

Pengaruh Komunikasi Kerja, Konflik Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Elegance Automobile

Elvina Natania¹⁾, Sugandha²⁾

¹²Universitas Buddhi Dharma

Email : elvinanatania07@gmail.com, suganda.suganda@ubd.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana faktor-faktor di tempat kerja seperti komunikasi, konflik, dan stres mempengaruhi kinerja pekerja di PT. Elegance Automobile. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, dan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Elegance Automobile yaitu sebanyak 80 karyawan yang dimana semua populasi akan dijadikan sampel pada penelitian ini, dan SPSS versi 18, adalah instrumen analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Persamaan analisis linier berganda $Y = (-0,22) + 0,336 X_1 + 0,278 X_2 + 0,414 X_3$ diperoleh dari temuan analisis data. Berdasarkan temuan tersebut, komunikasi di tempat kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja pekerja, terlihat dari nilai t_{hitung} komunikasi kerja sebesar $3,479 > 1,66488$. Konflik kerja juga mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja pekerja, dengan memiliki nilai t_{hitung} sebesar $2,272 > 1,66488$, dan Stres kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pekerja secara parsial, terlihat dari stres kerja yang mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $3,909 > 1,66488$. Selain itu, hasil uji f menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar $39,199 >$ nilai F_{tabel} sebesar 2,72.

Kata Kunci : Komunikasi Kerja, Konflik Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Keprihatinan terhadap sumber daya manusia menjadi kekhawatiran dan prioritas bagi dunia usaha untuk bertahan dan tumbuh di era globalisasi. Karena manusia adalah aset perusahaan yang paling berharga dalam hal pengorganisasian, pengarahan, dan perencanaan pergerakan seluruh komponennya. Oleh karena itu, untuk memaksimalkan kinerja pegawai demi kepentingan organisasi, diperlukan dorongan dan keahlian yang kuat. Tidak semua karyawan mempunyai kinerja yang baik terkadang ada beberapa karyawan yang memiliki kinerja yang tidak baik. Ada beberapa kemungkinan penyebab hal ini terjadi, seperti masalah komunikasi kerja, konflik yang terjadi di tempat kerja dan stress yang dialami oleh karyawan.

Kemampuan perusahaan untuk berkomunikasi secara efektif sangat penting bagi keberhasilannya; tanpanya, operasional tidak akan berjalan lancar, karena dengan adanya komunikasi kerja, karyawan dapat bertukar pikiran, ide, ataupun gagasan, dan karyawan dapat mengetahui informasi penting yang berhubungan dengan aktifitas dari perusahaan tersebut. Selain itu, komunikasi yang efektif antar sumber daya manusia diyakini akan memungkinkan seluruh staf untuk berkolaborasi dalam menangani dan menyelesaikan permasalahan internal perusahaan.

Seseorang tidak bisa lepas dari konflik dalam kehidupannya, termasuk di tempat kerja. Penyebab utama konflik yang sering berkembang dalam suatu perusahaan adalah perbedaan posisi, tujuan, dan nilai-nilai yang dipersepsikan. Meski tidak dapat sepenuhnya dihindari, namun konflik internal dalam organisasi dapat dikurangi. Tergantung pada seberapa baik pemimpin mengelola perselisihan, hal ini dapat menimbulkan dampak positif atau negatif.

Stres di tempat kerja merupakan suatu keadaan tegang yang dapat menimbulkan gangguan fisik dan psikis, sehingga dapat berdampak pada keadaan pikiran seorang karyawan. Kinerja karyawan akan sangat dipengaruhi oleh stres kerja. Stres yang berlebihan menyebabkan perubahan perilaku, psikologis, dan emosional pada pekerja, yang mengganggu kinerja mereka dan menghasilkan kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan di bawah standar.

TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi kerja

Menurut (Janamarta & Lestari, 2021) menyatakan bahwa :

“Proses berkomunikasi di tempat kerja melibatkan dua orang atau lebih, dan mencakup pertukaran pendapat, ide, dan pemahaman tentang informasi dikenal dengan istilah komunikasi kerja”.

Menurut (Limnata & Silaswara, 2022) menyatakan bahwa :

“Praktek pertukaran ide, informasi, dan pemahaman dengan orang lain di tempat kerja dikenal dengan istilah komunikasi kerja”.

