

## Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkomsel Area 3

Nabila Rifqayani Ilham <sup>1\*</sup>, Arif Partono Prasetio <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Universitas Telkom Bandung

\*Nabila.rifqayani@gmail.com

### ABSTRAK

PT Telkomsel merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada industri telekomunikasi yang menyediakan layanan konektivitas seperti voice service dan short message service. Adapun kondisi yang dialami oleh PT Telkomsel Area 3 terkait stres kerja dan kinerja karyawan yang ditemukan oleh penulis melalui wawancara dan data internal perusahaan terhadap kedua variabel adalah pada PT Telkomsel Area 3 tingkat stres kerja dan kinerja karyawan tergolong cukup tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana tingkat stres kerja dan tingkat kinerja karyawan pada PT Telkomsel Area 3 serta bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telkomsel Area 3. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dengan melakukan penyebaran kuesioner terhadap 200 responden. Metode sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah nonprobability sampling dengan teknik convenience sampling. Dalam menganalisis data, teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, didapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai R square sebesar 53,2% artinya stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 53,2%. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan evaluasi bagi perusahaan dalam mengelola tingkat stres kerja dan kinerja karyawan. Penulis menyarankan agar perusahaan senantiasa memperhatikan dan membantu karyawan dalam mengelola stres yang dirasakan sebab jika tingkat stres menjadi terlalu tinggi maka akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan

**Kata kunci:** Stres Kerja; Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

*PT Telkomsel is one of the companies engaged in the telecommunications industry that provides connectivity services such as voice service and short message service. The conditions experienced by PT Telkomsel Area 3 related to work stress and employee performance were found by the writer through interviews and company internal data for the two variables, and PT Telkomsel's level of work stress and employee performance were relatively high. The purpose of this study was to see how the level of work stress and the level of employee performance at PT Telkomsel Area 3 and how the effect of work stress on employee performance at PT Telkomsel Area 3. The method used in this study was quantitative method. The data collection in this study was obtained by distributing questionnaires to 200 respondents. The sampling method used in this study was non-probability sampling with convenience sampling technique. In analyzing the data, the techniques used in this study were descriptive analysis and simple linear regression analysis. Based on the results of hypothesis test, it was found that work stress gave a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination obtained with an R-square value of 53,2%, meant that work stress gave an effect on employee performance of 53,2%. The results of this study were expected to be used as evaluation material for companies in managing work stress levels and employee performance. The writer suggests that the company should always pay attention and helps employees in managing the stress they feel because if the stress level becomes too high, it will affect to the decrease in employee performance..*

**Keywords:** Work Stress; Employee Performance

### PENDAHULUAN

Perkembangan Teknologi dan Informasi akan memusnahkan perusahaan yang enggan mengikuti perkembangan zaman dan melakukan perubahan perubahan. Seiringan dengan perkembangan

