



Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Kampung Teleng Kota Sawahlunto

Farhan Lauhil Athallah^{1*}, Suci Rahma Nio²

Departemen Psikologi, Fakultas Psikologi dan Kesehatan, Universitas Negeri Padang^{1,2}

*Email Korespondensi: farhanlauhil04@gmail.com

Diterima: 12-01-2026 | Disetujui: 22-01-2026 | Diterbitkan: 24-01-2026

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between job stress and employee performance at UPTD Puskesmas Kampung Teleng, Sawahlunto City. Employee performance is a crucial factor in determining the quality of health services, while job stress is a psychological factor that may influence individual performance in the workplace. This research employed a quantitative approach with a correlational design. The research participants consisted of 51 employees of UPTD Puskesmas Kampung Teleng, selected using a saturated sampling technique. Data were collected using the Job Stress Scale developed by Shukla and Srivastava and the Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) developed by Koopmans. Data analysis was conducted using simple linear regression with the assistance of SPSS version 26. The results revealed a significant relationship between job stress and employee performance, with a significance value of $p < 0.05$. The regression coefficient was negative, indicating that higher levels of job stress were associated with lower employee performance, and vice versa. These findings suggest that effective management of job stress is essential to enhance employee performance and improve the quality of health services in primary healthcare settings. Therefore, institutions are expected to pay greater attention to factors contributing to job stress in order to support optimal employee performance.

Keywords: job stress, employee performance, public health center

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan kinerja pegawai UPTD Puskesmas Kampung Teleng Kota Sawahlunto. Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam menentukan kualitas pelayanan kesehatan, sedangkan stres kerja menjadi salah satu faktor psikologis yang dapat memengaruhi kinerja individu di tempat kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Subjek penelitian berjumlah 51 pegawai UPTD Puskesmas Kampung Teleng Kota Sawahlunto yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan Skala Stres Kerja yang dikembangkan oleh Shukla dan Srivastava serta Skala Kinerja Karyawan Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) yang dikembangkan oleh Koopmans. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $p < 0,05$. Koefisien regresi bernilai negatif, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami pegawai, maka semakin rendah kinerja pegawai, dan sebaliknya. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengelolaan stres kerja yang baik penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan kesehatan di lingkungan puskesmas. Oleh karena itu, instansi diharapkan dapat memperhatikan faktor-faktor penyebab stres kerja guna mendukung peningkatan kinerja pegawai secara optimal.

Katakunci: Stres Kerja, Kinerja Pegawai, Puskesmas

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Athallah, F. L., & Nio, S. R. (2026). Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Kampung Teleng Kota Sawahlunto. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 2(1), 514-522.
<https://doi.org/10.63822/vvp55k03>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur yang sangat penting dalam keberlangsungan dan keberhasilan suatu organisasi, termasuk instansi pelayanan publik di bidang kesehatan. SDM berperan sebagai penggerak utama dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi setiap program kerja organisasi. Keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kualitas kinerja pegawainya (Susan, 2019). Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk memastikan bahwa pegawai mampu bekerja secara optimal sesuai dengan tanggung jawab dan peran yang diembannya.

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Wartono, 2017). Robbins dan Judge (2008) menjelaskan bahwa kinerja dapat dilihat dari beberapa indikator, antara lain kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Kinerja yang baik akan mendukung pencapaian tujuan organisasi, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat efektivitas pelayanan dan menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap instansi.

Dalam konteks pelayanan kesehatan, Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) merupakan unit pelaksana teknis di bawah Dinas Kesehatan kabupaten/kota yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan tingkat pertama bagi masyarakat. Puskesmas memiliki peran strategis sebagai pusat pembangunan kesehatan, pemberdayaan masyarakat, serta penyedia pelayanan kesehatan dasar. Oleh karena itu, kualitas kinerja pegawai puskesmas sangat menentukan mutu pelayanan kesehatan yang diterima masyarakat.

Data evaluasi kinerja pegawai UPTD Puskesmas Kampung Teleng Kota Sawahlunto menunjukkan adanya penurunan kinerja pada beberapa indikator Standar Pelayanan Minimal (SPM). Berdasarkan data SP2TP Puskesmas Kampung Teleng, pada periode Januari–Juni 2024 terdapat penurunan capaian pada 7 dari 12 indikator SPM dibandingkan periode Januari–Juni 2023. Beberapa indikator yang mengalami penurunan antara lain pelayanan kesehatan ibu hamil (dari 30,43% menjadi 20,77%), pelayanan kesehatan ibu bersalin (dari 31,54% menjadi 20,77%), serta pelayanan kesehatan usia produktif (dari 46,32% menjadi 28,77%). Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja pelayanan kesehatan di Puskesmas Kampung Teleng belum optimal.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah stres kerja. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan emosional yang muncul akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki individu (Robbins & Judge, 2008). Pegawai yang mengalami stres kerja cenderung mengalami penurunan konsentrasi, kelelahan fisik dan mental, serta menurunnya motivasi kerja, sehingga berdampak negatif terhadap kinerja (Iskamto, 2021).

