

PERSPEKTIF BEBAN KERJA DAN STRES KERJA SERTA KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH KOTA MEDAN

Widya Dinda Juita
Akman Daulay
M.Umar Mayaputra

Abstrak

Perspektif Beban Kerja Dan Stres Kerja Serta Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan. 2020.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Beban Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y), dengan nilai t hitung sebesar 3,312 dan nilai taraf signifikansi sebesar 0,004, secara parsial Stres Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y), dengan nilai t hitung sebesar 9,560 dan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000, secara parsial serta Kesehatan Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y), dengan nilai t hitung sebesar 10,384 dan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000.

Sedangkan secara simultan baik lingkungan Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) serta Kesehatan Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan, dengan nilai F hitung sebesar 41,020 dan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000.

Kata Kunci : Beban Kerja, Stres Kerja, Kesehatan Kerja dan Kinerja Aparatur Sipil Negara

1. Pendahuluan

Di era globalisasi saat ini sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting Pada dasarnya suatu organisasi ataupun lembaga mempunyai satu kesatuan yang saling membutuhkan, meski telah ditemukan berbagai alat otomatis sampai sekarang belum pernah terdapat suatu organisasi atau lembaga yang melaksanakan tugas-tugasnya tanpa bantuan dari sumber daya manusia yang efisien dan efektif maka suatu organisasi atau lembaga akan berjalan dengan baik, namun semua ini memerlukan proses yang panjang.

Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan (BPPRD) Kota Medan adalah instansi yang mempunyai tugas menyelenggarakan koordinasi,

Hal 105

fasilitasi, monitoring, evaluasi dan pengendalian pelaksanaan kebijakan Kepala Daerah dibidang Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah, penyelenggaraan pengolahan bahan /data untuk penyempurnaan dan peyusunan kebijakan sesuai standar dalam urusan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah, pembinaan dan pelaksanaan tugas dalam bidang Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah, serta pelaksanaan tugas lain yang diberikan Gubernur, sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Kesehatan kerja merupakan suatu hal penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha.

Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi adalah dia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama dalam tim. Keberhasilan Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan tidak terlepas dari keberadaan sumber daya manusia yang berada didalamnya sebagai peran utama dalam organisasi. Hal ini menunjukkan peranan sumber daya alam terus berkembang dan semakin penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam pencapaian target yang telah ditentukan oleh Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.

2. Kajian Pustaka

2.1 Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi [1]. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan dapat menimbulkan stres [2].

Manfaat Beban Kerja [3]:

1. Penataan/penyempurnaan struktur organisasi
2. Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit
3. Bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja
4. Sarana peningkatan kinerja kelembagaan
5. Penyusunan rencana kebutuhan pegawai secara riil sesuai dengan beban kerja organisasi

Indikator Beban Kerja [4]:

1. Tugas yang bersifat fisik (sikap kerja);

2. Tugas yang bersifat mental (tanggung jawab)
3. Waktu kerja dan istirahat
4. Pelimpahan tugas dan wewenang
5. Faktor somatis (kesehatan)
6. Faktor Psikis (motivasi)

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja [5]:

1. Tekanan waktu
2. Jadwal kerja
3. Kebisingan
4. *Information overload*
5. *Temperature extreme*
6. *Repetitive action*
7. Tanggung jawab

2.2 Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang [6]. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan [7]. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. [8].

Sumber-Sumber Stres Kerja [9]:

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan peran
3. Tuntutan pribadi

Indikator Stres Kerja [10]:

1. Beban kerja
2. Sikap pemimpin
3. Waktu kerja
4. Konflik
5. Komunikasi
6. Otoritas kerja

Faktor Penyebab Stres Kerja [5]:

1. *Stressor* lingkungan Fisik
2. *Stressor* individu
3. *Stressor* kelompok
4. *Stressor* keorganisasian

2.3 Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja menunjukkan kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja [8]. Kesehatan kerja adalah suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja [11]. Kesehatan kerja merupakan pengawasan terhadap manusia, mesin, material, metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera. [12].