Konflik kerja

Menurut (Kusnawan et al., 2021, p. 234) berpendapat bahwa:

“Konflik di tempat kerja muncul ketika ekspektasi individu terhadap dirinya sendiri, orang lain, dan organisasi tidak selaras”.

Menurut (Marcelrino; Tholok, 2022) menyatakan bahwa :

“Konflik ialah ketika dua atau lebih kelompok dalam suatu organisasi tidak sependapat karena perbedaan perspektif, aktivitas kerja, atau distribusi sumber daya”.

Stres kerja

Menurut (Christiandi & Hermawan, 2022) menyatakan bahwa :

“Manusia pada umumnya berpotensi merasakan stres kerja, khususnya mereka yang bekerja di suatu bisnis atau organisasi”.

Menurut (Kusnawan et al., 2021, p. 240) berpendapat bahwa:

“Stres kerja ialah keadaan yang terjadi di lingkungan kerja di mana pekerja harus menyelesaikan tugas yang lebih banyak daripada kemampuan yang dimiliki”.

Kinerja karyawan

Menurut (Theorando & Kusnawan, 2021) menyatakan bahwa :

“Kinerja seseorang merupakan hasil ketekunannya, termasuk cara pelaksanaan tugas”.

Menurut (Yonata & Sugandha, 2021) berpendapat bahwa :

“Kinerja ialah hasil kerja seorang pegawai, baik dari segi jumlah maupun mutu, asalkan mereka melaksanakan tugasnya sesuai dengan petunjuk yang diberikan”.

Menurut (Belina & Andy, 2023) menyatakan bahwa :

“Yang membuat kinerja seorang karyawan menonjol adalah cara mereka bertindak dalam melakukan pekerjaannya sesuai standar yang jujur, kemanjuran, dan ketepatan waktu yang ditetapkan oleh bisnis atau organisasi”.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Menurut Sugiyono dalam jurnal (Wijaya & Santosa, 2022) Penelitian yang memenuhi kriteria, tujuan, keterukuran, rasionalitas, dan metodologi ilmiah tertentu atau empiris dikenal sebagai penelitian kuantitatif. Data numerik dan analisis statistik juga digunakan dalam penelitian ini. Penelitian deskriptif dilakukan dengan menjelaskan keterkaitan antara pengumpulan, pemrosesan, dan analisis data atau masalah yang akan diteliti secara sistematis dan tepat . (Santosa & Prayoga, 2021)

Populasi

Menurut Sugiyono dalam jurnal (Fen & Kusnawan, 2022) menyatakan bahwa :

“Keseluruhan dari objek atau subjek penelitian dikenal dengan istilah populasi”.

Peneliti menentukan populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 80. Dimana jumlah tersebut merupakan jumlah karyawan pada PT. Elegance Automobile.

Sampel

Sebagian kecil atau separuh dari objek penelitian dikenal dengan istilah sampel. Seorang peneliti dapat menggunakan sampel dari sebagian populasi untuk melakukan penelitian jika populasinya besar dan Mereka tidak dapat mengamati keseluruhan populasi karena alasan seperti kurangnya staf, uang, atau waktu.(Fen & Kusnawan, 2022).

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan sampling jenuh non-probability untuk mengambil sampel dari total populasi sebanyak 80 partisipan.

Pengumpulan data

1. Teknik Pengumpulan Data Primer

- 1) Observasi
Observasi melibatkan pemantauan dan pendokumentasian secara metodis permasalahan yang berkembang dengan sasaran kajian.
- 2) Wawancara
Metode wawancara melibatkan pengajuan dan penerimaan pertanyaan dari responden, narasumber, atau sumber data secara langsung sementara peneliti atau pengumpul data mencatat informasinya.
- 3) Kuesioner
Pendekatan kuesioner melibatkan pengajuan pertanyaan atau permintaan informasi kepada individu yang berperan sebagai responden.

2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder

Dilakukan dengan peneliti mengambil sumber penelitian dari dokumen, studi pustaka, buku, dan hasil penelitian terdahulu

Pengukuran

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono dalam (Lie & Parameswari, 2023) mengatakan bahwa: "Kebenaran atau validitas suatu survei atau pernyataan dalam kuesioner dinilai dengan menggunakan uji validitas".

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono dalam (Rachel & Kusnawan, 2022) mengatakan bahwa : "Ketika terdapat data yang konsisten dari beberapa titik waktu, Melalui analisis reliabilitas dapat diketahui hubungan antara variabel terikat dan bebas".

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Jika menggunakan model regresi, dan ingin mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat memiliki distribusi normal, dapat melakukan uji normalitas (Hartono & Parameswari, 2021).

b. Uji Multikolinearitas

Menurut (Hartono & Parameswari, 2021) menyatakan bahwa:

"Untuk mengetahui apakah model regresi menemukan keterkaitan antar komponen independen atau tidak, dilakukan uji multikolinearitas".

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut (Hartono & Parameswari, 2021) menyatakan bahwa:

"Uji heteroskedastisitas dirancang untuk mengetahui apakah residual persepsi dalam model regresi berbeda satu sama lain dengan cara membandingkan persepsi yang satu dengan persepsi yang lain".

4. Uji Model Statistik

a) Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas yang digunakan secara parsial ataupun bersama-sama. (Aditya & Santosa, 2022).

b) Koefisien Korelasi

Uji koefisien Korelasi adalah salah satu strategi analisis statistik dalam menentukan hubungan antara dua atau lebih variabel kuantitatif (Hartono & Parameswari, 2021).

c) Koefisien Determinasi

Seperti yang diungkapkan Ghazali yang dikutip oleh (Suhendra & Yakobus, 2021) mengaku sebagai:

“Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menilai efektivitas model dalam memperkirakan fluktuasi variabel terikat”.

5. Uji Hipotesis

A. Uji T (Parsial)

Menurut Sujarweni dalam (Teowaldus & Parameswari, 2022) menyatakan bahwa:

“Dengan menggunakan uji t, seseorang dapat menentukan efektivitas suatu variabel bebas mempengaruhi variabel terikat pada suatu titik waktu tertentu”.

Berikut rumus uji t tersebut:

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

Keterangan:

- n = Jumlah Responden
- r = Koefisien Korelasi
- r^2 = Koefisien Determinasi
- t = Pengujian Hipotesis

B. Uji F (Simultan)

Menurut (Teowaldus & Parameswari, 2022) mengatakan bahwa:

“Dengan menggunakan uji F, dapat melihat apakah semua model yang melibatkan variabel bebas memiliki pengaruh yang sama terhadap variabel terikat”.

Berikut rumus uji f:

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

Keterangan:

R = Koefisien Korelasi berganda yang telah ditentukan.

n = Jumlah anggota sampel.

k = Jumlah Variabel independen.

HASIL**1. Tabel Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683 ^a	.466	.459	3.64304
2	.738 ^b	.545	.533	3.38524
3	.779 ^c	.607	.592	3.16475

a. Predictors: (Constant), Konflik_Kerja

b. Predictors: (Constant), Konflik_Kerja, Stres_Kerja

c. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Stres Kerja, Komunikasi

1. Nilai 0,592 atau 59,2% ditampilkan pada kolom Adjusted R Square untuk model 3. Hasilnya, dapat disimpulkan bahwa X_1 , variabel independen yang mengukur komunikasi kerja, memberikan kontribusi sebesar 59,2% terhadap Y, variabel keterlibatan yang mengukur kinerja karyawan. Sisanya sebesar 40,8% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Nilai Adjusted R Square Model 1 adalah 0,459, atau 45,9%. Kesimpulannya, konflik kerja (X_2) merupakan variabel independen yang memberikan kontribusi signifikan sebesar 45,9% terhadap Y, yang merupakan variabel dependen. Sisanya sebesar 54,1% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Kolom Adjusted R Square Model 2 menampilkan nilai 0,533, yang setara dengan 53,3%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa X_3 , variabel independen yang mengukur stres kerja terhadap Y, variabel keterlibatan yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan, memperoleh kontribusi sebesar 53,3%. Untuk 46,7% sisanya disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Tabel Uji Hipotesis

- Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.022	3.898		-.006	.995
	Komunikasi	.336	.096	.304	3.479	.001
	Konflik Kerja	.278	.123	.250	2.272	.026
	Stres Kerja	.414	.106	.383	3.909	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Pada kolom t pada tabel tersebut terlihat bahwa nilai t_{hitung} komunikasi kerja lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yaitu $3,479 > 1,66488$. Nilai probabilitas komunikasi kerja adalah 0,001, kurang dari 0,05. Pada kolom t konflik kerja t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu $2,272 > 1,66488$. Nilai probabilitas sebesar 0,026, yaitu kurang dari 0,05. Pada kolom t stres kerja t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu $3,909 > 1,66488$. Stres kerja memiliki nilai probabilitas sebesar 0,000 yaitu kurang dari 0,05. Berdasarkan hasil uji t tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi kerja, konflik kerja, dan stress kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan.

- Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1177.801	3	392.600	39.199	.000 ^a
	Residual	761.187	76	10.016		
	Total	1938.988	79			

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Komunikasi, Konflik Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Pada kolom f tersebut terlihat nilai F_{hitung} $39,199 > F_{tabel}$ yaitu 2,72, dan pada kolom sig terlihat tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan adanya bukti ini, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

KESIMPULAN

- I. Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai sig $0,001 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $3,479 >$ nilai t_{tabel} 1,66488 yang menunjukkan H_o ditolak dan H_a diterima.

- II. Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai signifikansi $0,026 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,272 >$ nilai $t_{tabel} 1,66488$ yang menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima.
- III. Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,909 >$ nilai $t_{tabel} 1,66488$ yang menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima.
- IV. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kinerja pekerja PT. Elegance Automobile dipengaruhi oleh komunikasi, konflik, dan stres. Temuan uji F menunjukkan hal tersebut, dengan tingkat sig $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 39,199 >$ nilai $F_{tabel} 2,72$.

REFERENSI

- Aristo, Teowaldus; Parameswari, R. (2022). *Pengaruh Harga, Kelengkapan Produk, dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian pada PT. Samudra Teknik Sejahtera*. 2(2). [http://repositori.buddhidharma.ac.id/1264/%0Ahttp://repositori.buddhidharma.ac.id/1264/1/COVER - BAB III.pdf](http://repositori.buddhidharma.ac.id/1264/%0Ahttp://repositori.buddhidharma.ac.id/1264/1/COVER-BAB%20III.pdf)
- Belina, N., & Andy. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kreatif Futura Makmur*. 2, 1-5.
- Christiandi, A., & Hermawan, E. (2022). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Ginsa Inti Pratama*. 3, 1-10.
- Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Cv. Pustaka Kreasi Mandiri* (Nomor 1).
- Fen, F., & Kusnawan, A. (2022). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Karya Megah Gunungmas Karawaci*. *Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 1-12.
- Hartono, S., & Parameswari, R. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada SMA Negeri 3 Tangerang*. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 1-11. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Janamarta, S., & Lestari, O. D. (2021). *Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Adilmart - Tangerang Production Department)*. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 618-625.
- Lie, I. S., & Parameswari, R. (2023). *Pengaruh Lingkungan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Adhi Kitchenware Innovation*. 2, 1-11.
- Limnata, I., & Silaswara, D. (2022). *Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Tingkat Turnover pada PT. Gunadaya Inti Sejati*, 2(2).
- Marcelrino; Tholok, F. W. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Konflik Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. GEMA Sangkakala Anugerah*. 1, 1-8.
- Rachel, A. P. R., & Kusnawan, A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Rekan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Saat Pandemi di PT. Mega Mustika Gemilang*. *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 120-130. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/emabi/article/view/1104>
- Santosa, S., & Prayoga, A. (2021). *Pengaruh konflik kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Terang Dunia Internusa*. 1(1).
- Suhendra; Yakobus, A. (2021). *Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen*. *Jurnal Jurusan Manajemen Bisnis*, 1(1), 4-6. <https://p2m.polibatam.ac.id/wp-content/uploads/2015/01/Merlin-Kurniati.pdf>
- Sulistiyawan, Aditya; Santosa, S. (2022). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja*

- Terhadap Turnover. *Jurnal Akuntansi Manajemen (JAKMEN)*, 1(1), 36–44. <https://doi.org/10.30656/jakmen.v1i1.4404>
- Theorando, Sepdita; Kusnawan, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, & Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Makmur Dwijaya. *Ekonomi dan Bisnis*, 1(1).
- Wijaya, V., & Santosa, S. (2022). Pengaruh Profil Resiko, Good Corporate Governance, Rentabilitas, Dan Permodalan (Capital) Terhadap Tingkat Kesehatan PT Bank Jago Tbk. *Proisiding: Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 970–982.
- Yonata, H., & Sugandha, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trunojoyo Sumber Listrindo. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 12(1), 102–115. <https://doi.org/10.47927/jikb.v12i1.96>