

HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS PEGAWAI DI PUSKESMAS KECAMATAN CIKATOMAS KABUPATEN TASIKMALAYA

Dede Agung Kurnia

Ade Iskandar, Yanti Heryanti

Administrasi Negara, STIA YPPT Priatim Tasikmalaya

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul “Hubungan Antara Beban Kerja dan Produktivitas Pegawai di Puskesmas Kecamatan Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya”. Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis, diketahui bahwa beban kerja yang dialami oleh sebagian besar pegawai tergolong tinggi, yang berdampak pada menurunnya produktivitas dalam menjalankan tugas pelayanan kesehatan. Hal ini terlihat dari banyaknya pegawai yang harus merangkap tugas di luar tanggung jawab pokok, keterlambatan dalam penyelesaian laporan, dan penurunan kualitas interaksi dengan pasien. Beban kerja yang tinggi tersebut disinyalir menjadi penyebab utama menurunnya efektivitas dan efisiensi kerja pegawai di lingkungan Puskesmas Kecamatan Cikatomas. Berdasarkan latar belakang penelitian, penulis merumuskan masalah sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara beban kerja dan produktivitas pegawai di Puskesmas Kecamatan Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya?”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana beban kerja memengaruhi produktivitas pegawai dalam menjalankan tugas pelayanan kesehatan. Adapun kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis, pihak manajemen Puskesmas Cikatomas, dan juga sebagai referensi ilmiah di lingkungan STIA YPPT Priatim Tasikmalaya. Masalah yang telah diidentifikasi kemudian dibahas dengan menggunakan teori-teori pendukung seperti teori beban kerja menurut (Koesomowidjojo, 2017), teori produktivitas menurut (Cascio, 2006), serta teori-teori lain yang relevan. Penulis selanjutnya mengajukan hipotesis: “Jika beban kerja yang diterima pegawai tinggi dan tidak seimbang dengan sumber daya yang tersedia, maka produktivitas pegawai akan cenderung menurun”. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui angket, studi pustaka, dan observasi langsung. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa beban kerja berada pada kategori sedang dengan skor total 3.392, sedangkan produktivitas pegawai berada dalam kategori cukup tinggi dengan skor total 3.790. Hubungan antara beban kerja dan produktivitas pegawai menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,547 yang termasuk dalam kategori sedang dan positif, serta nilai koefisien determinasi sebesar 0,299 atau 29,9%. Artinya, beban kerja memiliki pengaruh sebesar 29,9% terhadap produktivitas pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang penulis ajukan dapat diterima secara empiris bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dan produktivitas pegawai di Puskesmas Kecamatan Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya.

Kata Kunci: Beban Kerja, Produktivitas, Pegawai, Puskesmas, Pelayanan Kesehatan



ABSTRACT

This thesis is titled “The Relationship Between Workload and Employee Productivity at the Cikatomas District Public Health Center, Tasikmalaya Regency.” Based on the research conducted by the author, it was found that the workload experienced by most employees is relatively high, which impacts the decrease in productivity in carrying out health service duties. This is evident from the number of employees who are required to perform multiple roles beyond their primary responsibilities, delays in completing reports, and a decline in the quality of interactions with patients. The excessive workload is suspected to be the main factor causing the decline in work effectiveness and efficiency among employees at the Cikatomas Health Center. Based on the research background, the author formulated the following problem: “Is there a relationship between workload and employee productivity at the Cikatomas District Health Center, Tasikmalaya Regency?” The objective of this study is to determine and analyze the extent to which workload affects employee productivity in delivering health services. The benefits of this research are expected to be useful for the author, for the management of the Cikatomas Health Center, and as a scientific reference at STIA YPPT Priatim Tasikmalaya. The identified problem is then discussed using relevant theoretical frameworks, including workload theory by Koesomowidjojo (2017), productivity theory by Cascio (2006), and other supporting theories. The author proposed the hypothesis: “If the workload received by employees is high and not balanced with available resources, then employee productivity tends to decrease.” This research employed a quantitative method with data collected through questionnaires, literature studies, and direct observation. Based on the data analysis, it was found that the workload is categorized as moderate with a total score of 3,392, while employee productivity falls into a fairly high category with a total score of 3,790. The relationship between workload and employee productivity shows a correlation coefficient of 0.547, indicating a moderate and positive relationship, with a determination coefficient of 0.299 or 29.9%. This means that workload has a 29.9% influence on employee productivity. Therefore, the proposed hypothesis can be empirically accepted, confirming that there is a relationship between workload and employee productivity at the Cikatomas District Health Center, Tasikmalaya Regency

Keywords: Workload, Productivity, Employees, Community Health Center, Health Services.

