

PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK CABANG BELMERA

Arfi Hafiz Mudrika¹, Demak Claudia Yosephine Simanjuntak², Andre Syahputra Tarigan³

¹Program Studi Manajemen, Universitas Prima Indonesia

Email : claudiayoseph8@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance can be relied on by several factors that can improve or enhance employee performance. These factors include work stress, excessive workload and a work environment that is not conducive. This study aims to analyze the effect of work stress, workload, and work environment on employee performance at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Belmera Branch. Data were collected from questionnaires from 50 respondents for statistical analysis. The statistical analysis used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The results showed that Job Stress (X1), Workload (X2) and Work Environment (X3) had a positive and significant effect on Employee Performance (Y) at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Balmera Branch, Medan, either partially or simultaneously. The findings above illustrate that the company can implement measures to prevent work stress, workload and create a work environment to achieve more optimal employee performance.

Keywords: Work stress, Work Load, Work Environment, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan diidentifikasi sebagai salah satu hal pokok yang cukup penting dalam upaya mencapai tujuan perusahaan (Gultom, 2014). Kinerja karyawan diidentifikasi mampu dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat meningkatkan atau bahkan menurunkan kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah stres kerja, beban kerja yang berlebih serta lingkungan kerja yang kurang kondusif. Stres kerja diidentifikasi sebagai kondisi psikis karyawan yang ditandai dengan respons negatif. Kondisi stres kerja pada karyawan dinilai dapat berkontribusi terhadap kinerja karyawan, termasuk penurunan produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan pasal 164 hingga 166 dalam Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan yang menjelaskan bahwa kondisi pekerja dengan status kesehatan yang baik dapat berkontribusi pada tercapainya produktivitas secara optimal. Hal ini selaras dengan studi oleh Safitri dan Gilang (2019) yang menjabarkan bahwa stres kerja berkontribusi terhadap produktivitas karyawan.

Beban kerja diidentifikasi sebagai salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan (Adityawarman et al., 2016). Beban kerja dalam Pemendagri Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Negeri Dan Pemerintah Daerah didefinisikan sebagai tingginya volume bekerja dalam satuan waktu yang harus dilaksanakan oleh

karyawan. Tingginya tuntutan dalam waktu kerja yang tinggi diidentifikasi berbanding lurus dengan beban kerja karyawan. Oleh karena itu diperlukan pengaturan pendistribusian volume serta waktu kerja yang sesuai, sehingga karyawan tidak memiliki beban kerja yang tinggi.

Lingkungan kerja dinilai sebagai faktor lain yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan (Siagian dan Khair, 2018). Lingkungan kerja yang nyaman, kondusif dan suportif dinilai akan mampu menciptakan perasaan nyaman dan aman pada karyawan, sehingga karyawan mampu memiliki produktivitas dan semangat kerja yang tinggi (Subariyanti, 2017). Lingkungan kerja diklasifikasikan menjadi lingkungan fisik dan psikis, dimana kedua hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja seseorang pada perusahaan (Hendri, 2012). PT. Jasa Marga (Persero) Tbk merupakan salah satu jenis Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang didirikan di Jakarta berdasarkan akte notaris Kartini Mulyadi, SH Nomor 1 tanggal 1 Maret 1978, selanjutnya PT. Jasa Marga (Persero) Tbk mendirikan 9 Cabang di wilayah Indonesia dan beberapa Anak Perusahaan, salah satunya Cabang Belmera (Belawan, Medan - Tanjung Morawa) yang dikelompokkan cabang type B, yang didirikan berdasarkan surat keputusan Direksi PT. Jasa Marga (Persero) TBK No. 093/KPTS/JM/XII/1986 tanggal 8 Desember 1986, dengan dasar penetapan operasional surat Keputusan Presiden Nomor 61 tahun 1986, yang berkedudukan di jalan Simpang Tanjung No. 1A Medan.

Peneliti mengidentifikasi terjadinya penurunan kinerja karyawan yang terlihat dari tidak tercapainya target yang ditetapkan oleh perusahaan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Hal ini diidentifikasi dari adanya keterlambatan serta *abstain* (ketidakhadiran) karyawan, sehingga menyebabkan tidak tercapainya target pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Hal ini diidentifikasi berkontribusi terhadap penurunan kinerja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan studi pendahuluan yang menyebutkan bahwa adanya faktor-faktor yang terjadi seperti kurang baiknya hubungan kerja antar karyawan, pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi di perusahaan, yakni kondisi ketika seluruh karyawan harus mampu memenuhi target kerja individu sehingga menyebabkan pada kondisi stres kerja dan beban kerja berlebih dan ditambah dengan adanya pengaruh dari lingkungan kerja yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka penulis melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera, baik pengaruh secara simultan maupun secara parsial.