zaman dan berbagai perubahan yang terjadi, tingkat Persaingan usaha di Indonesia juga semakin ketat sehingga setiap perusahaan senantiasa untuk meningkatkan pangsa pasar dan berlomba mencapai target yang telah ditentukan. Salah satu industri yang tingkat persaingannya cukup ketat adalah industri telekomunikasi. Untuk mampu menghadapi arus perubahan dan persaingan, maka perusahaan harus mengoptimalkan modal utama mereka yaitu sumber daya manusia. peran sumber daya Manusia dalam perusahaan mampu menjadi kunci dalam pencapaian keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan merupakan aset yang harus dijaga sebab sehebat apapun perusahaan tidak akan berjalan dengan baik bahkan dapat mengalami kerugian yang sangat besar tanpa karyawan (Ginanjari, 2019). Setiap perusahaan pasti ingin memiliki tingkat produktivitas yang tinggi agar mampu mencapai tujuan dan bersaing dengan kompetitor. maka dari itu perusahaan membutuhkan karyawan dengan kinerja yang baik agar mampu mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan karena kinerja karyawan mencerminkan kinerja organisasi. Vosloban (2012) menyatakan bahwa karyawan dengan kinerja yang baik tidak akan mengeluarkan biaya tambahan dan penundaan dalam mengerjakan tugasnya sehingga akan selalu memberikan hasil yang positif untuk organisasi. Karyawan dengan kinerja yang baik juga dapat mempengaruhi perilaku karyawan lainnya sehingga dapat membantu meningkatkan produktivitas. Untuk memaksimalkan kinerja karyawan maka manajemen sumber daya manusia perusahaan harus memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Pandemi Covid-19 yang melanda Indonesia sejak kasus pertama diumumkan pada bulan maret 2020 membawa perubahan yang signifikan terhadap berbagai sektor. Pandemi Covid-19 adalah sebuah ketidakpastian dan tantangan bagi seluruh perusahaan di Indonesia. Tingginya kasus penyebaran virus covid-19 membuat pemerintah mengeluarkan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) hingga Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) guna menekan laju penularan virus Covid-19. Karena hal itu pula PT Telkomsel kemudian menerapkan sistem bekerja dari rumah (work from home). Hal ini juga menjadi salah satu bentuk kepedulian perusahaan terhadap kesehatan dan keselamatan karyawan. dengan berubahnya sistem kerja dari kantor ke rumah maka akan terjadi perubahan lingkungan dan budaya kerja. Sistem kerja dari rumah juga menjadi tantangan baru bagi karyawan karena harus menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan

pekerjaan dari kantor. Nursastri (2020) tantangan bekerja dari rumah sangat dirasakan terutama bagi karyawan yang memiliki anak atau tidak memiliki fasilitas yang memadai untuk bekerja. Karyawan yang sulit untuk mengatur antara keduanya cenderung akan mengalami stres dan tidak nyaman dalam bekerja.

Stres merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Stres adalah hal normal yang bisa dirasakan oleh manusia. Sari et al. (2021) mengungkapkan bahwa stres terbagi menjadi dua yaitu stres positif (eustress) dan stress negatif (distress). Jika stres berada dalam batasan wajar maka akan meningkatkan semangat dan kinerja menjadi maksimal dan begitu pula sebaliknya. Stres biasanya disebabkan oleh beberapa faktor atau yang dikenal dengan stressor. Dalam penelitiannya, Wijayanti dan Fauzi (2020) menyebutkan faktor-faktor penyebab stres yaitu perbedaan karakteristik setiap individu, kemampuan individu dalam menghadapi suatu masalah, kemampuan mengatasi stres, ambiguitas peran, konflik peran, peran yang berlebihan, diskriminasi di tempat kerja, kurangnya kerjasama antar rekan kerja, ketidakpuasan kerja, keadilan organisasi, kualitas tidur yang kurang, kurangnya motivasi atau dukungan eksternal, trauma masa lalu dan kekuatan psikologis yang rendah. Terjadinya peningkatan kinerja karyawan area 3 PT Telkomsel selama beberapa periode secara signifikan tentunya menjadi hal yang positif bagi perusahaan namun, dengan adanya laporan dan hasil survey yang diterima bahwa karyawan merasa stres patut menjadi perhatian bagi perusahaan sebab seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa tingkat stres yang terlalu tinggi akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Jika karyawan tidak mampu mengelola stres yang dirasakan saat ini dengan baik maka akan menimbulkan kekhawatiran di masa depan yang akan berdampak pada kinerja karyawan.

Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Kyeremeh et al. (2017) pada Sunyani West National Health Insurance Scheme (NHIS) menyatakan bahwa ketika stres karyawan meningkat maka akan mempengaruhi kinerja secara negatif. Jalagat (2017) pada penelitiannya yang dilakukan di Petroleum Development Oman (PDO) Al- Bahja menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan dengan nilai korelasi positif antara stres kerja dan kinerja. Sari et al. (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada berbagai industr manufaktur di Indonesia. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Kitole et al. (2019) dengan menguji beberapa faktor stres yaitu beban kerja, konflik kerja, ambiguitas kerja dan keamanan kerja menyatakan bahwa stres berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Zafar et

al. (2015) dalam penelitiannya yang dilakukan pada sektor industrial di Pakistan menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Yang et al. (2021) pada dua industri yang berbeda di taiwan mengungkapkan bahwa faktor stres yang terdiri dari kebijakan perusahaan, lingkungan kerja dan konten pekerjaan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan namun, berbeda halnya pada industri teknologi tinggi dimana faktor stres yaitu kebijakan perusahaan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja sedangkan lingkungan kerja dan konten kerja berpengaruh secara positif.

Berdasarkan hasil wawancara dan data yang didapatkan dapat diketathui bahwa kinerja karyawan Area 3 PT Telkomsel mengalami peningkatan selama bekerja dari rumah. Namun, masih cukup banyak karyawan yang mengalami stres dalam menjalankan tugasnya. Hal ini patut menjadi perhatian perusahaan guna mampu mencapai efektifitas dan efisiensi. Berdasarkan fonemena dan hasil penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Telkomsel Area 3. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh stres kerja yang dirasakan karyawan terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

### Responden

Penelitian ini dilakukan di PT Telkomsel Area 3 dengan jumlah populasi sebanyak 344 dengan jumlah sampel sebanyak 200 orang karyawan. Pemilihan responden didasarkan pada uraian latar belakang yang menyatakan bahwa tingkat stres karyawan area 3 cenderung tinggi. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk menentukan sample dari populasi adalah metode non-probabilitas (non- probablity sampling) dengan menggunakan convenience sampling. Alasan penulis menggunakan metode non- pobabilitas dengan convenience sampling karena metode ini dirasa mampu menyediakan bukti yang cukup untuk melakukan penelitian dengan biaya rendah dan waktu yang dibutuhkan lebih cepat. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT Telkomsel Area 3. Karakteristik responden pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, status, lama bekerja, posisi dalam pekerjaan, kepemilikan anak, pendidikan serta waktu kerja. Detail demografis responden terpapar pada Tabel 1.

Tabel 1: Aspek Demografis

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase	Total
Jenis kelamin	Pria	146	73%	100%
	Wanita	54	27%	
Usia	< 25 Tahun	2	1%	100%
	25 - 30 Tahun	33	17%	
	> 30 - 35 Tahun	38	19%	
	> 35 - 40 Tahun	23	12%	
	> 40 - 45 Tahun	48	24%	
	> 45- 50 Tahun	28	14%	

	> 50-55 Tahun	27	14%	
	> 55 Tahun	1	1%	
<b>Status</b>	Menikah	168	84%	100%
	Belum menikah	25	13%	
	Cerai	7	4%	
<b>Pendidikan Terakhir</b>	Diploma	14	7%	100%
	S1	167	84%	
	S2	19	10%	
	S3	0	0%	
<b>Lama Bekerja</b>	< 1 Tahun	5	3%	100%
	1 - 3 Tahun	3	2%	
	> 3 - 5 Tahun	24	12%	
	> 5 - 10 Tahun	34	<b>17%</b>	
	> 10 Tahun	134	67%	
<b>Posisi</b>	Staff	67	34%	100%
	Supervisor / Functional expert	96	48%	
	Manager	37	19%	
<b>Memiliki anak</b>	Ya	155	78%	100%
	Tidak	45	23%	
<b>Waktu Kerja</b>	Sampai dengan 9 jam perhari	96	48%	100%
	Lebih dari 9 jam perhari	104	52%	

Sumber: Hasil olahan peneliti (2022)

### Pengukuran

Kuesioner dalam mengukur variabel stres kerja dan kinerja karyawan terdiri dari 31 item pernyataan yang terbagi atas 8 item pernyataan terkait stres kerja oleh Prasetio et al. (2019) dan 23 item pernyataan terkait kinerja karyawan oleh Pradhan dan jena (2017).

