

## Pengaruh Peran Ganda Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita UPTD Puskesmas Ngadiluwih

**Erinda Dita Ayu Putri**

Universitas Islam Kadiri, Indonesia

**Sonny Subroto**

Universitas Islam Kadiri, Indonesia

**Nuril Aulia Munawaroh**

Universitas Islam Kadiri, Indonesia

Alamat: Jln. Sersan Suharmaji No. 38, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri

Korespondensi penulis: [erindadita4@gmail.com](mailto:erindadita4@gmail.com)

**Abstract.** *This research is motivated by a company engaged in the agency. The purpose of this study was to explain the effect of dual roles, work stress and workload on the performance of female employees. This research was conducted at UPTD Puskesmas Ngadiluwih. This research method used is a quantitative method using questionnaires as data. This research uses purposive sampling technique. The sample in this study were all female employees as many as 30 employees of UPTD Puskesmas Ngadiluwih. the technique used to analyze is with the SPSS IMB version 27 program. Data analysis techniques in this study with validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t test, f test and R2 determination coefficient test. The results of this test concluded that the t test showed that the dual role variable partially had a significant positive effect on employee performance with a significant value of <0.001 and a tcount value of 3.874. The work stress variable partially has a non-significant positive effect on employee performance with a significant value of 0.065 and a tcount value of 1.925. The workload variable partially has a positive and insignificant effect on employee performance with a significant value of 0.932 and a tcount value of -0.086. And the results of the f test show that the dual role variable, work stress and workload have a significant effect on the performance of female employees with a significant value of <0.001 and a Fcount of 18,145 .*

**Keywords:** *Multiple Roles, Job Stress, Workload and Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini dilatar belakangi oleh sebuah perusahaan yang bergerak dibidang instansi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh peran ganda, stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai wanita . penelitian ini dilakukan di UPTD Puskesmas Ngadiluwih . metode penelitian ini yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan koesioner sebagai data. Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai wanita sebanyak 30 pegawai UPTD Puskesmas Ngadiluwih . teknik yang digunakan untuk menganalisis adalah dengan program SPSS IMB versi 27. Teknik analisis data pada penelitian ini dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi R<sup>2</sup>. Hasil pengujian ini disimpulkan bahwa uji t menunjukkan bahwa vaiabel peran ganda secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan <0,001 dan nilai thitung 3,874. Variabel stres kerja secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan 0,065 dan nilai thitung 1,925. Variabel beban kerja secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan 0,932 dan nilai thitung - 0,086. Dan hasil uji f menunjukkan bahwa variabel peran ganda, stress kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai wanita dengan nilai signifikan <0,001 dan nilai Fhitung 18,145.

**Kata kunci:** Peran Ganda, Stres Kerj, Beban Kerja dan Kinerja

## **1. LATAR BELAKANG**

Puskesmas adalah suatu kesatuan organisasi yang bekerja terdepan di bidang pelayanan kesehatan, membentuk berbagai pusat pengembangan pelayanan kesehatan serta memberikan dukungan yang menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat khususnya wilayah kerja. Bertugas memberikan konsultasi kesehatan dan jasa, ditentukan secara mandiri aspek keuangan tidak dipertimbangkan dalam menentukan kegiatan pelayanan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah peran ganda. Menurut Lestari dan Prahiawan (dalam Komariyah, Prahiawan, & Lutfi, 2021:4) peran ganda (konflik pekerjaan-keluarga) merupakan salah satu bentuk konflik posisi di mana tuntutan antara pekerjaan dan posisi keluarga saling membatasi, sehingga memicu pelaksanaan salah satu posisi terhambat dan menimbulkan konflik.

Selain peran ganda, stres kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Handoko (dalam Budiasa, Komang, 2021:21) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan situasi stress yang mempengaruhi proses berfikir, emosi dan keadaan mental.