PENDAHULUAN

Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) merupakan salah satu institusi pelayanan kesehatan yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kesehatan masyarakat di Indonesia. Dengan semakin meningkatnya kebutuhan layanan kesehatan, puskesmas diharapkan dapat memberikan pelayanan yang optimal dan berkualitas. Namun, untuk mencapai tujuan tersebut, perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas pegawai menjadi sangat penting.



Pelayanan kesehatan merupakan aspek fundamental dalam sistem kesehatan nasional yang memerlukan perhatian khusus, terutama dalam hal kualitas dan efektivitas layanan yang diberikan. Dalam era modern ini, tuntutan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang berkualitas semakin meningkat, sementara institusi kesehatan menghadapi berbagai tantangan dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Salah satu faktor krusial yang mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan adalah produktivitas karyawan yang bekerja di institusi kesehatan, yang secara langsung berhubungan dengan beban kerja yang mereka terima.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai adalah beban kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang pada gilirannya dapat menurunkan kinerja pegawai. Sebaliknya, beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan motivasi dan efisiensi kerja, sehingga berpotensi meningkatkan kualitas layanan kesehatan yang diberikan.

Beban kerja di sektor kesehatan telah menjadi perhatian serius dalam beberapa tahun terakhir. Menurut data Kementerian Kesehatan RI, rasio tenaga kesehatan terhadap jumlah penduduk masih belum mencapai standar ideal WHO, yang mengakibatkan tingginya beban kerja pada tenaga kesehatan yang ada. Kondisi ini semakin diperparah dengan meningkatnya jumlah pasien dan kompleksitas pelayanan kesehatan yang harus diberikan. Beban kerja yang tidak proporsional dapat mengakibatkan penurunan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat.

Produktivitas karyawan dalam sektor kesehatan memiliki karakteristik yang unik karena berkaitan langsung dengan keselamatan dan kesehatan pasien. Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan adanya korelasi antara beban kerja yang berlebihan dengan penurunan kualitas pelayanan kesehatan. Berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Tasikmalaya Nomor 21 Tahun 2007 Tentang retribusi pelayanan kesehatan di puskesmas dan sarana pelayanan kesehatan Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya. Selain itu, ada juga Peraturan Bupati Tasikmalaya Nomor 27 Tahun 2008 yang mengatur tentang pelayanan kesehatan dasar dan farmasi, pembinaan kesehatan masyarakat, dan pembinaan administrasi kepegawaian dan umum di puskesmas.

Puskesmas Kecamatan Cikatomas merupakan salah satu fasilitas layanan kesehatan tingkat pertama di Kabupaten Tasikmalaya yang memiliki cakupan wilayah kerja cukup luas, serta jumlah penduduk yang relatif tinggi dibandingkan jumlah tenaga kesehatannya. Dalam praktik kesehariannya, pegawai di puskesmas ini dihadapkan pada berbagai jenis tanggung jawab yang kompleks, mulai dari kegiatan pelayanan medis langsung, edukasi masyarakat, hingga pelaporan administratif melalui sistem digital seperti ePuskesmas.

Fenomena yang mencolok adalah ketimpangan antara beban kerja dan jumlah pegawai. Tidak jarang satu orang pegawai harus menangani beberapa jenis tugas sekaligus, terutama ketika ada rekan kerja yang berhalangan hadir karena dinas luar, pelatihan, atau cuti. Hal ini menyebabkan sebagian pegawai harus bekerja di luar tanggung jawab utamanya. Misalnya, tenaga medis yang harus merangkap menjadi admin pencatatan data atau melayani pasien sekaligus mengelola logistik alat kesehatan.

Selain itu, kondisi infrastruktur pendukung seperti jaringan internet yang tidak stabil sering menjadi hambatan dalam penggunaan sistem online, sehingga memperpanjang durasi kerja dan menambah tekanan psikologis. Dalam situasi tertentu, gangguan aplikasi membuat proses pelayanan menjadi lambat dan menimbulkan antrean yang panjang, yang pada akhirnya berkontribusi pada tingginya beban kerja.