Skala yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari enam (6) skala likert, yaitu (1) Sangat setuju, (2) setuju, (3) ragu cenderung setuju, (4) ragu cenderung tidak setuju, (5) tidak setuju, dan (6) sangat tidak setuju. Pada penelitian ini telah dilakukan uji validitas dengan nilai signifikansi seluruh item baik stres kerja maupun kinerja adalah .000 yang artinya item yang digunakan adalah valid karena signifikansi <0.05 dan uji realibilitas menggunakan Cronbach's alpha dengan nilai sebesar .611 untuk variabel stres kerja dan sebesar 0.987 untuk variabel kinerja karyawan yang berarti item kuesioner dinyatakan reliable. Dalam proses pengolahan data, pengujian menggunakan IBM SPSS 20. Penelitian ini menguji hubungan antara variabel stres kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan.

### Teknik analisis data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Analisis deskriptif 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 (Sugiyono, 2013:147). Kemudian pada penelitian ini, peneliti juga melakukan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui sejauh mana variabel stres kerja berhubungan linier dengan variabel kinerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji analisis regresi linier sederhana, terdapat beberapa langkah yang harus dilakukan terlebih dahulu dalam melakukan pengujian data. Yang pertama yaitu uji asumsi klasik, pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas dan uji heteroskedastisitas. Hasil yang diperoleh dari uji asumsi klasik yang dilakukan pertama ialah uji normalitas yang dapat dilihat pada Tabel 2. Pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai dengan nilai sig. sebesar .0544 yang berarti data berdistribusi normal karena nilai sig > 0.05.

**Tabel 2: Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		200
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	7.07111999
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.022
	Negative	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		.800
Asymp. Sig. (2-tailed)		.544

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil olahan peneliti (2022)

Kemudian uji asumsi klasik yang terakhir ialah uji heterokedastisitas dan diperoleh hasil seperti pada Tabel 3 berikut

**Tabel 3: Uji Heterokedastisitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.236	1.996		4.127	.000
	StresKerja	-.107	.078	-.097	-1.373	.171

a. Dependent Variable: abs

Berdasarkan hasil pengujian heterokedastisitas dengan uji glesjer pada Tabel 3, diperoleh hasil signifikansi pada variabel independent  $0.171 > 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heterokedastisitas dalam penelitian ini.

### Analisis Regresi Sederhana

Model analisis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Pada penelitian ini, peneliti melakukan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui sejauh mana variabel stres kerja berhubungan linier dengan variabel kinerja karyawan.

Adapun hasil pengujiannya dapat dilihat pada Tabel 4. Dibawah ini

**Tabel 4: Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.159	3.230		7.480	.000
1 StresKerja	1.895	.126	.731	15.080	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Hasil olahan peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 4. diketahui bahwa nilai konstanta (a) sebesar 24,159 sedangkan nilai koefisien regresi (b) sebesar 1,895. Berdasarkan uraian tersebut maka didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX \quad \text{atau} \quad Y = 24,159 + 1,895X$$

Berdasarkan persamaan diatas, didapatkan nilai konstanta (a) sebesar 24,159 yang artinya nilai konsistensi variabel stres kerja sebesar 24,159. Koefisien regresi variabel X sebesar 1,895 yang artinya setiap penambahan 1% nilai stres, maka nilai kinerja akan bertambah sebesar 1,895. Nilai Koefisien regresi bernilai positif sehingga dapat dimaknai bahwa arah pengaruh variabel X (Stres Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) adalah positif yang artinya ketika stres kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

### Uji Hipotesis (Uji T)

Uji Hipotesis dilakukan untuk mengukur pengaruh yang timbul antara variabel independent yaitu stres kerja dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT Telkomsel area 3. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji T-Test yakni membandingkan T-Statistik dengan T-Tabel dengan ketentuan penerimaan hipotesis sebagai berikut

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak.

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil pengujian hipotesis parsial (uji t) sebagai berikut:

**Tabel 5: Uji Hipotesis Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.



	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.159	3.230		7.480	.000
StresKerja	1.895	.126	.731	15.080	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Hasil olahan peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 5, hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan uji t, maka diperoleh hasil T hitung pada penelitian ini 15.080 dan t tabel nya adalah 1.972. Jadi, nilai T hitung  $15.080 > 1.9676$  T Tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Telkomsel Area 3.

### Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan hasil untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen yang dibahas dalam penelitian ini. Pada Tabel 6. dibawah ini menunjukkan hasil uji koefisien determinasi.

**Tabel 6: Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	.731 <sup>a</sup>	.535	.532	7.08895

a. Predictors: (Constant), StresKerja

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Hasil olahan peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 6 hasil uji koefisien determinasi, diperoleh angka  $r^2$  sebesar 0.535 atau 53,5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa presentase stres kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 53,5%, sedangkan 46,5% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain selain stres kerja yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

### Pembahasan

Berdasarkan uji t pada penelitian ini, diketahui nilai t hitung sebesar 15,080 dan nilai t tabel adalah 1,9672. Jika t hitung  $>$  t tabel maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Pada penelitian ini, nilai  $15,080 > 1,9672$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan signifikansi,  $0,00 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telkomsel Area 3. Arah pengaruh hubungan stres kerja kinerja karyawan PT Telkomsel area 3 adalah signifikan positif. Signifikansi positif menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika stres kerja meningkat maka kinerja karyawan pada PT Telkomsel Area 3 juga akan meningkat..

Nilai R Square pada penelitian ini adalah 0,532 atau 53,2%. Nilai tersebut tergolong cukup kuat dan berarti bahwa pada PT Telkomsel Area 3 stres kerja berpengaruh sebesar 53,2% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 46,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Uraian tersebut dapat dimaknai bahwa stres kerja memberikan kontribusi yang cukup besar dalam membantu memprediksi kinerja karyawan pada PT Telkomsel Area 3.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan PT Telkomsel dinyatakan bahwa stres yang dirasakan oleh karyawan tidaklah menjadi hambatan dalam melakukan pekerjaan melainkan hal tersebut dianggap sebagai tantangan dan motivasi

untuk lebih meningkatkan kinerja. Selain itu, dijelaskan pula bahwa tingginya target yang harus dicapai karyawan senantiasa didukung oleh perusahaan dengan memberikan fasilitas yang

memadai dan dibutuhkan oleh karyawan. Selain itu, tingginya tanggung jawab yang diterima oleh karyawan selaras dengan kompensasi yang diterima. Hal ini kemudian dirasa mampu mendorong karyawan untuk senantiasa bekerja lebih giat sehingga berdampak pada kinerja yang terus meningkat. Dalam hal ini, dapat diartikan bahwa stres yang dirasakan oleh karyawan mampu dikelola dengan baik sehingga menjadi motivasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu, hasil yang ditemukan dalam penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nelsi (2021) dan Kyeremeh et al. (2017) yang mengungkapkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian ini selaras dengan penemuan yang dilakukan oleh Zafar et al. (2015), Sagala dan Ardi (2017), Komarudin (2018), dan Sari et al. (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### KESIMPULAN

Tingkat stres kerja karyawan pada PT Telkomsel Area 3 berada pada kategori sedang cenderung tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa stres yang dialami oleh karyawan PT Telkomsel Area 3 cukup besar. Dalam penelitian ini, diketahui bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan serta long working hours saat bekerja dari rumah. Selain itu, faktor-faktor lainnya yang dapat menyebabkan stres adalah gaya kepemimpinan, ambiguitas peran, lingkungan kerja, masalah keluarga, serta masalah ekonomi.