II. TUJUAN PENELITIAN

1. Mengetahui stres kerja karyawan pada PT JASA MARGA (Persero) TBK, CABANG BELMERA.
2. Mengetahui beban kerja karyawan pada PT JASA MARGA (Persero) TBK, CABANG BELMERA.
3. Mengetahui lingkungan kerja yang dirasa karyawan PT JASA MARGA (Persero) TBK, CABANG BELMERA.

4. Mengetahui pengaruh stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT JASA MARGA (Persero) TBK, CABANG BELMERA.

III. KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Trang (2013) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai sebuah kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Sedangkan kinerja karyawan menurut Evita et al., (2017) didefinisikan sebagai capaian dari hasil kerja yang didapat oleh karyawan dalam sebuah organisasi. Berdasarkan definisi di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa kinerja karyawan merupakan perilaku karyawan yang ditunjukkan dengan capaian hasil kerja pada sebuah perusahaan. Kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan indikator kuantitas, kualitas, ketetapan waktu, efektivitas serta kemandirian (Erawati et al., 2017).

Stres Kerja

Stres diidentifikasi sebagai respons psikologis seseorang terhadap suatu kejadian tertentu (Lumban Gaol, 2016). Stres kerja diidentifikasi sebagai kondisi stres dalam pekerjaan yang dapat terjadi karena faktor organisasi, karakteristik individu serta sumber lain yang memicu terjadinya stres (Cahyana dan Jati, 2017). Stres kerja dapat diklasifikasikan menjadi stres kerja pada organisasi serta individu (Nasution, 2017). Stres kerja pada organisasi ialah stres kerja yang diakibatkan oleh faktor kepemimpinan serta organisasi, sedangkan stres kerja individu dapat terjadi diantaranya karena adanya beban kerja, konflik peran, serta hubungan pekerjaan yang kurang sehat.

Beban Kerja

Beban kerja diidentifikasi sebagai keluaran dari adanya tuntutan kerja selama seseorang menjalankan tugasnya dalam bekerja (Sitepu, 2013). Sedangkan definisi lainnya dari beban kerja adalah sejumlah tugas yang harus diselesaikan dalam periode waktu tertentu pada suatu organisasi (Putra dan Prihatsanti, 2016). Nabawi (2019) menjabarkan indikator beban kerja sebagai berikut: standar pekerjaan, waktu kerja, kondisi pekerjaan serta target yang harus dicapai.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja diidentifikasi sebagai tempat bekerja karyawan dalam menjalankan aktivitas bekerja (Potu, 2013). Lingkungan kerja dapat dijabarkan sebagai kondisi dan situasi dalam bekerja seperti ketersediaan penerangan, pertukaran udara, serta fasilitas lainnya yang mendukung seseorang dalam bekerja (Sofyan, 2013). Lingkungan kerja dapat diklasifikasikan menjadi beberapa indikator menurut Dewi dan Frianto (2013) seperti: kerjasama, perhatian pimpinan, kebersihan dan kenyamanan lingkungan kerja, ruang gerak, pencahayaan, suara, tata letak ruangan serta pewarnaan yang mendukung suasana kerja.

IV. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis dan Variabel Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan analisis deskriptif dan kausal dengan pendekatan kuantitatif. Variabel pada penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera yang beralamat di JL. Alumunium Raya no.1A Medan, Sumatera Utara. Penelitian dilakukan selama bulan Juli hingga Oktober 2020.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian adalah 100 orang karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera, Medan. Sampel penelitian ditentukan berdasarkan rumus slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10%. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 50 orang responden.

Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data pada penelitian terdiri dari data primer, yaitu kuesioner dengan skala *likert* dan observasi lapangan, serta data sekunder, yaitu dokumen perusahaan serta sumber lain yang relevan. Data primer dikumpulkan dari hasil kuesioner yang telah diisi oleh 50 orang responden serta hasil observasi lapangan, sedangkan data sekunder dikumpulkan dari dokumen perusahaan terkait variabel penelitian serta sumber lain seperti buku, artikel ilmiah dan penelitian sejenis sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif serta analisis regresi linier berganda untuk menjawab hipotesis penelitian. Analisis data dilakukan dengan bantuan *software* IBM SPSS Statistics.