Penggunaan waktu kerja juga menjadi tantangan tersendiri. Pegawai seringkali harus menyelesaikan laporan dan tugas administratif setelah jam kerja selesai karena tingginya volume pekerjaan selama pelayanan berlangsung. Ketika SOP dan pembagian tugas tidak berjalan optimal, pengelolaan waktu menjadi tidak efisien dan berdampak pada kelelahan kerja yang berlarut-larut.

Produktivitas pegawai di Puskesmas Cikatomas tidak hanya menyangkut jumlah layanan yang diberikan, tetapi juga mencakup kualitas hasil kerja, kecepatan pelayanan, serta komitmen terhadap kedisiplinan dan kolaborasi antar tim. Dalam situasi beban kerja yang tinggi dan fasilitas kerja yang belum ideal, muncul indikasi bahwa efektivitas dan efisiensi kerja pegawai menjadi terpengaruh.

Sebagai contoh, ketika pegawai dihadapkan pada banyaknya pasien dalam waktu bersamaan, kualitas komunikasi dan ketelitian dalam pelayanan dapat menurun. Pegawai menjadi terburu-buru menyelesaikan tugas agar semua pasien terlayani, meskipun hal ini dapat mengorbankan akurasi atau pendekatan yang humanis terhadap pasien.

Di sisi lain, semangat kerja dan kedisiplinan juga menghadapi tekanan. Pegawai yang kelelahan secara fisik dan mental dapat menunjukkan penurunan konsentrasi, keterlambatan hadir, atau bahkan ketidakhadiran mendadak. Kolaborasi tim pun menjadi tidak optimal ketika individu merasa terbebani secara pribadi, dan mulai mengurangi inisiatif atau komunikasi dengan rekan kerja.

Fenomena yang terjadi di Puskesmas Kecamatan Cikatomas menunjukkan bahwa beban kerja dan produktivitas memiliki hubungan yang erat. Beban kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat berdampak langsung terhadap produktivitas pegawai, baik dari aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, semangat kerja, maupun disiplin. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana kondisi kerja, penggunaan waktu, dan target yang ditetapkan berkontribusi terhadap efektivitas pelayanan kesehatan secara menyeluruh.

Dengan memperhatikan dinamika ini, menjadi relevan untuk menggali lebih dalam bagaimana beban kerja yang dihadapi pegawai puskesmas berkorelasi dengan produktivitas kerja mereka dalam menjalankan tugas-tugas pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

TINJAUAN PUSTAKA

Beban kerja adalah jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja mencakup berbagai aspek, seperti: Jumlah pekerjaan, Kompleksitas tugas, Tekanan waktu, Sumber daya yang tersedia. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan overstress, sedangkan beban kerja yang terlalu

rendah dapat menyebabkan rasa bosan dan kejenuhan. Beban kerja yang menumpuk dapat mengganggu keseimbangan kehidupan karyawan.

(Munandar, 2014) menyatakan beban kerja adalah : tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu (Khoirotul Bariyah, 2014). Dalam bekerja karyawan yang merupakan salah satu ujung tombak perusahaan seharusnya mendapatkan haknya berupa kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya (Surijadi & Musa, 2020)

Menurut PERMENAKER No. 17/MEN/XI/2010 menyatakan beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

(Tarwaka et al., 2004), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan. dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*.

Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis.

Selanjutnya menurut (Koesomowidjojo, 2017) "Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja mengandung konsep penggunaan energi pokok dan energi cadangan yang tersedia."

Produktivitas kerja adalah salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu organisasi, khususnya di sektor publik seperti pelayanan kesehatan.(Cascio, 2006), seorang pakar dalam manajemen sumber daya manusia, mendefinisikan produktivitas sebagai rasio antara output (hasil kerja) yang dicapai dengan input (sumber daya) yang digunakan. Dengan kata lain, produktivitas menunjukkan sejauh mana seorang pegawai atau suatu unit kerja dapat menghasilkan sesuatu secara efisien dan efektif.

