

PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DITENGAH PANDEMI COVID-19 DI PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA (WITEL TANGERANG)**Diana Silaswara¹⁾, Yuli²⁾**¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No.41, Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾diana.silaswara@ubd.ac.id²⁾yulinapitupulu11@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima 30 Oktober 2021;
Perbaikan 30 Oktober 2021;
Diterima 05 Desember 2021;
Tersedia online 08 Desember 2021Kata kunci:
Stres Kerja
Beban Kerja
Lingkungan Kerja
Kinerja Karyawan**Abstrak**

Pelaksanaan riset ini memiliki bertujuan dalam menganalisis pengaruh yang diberikan stres kerja, beban kerja serta lingkungan kerja terkait dengan kualitas kerja pegawai ditengah pandemi covid-19 di PT. Telekomunikasi Indonesia (Witel Tangerang). Riset ini dilaksanakan dengan metode penyebaran angket, namun dalam pengolahan data pada riset ini menggunakan SPSS 26. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif, dimana dalam riset yang dilaksanakan, digunakan metode analisa korelasi serta linier berganda, pengujian asumsi klasik, uji F serta T. Berdasarkan yang dihasilkan dari keterkaitan antar variabel, didapatkan korelasi diantara variabel independen bersama variabel dependen yakni stres kerja, beban kerja serta lingkungan kerja mempengaruhi kualitas kerja pegawai sejumlah 52,1% sedangkan sebesar 47,9% mendapat pengaruh dari faktor lainnya. Merujuk pada hasil pengujian hipotesis didapatkan skor t hitung bagi Stres kerja yakni 2,358, Beban kerja sebesar 2,054, dan Lingkungan kerja sebesar 2,362 disertai skor tabel yaitu 1,66691 didapatkan dari hasil t tabel bagi $df = 72 - 2$ disertai derajat signifikansi yakni 0,0. Hal ini berarti H_0 tidak disetujui sedangkan H_a disetujui disebabkan hasil t hitung $>$ t tabel, sedangkan dari pengujian F didapatkan hasil F hitung yakni 26,779 terlihat bahwa angkanya lebih besar dibandingkan F table yang bernilai 3,13 disertai signifikansi $0,0 < 0,05$ sehingga dinyatakan H_a diterima dan H_0 tidak.

I. PENDAHULUAN

Pemanfaatan sumber daya manusia yang ada diperusahan ialah kunci keberhasilan dan pencapaian tujuan dalam perusahaan tersebut. Dalam pencapaian tujuan perusahaan tergantung pada unsur manusianya. Persaingan antar perusahaan ditengah pandemi saat ini semakin ketat, sehingga perusahaan dan pimpinan dituntut untuk memaksimalkan kinerja karyawan (**Kusnawan, 2018**). Manajemen sumber daya manusia merupakan kunci dari pencapaian diharapkan perusahaan. Manusia sebagai faktor utama dalam segala hal kegiatan perusahaan merupakan aset perusahaan sangat penting. Pencapaian kinerja dalam pelaksanaan tugasnya tergantung pada kemampuan unik Sumber Daya Manusia (SDM). Tanpa peran manusia, tujuan tidak akan tercapai meskipun berbagai faktor pendukung telah tersedia (**Pujiarti, 2019**).

Perusahaan sangat diwajibkan mengoptimalkan kualitas kerja tiap karyawannya. Mengindikasikan lembaga diharuskan dapat menganalisa unsur-unsur mempengaruhi hasil kerja pegawai perusahaan. Maju mundurnya suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan. Karena manusia itu sendiri yang bisa mengendalikan berjalan atau tidak, berhasil atau tidak suatu perusahaan, maka penting bagi perusahaan memberikan arahan positif agar tidak menimbulkan stress kerja (**Listen, georgius; Wibowo, 2019**).