Shukla dan Srivastava (2016) mengemukakan bahwa stres kerja terdiri dari beberapa aspek, yaitu tekanan waktu, kecemasan, konflik harapan peran, dukungan rekan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja. Survei awal melalui wawancara terhadap dua pegawai UPTD Puskesmas Kampung Teleng menunjukkan adanya gejala stres kerja, seperti ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan tugas pekerjaan, beban kerja yang tinggi, keterbatasan waktu istirahat, serta konflik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga. Kondisi tersebut menyebabkan pegawai merasa tertekan, kurang fokus, dan kurang optimal dalam menjalankan tugasnya.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan antara stres kerja dengan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Goni et al. (2019) serta Ehsan dan Ali (2019) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja tenaga kesehatan. Pegawai dengan tingkat stres kerja yang

tinggi cenderung menunjukkan penurunan kinerja. Namun, hasil penelitian lain menunjukkan temuan yang berbeda. Gejo et al. (2022) serta Pratiwi et al. (2021) menemukan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja petugas puskesmas. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya research gap yang perlu diteliti lebih lanjut.

Berdasarkan fenomena tersebut, data kinerja institusi, hasil wawancara awal, serta perbedaan temuan penelitian terdahulu, penelitian mengenai hubungan stres kerja dengan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Kampung Teleng Kota Sawahlunto menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran aktual mengenai kondisi stres kerja dan kinerja pegawai, serta memperjelas hubungan antara kedua variabel tersebut dalam konteks pelayanan kesehatan tingkat pertama.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data penelitian diperoleh dalam bentuk angka melalui pengukuran menggunakan instrumen psikologis, kemudian dianalisis secara statistik untuk melihat hubungan antar variabel (Azwar, 2017). Desain korelasional digunakan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen tanpa adanya perlakuan atau manipulasi terhadap variabel yang diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPTD Puskesmas Kampung Teleng Kota Sawahlunto yang berjumlah 51 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2013). Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil sehingga memungkinkan seluruh populasi dilibatkan sebagai responden.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan metode survei dengan instrumen berupa skala psikologis berbentuk skala Likert. Kinerja pegawai diukur menggunakan Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) yang dikembangkan oleh Koopmans (2014) dan telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Widyastuti dan Hidayat (2018). Skala ini terdiri dari 18 aitem yang mengukur tiga aspek kinerja, yaitu task performance, contextual performance, dan counterproductive work behavior, dengan lima alternatif jawaban mulai dari Jarang hingga Selalu. Stres kerja diukur menggunakan The New Job Stress Scale yang dikembangkan oleh Shukla dan Srivastava (2016), terdiri dari 22 aitem yang mencakup aspek tekanan waktu, kecemasan, konflik harapan peran, dukungan rekan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja. Skala ini menggunakan lima alternatif jawaban dari Sangat Setuju hingga Sangat Tidak Setuju, dengan penerapan sistem pembalikan skor pada aitem unfavorable.

Validitas instrumen penelitian diuji melalui professional judgment dan analisis daya diskriminasi aitem. Aitem dinyatakan memiliki validitas yang baik apabila koefisien korelasi aitem-total $\geq 0,30$ (Azwar, 2013). Reliabilitas instrumen diuji menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, di mana skala kinerja pegawai memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,847 dan skala stres kerja sebesar 0,812. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kedua instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan layak digunakan dalam penelitian.

Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS versi 26. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data terlebih dahulu diuji asumsi statistik berupa uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dilakukan menggunakan One-Sample Kolmogorov–Smirnov Test, sedangkan uji linearitas

dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada Deviation from Linearity. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dan kinerja pegawai. Hubungan antar variabel dinyatakan signifikan apabila nilai signifikansi (p) $< 0,05$ (Azwar, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan hasil analisis data penelitian yang meliputi gambaran deskriptif variabel penelitian serta kategorisasi tingkat kinerja pegawai dan stres kerja pada pegawai UPTD Puskesmas Kampung Teleng Kota Sawahlunto. Analisis dilakukan untuk memberikan gambaran umum kondisi responden sebelum dilakukan pengujian hubungan antar variabel.

Gambaran umum mengenai variabel stres kerja dan kinerja pegawai diperoleh melalui analisis statistik deskriptif yang meliputi skor minimum, skor maksimum, nilai rata-rata (mean), dan standar deviasi.