Dalam pendekatan Cascio, produktivitas tidak hanya soal seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga memperhatikan kualitas hasil kerja, efisiensi proses, dan

kesesuaian antara tujuan organisasi dengan aktivitas individu. Ada beberapa faktor yang sangat memengaruhi tingkat produktivitas menurut teori ini, di antaranya:

- a. Ketersediaan dan pengelolaan waktu kerja
- b. Tingkat beban kerja
- c. Kualitas lingkungan kerja
- d. Keterampilan dan motivasi pegawai
- e. Teknologi dan sistem pendukung kerja

Cascio juga menjelaskan bahwa peningkatan produktivitas tidak selalu identik dengan menambah jam kerja atau mempercepat proses, tetapi lebih pada optimalisasi input agar menghasilkan output maksimal tanpa mengorbankan kualitas atau kesejahteraan pegawai.

Di Puskesmas Kecamatan Cikatomas, produktivitas pegawai menjadi kunci utama dalam menjamin kelancaran pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Setiap hari, pegawai dihadapkan pada berbagai bentuk pekerjaan mulai dari pelayanan langsung kepada pasien, penyuluhan kesehatan, hingga tugas administratif dan pelaporan.

Jika dilihat dari sudut pandang teori Cascio, produktivitas di puskesmas ini sangat dipengaruhi oleh beberapa aspek. Salah satunya adalah beban kerja yang tinggi yang tidak selalu disertai dengan ketersediaan waktu kerja yang cukup. Dalam kondisi tertentu, pegawai harus menyelesaikan pekerjaan lebih dari satu peran karena keterbatasan SDM atau gangguan sistem kerja, sehingga efisiensi menjadi terganggu.

Selain itu, dukungan teknologi dan sistem kerja seperti aplikasi ePuskesmas yang masih sering mengalami kendala teknis bisa memperlambat proses kerja. Jika sistem tidak berjalan dengan lancar, pegawai harus menghabiskan waktu lebih banyak untuk pekerjaan administratif, yang seharusnya bisa dialihkan ke kegiatan pelayanan inti.

Di sisi lain, ada pegawai yang tetap menunjukkan produktivitas tinggi meskipun beban kerjanya berat, karena mereka memiliki motivasi kuat dan keterampilan yang sesuai. Artinya, seperti yang ditegaskan Cascio, produktivitas tidak hanya tergantung pada kondisi kerja, tetapi juga pada kapasitas dan kesiapan individu dalam mengelola sumber daya yang ada.

Maka, penting bagi manajemen puskesmas untuk tidak hanya mengatur volume pekerjaan, tetapi juga memperhatikan apakah pegawai memiliki sarana, keterampilan, dan dukungan yang cukup untuk menghasilkan kinerja optimal. Dengan menerapkan prinsip-prinsip produktivitas seperti yang dijelaskan Cascio, organisasi pelayanan kesehatan seperti puskesmas bisa lebih efisien tanpa mengorbankan kualitas layanan atau kesehatan kerja pegawai.

Keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang Pegawai dapat menjadi dasar untuk pencapaian produktivitas kerjanya. Dengan keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara

produktif. Dengan kata lain, jika seseorang karyawan memiliki keterampilan yang baik maka akan semakin produktif terhadap pekerjaannya.

Menurut J. Simanjutak (2011:141) produktivitas adalah Suatu tolak ukur pencapaian hasil usaha dengan membandingkan nilai hasil yang dicapai dan nilai semua bahan dan upaya yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Ambar (2009:100) mengemukakan produktivitas menyangkut hasil akhir yang diperoleh dalam proses produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dengan efisiensi dan efektifitas. Efisiensi diukur dengan rasio output dan input. Sedangkan menurut Richard L. Daft (2006:639) Produktivitas adalah hasil barang dan jasa organisasi yang di bagi dengan masukan organisasi. Kemudian dijelaskan pula oleh Wibowo (2007:109) Produktivitas adalah hubungan antara keluaran dengan masukan yang diperlukan. Berdasarkan beberapa definisi di atas, penulis menyimpulkan bahwa produktivitas kerja pada dasarnya mencakup sikap mental yang senantiasa memandang hidup sebagai hari ini harus lebih baik daripada kemarin dan hari esok harus lebih baik daripada hari ini. Sikap ini akan mendorong seseorang untuk tidak cepat puas, melainkan mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerjanya dengan senantiasa mengupayakan perbaikan dan peningkatan.

