Mikro Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan (Pada Industri Pulp And Paper Yang Terdaftar Di Bei). *Jurnal Ecoment Global*, 5(2), 237–250.
- Purnamasari, E. D., Wulandari, T., & Apriyani, D. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hindoli (A Cargill Company). *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 8. <https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.337>
- Santoso, A. D., & Setiani, S. (2022). Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Beban Kerja Dan Kinerja Perawat Puskesmas Cemoro Donomulyo Malang. (*Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirausahaan, Bisnis Dan Manajemen*), 6(1), 185. <https://doi.org/10.32682/jpekbm.v6i1.2349>
- Soedyafa, D. A., Rochmawati, L., & Sonhaji, I. (2020). Koefisien Korelasi (R) Dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>). *Jurnal Penelitian Politeknik Penerbangan Surabaya*, 5(4), 289–296.
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif. In *A psicanalise dos contos de fadas. Tradução Arlene Caetano* (Issue January).
- Syahrul, Rizky, N., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *E-Jurnal Riset Manajemen*, 1–13. [www.fe.unisma.ac.id](http://www.fe.unisma.ac.id)
- wirya, K, S., Andiani, & Telagawathi, N, L, W, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja PT. BPR Senada Murni. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 50–60.
- Yusuf, A., & Widyastuti, W. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja di PT X Sidoarjo. *Journal of Islamic Psychology*, 1(2), 11. <https://doi.org/10.47134/islamicpsychology.v1i2.73>