Unsur Dan Prinsip Kesehatan Kerja [13]:

1. Adanya APD (Alat Pelindung Diri) ditempat kerja
2. Adanya buku petunjuk penggunaan alat dan atau isyarat bahaya
3. Adanya peraturan pembagian tugas dan tanggung jawab
4. Adanya tempat kerja yang aman sesuai standar SSLK (syarat-syarat lingkungan kerja)

Indikator Kesehatan Kerja [8]:

1. Tingkat pemahaman pemakaian alat keselamatan kerja
2. Jaminan keselamatan
3. Tingkat kelengkapan alat keselamatan kerja
4. Tingkat kesehatan periodik
5. Jaminan kesehatan

Kelengkapan fasilitas kerja yang mendukung kesehatan

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesehatan Kerja [12]:

1. Kebersihan
2. Air minum dan kesehatan
3. Tempat kerja, ruang kerja dan tempat duduk
4. Gizi

2.4 Kinerja

Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan [12]. kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan sertawaktu [10]. Kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [8].

Tujuan Penilaian Kinerja [9]:

1. Atasan langsung
2. Rekan kerja
3. Pengevaluasian diri
4. Bawahan langsung
5. Pendekatan diri

Indikator Kinerja [12]:

6. Kualitas kerja
7. Ketepatan waktu
8. Inisiatif
9. Kemampuan
10. Komunikasi

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja [13]:

1. Faktor personal atau individu
2. Faktor ekstrinsik
3. Faktor tim
4. Faktor system
5. Faktor situasional

2.5 Penelitian Terdahulu

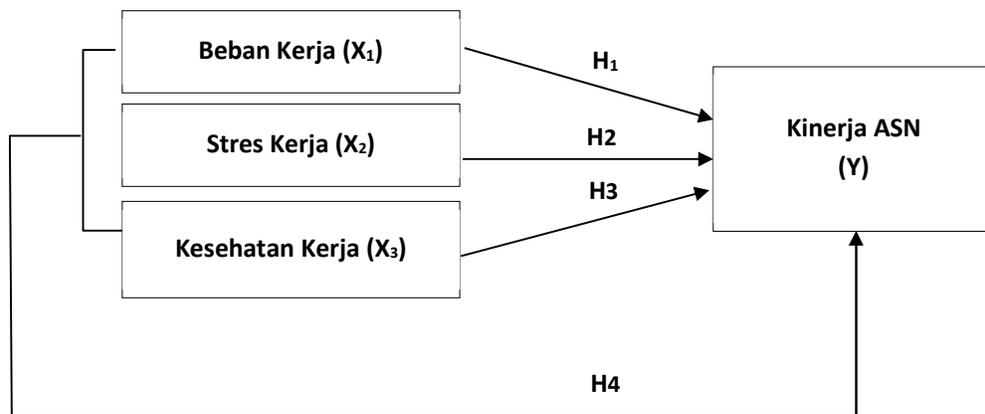
Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metodologi	Hasil Penelitian
1	Riny Chandra dan Dody Adriansyah. Fakultas Ekonomi, Universitas Samudra (2017) Jurnal Manajemen dan Keuangan	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega <i>Auto Central Finance</i> Cabang di Langsa.	Analisis data yang digunakan Regresi Linier Berganda (Program SPSS).	Secara parsial dan simultan variabel Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Mega <i>Auto Central Finance</i> Cabang di Langsa
2	Cintia Fanika Dewi Fakultas Ekonomika Dan Bisnis	Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi	Analisis Deskriptif dengan menggunakan Analisis Linier	Baik secara parsial maupun simultan Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja Dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metodologi	Hasil Penelitian
	Universitas Diponegoro (2017) Skripsi	Pada PT. Arisa Mandiri Pratama Divisi <i>Injection</i> .	Berganda (Program SPSS).	Karyawan (Studi Pada PT. Arisa Mandiri Pratama Divisi <i>Injection</i>).

2.6 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yakni variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Dimana Beban Kerja, Stres Kerja dan Kesehatan Kerja sebagai variabel independen. Variabel dependen yang digunakan yaitu Kinerja ASN. Dari variabel-variabel tersebut dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis Penelitian

1. Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN
2. Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN
3. Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN
4. Beban Kerja, Stres Kerja dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN

3. Metode Penelitian

3.1 Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui sumber perantara) dan data dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan peneliti. Data primer dalam penelitian ini adalah data tentang profil sosial dan identifikasi

responden, berisi data responden yang berhubungan dengan identitas responden dan keadaan sosial seperti: usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, pangkat/golongan, dan masa kerja, selanjutnya yang berkaitan dengan peran, beban kerja, stres kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang merupakan sumber data penelitian secara tidak langsung, melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak di publikasikan.