Selain peran ganda dan stres kerja, beban kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Tarwaka (dalam Triatmaja, Nelwan, & Lengkong 2022:379) menyatakan bahwa beban kerja adalah yang dihasilkan dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja, keterampilan perilaku dan persepsi pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti mengangkat tema penelitian yang berjudul **“Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Pada Uptd Puskesmas Ngadiluwih”**

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Peran Ganda**

Menurut Lestari dan Prahiawan (dalam Komariyah, 2021:4) peran ganda (konflik pekerjaan-keluarga) merupakan salah satu bentuk konflik posisi di mana tuntutan antara pekerjaan dan posisi keluarga saling membatasi, sehingga memicu pelaksanaan salah satu posisi terhambat dan menimbulkan konflik.

### **Indikator Peran Ganda**

Adapun indikator peran ganda menurut Ariani (dalam Komariyah, Prahiawan, lutfi., 2021:4) antara lain:

1. Konflik Waktu
2. Konflik berdasarkan Tekanan

### 3. Konflik Perilaku

#### **Stres Kerja**

Menurut Handoko (dalam Budiasa, Komang, 2021:21) menjelaskan bahwa stress kerja merupakan situasi stress yang mempengaruhi proses berfikir, emosi dan keadaan mental.

#### **Indikator Stres Kerja**

Adapun indikator stres kerja menurut (Afandi, 2018:179) yaitu:

1. Tuntutan Tugas
2. Tuntutan Peran
3. Tuntutan Antar Pribadi

#### **Beban Kerja**

Menurut kasmir(dalam Budiasa.' I Komang',2021:30) beban kerja adalah perbandingan antara total waktu untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan total waktu standart.

#### **Indikator Beban Kerja**

Menurut Tarwaka (dalam Rezeki et al., 2022), beban kerja mempunyai beberapa yang bisa digunakan sebagai indikator yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

1. Beban Waktu
2. Beban Upaya Mental
3. *Stres psikologis*

#### **Kinerja**

Menurut (Afandi, 2018:84) kinerja adalah sejauh mana seorang individu telah berperan untuk mereka dalam menerapkan strategi organisasi dan mencapai tujuan tertentu yang berkaitan dengan peran individu dan menunjukkan kompetensi yang dinyatakan relevan dengan organisasi.

#### **Indikator Kinerja**

Menurut Mangkunegara (dalam Wahyu Susanti et al., 2023:331) mengukur kinerja pegawai dapat dilakukan dengan menggunakan berbagai metode dan indikaror, sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Tanggung Jawab Kerja

### **3 METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena digunakan untuk menganalisis data penelitian berupa angka-angka yang kemudian dijelaskan dalam sebuah uraian. Lokasi

penelitian yang terletak di Jl. Prof.Dr. Moestopo No.86 Ngadiluwih, Kec. Ngadiluwih, Kab. Kediri, Koede Pos 64171. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability Sampling* dengan metode sampling *Purposive* sebanyak 30 pegawai wanita. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuesioner, studi kepustakaan dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Validitas

Uji validitas untuk mengukur tingkat kevalidan suatu instrument. Kriteria, instrument valid apabila  $R_{hitung}$  lebih besar dari  $R_{tabel}$  dan nilai sig  $<0,05$ .

**Tabel 1 Uji Validitas**

Variabel	Item Kuesioner	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Peran Ganda ( $X_1$ )	X1.1	0,815	0,000	Valid
	X1.2	0,572	0,001	Valid
	X1.3	0,597	0,000	Valid
	X1.4	0,832	0,000	Valid
	X1.5	0,731	0,000	Valid
	X1.5	0,481	0,007	Valid
Stres Kerja ( $X_2$ )	X2.1	0,672	0,000	Valid
	X2.2	0,552	0,002	Valid
	X2.3	0,595	0,001	Valid
	X2.4	0,544	0,002	Valid
	X2.5	0,802	0,000	Valid
	X2.6	0,632	0,000	Valid
Beban Kerja ( $X_3$ )	X3.1	0,630	0,000	Valid
	X3.2	0,546	0,002	Valid
	X3.3	0,487	0,006	Valid
	X3.4	0,559	0,001	Valid
	X3.5	0,617	0,000	Valid
	X3.6	0,544	0,002	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,881	0,000	Valid
	Y.2	0,834	0,002	Valid
	Y.3	0,737	0,000	Valid
	Y.4	0,785	0,000	Valid
	Y.5	0,701	0,000	Valid
	Y.6	0,776	0,000	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 27, 2024