Pengelolaan sumber daya manusia adalah hal sangat penting harus diperhatikan agar mencapai tujuan perusahaan yang ditentukan. Bukan hanya penunjang, pimpinan maupun lingkungan yang diperhatikan, namun sumber daya manusia atau disebut sebagai karyawan juga perlu mendapatkan perhatian didalam bekerja (**Muliadi, 2021**). Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah stres kerja. Stres kerja merupakan tanggapan dari kondisi seseorang yang dirasakan secara fisik dan psikologis yang berlebihan akibat dari tuntutan pekerjaan secara internal dan eksternal. Sehingga, kondisi ini dapat mengakibatkan ketidakpuasan bekerja sehingga menurunkan kinerja dari seorang karyawan.

doi:

Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah beban kerja. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Karyawan yang merasa berat beban kerjanya cenderung akan sulit menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Santosa et al., 2020). Hal tersebut akan menimbulkan pikiran negatif, sehingga berbagai macam tantangan tidak bisa dihadapi dengan mudah. Maka dari pada itu, beban kerja karyawan ditengah pandemi saat ini sangat penting dan berpengaruh terhadap kinerja (Sugandha, 2019).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban fisik maupun non fisik. Pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sampai mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan mengetahui sejauh mana pengaruhnya kinerja perusahaan itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan (Josephine & Riki, 2017; Kurnia et al., 2019). Hal terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan. Lingkungan kerja ialah salah satu faktor utama yang memicu karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja karyawan perlu diperhatikan agar karyawan dapat melaksanakan kinerja semaksimal mungkin, sebaliknya karyawan yang tidak merasa tidak nyaman dalam lingkungan kerjanya akan sulit dalam melakukan pekerjaannya.

PT. Telekomunikasi Indonesia (Witel Tangerang) merupakan outlet pelayanan yang dijalankan TELKOM serta melakukan kerjasama dengan para MITRA secara keseluruhan, diberikan tempat yang digunakan untuk memberikan pelayanan, calon konsumen, serta pelanggan TELKOM GROUP untuk diberikan layanan secara langsung yang disertai berbagai pemacu, berkaitan dengan tambahan informasi ataupun keperluan yang terkait jasa serta produk dari PT. Telekomunikasi Indonesia (Witel Tangerang).

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :1. Guna memahami seberapa besar pengaruh dari stres kerja terhadap kinerja karyawan ditengah pandemi pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Witel Tangerang). 2. Guna memahami seberapa besar pengaruh dari beban kerja terhadap kinerja karyawan ditengah pandemi PT. Telekomunikasi Indonesia (Witel Tangerang). 3. Guna memahami besarnya implikasi lingkungan kerja terkait dengan kualitas kerja pegawai ditengah pandemi PT. Telekomunikasi Indonesia (Witel Tangerang). 4. Guna memahami seberapa besar pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Witel Tangerang).

II.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Stres Kerja

Menurut Suparyadi yang terdapat dalam (Herdian, 2019) menyatakan bahwa : “Stres adalah tanggapan psikis seseorang terkait dengan keadaan diri maupun kewasannya yang diperparah dengan kemampuan adaptasi seseorang yang terlalu dipaksakan”. Dideskripsikan juga oleh Handoko yang terdapat dalam (Yukitasari, 2020) menyatakan bahwa stres saat bekerja disebut sebagai suasana ketegangan di dalam diri individu yang bisa berdampak pada suasana hati, cara berpikir serta keadaan dari orang tersebut.

Pengertian Beban Kerja

Sebagai seluruh aktivitas yang diharuskan untuk selesai setiap pekerjaan pada suatu periode. Beban kerja dapat berupa beban fisik maupun beban mental. Jika beban kerja yang diterima karyawan cukup berat akan menyebabkan gangguan maupun penyakit akibat kerja yang berlebihan. Disebabkan hal tersebut berdampak pada daya produksi serta kenyamanan saat melakukan pekerjaan. Menurut Munandar dalam (Pujiati, 2018) menyatakan beban kerja adalah tugas – tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi diri dari tenaga kerja”. Sedangkan menurut Tawarkan terdapat dalam (Alifah, 2019) menyatakan beban kerja adalah suatu hal yang timbul akibat interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja, keterampilan serta persepsi pekerjaan.

Pengertian Lingkungan Kerja

Salah satu hal yang terpenting harus diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan ialah terkait lingkungan kerja. Kawasan kerja yang optimal dan nyaman memiliki implikasi pada mutu kerja pegawai. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak kondusif dan nyaman akan dapat menimbulkan penurunan kinerja dan semangat kerja karyawan. Menurut Siagian yang terdapat dalam (Nurlindasari, 2017) mengemukakan lingkungan kerja merupakan kawasan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari – hari. Menurut Sedarmayanti terdapat dalam (Burhannudin et al., 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perilaku nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai standar dengan akurasi, efektivitas, kecepatan yang ditetapkan perusahaan. Menurut Wirawan yang terdapat dalam (Liza, 2019) menyatakan bahwa “Kinerja adalah fungsi atau indikator – indikator yang menghasilkan suatu keluaran pekerjaan dalam waktu tertentu. Karyawan adalah pelaku, perencana dan selalu berperan dalam setiap aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan”. Menurut Mangkunegara terdapat dalam (Herdian, 2019) menyatakan bahwa “Kinerja adalah suatu hasil pencapaian kerja secara kualitas dan kuantitas dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan semua tugas – tugasnya sesuai dengan tanggung jawab diberikan oleh perusahaan”.

III. METODE

Pada riset ini, dilaksanakan dengan mendeskripsikan serta mengembangkan beberapa teori yang terdapat dan mudah dimengerti. Riset ini menerapkan Teknik deskriptif dan melalui pemberian angket kepada pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia (Witel Tangerang) dalam rangka untuk mengetahui tingkat pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ditengah pandemi Covid-19. Riset ini menggunakan sampel dengan jumlah 72 orang karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Witel Tangerang). Teknik pengambilan sampel digunakan adalah purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu Sugiyono (2017, 85).

Populasi dalam penelitian ini dilakukan di PT. Telekomunikasi Indonesia (Witel Tangerang) yang berjumlah 72 orang dengan jumlah sampel sebanyak populasi.

Gender					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	40	55,6	55,6	55,6
	Perempuan	32	44,4	44,4	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

UMUR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-22 tahun	16	22.2	22.2	22.2
	23-27 tahun	28	38.9	38.9	61.1
	28-32 tahun	3	4.2	4.2	65.3
	> 32 tahun	25	34.7	34.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

TINGKAT PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	42	58.3	58.3	58.3
	D3	5	6.9	6.9	65.3
	S1	24	33.3	33.3	98.6
	S2	1	1.4	1.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Pengumpulan data

a. Peninjauan (Observasi)

Metode ini merupakan suatu teknik pengumpulan data yang kompleks, tersusun. Teknik pengumpulan data ini mempunyai ciri spesifik dibandingkan teknik pengumpulan data lainnya. Teknik pengumpulan data ini dilakukan langsung dengan melakukan penelitian di PT. Telekomunikasi Indonesia (Witel Tangerang) untuk memberikan informasi berkaitan dengan penelitian.

b. Kuesioner (Angket)

Kuesioner (angket) merupakan suatu teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden yang dipilih untuk menjawabnya.

c. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data dengan mencari, membaca serta mempelajari referensi buku – buku, jurnal, catatan – catatan maupun sumber lainnya yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan untuk melengkapi informasi yang dibutuhkan.

Pengukuran

1. Analisis Deskripsi Statistik

Berdasarkan pendapat (Sugiyono 2019 , 206) menjelaskan yakni “Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”.

2. Uji Validitas

Berdasarkan pendapat (Sugiyono 2019 , 206) menjelaskan “Validitas ialah derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti”.

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Ketentuan :

r = Koefisien Korelasi

x = Skor Item

y = Skor Total Item

n = Kuantitas Sampel

$\sum X$ = Total Nilai Untuk Variabel X

$\sum Y$ = Total Nilai Untuk Variabel Y

$\sum X^2$ = Total Kuadrat Tiap Nilai X

$\sum Y^2$ = Total Kuadrat Tiap Nilai Y

$\sum XY$ = Total Nilai Perkalian Antara X Dengan Y

Perhitungan yang dihasilkan bisa disebut akurat apabila angka r hitung ditemukan lebih tinggi dibandingkan angka pada r table disertai signifikansi 5% ($\alpha=0,05$).

3. Uji Realibilitas

Menurut (Sugiyono 2016 , 168) menyatakan “Realibilitas merupakan hasil dari penelitian yang terdapat kesamaan data dalam waktu berbeda”. Dengan uji realibilitas berkonsentrasi dengan data temuan dan berguna untuk menentukan instrument dalam kuesioner yang dapat digunakan lebih dari satu kali maupun dengan responden yang sama dengan yang lain. Teknik yang digunakan dalam uji realibilitas adalah teknik *Cronbach* yang menggunakan rumus sebagai berikut :

$$rn = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(\frac{\sum 1\delta^2}{\delta^2 t}\right)$$

Keterangan :

rn = Realibilitas

k = Total Pertanyaan

$\sum 1\delta^2$ = Total Varian Butir

$\delta^2 t$ = Varian Total

Pengujian realibilitas dapat dinilai jika kriterianya:

- 1) Jika Cronbach's Alpha > 60% atau 0,6 maka pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner dapat dikatakan reliabel.
 - 2) Jika Cronbach's Alpha < 60% atau 0,6, maka pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner dapat dikatakan tidak reliabel.
4. Skala Pengukuran

Menurut (Sugiyono 2019 , 145) menjelaskan bahwa “Skala pengukuran merupakan kesepakatan digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif”. Penilaian pada riset ini menggunakan *linkert scale* yang ditentukan dalam bentuk angka.

Merujuk pada (Sudaryanto 2019, 146) mengatakan Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pada riset ini dapat dijelaskan dimana penggunaan *linkert scale* yang berkaitan terhadap setiap respon dari sampel dengan kriteria berikut ini:

- a. Kategori Sangat Setuju (SS) mendapat angka = 5
- b. Kategori Setuju (S) mendapat angka = 4
- c. Kategori Kurang Setuju (KS) mendapat angka = 3
- d. Tidak Setuju (TS) mendapat angka = 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat angka = 1

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian, analisis data digunakan untuk mengolah data dengan menggunakan peralatan analisis regresi linear berganda. Cara menggunakan analisis regresi linear berganda dengan cara menghitung seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen. Rumus regresi linear berganda yang digunakan sebagai berikut :

$$Y = a + B_1X^1 + B_2X^2 + B_3X^3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
X₁ = Stres Kerja
X₂ = Beban Kerja
X₃ = Lingkungan Kerja
a = Konstanta
b₁b₂b₃ = Koefisien Regresi
e = Standard Error

b. Uji Korelasi Berganda

Hubungan berganda diterapkan bagi dua jenis *independent variable*, yaitu dengan satu *dependent variable*. Diperoleh angka R besar dalam kisaran 0-1, diketahui apabila angka yang dihasilkan menuju 1 mengindikasikan adanya korelasi yang sangat kuat akan tetapi jika menuju 0 berarti adanya korelasi yang lemah berdasarkan rumus berikut ini :

$$R = \frac{b_1\Sigma X_1 + b_2\Sigma X_2 + b_3\Sigma X_3}{\Sigma Y^2}$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
X₁ = Stres Kerja
X₂ = Beban Kerja
X₃ = Lingkungan Kerja

Dengan kesimpulan:

- R = 0 Tidak ada hubungan antara ketiga variabel
R = 1 Hubungan kuat atau positif
R = -1 Hubungan lemah atau negatif

c. Koefisien Korelasi

Nilai yang diperoleh pada R square dimanfaatkan untuk menjelaskan kekuatan serta arah korelasi diantara *independent variable* dengan *dependent variable*. Merujuk kepada pendapat (Sugiyono 2014 ,

250) (Sugiyono 2014, 250) metode dalam menganalisa kondisi korelasi menggunakan karakteristik berikut ini :

- 1) Korelasi sangat rendah : 0,00 – 0,199
- 2) Korelasi rendah : 0,20 – 0,399
- 3) Korelasi sedang: 0,40 – 0,599
- 4) Korelasi kuat : 0,60 – 0,799
- 5) Korelasi sangat kuat : 0,80 – 1.00

d. Analisis Determinasi

Dinyatakan oleh (Ghozali 2018 , 97), yaitu Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Metode dalam menentukan nilai determinasi adalah menggunakan rumus berikut ini:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KP = Determinasi

R = Angka Korelasi

5. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Pengujian pada t atau parsial biasanya digunakan untuk menguji atau menunjukkan seberapa besar pengaruh *independent variable* terkait dengan *dependent variable* dengan terpisah. Melalui penggunaan rumus berikut ini (Sugiyono 2017, 184) :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi

r^2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Sampel

t = t_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel}

Rumus hipotesanya, yaitu :

Ho : $\beta = 0$, tanpa korelasi diantara variabel X dengan variabel Y

Ha : $\beta > 0$, terdapat korelasi positif pada variabel X dengan variabel Y

Ha : $\beta < 0$, terdapat korelasi negatif pada variabel X dengan variabel Y

Ho : $\beta \neq 0$, adanya korelasi diantara variabel X dengan variabel Y

Yang mana, dasar pengambilan keputusan yaitu :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, diketahui bahwa H_a disetujui namun H_0 tidak
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, diketahui bahwa H_0 disetujui namun H_a tidak

Pada bagian signifikansi diterapkan menguji kemungkinan menggunakan karakteristik:

- a) Apabila nilai *probability* $\leq 0,1$ dinyatakan bahwa H_a disetujui namun H_0 tidak
- b) Apabila nilai *probability* $\geq 0,1$ dinyatakan H_0 disetujui namun H_a tidak

Jika H_0 disetujui, mengindikasikan yakni *independent variable* tidak berdampak dengan signifikan pada *dependent variable* sedangkan apabila yang disetujui adalah H_a dan H_0 ditolak, mengindikasikan terdapatnya dampak signifikan antara *independent variable* terkait dengan *dependent variable*.

b. Uji F (Simultan)

Pengujian f atau simultan diterapkan didalam pengujian variabel independent terkait variabel dependen dengan cara serentak. Rumus yang digunakan yaitu:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

F_h : F_{hitung} untuk dibandingkan terhadap F_{tabel}

R : Nilai korelasi berganda
k : Kuantitas independent variable
n : Kuantitas sampel

Dilakukannya uji yang melihat perbandingan angka pada F_{hitung} terhadap F_{tabel} , dengan kriteria dasar ujinya yaitu :

- Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak
- Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima H_0 ditolak

Setelah mendapatkan nilai F_{hitung} , selanjutnya dilihat perbandingan terhadap angka F_{tabel} disertai nilai sig yaitu 0,5 atau 5% mengindikasikan yakni kesimpulannya mempunyai *probability* 95% serta *degree freedom* sebesar 5% dimanfaatkan untuk menghitung F_{tabel} .

6. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah kepastian penyebaran data terhadap data yang bersangkutan. Hasil yang diharapkan pada model adalah tersebar secara normal. Terdapat pengujian yang dilaksanakan dengan menganalisa pendistribusian data di garis diagonal kurva P-plot regresi standar maupun uji satu sampel dari *Kolmogorov-Smirnov* yang kriterianya berikut ini:

- a) Apabila $Sig > 0,05$ = residual menyebar secara normal
- b) Apabila $Sig < 0,05$ = residual menyebar secara abnormal.

b. Uji Multikolenearitas

Uji Multikolenearitas berfungsi untuk pengujian apakah model regresi ditemukan ada korelasi antar variabel independen. Konsekuensi adanya multikolenearitas adalah koefisien korelasi tidak tertentu dan kesalahan menjadi sangat besar. Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolenearitas umumnya adalah melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolenearitas.

c. Uji Heteroskedastitas

Uji Heteroskedastitas berfungsi pada pengujian apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar kriterianya dalam pengambilan keputusan yaitu :

- 1) Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Linearitas

Dideskripsikan oleh (Priyatno 2019 , 206) (Priyatno 2017, 95) menurutnya uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear karena fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear. Penentuan linearitas dalam riset bisa ditetapkan dengan cara menganalisa skor signifikansi disertai kriteria:

- 1) Mempunyai korelasi linier apabila $Sig > 0,05$
- 2) Tidak terdapat korelasi linier jika $Sig < 0,05$

e. Autokorelasi

Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya.

IV.

HASIL

Uji Instrumen Validitas dan Reliabilitas

Pengujian kekuratan ini dilaksanakan dengan tujuan menganalisa penggunaan instrument apakah sudah bisa menguji variabel yang digunakan. Teknik yang diterapkan pada uji realibilitas adalah model *Cronbach* dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika Cronbach's Alpha > 60% atau 0,6, maka pertanyaan terdapat dalam kuesioner dapat dikatakan reliabel.
- Cronbach's Alpha < 60% atau 0,6, maka pertanyaan terdapat dalam kuesioner dapat dikatakan tidak reliabel.

Perhitungan yang dihasilkan bisa disebut akurat apabila angka r hitung ditemukan lebih tinggi dibandingkan angka pada r table disertai signifikansi 5% ($\alpha=0,05$).

UJI VALIDITAS VARIABEL STRES KERJA (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	37.74	16.620	.615	.848
X1.2	37.94	18.110	.256	.871
X1.3	37.85	15.399	.627	.845
X1.4	37.74	15.915	.620	.846
X1.5	37.71	15.618	.668	.842
X1.6	37.63	14.632	.735	.834
X1.7	37.71	16.125	.586	.849
X1.8	37.79	15.576	.469	.864
X1.9	37.64	16.741	.525	.854
X1.10	37.64	15.642	.685	.841

Sumber : Hasil olahan data SPSS 26

UJI VALIDITAS VARIABEL BEBAN KERJA (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	35.13	12.364	.472	.662
X2.2	35.26	11.943	.525	.652
X2.3	35.32	11.939	.468	.659
X2.4	35.28	11.640	.490	.654
X2.5	35.19	12.891	.405	.674
X2.6	35.85	13.089	.204	.709
X2.7	35.78	13.302	.130	.727
X2.8	35.35	12.596	.380	.676
X2.9	35.56	13.180	.218	.704
X2.10	35.04	12.379	.455	.664

Sumber : Hasil olahan data SPSS 26

UJI VALIDITAS VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X3)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	48.57	29.319	.479	.840
X3.2	48.78	27.161	.627	.829
X3.3	48.85	27.286	.614	.830
X3.4	48.71	28.125	.617	.831
X3.5	48.82	27.756	.552	.834
X3.6	49.29	28.350	.338	.853
X3.7	48.74	28.451	.537	.836
X3.8	48.86	27.642	.541	.835
X3.9	48.83	27.042	.658	.827
X3.10	48.53	30.084	.384	.845
X3.11	49.01	30.408	.172	.862
X3.12	48.69	27.342	.564	.833
X3.13	48.65	28.286	.637	.831

Sumber : Hasil olahan data SPSS 26

UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	38.69	12.919	.246	.883
Y.2	38.38	12.435	.710	.832
Y.3	38.53	12.309	.670	.834
Y.4	38.35	12.033	.590	.839
Y.5	38.22	12.541	.606	.839
Y.6	38.38	12.294	.592	.839
Y.7	38.36	12.206	.723	.830
Y.8	38.24	12.380	.618	.837
Y.9	38.36	12.262	.565	.842
Y.10	38.38	12.688	.549	.843

Sumber : Hasil olahan data SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa semua pernyataan yang diajukan pada responden dinyatakan valid dengan membandingkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,2319.

UJI RELIABILITAS

Variabel	Cronbach's alpha	N of item
Stres Kerja	.863	10
Beban Kerja	.702	10
Lingkungan Kerja	.848	10
Kinerja Karyawan	.855	10

Sumber : Hasil olahan data SPSS 26

Berdasarkan hasil tersebut, bisa disimpulkan yaitu angka yang dihasilkan pada *Alpha Cronbach* > 0,60 yang menyatakan yaitu data yang digunakan adalah reliabel atau bisa dipercaya.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Uji Statistik t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.729	3.516		3.336	.001		
	Diduga Stres Kerja	.260	.110	.296	2.358	.021	.429	2.333
	Diduga Beban Kerja	.238	.116	.237	2.054	.044	.505	1.981
	Diduga Lingkungan Kerja	.202	.085	.297	2.362	.021	.426	2.347

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olahan data SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas, uji statistik t dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai koefisien X1 menghasilkan angka regresi yakni 0,260 mengindikasikan yaitu ketika meningkat atau menurunnya stress kerja dengan 1 tingkatan, menyebabkan perubahan pada kinerja pegawai dengan jumlah 0,260, akan tetapi angka koefisien X2 dinyatakan sejumlah 0,238, mengindikasikan jika ada perubahan seperti meningkat atau menurunnya beban pekerjaan sejumlah 1 tingkatan, dapat mengakibatkan berubahnya kinerja

pegawai sejumlah 0,238, sedangkan angka koefisien X3 yang diperoleh yaitu 0,202, mengindikasikan jika ada perubahan atas menurunnya atau bertambahnya lingkungan kerja sebesar 1 tingkatan, akan menyebabkan perubahan pada kinerja pegawai dengan jumlah 0,202.

Berdasarkan angka pada kolom t dinyatakan yaitu didapatkan nilai (X1) sejumlah 2,358, nilai t penelitian untuk Beban Kerja (X2) sebesar 2,054, dan nilai t penelitian untuk Lingkungan Kerja (X3) sebesar 2,362. Dengan menggunakan tabel distribusi normal t dan menggunakan tingkat keyakinan pengujian $(1-\alpha)$ sebesar 95% dengan tingkat kesalahan (α) $n - 2 = 72 - 2 = 70$, dapat diperoleh nilai distribusi tabel t adalah 1,66691. Oleh karena itu, thitung stres kerja, pembebanan serta kawasan kerja lebih tinggi dibandingkan ttabel ($2,358 > 1,66691 > 2,054 > 1,66691 > 2,362 > 1,66691$) yang menggambarkan yaitu H_0 tidak disetujui pada derajat signifikansi 5% akan tetapi H_a disetujui yang dengan derajat kepercayaan 95%.

Pada pembahasan mengenai regresi berganda, didapatkan angka stres kerja (X1) adalah 0,260, sedangkan terkait pembebanan kerja (X2) diperoleh 0,238, serta mengenai lingkungan kerja (X3) didapatkan 0,202 merupakan output yang dihasilkan berdasarkan hasil perhitungan SPSS. Dianalisa juga berdasarkan bagian sig. didapatkan bahwa angka probability bagi stress kerja didapatkan 0,021, sedangkan beban kerja diperoleh 0,044, namun untuk lingkungan kerja dihasilkan 0,21 hal tersebut.

UJI F (SIMULTAN)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	579.665	3	193.222	26.779	.000 ^b
	Residual	490.655	68	7.216		
	Total	1070.319	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Diduga Lingkungan Kerja, Diduga Beban Kerja, Diduga Stres Kerja

Hasil olahan data SPSS 26

Berdasarkan data diatas, diperoleh F_{hitung} yaitu 26,779 disertai tingkat kesalahan 0,000 hasil perhitungan F_{hitung} bisa dilaksanakan melalui rumus $(k ; n-k)$ disertai dengan probabilitas sejumlah 5% dinyatakan k adalah kuantitas independent variable serta n disebut sebagai kuantitas sampel yang didapatkan sehingga $(2; 72-2) = (2; 70)$ akhirnya didapatkan angka 3,13. Merujuk kepada hal tersebut, ditunjukkan yaitu angka $F_{hitung} (26,779) > F_{tabel} (3,13)$ serta probabilitas $0,00 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 tidak disetujui sedangkan H_a disetujui, konklusinya adalah terdapat dampak yang pasti secara serentak diantara Stress kerja, Beban kerja serta Lingkungan kerja terkait dengan Kinerja Pegawai.