3.2 Metode Analisis

Kumpulan data yang sudah diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan metode analisis kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Alat uji yang dipergunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda untuk menguji variabel bebas Beban Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2) dan Kesehatan Kerja (X_3) terhadap variabel terikat Kinerja ASN (Y).

Regresi linear berganda menggunakan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e \quad (1)$$

Keterangan :

Y	=	Kinerja ASN
a	=	Konstanta
X_1	=	Beban Kerja
X_2	=	Stres Kerja
X_3	=	Kesehatan Kerja
b_1	=	Koefisien regresi berganda X_1 terhadap variabel terikat Y
b_2	=	Koefisien regresi berganda X_2 terhadap variabel terikat Y
b_3	=	Koefisien regresi berganda X_3 terhadap variabel terikat Y
e	=	<i>error</i>

4. Hasil Dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode regresi linier berganda untuk melihat bagaimana Perspektif Beban Kerja, Stres Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja ASN Pada Badan

Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan. Analisis regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Estimasi Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	,820	,067		4,253	,001					
Beban Kerja	,701	,077	,485	3,312	,004	,520	,354	,484	,790	1,210
Stres Kerja	,771	,067	,784	9,560	,000	,510	,591	,564	,794	1,260
Kesehatan Kerja	,943	,072	,745	10,384	,000	,822	,777	,666	,799	1,252

a. Dependent Variable: Kinerja Aparatur Sipil Negara

Sumber: *Output* olahan data *SPSS V.23*

Bentuk persamaan dari model regresi linier berganda ini yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e \quad (2)$$

$$Y = 0,830 + 0,701 X_1 + 0,771 X_2 + 0,943 X_3 + e$$

Persamaan regresi linier berganda pada tabel 2. diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta sebesar 0,820 (bernilai positif) artinya jika Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) serta Kesehatan Kerja (X_3) nilainya adalah 0 maka Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) nilainya adalah 82,0 %
2. Nilai koefisien Beban Kerja (X_1) sebesar 0,701 (bernilai positif) yang artinya variabel Beban Kerja (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y). Maka Kinerja ASN akan meningkat sebesar 0,701.
3. Nilai koefisien regresi Stres Kerja (X_2) sebesar 0,771 (bernilai positif) yang artinya variabel Stres Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y). Maka Kinerja ASN akan meningkat sebesar 0,771.
4. Nilai koefisien regresi Kesehatan Kerja (X_3) sebesar 0,943 (bernilai positif) yang artinya variabel Kesehatan Kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y). Maka Kinerja ASN akan meningkat sebesar 0,943.

4.1.2 Uji Parsial (Uji t)

Tabel 3. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	,820	,067		4,253	,001					
Beban Kerja	,701	,077	,485	3,312	,004	,520	,354	,484	,790	1,210
Stres Kerja	,771	,067	,784	9,560	,000	,510	,591	,564	,794	1,260
Kesehatan Kerja	,943	,072	,745	10,384	,000	,822	,777	,666	,799	1,252

a. Dependent Variable: Kinerja Aparatur Sipil Negara

Sumber: *Output* olahan data SPSS V.23

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

1. Secara parsial variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara dengan nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 3,312 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1,666 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004.
2. Secara parsial variabel Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara dengan nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 9,560 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1,666 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.
3. Secara parsial variabel Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara dengan nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 10,384 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1,666 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.

4.1.3 Uji F (Simultan)

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17,380	3	5,793	57,403	,000 ^a
	Residual	7,165	71	,101		
	Total	24,545	74			

a. Predictors: (Constant), Kesehatan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Aparatur Sipil Negara

Sumber: *Output* olahan data *SPSS V.23*

Nilai F_{hitung} variabel Beban Kerja dan Stres Kerja serta Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara sebesar 57,403 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,49 ($57,403 > 2,49$) dengan df pembilang = 3, df penyebut = 71 dan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil < dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja dan Stres Kerja serta Kesehatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan.