Berdasarkan pada tabel 1 uji validitas, dapat mengetahui hasil uji validitas variabel peran ganda ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ), beban kerja ( $X_3$ ) dan kinerja ( $Y$ ) terhadap 30 responden semua valid karena tingkat signifikan nilai probabilitas korelasi sig.(2-tailed) < dari 0,05.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas untuk mengetahui apakah indikator yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel, indikator dinyatakan reliabel apabila nilai *Croncanh's alpha* ( $\alpha$ )  $\geq$  0,60.

**Tabel 2 Uji Reliabilitas**

Item Kuesioner	<i>Croncanh's alpha</i>	Signifikasi	Keterangan
$X_1$	0,759	0,60	Reliabel
$X_2$	0,715	0,60	Reliabel
$X_3$	0,546	0,60	Reliabel
$Y$	0,874	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS 27, 2024

Pada tabel 2 uji reliabilitas, menunjukkan nilai *Croncanh's alpha* semua variabel  $> 0,06$ , sehingga pertanyaan kuesioner tersebut dinyatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi secara normal atau tidak, jika nilai Sig. $> 0,05$ , maka data dikatakan berdistribusi secara normal.

**Tabel 3 Uji Normalitas**

<i>Asymp. Sig(2-tailed)</i>	Keterangan
0,140	Berdistribusi normal

Sumber: Hasil Output SPSS 27, 2024

Berdasarkan tabel 3 uji normalitas, nilai *Asymp.* Nilai sig (*2-tailed*) diatas 0,140 dan hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi 0,140  $> 0,05$  karena nilai signifikasinya besar maka dapat disimpulkan bahwa data evaluasi ini berdistribusi normal.

#### 2. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidanya persamaan variabel bebas antar variabel bebas dalam satu model regresi. Kesamaan antar variabel independent menghasilkan korelasi yang sangat kuat. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas dapat menggunakan *variance inflation factor* (VIF), jika *tolerance*  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel

**Tabel 4 Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	Nilai VIF
Peran ganda	0,509	1,965
Stres kerja	0,530	1,885
Beban kerja	0,650	1,538

Sumber: Hasil Output SPSS 27, 2024

Berdasarkan tabel 4 uji multikolinieritas, diketahui nilai *tolerance* untuk variabel peran ganda ( $X_1$ ) nilai 0,509, variabel stres kerja ( $X_2$ ) nilai 0,530 dan variabel beban kerja ( $X_3$ ) nilai 0,650 sementara nilai VIF variabel peran ganda ( $X_1$ ) sebesar  $1,965 < 10$ , variabel stres kerja ( $X_2$ ) nilai VIF  $1,885 < 10$  dan variabel beban kerja nilai VIF  $1,538 < 10$ .

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan lainnya. Ini adalah situasi di mana varians dan kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua variabel independen. Uji heteroskedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode uji Glejser. Apabila kriteria keputusan hasil uji Glejser lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tidak mempunyai gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig	Keterangan
Peran ganda	0,223	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Stres kerja	0,549	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Beban kerja	0,976	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Output SPSS 27, 2024

Berdasarkan tabel 5 uji heteroskedastisitas, menunjukkan nilai signifikansi dari variabel peran ganda ( $X_1$ ) sebesar 0,223 yang berarti  $0,223 > 0,05$ , nilai signifikansi dari variabel stres kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,549 yang berarti  $0,549 > 0,05$  dan nilai signifikansi dari variabel beban kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,976 yang berarti  $0,976 > 0,05$ . Dengan ini dari variabel peran ganda ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ) dan beban kerja ( $X_3$ ) nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang terdiri dari peran ganda ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ) dan beban kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja variabel dependen ( $Y$ ) dan untuk mengevaluasi hasil uji hipotesis.