Tabel 1 Deskripsi Statistik Variabel Stres Kerja dan Kinerja Pegawai

Variabel	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Kinerja Karyawan (Y)	18	90	54	12	41	78	62,88	8,22
Stres Kerja (X)	22	110	66	14,67	27	89	55,88	12,99

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa nilai rata-rata empiris kinerja pegawai lebih tinggi dibandingkan nilai mean hipotetik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum tingkat kinerja pegawai UPTD Puskesmas Kampung Teleng Kota Sawahlunto berada pada kategori sedang hingga tinggi. Pegawai dinilai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan cukup baik dalam konteks pelayanan kesehatan.

Sementara itu, nilai rata-rata empiris stres kerja berada di bawah nilai mean hipotetik. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat stres kerja pegawai cenderung berada pada kategori rendah hingga sedang. Dengan demikian, secara umum pegawai tidak mengalami stres kerja yang berlebihan dalam menjalankan pekerjaannya.

Untuk memperjelas gambaran tingkat kinerja pegawai, dilakukan kategorisasi skor kinerja ke dalam lima kategori, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.

Tabel 2 Kategorisasi Tingkat Kinerja Pegawai

Rumus	Skor Kategorisasi	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X \geq M + 1,5 SD$	$x \geq 72$	Sangat Tinggi	7	13,70%
$M + 0,5 SD \leq X < M + 1,5 SD$	$60 \leq x < 72$	Tinggi	25	49,00%

M – 0,5 SD ≤ X < M + 0,5 SD	48 ≤ x < 60	Sedang	17	33,30%
M – 1,5 SD ≤ X < M – 0,5 SD	36 ≤ x < 48	Rendah	2	3,90%
X < M – 1,5 SD	x < 36	Sangat Rendah	0	0%
Jumlah			51	100%

Berdasarkan Tabel 2, mayoritas pegawai berada pada kategori kinerja tinggi. Selain itu, sebagian pegawai berada pada kategori sedang dan sangat tinggi, sementara hanya sebagian kecil yang berada pada kategori rendah, dan tidak terdapat pegawai yang berada pada kategori sangat rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan kinerja pegawai UPTD Puskesmas Kampung Teleng Kota Sawahlunto tergolong baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai mampu menunjukkan performa kerja yang optimal dalam melaksanakan tugas pelayanan kesehatan.

Selain kinerja pegawai, penelitian ini juga mengkategorikan tingkat stres kerja responden ke dalam lima kategori, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.

Tabel 3 Kategorisasi Tingkat Stres Kerja Pegawai

Rumus	Skor Kategorisasi	Kategori	Frekuensi	Persentase
X ≥ 87	x ≥ 87	Sangat Tinggi	1	2,00%
73,33 ≤ X < 87	73,33 ≤ x < 87	Tinggi	3	5,90%
58,67 ≤ X < 73,33	58,67 ≤ x < 73,33	Sedang	18	35,30%
44 ≤ X < 58,67	44 ≤ x < 58,67	Rendah	21	41,20%
X < 44	x < 44	Sangat Rendah	8	15,70%
Jumlah			51	100%

Berdasarkan Tabel 3, mayoritas pegawai berada pada kategori stres kerja rendah, diikuti oleh kategori sedang. Sebagian kecil pegawai berada pada kategori sangat rendah, sedangkan hanya sedikit pegawai yang berada pada kategori tinggi dan sangat tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai UPTD Puskesmas Kampung Teleng Kota Sawahlunto mampu mengelola tekanan kerja dengan cukup baik, sehingga tingkat stres kerja yang dialami relatif rendah.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai UPTD Puskesmas Kampung Teleng Kota Sawahlunto secara umum berada pada kategori sedang hingga tinggi. Mayoritas pegawai menunjukkan kinerja yang tinggi, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil kategorisasi kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa pegawai puskesmas secara umum mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Tingginya kinerja

pegawai dapat dipengaruhi oleh tuntutan profesionalisme tenaga kesehatan serta tanggung jawab moral dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas.