V. VARIABEL OPERASIONAL

Variabel operasional pada penelitian ini adalah

1. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan
2. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja

VI. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian statistik untuk mengidentifikasi validitas pada setiap aitem pada kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel, dimana dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel. Berikut merupakan hasil uji validitas penelitian:

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	No	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Stres Kerja	1.	0,510	0,278	Valid
	2.	0,362	0,278	Valid
	3.	0,516	0,278	Valid
	4.	0,307	0,278	Valid
	5.	0,618	0,278	Valid
	6.	0,700	0,278	Valid
	7.	0,601	0,278	Valid
	8.	0,722	0,278	Valid
	9.	0,651	0,278	Valid
Beban Kerja	10.	0,569	0,278	Valid
	11.	0,580	0,278	Valid
	12.	0,515	0,278	Valid
	13.	0,492	0,278	Valid
	14.	0,455	0,278	Valid
	15.	0,301	0,278	Valid
	16.	0,522	0,278	Valid
	17.	0,464	0,278	Valid
	18.	0,550	0,278	Valid
Lingku-ngan Kerja	19.	0,494	0,278	Valid
	20.	0,340	0,278	Valid
	21.	0,412	0,278	Valid
	22.	0,687	0,278	Valid
	23.	0,703	0,278	Valid
	24.	0,696	0,278	Valid
	25.	0,731	0,278	Valid
	26.	0,566	0,278	Valid
	27.	0,728	0,278	Valid
Kinerja Karyawan	28.	0,723	0,278	Valid
	29.	0,679	0,278	Valid
	30.	0,585	0,278	Valid
	31.	0,450	0,278	Valid
	32.	0,682	0,278	Valid
	33.	0,667	0,278	Valid
	34.	0,618	0,278	Valid
	35.	0,709	0,278	Valid
	36.	0,680	0,278	Valid

Sumber: Output Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 1 di atas, diketahui bahwa semua aitem pada kuesioner adalah valid, sehingga layak untuk digunakan pada penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian statistika untuk mengidentifikasi keandalan suatu indikator dari kuesioner. Indikator dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach alpha* > 0,60. Berikut merupakan hasil pengujian reliabilitas pada penelitian:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Stres Kerja	0,721	Reliabel
Beban Kerja	0,653	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,801	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,784	Reliabel

Sumber: Output Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 2 di atas, diketahui bahwa semua aitem pada kuesioner adalah reliabel, sehingga layak untuk digunakan pada penelitian.

Analisis Deskriptif

Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini dijabarkan secara deskriptif untuk mengidentifikasi variabel jenis kelamin dan masa kerja responden yang bekerja di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Berikut merupakan karakteristik responden pada penelitian ini:

Tabel 3. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki – laki	35	70%
	Perempuan	15	30%
Jumlah		50	100%
Masa Kerja	1 – 5 tahun	5	10%
	6 – 10 tahun	10	20%
	11 - 15 tahun	12	24%
	>16 tahun	23	46%
Jumlah		50	100%

Sumber: Output Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 3 di atas, diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu 35 orang responden (70%) dengan mayoritas masa kerja lebih dari 16 tahun sebanyak 23 responden (46%).

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian statistik untuk mengidentifikasi distribusi normalitas data penelitian. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.17832131
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.066
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.493
Asymp. Sig. (2-tailed)		.968

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Output Olahan SPSS, 2020

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai ASMP. Sig adalah sebesar 0,968 lebih besar dari 0.05, sehingga disimpulkan bahwa data telah didistribusikan secara normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengidentifikasi ketidaksamaan variansi pada penelitian. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan metode *scatter plot* seperti berikut:

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas penelitian ini dinyatakan terbebas dari heteroskedastisitas, karena titik-titik yang terdapat pada gambar tersebar secara merata. Meratanya persebaran titik tersebut mengindikasikan bahwa data penelitian telah bebas dari heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas pada penelitian dilakukan untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel bebas. Uji multikolinearitas pada penelitian ini menggunakan nilai *Tolerance* dan nilai VIF sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Stres Kerja	.389	2.573
Beban Kerja	.632	1.582

