

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.

Tabel 1.1
Data Ketidakhadiran Karyawan PT. Jasa Marga Persero (TBK), Cabang Belmera
Bulan Juli 2019 sampai dengan Juni 2020

Bulan Juli s.d Desember 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja Per Bln	Target Hadir	Ketidakhadiran						Realisasi Hadir	
				C	I	S	A	T	%	Jumlah	%
Juli	100	23	2300	4	4	4	5	17	0,993	2283	99,007
Agustus	100	21	2100	5	8	5	7	25	0,988	2075	99,012
September	100	22	2200	6	5	2	6	19	0,991	2181	99,009
Oktober	100	22	2200	9	3	4	8	24	0,989	2176	99,011
November	100	21	2100	11	4	5	9	29	0,986	2071	99,014
Desember	100	23	2300	10	7	5	4	26	0,989	2274	99,011

Bulan Januari s.d Juni 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja Per Bln	Target Hadir	Ketidakhadiran						Realisasi Hadir	
				C	I	S	A	T	%	Jumlah	%
Januari	100	21	2100	11	6	10	3	30	1,014	2070	98,986
Februari	100	20	2000	13	5	6	6	30	1,015	1970	98,985
Maret	100	23	2300	10	7	7	8	32	1,014	2268	98,986
April	100	22	2200	9	12	10	9	40	1,019	2160	98,981
Mei	100	21	2100	13	6	5	7	31	1,015	2069	98,985
Juni	100	22	2200	12	10	9	11	42	1,019	2158	98,981

Sumber : PT. Jasa Marga (Persero) TBK, Cabang Belmera 2019 - 2020

Sumber: PT. Jasa Marga (Persero) TBK, Cabang Belmera 2019-2020

Tabel 1.2
Keluhan Lingkungan Kerja Fisik

Permasalahan	Deskripsi	Dampak
pencahayaannya	kurangnya pencahayaannya pada posisi pekerja lapangan yang berada di gardu tol	karyawan tidak fokus ketika bekerja
sirkulasi udara	kurangnya sistem sirkulasi udara di gardu tol	karyawan merasa sesak ketika berada di jam padat
kebisingan	beradanya kantor didepan jalan besar	menimbulkan kebisingan yang mengakibatkan tidak fokusnya karyawan

sumber : PT. Jasa Marga (Persero), Tbk, Tahun 2019 -2020

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. TELAAH 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.

Kerangka Konseptual