Di sisi lain, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tingkat stres kerja pegawai cenderung berada pada kategori rendah hingga sedang. Sebagian besar pegawai berada pada kategori stres kerja rendah, dan hanya sebagian kecil yang mengalami stres kerja tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di UPTD Puskesmas Kampung Teleng Kota Sawahlunto relatif kondusif dan tidak memberikan tekanan psikologis yang berlebihan bagi sebagian besar pegawai. Temuan ini sejalan dengan pandangan Shukla dan Srivastava (2016) yang menyatakan bahwa stres kerja dapat ditekan apabila individu memperoleh dukungan rekan kerja yang memadai, memiliki kejelasan peran, serta mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Meskipun secara deskriptif tingkat stres kerja pegawai tergolong rendah, hasil analisis hubungan menunjukkan bahwa stres kerja tetap memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai. Hubungan tersebut bersifat negatif, yang berarti bahwa peningkatan tingkat stres kerja diikuti oleh penurunan kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak harus berada pada tingkat tinggi untuk memengaruhi kinerja, karena variasi stres kerja dalam kategori rendah hingga sedang tetap dapat berdampak pada performa kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2008) yang menyatakan bahwa stres kerja dapat mengganggu konsentrasi, emosi, dan motivasi individu, sehingga berdampak pada efektivitas kerja.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa stres kerja berhubungan negatif dengan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Ehsan dan Ali (2019) serta Arwidiana dan Citrawati (2023) menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat stres kerja yang lebih tinggi cenderung menunjukkan penurunan kinerja. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan kelelahan fisik dan psikologis, menurunkan semangat kerja, serta menghambat kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan beberapa penelitian terdahulu yang menemukan tidak adanya hubungan antara stres kerja dan kinerja pegawai puskesmas (Geeo et al., 2022; Pratiwi et al., 2021). Perbedaan temuan ini diduga dipengaruhi oleh perbedaan karakteristik responden, kondisi lingkungan kerja, beban tugas, serta sistem manajemen dan kebijakan organisasi yang berlaku di masing-masing instansi. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa hubungan antara stres kerja dan kinerja bersifat kontekstual dan dipengaruhi oleh kondisi organisasi tempat pegawai bekerja.

Secara keseluruhan, pembahasan ini menegaskan bahwa meskipun tingkat stres kerja pegawai relatif rendah, stres kerja tetap merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai puskesmas. Pengelolaan stres kerja melalui penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, pemberian dukungan sosial antar rekan kerja, serta pengaturan beban kerja yang proporsional diharapkan dapat membantu pegawai bekerja secara lebih optimal dan berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan kesehatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai UPTD Puskesmas Kampung Teleng Kota Sawahlunto secara umum berada pada kategori

sedang hingga tinggi, sedangkan tingkat stres kerja pegawai cenderung berada pada kategori rendah hingga sedang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik serta tidak mengalami tekanan kerja yang berlebihan dalam menjalankan pekerjaannya.

Hasil analisis hubungan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dan kinerja pegawai. Hubungan tersebut bersifat negatif, yang berarti bahwa peningkatan tingkat stres kerja diikuti oleh penurunan kinerja pegawai, dan sebaliknya penurunan stres kerja diikuti oleh peningkatan kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun tingkat stres kerja pegawai relatif rendah, stres kerja tetap merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja menjadi aspek yang perlu diperhatikan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai puskesmas.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan kepada pihak UPTD Puskesmas Kampung Teleng Kota Sawahlunto untuk terus memperhatikan dan mengelola faktor-faktor yang berpotensi menimbulkan stres kerja pegawai, seperti beban kerja, tekanan waktu, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian dukungan antar rekan kerja, serta pengaturan tugas yang proporsional diharapkan dapat membantu menekan tingkat stres kerja dan mempertahankan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai serta menggunakan desain penelitian yang berbeda guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, S. (2017). Pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(2), 45–53.
- Arwidiana, R., & Citrawati, A. (2023). Hubungan stres kerja dengan kinerja pegawai. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 12(1), 23–34.
- Azwar, S. (2013). Reliabilitas dan validitas (Edisi ke-4). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). Metode penelitian (Edisi ke-2). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ehsan, M., & Ali, K. (2019). The impact of job stress on employee performance. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 5(1), 1–10.
- Geeo, R., Badu, F. D., & Kurniawan, A. (2022). Hubungan stres kerja dengan kinerja pelayanan petugas puskesmas. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 17(2), 89–97.
- Goni, A. H., Rattu, A. J. M., & Ratag, B. T. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Mubune Kecamatan Likupang Barat Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal KESMAS*, 8(4), 1–8.
- Iskamto, D. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(1), 22–30.
- Pratiwi, A., La Ode, A., & Ramadhan, F. (2021). Hubungan stres kerja dengan kinerja pelayanan petugas puskesmas di Kota Bau-Bau. *Jurnal Kesehatan*, 14(1), 55–63.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). Perilaku organisasi (Edisi ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Development of a short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stress scale. *Cogent Business & Management*, 3(1), 1–19.
- Sugiyono. (2013). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 3(2), 1–10.
- Wartono. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 41–48.
- Widyastuti, T., & Hidayat, R. (2018). Adaptasi dan validasi Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) versi Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 45(2), 123–134.