Lingkungan Kerja	.364	2.747
------------------	------	-------

Sumber: Output Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 5, diketahui bahwa bahwa variabel stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan telah terbebas dari multi kolinearitas dimana masing-masing nilai VIF lebih kecil dari 10.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-6.483	2.498		-2.596	.013
Stres Kerja	.306	.082	.313	3.714	.001
Beban Kerja	.296	.074	.263	3.980	.000
Lingkungan Kerja	.425	.077	.482	5.539	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Output Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan pada tabel 6 maka dapat disusun model penelitian ini adalah sebagai berikut: $Y = -6.483 + 0,306X_1 + 0,296X_2 + 0,425X_3$

1. Konstanta bernilai artinya ketika stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja tidak bernilai nol, maka nilai dari kinerja karyawan adalah sebesar -6.483.
2. Variabel stres kerja: nilai koefisien regresi sebesar 0,306 bermakna bahwa terdapat hubungan positif antara stres kerja dengan kinerja karyawan.
3. Variabel beban kerja: nilai koefisien regresi sebesar 0,296 bermakna bahwa terdapat hubungan positif antara beban kerja dengan kinerja karyawan.
4. Variabel lingkungan kerja: nilai koefisien regresi sebesar 0,425 bermakna bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t pada penelitian digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, secara parsial. Penelitian menggunakan signifikansi 5% (0,05) dengan *degree of freedom* sebesar 46, sehingga nilai t tabel adalah 2,012. Uji t dinyatakan signifikan apabila t hitung > t tabel (2,012). Berikut merupakan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t: Tabel 7 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-				
	6.48	2.498		-2.596	.013
	3				
Stres kerja	.306	.082	.313	3.714	.001
Beban kerja	.296	.074	.263	3.980	.000
Lingkungan kerja	.425	.077	.482	5.539	.000

Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Output Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 7 di atas, diketahui bahwa:

1. Variabel stres kerja diidentifikasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,714 lebih besar daripada nilai t_{tabel} 2,012, dengan tingkat signifikansi $,001 < 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK, Cabang Belmera Medan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Nur (2013) yang menjelaskan bahwa stress kerja dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil variabel stres kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan di Universitas Khairun Ternate. Stres kerja pada karyawan dapat diminimalisasi dengan cara memberikan fasilitas relaksasi dan hiburan pada karyawan, seperti adanya *family gathering* dan fasilitas lain yang dapat dilakukan perusahaan untuk menekan angka stres kerja pada karyawan.
2. Variabel beban kerja diidentifikasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,980 lebih besar daripada nilai t_{tabel} 2,012, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK, Cabang Belmera, Medan. Hasil penelitian didukung oleh studi Nabawi (2019) menjelaskan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Dinas PUPR Kabupaten Aceh Tamiang, baik secara parsial maupun simultan. Minimalisasi beban kerja dapat dilakukan dengan cara penyesuaian kompetensi karyawan dengan penempatan posisi yang di tempat kerja yang sesuai dengan latar belakang. Hal ini dinilai dapat mengurangi terjadinya peningkatan beban kerja, sebab karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan optimal sesuai latar belakang pendidikan serta pengalaman.
3. Variabel lingkungan kerja diidentifikasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,539 lebih besar daripada nilai t_{tabel} 2,012, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK, Cabang Belmera Medan. Hasil penelitian ini selaras dengan dengan studi oleh Potu (2013) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Pengaturan

lingkungan kerja yang nyaman dan pemenuhan kebutuhan fasilitas dalam bekerja diidentifikasi mampu menciptakan kondisi lingkungan kerja yang optimal untuk peningkatan produktivitas serta kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan studi yang menjelaskan bahwa optimalisasi kinerja karyawan dapat dilakukan melalui pengaturan tempat kerja yang layak dan sesuai, seperti pengaturan suhu, penerangan, kelembapan dan ruang gerak bebas bagi karyawan di tempat kerja.