Beban kerja dan produktivitas pegawai merupakan dua aspek penting yang saling berkaitan dalam konteks pelayanan kesehatan, khususnya di Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat). Puskesmas berperan sebagai garda terdepan dalam memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat, sehingga memahami hubungan antara beban kerja dan produktivitas pegawai menjadi krusial untuk meningkatkan kualitas layanan. Berikut adalah penjelasan mendetail mengenai hubungan ini.

Beban kerja di Puskesmas memiliki dampak besar pada produktivitas pegawai dalam menyajikan layanan kesehatan berkualitas. Beban kerja meliputi berbagai aktivitas yang perlu diselesaikan, seperti pemeriksaan pasien, edukasi kesehatan, pengumpulan data, dan tugas administrasi. Berbagai jenis beban kerja, seperti beban kerja fisik, mental, dan emosional, secara langsung mempengaruhi kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut.

Di Puskesmas, produktivitas dapat ditingkatkan dengan beban kerja yang optimal, yaitu seimbang dan sesuai dengan kemampuan pegawai. Saat karyawan memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, mereka dapat menawarkan pelayanan yang lebih baik dan menekankan pada mutu layanan. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan, seperti jumlah pasien yang banyak atau tuntutan administratif yang tinggi, dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan menurunnya semangat kerja. Hal ini berujung pada penurunan produktivitas dan kualitas layanan kesehatan. Pegawai yang berada di bawah tekanan berpotensi membuat kesalahan yang dapat membahayakan keselamatan pasien. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan juga bisa berdampak buruk, membuat karyawan merasa monoton dan kurang bersemangat, sehingga mengurangi partisipasi mereka dalam tugas-tugas pelayanan kesehatan.

Volume kerja yang tinggi di Puskesmas berpotensi menimbulkan stres kerja berkepanjangan yang dapat merugikan kesehatan mental staf. Tekanan ini berdampak pada kemampuan karyawan untuk memberikan layanan berkualitas, yang berpotensi menyebabkan absenteisme yang meningkat, kurangnya konsentrasi, dan

ketidakmampuan dalam berinteraksi secara empatik dengan pasien. Oleh karena itu, menjaga kesehatan mental karyawan sangat penting untuk mempertahankan produktivitas. Diperlukan program dukungan kesehatan mental dan manajemen stres untuk membantu pegawai mengatasi beban kerja yang tinggi dan meningkatkan kesejahteraan mereka.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi cross-sectional dan analisis korelasi deskriptif. Menurut Notoatmodjo (2012) cross sectional adalah suatu penelitian untuk mempelajari suatu dinamika korelasi antara faktor-faktor risiko dengan efek dan dengan suatu pendekatan, observasi atau pun pengumpulan data pada suatu saat tertentu (point time approach).

Selanjutnya menurut (Sugiyono, 2017, hal. 8) “Metode Kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Analisis deskriptif menurut (Sugiyono, 2017, hal. 35) menyatakan bahwa: Analisis deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis lebih lanjut. Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas dan sistematis mengenai karakteristik dasar dari data yang diperoleh.

HASIL PEMBAHASAN

Reaksi responden terhadap beban kerja umumnya sangat kuat. Skor rata-rata, yang bervariasi dari agak setuju hingga setuju, mencerminkan hal ini. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pekerja mengalami tekanan akibat volume pekerjaan, lamanya waktu kerja, dan target yang harus mereka capai.

Dari ketiga kelompok indikator tersebut, indikator "target yang harus dicapai" menunjukkan skor tanggapan tertinggi, yang berarti sebagian besar responden merasa bahwa target pekerjaan merupakan salah satu aspek yang paling membebani dalam pelaksanaan tugas mereka.

Temuan penelitian menunjukkan adanya korelasi yang lemah namun positif antara produktivitas dan aspek beban kerja. Koefisien determinasi (r^2), yang menunjukkan kontribusi proporsional dimensi tersebut terhadap perubahan produktivitas karyawan, kemudian dihitung dengan mengkuadratkan nilai korelasi (r).

Dimensi Kondisi Pekerjaan memiliki nilai koefisien determinasi tertinggi, yang berarti indikator ini memberikan kontribusi paling besar terhadap produktivitas pegawai.

Namun demikian, karena nilai determinasi dari masing-masing indikator berada di bawah 10%, maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi setiap indikator beban kerja terhadap produktivitas relatif rendah, dan kemungkinan terdapat faktor lain yang turut memengaruhi produktivitas secara lebih dominan.