4.1.4 Uji Determinasi (R^2)

**Tabel 5. Uji Determinasi (R^2)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,841 ^a	,708	,896	,31768

a. Predictors: (Constant), Kesehatan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Aparatur Sipil Negara

Sumber: *Output* olahan data *SPSS V.23*

Tabel 5 menunjukkan bahwa terjadi korelasi atau hubungan yang sangat kuat antara Beban Kerja dan Stres Kerja serta Kesehatan Kerja sebagai variabel independen dan Kinerja Aparatur Sipil Negara sebagai variabel dependen, Hal ini terlihat dari nilai *R Square* yang diperoleh sebesar 0,708 yang berarti Kinerja Aparatur Sipil Negara 70,8%, dengan demikian Beban Kerja, Stres Kerja dan Kesehatan Kerja secara bersamaan mempunyai tingkat yang sangat kuat sehingga mampu memberikan penjelasan pada variabel kinerja Kinerja Aparatur Sipil Negara. Dan sisanya sebesar 29,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan

Beban kerja yang ada pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan sangat mempengaruhi tingkat kinerja ASN, dimana beban kerja harus seimbang agar ASN dapat maksimal dalam meningkatkan produktifitas kerjanya. Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan beban kerja ASN

terlihat rendah berdasarkan hasil data kuisisioner yaitu pada indikator beban kerja, rendahnya tekanan yang diberikan Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan terhadap para ASNnya menimbulkan semangat kerja yang tinggi pula sehingga mencapai hasil kinerja yang sangat maksimal.

ASN mampu memenuhi target dari instansi seperti ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan pimpinan Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan, dan berdampak dengan hasil yang sangat memuaskan mulai dari ketelitian, kerapian serta keuletan para ASN dalam mengerjakan kegiatan operasional yang ada pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi beban kerja akan menyebabkan kinerja dari ASN tidak optimal/menurun dan sebaliknya jika semakin rendah beban kerja akan menyebabkan kinerja dari ASN tersebut semakin optimal.

4.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan

Stres kerja yang dialami ASN Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan masih tergolong rendah, hal ini dapat dilihat dari hasil rekapitulasi kuesioner variabel stres kerja yang membuktikan bahwa rendahnya tekanan atas stres kerja yang terjadi karena ASN merasa beban kerja yang diberikan adil dan wajar, dimana pimpinan pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan memperlakukan seluruh ASN secara adil tanpa membeda-bedakan posisi jabatan.

Dengan sikap pemimpin yang mau memberikan teguran serta arahan kepada para ASN apabila, telah membuat kesalahan bahkan ASN tersebut lebih tua dari pemimpin tersebut. Faktor lain yang menyebabkan rendahnya stres kerja pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan yaitu dimana para ASN dapat menyelesaikan tugas serta pekerjaan dengan baik karena waktu yang diberikan instansi terasa wajar.

Apabila stres kerja ASN rendah maka hasil kinerjanya cenderung akan tinggi, dikarenakan balas jasa yang diterima para ASN pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan dirasa cukup sesuai dengan tekanan serta beban kerja yang dilimpahkan kepada mereka sehingga, mengurangi konflik dengan rekan kerja dan orang-orang dilingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi beban fikiran ASN tersebut hingga berimbas mengganggu pekerjaan mereka.

4.2.3 Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan

Program kesehatan kerja yang diberikan Badan Pengelola Pajak Dan retribusi Daerah kota Medan terhadap ASN sangat membantu untuk meningkatkan kinerja ASN karena dengan hampir seluruh kegiatan serta aktivitas yang dilakukan

saat bekerja bisa saja terjadi kapan dan dimana saja, program ini dinilai oleh ASN dapat memberikan rasa aman dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Salah satu program kesehatan kerja yang dilakukan pihak Badan Pengelola Pajak Dan retribusi Daerah kota Medan yang membuat ASN merasa nyaman dan aman ialah pengecekan kondisi tubuh saat akan memulai pekerjaan serta pengecekan kondisi ruangan kerja dan alat-alat kerja seperti: meja, kursi, ventilasi udara, komputer maupun kondisi ruangan.