**Tabel 6 Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,515	2,962		1.862	0,074
Peran ganda	0,583	0,151	0,606	3,874	<0,001
Stres kerja	0,257	0,134	0,295	1,925	0,065
Beban kerja	-0,011	0,132	-0,012	-0,086	0,932

Sumber: Hasil Output SPSS 27, 2024

Pada hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 6 yang merupakan hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini, persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 5,515 + 0,583 X_1 + 0,257 X_2 - 0,011 X_3$$

Pada persamaan regresi diatas maka dapat di jelaskan mengenai pengaruh antara variabel dependen dan variabel independent sebagai berikut ini:

1. Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 5,515 maka bisa diartikan jika variabel independen bernilai 0 (konstan) maka variabel dependen bernilai 5,515.
2. Nilai Koefisien Regresi variabel peran ganda  $X_1$  bernilai positif sebesar 0,583 maka bisa diartikan bahwa jika variabel peran ganda  $X_1$  meningkat maka variabel Y juga akan meningkat.
3. Nilai Koefisien Regresi variabel stres kerja  $X_2$  bernilai positif sebesar 0,257 maka bisa diartikan bahwa jika variabel stres kerja  $X_2$  meningkat maka variabel Y juga akan meningkat.
4. Nilai Koefisien Regresi variabel beban kerja  $X_3$  bernilai negatif sebesar -0,011 maka bisa diartikan bahwa jika variabel beban kerja  $X_3$  meningkat maka variabel Y akan menurun begitu juga sebaliknya.

**Tabel 7 Hasil Hipotesis**

Hipotesis	Hasil Penelitian	Keterangan
Diduga peran ganda ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Pada UPTD Puskesmas Ngadiluwih	Angka signifikan variabel peran ganda ( $X_1$ ) yaitu <0,001 dimana angka tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ 3,874 > 2,05553	Ha diterima dan Ho ditolak
Diduga stres kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Pada UPTD Puskesmas Ngadiluwih	Angka variabel stres kerja ( $X_2$ ) yaitu 0,065 angka tersebut lebih besar dari 0,05 dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ 1,925 < 2,05553	Ho diterima dan Ha ditolak
Diduga beban kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh namun	Angka variabel beban kerja ( $X_3$ ) yaitu 0,932 angka tersebut lebih	Ho diterima dan Ha ditolak

tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Pada UPTD Puskesmas Ngadiluwih	besar dari 0,05 dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel} -0,086 < 2,05553$	
Diduga peran ganda ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ) dan beban kerja ( $X_3$ ) secara silmutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Pada UPTD Puskesmas Ngadiluwih	sig F sebesar $<0,001 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar 18,145 $>2,98$ .	Ha diterima dan Ho ditolak

Sumber: Hasil Output SPSS 27, 2024

### Uji t (Secara Parsial)

Berdasarkan tabel 7 hasil pengujian hipotesis uji t dapat diketahui:

1. Hipotesis pertama: variabel peran ganda ( $X_1$ ) yaitu  $<0,001$  dimana angka tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} 3,874 > 2,05553$ , artinya ada pengaruh pada variabel peran ganda ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Hipotesis kedua: variabel stres kerja ( $X_2$ ) yaitu 0,065 angka tersebut lebih besar dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel} 1,925 < 2,05553$ , artinya variabel stres kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh positif tidak signifikan sebesar 0,257 terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Hipotesis ketiga: variabel beban kerja ( $X_3$ ) yaitu 0,932 angka tersebut lebih besar dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel} -0,086 < 2,05553$ , variabel beban kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh positif tidak signifikan sebesar -0,011 terhadap kinerja pegawai (Y).

### Uji F (Secara Silmutan)

Menunjukkan bahwa nilai sig F sebesar  $<0,001 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar 18,145  $>2,98$ . Dapat diartikan peran ganda ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ) dan beban kerja ( $X_3$ ) secara silmutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

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

Uji koefisien determinasi  $R^2$  hal ini mengestimasi sejauhmana kemampuan variabel independent mampu menjelaskan terhadap variabel dependen. Dapat dimengerti bahwa ukuran yang lebih kecil menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki kemampuan yang terbatas dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel.