Berdasarkan hasil pengolahan data angket, diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel Produktivitas Pegawai secara umum menunjukkan hasil yang baik. Produktivitas dalam penelitian ini diukur melalui lima indikator utama, yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, semangat kerja, dan disiplin kerja, dengan masing-masing terdiri dari dua pernyataan.

Dari hasil perhitungan, mayoritas responden memberikan jawaban dengan tingkat persetujuan yang tinggi terhadap pernyataan-pernyataan terkait produktivitas. Hal ini tercermin dari rata-rata skor yang berada dalam rentang kategori “baik”. Pegawai menunjukkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan standar mutu yang memadai, memenuhi target jumlah pekerjaan, serta menjaga ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas.

Secara lebih rinci, indikator disiplin kerja menunjukkan skor tertinggi dibanding indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung patuh terhadap aturan kerja, hadir tepat waktu, serta menjaga tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Di sisi lain, indikator semangat kerja menunjukkan skor yang lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Meskipun masih dalam kategori baik, temuan ini mengindikasikan adanya potensi penurunan motivasi atau semangat dalam bekerja yang perlu menjadi perhatian.

Secara keseluruhan, hasil tanggapan responden terhadap variabel produktivitas mendukung bahwa pegawai telah menjalankan pekerjaannya secara optimal dalam berbagai aspek. Namun, penguatan pada aspek semangat kerja dan suasana lingkungan kerja dapat menjadi strategi tambahan untuk mendorong peningkatan produktivitas secara lebih merata.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara beban kerja dan produktivitas pegawai di Puskesmas Kecamatan Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Puskesmas Kecamatan Cikatomas, yang berjumlah 97 orang dan dijadikan sebagai responden dalam pengisian angket penelitian.

Indikator beban kerja, yang meliputi kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai, menunjukkan bahwa indikator pemanfaatan waktu kerja memiliki rata-rata tertinggi, yaitu 3,63, sementara indikator target yang ingin dicapai memiliki rata-rata terendah, yaitu 2,49. Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel beban kerja, diperoleh skor rata-rata 2,85, yang termasuk dalam kategori cukup dan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa ada beban kerja, tetapi masih dalam batas yang dapat diterima dan dikelola.

Sementara itu, tanggapan responden terhadap variabel produktivitas pegawai menunjukkan rata-rata skor sebesar 4,25, yang termasuk dalam kategori sangat baik. Artinya, para pegawai di Puskesmas Kecamatan Cikatomas dinilai memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Indikator produktivitas yang terdiri dari kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, semangat kerja, dan disiplin kerja, semuanya menunjukkan skor rata-rata di atas 4, dengan indikator disiplin kerja memiliki nilai tertinggi yaitu 4,31.

Hasil analisis korelasi Spearman Rank menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (r) antara beban kerja dan produktivitas adalah sebesar 0,281 dengan nilai signifikansi 0,005. Nilai ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan, meskipun berada dalam kategori lemah. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, maka produktivitas pegawai cenderung ikut meningkat, namun pengaruhnya tidak terlalu besar.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dan produktivitas pegawai di Puskesmas Kecamatan Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya, namun hubungan tersebut bersifat lemah, dan Elemen lain yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap produktivitas kerja masih memerlukan manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Cascio, W. F. (2006). The economic impact of employee behaviors on organizational performance. *California Management Review*, 48(4), 41–59.
- Khoirotul Bariyah. (2014). *implementasi disiplin kerja dan beban kerja*.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses*. Bandung: Mandar Maju.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi, vol. 466*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Surijadi, H., & Musa, M. N. D. (2020). Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Public Policy*, 1(2), 101–114.
<https://doi.org/10.51135/PublicPolicy.v1.i2.p101-114>
- Tarwaka, Solichul, HA.Bakri, & Lilik Sudiajeng. (2004). *Perpustakaan Nasional: Katalog dalam terbitan (KDT) Tarwaka* (Vol. 323).



ISSN 2963-1602

Volume 4 Nomor 02 Bulan Januari Tahun 2026

JURNAL ILMIAH KOORDINASI

Dikirim penulis 03-12-2025, Diterima: 26-12-2025 Dipublikasi: 28-01-2026