Uji F

Uji F merupakan pengujian secara statistik untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau bersamaan. Berikut merupakan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji F:

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	467.586	3	155.862	105.384	.000 ^a
Residual	68.034	46	1.479		
Total	535.620	49			

Sumber: Output Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan hasil yang didapat pada tabel 8 di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi menunjukkan nilai $0,000 < 0,05$. Hal tersebut bermakna bahwa variabel stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK, Cabang Belmera Medan.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengidentifikasi besaran nilai variabel terikat yaitu kinerja karyawan, yang dijelaskan oleh variabel bebas yaitu stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja. Berikut merupakan hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b					
R	R Square	Adj. R Square	Std. Error of the Estimate	DW	
.934 ^a	.873	.865	1.21614	2.248	

Sumber: Output Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan data pada tabel 9, diidentifikasi bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,865 (86,5%). Hal ini bermakna bahwa variabel stres kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai 86,5%, sedangkan nilai sisanya sebesar 13,5%

dijelaskan oleh variabel bebas lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Misalnya: budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lainnya.

VII. PEMBAHASAN

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis uji t yaitu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,714 > 2,012$) pada tingkat signifikan ($0,001 < 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Stres kerja yang berlebihan/tidak terkendali dapat menyebabkan turunnya kinerja karyawan dan ini menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK, Cabang Belmera Medan. Stres kerja memiliki dua sisi yang berbeda disatu sisi dapat membantu karyawan untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja dan akan berlaku juga pada hal sebaliknya, tidak mudah karyawan untuk memajemen stresnya hal ini sebaiknya didukung oleh perusahaan yang memfasilitasi *entertainment* pada karyawannya.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis uji t yaitu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,980 > 2,012$) pada tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK, Cabang Belmera Medan. Beban kerja yang berat dapat mengurangi kinerja karyawan contohnya beban dari jabatan, pekerjaan yang tidak sesuai dengan background pekerja tersebut dan sebagainya. Para manajer dan pimpinan perusahaan seharusnya lebih melihat background pendidikan pekerjaannya tersebut sesuai dengan pekerjaannya atau tidak.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis uji t yaitu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,539 > 2,012$) pada tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK, Cabang Belmera Medan. Lingkungan kerja yang sehat dan baik dapat menunjang kinerja para karyawan, jika lingkungan pekerjaannya aman dan tidak membuat para karyawan jatuh sakit maka faktor dari lingkungan kerja dapat membantu meningkatkan produktivitas karyawan.

VIII. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) TBK, Cabang Belmera, Medan.

2. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) TBK, Cabang Belmera, Medan.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) TBK, Cabang Belmera, Medan.
4. Stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) TBK, Cabang Belmera, Medan.

Tiga variabel tersebut memiliki peran penting dalam kinerja karyawan karyawan yang baik akan pandai mememanajemenkan stres kerjanya, dan perusahaan yang baik

akan memenuhi fasilitas dan memperhatikan kesehatan dan keamanan para karyawannya saat bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2016). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6(1), 34. <https://doi.org/10.29244/jmo.v6i1.12182>
- Cahyana, I. G. S., & Jati, I. K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi*, 18(2), 1314–1342.
- Dewi, S. K., & Frianto, A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4).
- Erawati, I., Darwis, M., & Nasrullah, M. (2017). Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. *Jurnal Office*, 3(1), 13. <https://doi.org/10.26858/jo.v3i1.3450>
- Evita, S. N., Muizu, W. O. Z., & Atmojo, R. T. W. (2017). Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management By Objectives (Studi kasus pada PT Qwords Company International). *Pekbis Jurnal*, 9(1), 18–32.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2, 176–184.
- Hendri, E. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 9(3), 1–16.
- Lumban Gaol, N. T. (2016). Teori Stres: Stimulus, Respons, dan Transaksional. *Buletin Psikologi*, 24(1), 1. <https://doi.org/10.22146/bpsi.11224>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 224238. https://doi.org/10.22441/jurnal_mix
- Nur, S. (2013). Konflik, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khaitus Ternate. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 739–742. <https://doi.org/10.1109/siu.2009.5136498>

- Pemendagri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Negeri dan Pemerintah Daerah.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 1208–1218. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i4.2894>
- Putra, M. T. P., & Prihatsanti, U. (2016). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Di Pt. “X.” *Empati*, 5(2), 303–307.
- Safitri, A. E., & Gilang, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ecodemica*, 3(3), 170–180. <https://doi.org/10.35724/mjpa.v2i01.2454>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sitepu, A. (2013). Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 1123–1133. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i4.2871>
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.
- Subariyanti, H. (2017). Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan. *Jurnal Ecodemica*, 1(2), 224–232. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/2102/pdf>
- Trang, D. S. (2013). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 208–216. <https://doi.org/10.32832/inovator.v7i1.1462>
- Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan.