

Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Parepare

Hartati¹, Wiwiwn, S.H.,M.H.², Yuliana Yunus³

^{1,2,3} Andi Sapada Institute, South Sulawesi

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Stres Kerja, Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Parepare. Untuk mengetahui Stres Kerja, Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Parepare

Metode Analisis yang digunakan yaitu deskriptif kuantitatif, menggunakan data primer yang bersumber dari hasil kuesioner yang telah dijawab oleh responden. Adapun pengujian yang digunakan antara lain Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Deskriptif, Analisis Regresi linear berganda dan Uji t (parsial), Uji f (simultan), Uji R² (Koefisien Determinasi).

Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Parepare, Komunikasi Internal berpengaruh secara parsial terhadap terhadap kinerja karyawan, Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Parepare. Stres Kerja, Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Parepare.

Kata Kunci : Stres Kerja, Komunikasi Internal, Lingkungan Kerja

Copyright (c) 2024 **Hartati**¹

✉ Corresponding author :

Email Address : hartati.asm@gmail.com¹

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor penting dalam suatu perusahaan, karna sumber daya manusia adalah kumpulan dari sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Apa pun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai-bagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia (Hartati & Mahmud 2023). Stres merupakan suatu kondisi seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang (Aditya & Kharisma 2022:121).

Disamping itu, perubahan-perubahan yang terjadi dalam instansi pemerintahan, tingkat kebutuhan dan berbagai persoalan lain yang menuntut adanya kemampuan dari sumber daya manusia untuk dapat menyesuaikan diri baik secara fisik maupun psikis. Karena apabila penyesuaian tersebut gagal atau salah maka akan mengakibatkan stres ditempat kerja sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya.

Hasil penelitian Mijaya & Susanti (2023) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Agam”. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa: Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Agam; Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Agam; Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Agam.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Stress kerja

Menurut Siagian (2012) dalam (Sulastri & Onsardi 2020:85) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar pekerjaan.

(Suwanto & Priansa 2011) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor ditempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul apabila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya.

Faktor Stres Kerja

Menurut (Sunnyoto 2013) menyatakan stres dapat disebabkan oleh beberapa faktor yaitu:

Penyebab fisik (kebisingan dan kelelahan).

Suhu dan Kelembapan

Beban Kerja

Sifat Pekerjaan

Kebebasan

Kesulitan

Pendekatan Stres Kerja

Menurut (Muftahira 2019:23) Terdapat empat pendekatan terhadap stress kerja seperti berikut ini:

Pendekatan dukungan sosial (social support). Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada pegawai. Misalnya, bermain game dan bercanda.

Pendekatan melalui meditasi (meditation). Pendekatan ini perlu dilakukan pegawai dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi.

Pendekatan biofeedback. Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog sehingga diharapkan pegawai dapat menghilangkan stres yang dialaminya.

Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins (2006) dalam (Sulastri & Onsardi 2020:87) yang menjadi indikator stress kerja yaitu:

Tuntutan Tugas

Tuntutan Peran

Tuntutan antar Pribadi

2. Komunikasi Internal

Menurut (Effendy, 2019:122) dalam (Amrita 2022), komunikasi internal adalah suatu pertukaran gagasan diantara administrator dan karyawan di dalam perusahaan atau organisasi dan pertukaran gagasan tersebut bisa secara horizontal maupun vertical.

Menurut Lawrance D. Brennan sebagai pertukaran gagasan antara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau jabatan yang menyebabkan terwujudnya perusahaan atau

jabatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal dalam perusahaan atau jabatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung.

a. Indikator komunikasi kerja

Menurut Lawrence D. Brennan 2019 dalam (Muftahira 2019:30) yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah:

- komunikasi ke bawah,
- Komunikasi Ke atas
- Komunikasi Horizontal.

3. Lingkungan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017) dalam (Nabawi 2019) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Menurut Afandi (2018) dalam (Hartati & Putra 2022) mengatakan manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tepat.

a. Indikator lingkungan kerja

Menurut sedarmayanti dalam (Muftahira 2019) yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah.

- Peralatan kantor yang lengkap
- Keamanan kerja yang terjaga
- Hubungan sesama rekan kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Telkom Plaza Parepare yang beralamatkan di Jl. Bau Massepe No.262 · Sulawesi Selatan (0421) 22222 kota Parepare, provinsi Sulawesi Selatan. Jenis Data yang digunakan adalah Data kualitatif, adalah data yang berbentuk kata-kata, bukan dalam bentuk angka data kualitatif diperoleh melalui berbagai macam teknik melewati data misalnya wawancara, analisis dokumen atau observasi (Nurlan 2019). Sampel yang digunakan ditentukan dengan menggunakan teknik total sampling atau sampel jenuh dengan pertimbangan mengambil sampel yang berstatus ASN yang berjumlah 35 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi Linier berganda dan diolah menggunakan aplikasi SPSS.

HASIL PENELITIAN

a. Uji Hipotesis

Uji t ini digunakan untuk menentukan dimana variabel independen berhubungan dengan variabel dependen, dengan menggunakan uji ini, hipotesis parsial dibangun dengan menggunakan uji t, yang mengidentifikasi setidaknya satu variabel independen dengan tingkat individu mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 14
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.384	2.619		2.056	.049
Stres Kerja (x1)	.028	.040	.039	.718	.478
Komunikasi Internal (x2)	.225	.063	.302	3.581	.001

Lingkungan Kerja (x3)	.616	.074	.701	8.330	.000
-----------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (y)

Bersumber dari hasil SPSS versi 20 yang diolah, 2023

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh t_{hitung} secara parsial berdasarkan nilai koefisien yang terlihat pada tabel diatas bahwa :

1. Berdasarkan nilai koefisien stres kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $718 < \text{nilai } t_{tabel} 2,042$ dengan nilai signifikansi (Sig) yaitu $0,478 > 0,05$. Maka dapat di simpulkan bahwa stres kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Parepare.
2. Berdasarkan nilai koefisien Komunikasi Internal diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,581 > \text{nilai } t_{tabel} 2,042$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka berarti komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Parepare
3. Berdasarkan nilai koefisien lingkungan kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $8,330 > \text{nilai } t_{tabel} 2,042$ dengan nilai signifikansi (Sig) yaitu $0,000 < 0,05$. Maka dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Parepare.

b. Uji F simultan

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama).

Tabel 15
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	315.075	3	105.025	105.497	.000 ^b
Residual	29.866	30	.996		
Total	344.941	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (x3), Stres Kerja (x1), Komunikasi Internal (x2)

Bersumber dari hasil SPSS versi 20 yang diolah, 2023

Berikut ini dapat lihat pada tabel probabilitas dari distribusi $F_{tabel} 0,05$ menghasilkan angka $F_{tabel} 2,92$. Dengan nilai F_{hitung} sebesar $105.497 > \text{nilai } F_{tabel} 3,22$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan ini dapat dikatakan bahwa semua variabel bebas stres kerja (X_1), komunikasi internal (X_2), lingkungan kerja (X_3) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Telkom Parepare.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2), uji ini digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh stres kerja, komunikasi internal, lingkungan kerja dan kinerja karyawan (Y) pada PT. Telkom Parepare.

Tabel 16
Hasil Uji (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.927 ^a	.859	.845	1.27302

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (x3), Komunikasi Internal (x2), Stres Kerja (x1)

Bersumber dari hasil SPSS versi 20 yang diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel diatas. Dapat dilihat nilai R Square sebesar 0,859 yang berarti menjelaskan besarnya pengaruh stres kerja, komunikasi internal, lingkungan kerja dan kinerja

Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap....

karyawan (Y) pada PT. Telkom Parepare sebesar 0,859 atau 85,9%. Dan sisanya sebesar 14,1% di jelaskan oleh variabel lain.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, komunikasi internal, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Parepare.

1. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Parepare

Hasil penelitian menemukan bahwa stres kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan ,dimana hasil uji t atau pengujian secara parsial menunjukkan bahwa tingkat signifikan lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} = 0,478 > 0,05$), dengan nilai t_{hitung} sebesar $718 <$ dari t_{tabel} 2,042.

2. pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Parepare

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} $3,581 > 2,042$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil ini memberikan bukti bahwa dengan terciptanya komunikasi yang baik dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar menjadi lebih baik lagi dengan secara optimal dan membuahkan hasil kinerja yang memuaskan oleh karyawan PT. Telkom Parepare.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Parepare

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Parepare dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dimana nilai t_{hitung} $8,330 >$ nilai t_{tabel} 2,042 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini memberikan bukti bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat menjadi pengaruhi bagi kerja karyawan agar bekerja dengan le bih baik dan maksimal.

Penelitian ini sejalan dengan (Yustika 2022) nilai t_{hitung} sebesar $4,622 > 1,65639$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$. secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

4. Pengaruh stres kerja, komunikasi internal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Parepare

Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa secara bersama-sama, baik stres kerja, komunikasi internal maupun lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Parepare. Hal ini terlihat dari nilai F_{tabel} sebesar 2,92 Nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} , yaitu $105.497 > 2,92$, dan dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

Hasil penelitian sebelumnya sejalan dengan penelitian oleh (Mijaya & Susanti 2023) di mana hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel stres kerja, komunikasi internal dan lingkungan kerja memiliki berpengaruh dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$.

KESIMPULAN

1. Secara parsial variabel stres kerja (X_1) nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ sebesar $718 <$ dari t_{tabel} 2,042 dimana nilai signifikansi $0,478 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh dan signifikansi terhadap kinerja karyawan. Variabel komunikasi internal (X_2) nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ sebesar $3,581 > 2,042$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi internal berpengaruh dan signifikansi terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ sebesar $8,330 > 2,042$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh dan signifikansi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Parepare.
2. Secara simultan variabel stres kerja , komunikasi internal dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikansi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Parepare. Adapun hasil pengujian nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ sebesar $105.497 > 2,92$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka hasil penelitian ini menyatakan bahwa stres kerja , komunikasi internal dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikansi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Parepare.

Referensi :

- Aditya, N. & Kharisma, F., 2022, 'Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda'.
- Ali, R. & Beddu, M., 2022, 'Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cleaning Service Rumah Sakit Fatima Kota Parepare', *YUME: Journal of Management*, 5(3), 267-271.
- Amanda, E.A., Budiwibowo, S. & Amah, N., 2017, 'Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun', *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 6(1), 1.
- Amrita, W., 2022, 'Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Manajemen*, 2(4).
- Aniversari, P., 2022, 'Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung)', *Revenue: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1-24.
- Cahyana, I.G.S. & Jati, I.K., 2017, 'Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai'.
- Cindy, C., Purba, P.Y., Wijaya, H.C. & Anggara, T., 2020, 'Stres Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Prima Nusantara', *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 3(2), 274-281.
- Dunggio, S., 2020, 'Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo', *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1-9.
- Hartati, H. & Mahcmud, M., 2023, 'Efek Kompensasi, Kompetensi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Cleaning Service Rs. Fatima Kota Parepare', *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 683-693.
- Hartati, H. & Putra, P., 2022, 'Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare', *YUME: Journal of Management*, 5(3), 512-524.
- Hartina, A., 2018, 'Pengaruh Budaya Organisasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang somba opu makassar skripsi'.
- Jayanti, R., 2015, 'Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan', 04.