**Tabel 8 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi  $R^2$**

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,832	0,677	0,639	1,356

Sumber: Hasil Output SPSS 27, 2024

Hasil ini dipaparkan sebagai berikut:

1. Nilai korelasi R sejumlah 0,832 menyatakan bahwa hubungan antara peran ganda ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ) dan beban kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja (Y) dalam kategori besar.
2. Nilai koefisien determinasi *R. square* sejumlah 0,677 atau 67,7% . menunjukkan bahwa besarnya pengaruh peran ganda ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ) dan beban kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja (Y) sejumlah 67,7. Sementara sisanya 0,323 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya, etos kerja, kompensasi, motivasi karakteristik individu, lingkungan kerja dan lain-lain.

## **5. PEMBAHASAN DAN INTERPRESTASI**

### **1. Pengaruh Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai Wanita UPTD Puskesmas Ngadiluwih.**

Pada hasil penelitian peran ganda ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). berdasarkan hasil uji t atau uji parsial menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $3,874 > 2,05553$  dan nilai signifikan sebesar  $<0,001$  dimana angka tersebut lebih kecil dari 0,05 maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang artinya ada pengaruh pada variabel peran ganda ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y). Peran ganda mempunyai pengaruh terhadap kinerja, hasil tersebut dibuktikan dengan tanggapan responden terhadap pertanyaan dari kuesioner yang setuju menunjukkan kinerja pegawai mampu mengatur antara pekerjaan rumah tangga dengan pekerjaan kantor dan jika peran ganda semakin baik maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai Puskesmas Ngadiluwih.

### **2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita UPTD Puskesmas Ngadiluwih.**

Pada hasil penelitian stres kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). berdasarkan hasil uji t atau uji parsial menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $1,925 < 2,05553$  dan nilai signifikan sebesar 0,065 dimana angka tersebut lebih besar dari 0,05 maka  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang artinya ada variabel stres kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). hasil penelitian sesuai dengan hipotesis awal bahwa stres kerja ( $X_1$ ) seharusnya memiliki pengaruh ke kinerja ternyata yang terjadi di UPTD Puskesmas Ngadiluwih stres kerja belum begitu berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Ngadiluwih. Stres kerja memiliki pengaruh tidak signifikan dengan hasil kuesioner, hal ini dimana stres kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara positif namun tidak signifikan.

### **3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita UPTD Puskesmas Ngadiluwih.**

Pada hasil penelitian beban kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). berdasarkan hasil uji  $t$  atau uji parsial menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $0,086 < 2,05553$  dan nilai signifikan sebesar  $0,932$  dimana angka tersebut lebih besar dari  $0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang artinya ada variabel beban kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). hasil penelitian sesuai dengan hipotesis awal bahwa beban kerja ( $X_3$ ) seharusnya memiliki pengaruh ke kinerja ternyata yang terjadi di UPTD Puskesmas Ngadiluwih beban kerja belum begitu berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Ngadiluwih. Beban kerja memiliki pengaruh tidak signifikan dengan hasil kuesioner, hal ini dimana beban kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara positif namun tidak signifikan.

### **4. Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita UPTD Puskesmas Ngadiluwih.**

Pada hasil pengujian dari uji  $F$  atau uji silmutan menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar  $18,145 > 2,98$  dan demikian nilai sig  $F$  sebesar  $<0,001 < 0,05$ , maka hipotesis ketiga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak bahwa variabel peran ganda ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ) dan beban kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). hasil pada penelitian bahwa peran ganda, stres kerja dan beban kerja berpengaruh secara silmutan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Ngadiluwih. Hasil dari penelitian ini peran ganda, stres kerja dan beban kerja harus saling berhubungan terhadap kinerja pegawai, namun harus dari ditingkatkan dari variabel tersebut agar tidak menjadi ketidaseimbangan apabila ketiga variabel tersebut tidak dijalankan dengan baik karena nanti mengakibatkan kinerja menurun.

## **6 KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan tentang pengaruh peran ganda, stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Ngadiluwih, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Peran ganda berpengaruh secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Ngadiluwih dengan nilai signifikan  $<0,001$  dimana angka tersebut lebih kecil dari  $0,05$  dan nilai nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $3,874 > 2,05553$ .

- 2) Stres kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Ngadiluwih dengan nilai signifikan sebesar 0,065 dimana angka tersebut lebih besar dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $1,925 < 2,05553$ .
- 3) Beban kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Ngadiluwih dengan nilai signifikan sebesar 0,932 dimana angka tersebut lebih besar dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $0,086 < 2,05553$ .
- 4) Peran ganda, stres kerja dan beban kerja secara silmutan berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Ngadiluwih dengan nilai signifikan sebesar  $<0,001 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} > F_{abel}$  sebesar  $18,145 > 2,98$ .

## Saran

Kesimpulan yang telah dipaparkan diatas, peneliti dapat memberi saran yaitu:

### 1. Manfaat Akademik

- 1) Untuk peneliti selanjutnya bisa menggunakan penelitian ini sebagai acuan, sehingga penelitian dimasa yang akan datang bisa lebih mengembangkan variabel dan topik pembahasan yang lebih menarik dan maksimal
- 2) Peneliti selanjutnya bisa memperluas sampel penelitian sehingga dapat memberiakan penelitian yang lebih tepat.

### 2. Manfaat Oprasional

- 1) Kepada Kepala UPTD Puskesmas Ngadiluwih disarankan agar memperhatikan pegawai yang sudah menikah agar pegawai bisa menyeibangkan tugas sebagai ibu rumah tangga dan pekerjaan sebagai pegawai puskesmas biar kinerjanya bisa maksimal, kepala puskesmas disarankan untuk lebih menimarisir stres kerja agar kinerja lebih maksimal dan kepala pukesmas disarankan lebih memperhatikan beban kerja yang dimiliki pegawai agar pegawai bisa bekerja maksimal.
- 2) Kepala Tata Usaha disarankan disarankan bisa membantu kepala puskesmas mengkoordinasikan pegawai agar tugas pegawai dikerjakan secara maksimal tanpa kendala apapun.
- 3) Disarankan untuk pegawai bisa berkonsentrasi dan bisa lebih meningkatkan kinerja agar tidak mengurangi peran diluar pekerjaan
- 4) Disarankan bisa mengefektifkan waktu dalam penyelesaian tugasnya sebagai ibu rumah tangga tanpa memikirkan pekerjaan ketika sudah pulang dari tempat kerja dan sehingga para pegawai tidak merasa stres dalam melakukan pekerjaan sebagai pegawai pukesmas disaran kan ibu rumah tangga.

- 5) Disarankan pegawai bisa menyeimbangkan tugas sebagai pegawai puskesmas dan bisa menyeimbangkan tugas ibu rumah tangga agar tugasnya tidak menjadi beban untuk tugas berikutnya.

## **7. DAFTAR REFERENSI**

Afandi, P. (2018). *Manajemen sumberdaya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zanafa Publishing.

Budiasa, K. I. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia I Komang Budiasa*. CV. Pena Persada.

Komariyah, D., Prahawan, W., & Lutfi, L. (2021). Pengaruh peran ganda dan beban kerja terhadap kinerja pegawai wanita dengan stres kerja sebagai variabel intervening (Studi pada Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Banten). *Gemilang: Jurnal Manajemen dan Strategi Bisnis*, 2(1), 1–15.

Rezeki, D. S., Pasaribu, S. E., & Bahri, S. (2022). Peran mediasi stres kerja pada pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di ruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan. *Jesya*, 6(1), 328–345. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.920>.

Triatmaja, I. D. R. I., Nelwan, O. S., Lengkong, V. P. K., Motivasi, D. A. N., Kinerja, T., Lengkong, V. P. K., & Ekonomi, F. (2022). Karyawan Fif Group Manado: Effect of workload, work stress, and motivation on employee performance. *Jurnal EMBA*, 10(3), 377–387.

Wahyu Susanti, S., Beverly Topah, Y., Ayu Mkd, D., Rajagukguk, R., & Madiistriyatno, H. (2023). The role of innovative leadership styles in improving employee performance at UPTD Pacing Health Center, Karawang Regency. *Journal of Scientech Research and Development*, 5(1). <https://idm.or.id/JSCR/index.php/JSCR>