V. KESIMPULAN

Variabel Stres Kerja (X1) mempunyai hubungan positif berkriteria kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Telekomunikasi Indonesia (Witel Tangerang) sebesar 0,663. Variabel Stres Kerja (X1) signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Variabel Beban Kerja (X2) mempunyai hubungan positif berkriteria sedang terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Telekomunikasi Indonesia (Witel Tangerang) sebesar 0,624. Variabel Beban Kerja (X2) signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Variabel Lingkungan Kerja (X3) mempunyai hubungan positif berkriteria kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Telekomunikasi Indonesia (Witel Tangerang) sebesar 0,664. Variabel Lingkungan Kerja (X3) signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Variabel Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) mempunyai berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) di PT. Telekomunikasi Indonesia (Witel Tangerang). Dengan nilai korelasi atau $r = 0,736$ dan koefisien determinasi (R^2) 0,542 yang berarti variabel Stres

Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja mampu mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 54,2% sedangkan sisanya 45,8% dijelaskan oleh variabel lain.

Dalam uji F (Anova) yang menyatakan F hitung $26,779 > F$ tabel 3.13 dan probabilitas $0,000 < 0,005$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara simultan bersama-sama.

Dari uji hipotesis diperoleh bahwa nilai thitung Stres Kerja (2,358) > ttabel (1,66691), nilai thitung Beban Kerja (2,054) > ttabel (1,66691), dan nilai thitung Lingkungan Kerja (2,362) > ttabel (1,66691) dengan tingkat signifikansi nilai probabilitas untuk stres kerja sebesar $0,021 < 0,005$, untuk beban kerja sebesar $0,044 < 0,005$, dan untuk lingkungan kerja $0,021 < 0,005$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa ketiga variabel secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Telekomunikasi Indonesia (Witel Tangerang) ditengah pandemi covid-19sangat penting untuk memberi diri Anda cukup waktu –setidaknya tiga hingga empat minggu-untuk mengerjakan draf yang berurutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alifah, E. W. N. (2019). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank XYZ Kantor Cabang Fatmawati*. Universitas Pertamina.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2). <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>
- Herdian, B. (2019). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN. (PERSERO) UIP Kitsum*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Josephine, Y., & Riki, R. (2017). Implementation eBudgeting Against Performance PT Primer Eka Property Through Internal Control. *Tech-E*. <https://doi.org/10.31253/te.v1i1.11>
- Kurnia, Y., Isharianto, Y., Giap, Y. C., Hermawan, A., & Riki. (2019). Study of application of data mining market basket analysis for knowing sales pattern (association of items) at the O! Fish restaurant using apriori algorithm. *Journal of Physics: Conference Series*, 1175(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1175/1/012047>
- Listen, georgius; Wibowo, P. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Media Bernas Jogja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1), 1–11.
- Liza. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Furukawa Optical Solutions Indonesia*. Universitas Buddhi Dharma.
- Muliadi, S. (2021). *SAS APP: MEWUJUDKAN UMKM BERBASIS DIGITAL DALAM RANGKA PEMBERDAYAAN EKONOMI*. 5(4), 1–8.
- Nurlindasari, L. (2017). Pengaruh Insentif Dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dago Endah Bandung. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).
- Pujiarti, P. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pilar Guna Usahatama. *Pujiarti, P Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1, 1–14.
- Pujiati, E. (2018). *Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum (RSU) Avisena Cimahi*. Perpustakaan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unpas Bandung.
- Yukitasari, S. (2020). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Pada PT. BPR Mitra Jaya Mandiri Kalisat*. Universitas Jember.