Program ini dinilai ASN sangat efisien dan efektif serta dapat memunculkan rasa aman dalam diri ASN saat melaksanakan aktivitasnya, selanjutnya program kesehatan kerja yang diberikan Badan Pengelola Pajak Dan retribusi Daerah kota Medan ialah pembiayaan penuh terhadap ASN yang mengalami kecelakaan kerja atau kondisi kesehatan yang kurang baik saat pegawai sedang menjalankan tugasnya baik saat berada didalam maupun diluar area instansi.

Badan Pengelola Pajak Dan retribusi Daerah kota Medan memberikan sebuah timbal balik atas kinerja ASNnya yakni berupa jaminan keselamatan dan kesehatan kerja serta pemberian kompensasi berupa tunjangan lebih maupun bonus. Kondisi seperti ini membuat para ASN merasa dihargai oleh instansi sehingga pegawai akan terus meningkatkan kinerja mereka. Kondisi seperti ini menunjukkan bahwa dengan adanya penerapan program kesehatan kerja yang baik ditambah dengan sikap individu masing-masing ASN dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, maka akan mampu meningkatkan kinerja ASN pada Badan Pengelola Pajak Dan retribusi Daerah kota Medan.

5. Kesimpulan

Penelitian ini menguji apakah Beban Kerja, Stres Kerja dan Kesehatan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan. Penelitian ini menggunakan sampel 75 responden.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan beserta hasil data yang diteliti, maka kesimpulan yang dapat diambil, yaitu:

1. Beban Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan. Karena beban kerja juga menyangkut beban pikiran yang mampu mengakibatkan seorang ASN mengalami gagal fokus dalam bekerja sehingga hasil kerjanya juga tidak konsisten, oleh karena itu beban kerja juga sangat mempengaruhi kinerjanya.
2. Stres Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan. Karena apabila seorang pegawai mengalami stres yang berlebihan akan sangat berpengaruh dengan kinerjanya, dimana kurangnya semangat seorang ASN tersebut saat bekerja, dan apabila seseorang mengerjakan sesuatu

- yang tidak mengalami stres tentunya akan lebih terfokus dan tertuju dengan pekerjaan yang di kerjaannya sehingga stres kerja mempengaruhi kinerja ASN.
3. Kesehatan Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan. Karena kondisi fisik seorang ASN juga mempengaruhi kerjanya dimana ASN yang tidak dalam kondisi prima tentunya tidak akan memiliki semangat kerja, sebaliknya apabila seorang ASN dalam kondisi sehat jasmani dan rohani pastinya akan mencapai hasil kerja yang lebih baik.
 4. Dari hasil pengujian secara simultan menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara variabel Beban Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2) dan Kesehatan Kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan. Karena bila ASN tidak memiliki tugas kerja yang berlebihan dan tidak mengalami kendala stres dalam berfikir saat melakukan pekerjaan serta dalam keadaan kondisi fisik yang prima tentunya akan sangat mempengaruhi hasil kerja sehingga dapat berpengaruh terhadap tingkat kinerja ASN tersebut.

REFERENSI

- [1] Meshkati. N. 2010. *Human Mental Workload*. Netherland: Elsevier Science Publisher B.V.
- [2] Sunyoto. Agus. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: IPWI.
- [3] Dapertemen Dalam Negri, *Per Men Dam Neg No 12 Tahun 2008* Tentang Pedoman Analisa Beban Kerja di Lingkungan dapertemen Dalam Negri dan Pemerinth Daerah Jakarta (2008).
- [4] Arika. 2011. *Jurnal artikel Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit*.
- [5] Gibson. R.L. 2011. *Bimbingan Dan Konseling (Edisi Indonesia-Edisi Ketujuh)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [6] Siagian, Sondang. P. 2010. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [7] Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- [8] Mangkunegara Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [9] Robbins. P. Stevens. 2016. *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh, Diterjemahkan Oleh: Drs. Benyamin Molan*. Jakarta: Erlangga.
- [10] Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [11] Rivai, Vethizal & Mulyadi, Deddy . 2015. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- [12] Sedermayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- [13] Mangkuprawira, Sjafrri. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.