Kinerja karyawan pada PT Telkomsel Area 3 berada pada kategori sedang cenderung tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT Telkomsel Area 3 sudah cukup baik namun masih perlu ditingkatkan sehingga menjadi sangat baik yang dapat diukur dengan tercapainya target perusahaan yang telah ditetapkan.

Penelitian ini memperoleh hasil yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Telkomsel Area 3. Berdasarkan hasil penelitian ini, pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telkomsel Area 3 adalah cukup kuat. Hal ini berarti bahwa semakin besar stres kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin besar pula tingkat kinerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ginanjari, S. (2019). Karyawan adalah Aset Terbesar Perusahaan. <https://www.kompasiana.com/ginasuryadinata/5c696c9ec112fe32ad5e9515/karyawan-adalah-aset-terbesar-perusahaan>. Diakses: 22 April 2021.
- Jalagat, R. (2017). Determinants of Job Stress and Its Relationship on Employee Job Performance. *American Journal of Management Science and Engineering*, 2(1), 1- 10. doi:10.11648/j.ajmse.20170201.11
- Kyeremeh, A. E., Peace, Enyonam, P.A & Gyamfi, L. A. (2017). The Effect of Work Stress and Its Relationship with Employee Health at Sunyani West NHIS. *European Journal of Business and management*, 9(29). Diambil dari <http://www.iiste.org>
- Komarudin. (2018). Hubungan Stress Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada PT Herona Express Kantor Pusat Pamulang. *Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan*,6(1). 2406-8616.
- Kitole, A. M., Idua, M., & Matata, K. (2019). Effect of Work Stress on Employee Performance in the Public Sector in Kenya: A Case of the National Treasury. *International Journal of Business & Law Research*, 7(4), 8-28. [www.seahipaj.org](http://www.seahipaj.org)
- Nursastri, S. A. (2020). Kerja dari Rumah Bisa Sebabkan Stres, Ini Penjelasan Psikolog.



<https://www.kompas.com/sains/read/2020/03/18/183000323/kerja-dari-rumah-bisa-sebabkan-stres-ini-penjelasan-psikolog?page=all>. Diakses: 4 Oktober 2021.

- Nelsi, M. (2021). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Area Pondok Aren, Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(3).
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspective and Research*, 69-85. doi:10.1177/2278533716671630
- Prasetyo, A. P., Luturlean, B. S., & Agathanisa, C. (2019). Examining Employee's Compensation Satisfaction and Work Stress in A Retail Company and Its Effect to Increase Employee Job Satisfaction. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 239-265. doi:10.5296/ijhrs.v9i2.14791
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sagala, E. J., & Ardi, R. P. (2017). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Tenaga Pengajar di Telkom University. *e-Proceeding of Management*, 4(1), 221. 2355-9357.
- Sari, D. L., Storyna, H., Sinaga, R. I., Gunawan, F. E., Asrol, M., Redi, A.P. (2021). The Relationship Between Job Stress and Employee Performance in Manufacturing Industry in Indonesia. *JARES (Journal of Academic Research and Sciences)*, (6)2, 26-38. <https://doi.org/10.35457/jares.v6i2.1640>
- Vosloban, R. I. (2012). The Influence of the Employee's Performance on the Company's Growth - A Managerial Perspective. *Procedia Economics and Finance*, 3, 660-665. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(12\)00211-0](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(12)00211-0)
- Wijayanti, R.,Y., & Fauzi, H.B. (2020). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Petugas Polisi: Tinjauan Sistematis. *PSYHCO IDEA*, 18 (2).
- Yang, S.Y., Chen, S.C., Lee. Liza., & Liu, Y.S. (2021). Employee Stress, Job Satisfaction, and Job Performance: A Comparison between High-technology and Traditional Industry in Taiwan. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(3). doi:10.13106/jafeb.2021
- Zafar, Q., Ali, A., Hameed, T., Ilyas, T., & Younas, H. I. (2015). The Influence of Job Stress on Employees Performance in Pakistan. *American Journal of Social Science Research*, 1(4), 221-225. Diambil dari <http://aiscience.org>.