

Pengaruh Komunikasi *Interpersonal*, Konsep Diri, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Oleh:

Rina Silvia

Dewi Andriani, SE., MM

Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Pendahuluan

- Di Era Industri 4.0 setiap perusahaan harus terus bersaing untuk mempertahankan sebagai perusahaan yang lebih baik. Berkaitan dengan hal tersebut, sumber daya manusia pada perusahaan harus mampu mengengam tugas penting. Sumber daya manusia memberikan efek positif maupun *feedback* yang baik bagi perusahaan. Perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai potensi tinggi agar para atasan dan karyawannya dapat berperan serta dalam pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, suatu perusahaan pasti ingin sukses diperlukan kinerja karyawan yang baik, sehingga perusahaan mampu berusaha untuk terus memberikan peningkatan kinerja karyawan sehingga mencapai tujuan. Tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan salah satu alat indikator penting bagaimana perusahaan berhasil mencapai tujuannya.
- UD. Mahakam Raya merupakan suatu perusahaan bergerak di bidang manufaktur industri pengolahan kayu. Fenomena yang terjadi merupakan kesalahan produksi yang menyebabkan terjadinya *return* produk setiap tahun dan kinerja pada karyawan bagian produksi UD. Mahakam Raya karyawan yang tidak mampu memberikan kontribusi dalam melakukan tugas pekerjaannya, karyawan kurang semangat dalam menjalankan tugas pekerjaannya, kurangnya pengawasan dikerjakan pada kepala bagian produksi dikarenakan tidak teraturnya jadwal pengecekan, sehingga karyawan tidak nyaman. Selain itu karyawan bekerja sesuka hatinya tanpa memperhatikan aturan visi dan misi serta target yang direncanakan perusahaan. Hal ini terlihat data target produksi dan realisasi produksi UD. Mahakam Raya tidak terlalu sama setiap tahunnya,

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Rumusan Masalah

1. Apakah komunikasi *interpersonal* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Mahakam Raya?
2. Apakah konsep diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Mahakam Raya?
3. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Mahakam Raya.?
4. Apakah komunikasi *interpersonal*, konsep diri dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada UD. Mahakam Raya?

Pertanyaan Penelitian

- Apakah komunikasi *interpersonal*, konsep diri, dan stress kerja mampu berpengaruh terhadap kinerja karyawan terhadap UD. Mahakam Raya?

Rumusan SDGs

- Hasil pemaparan awal, maka rumusan masalah penelitian ini berfokus pada *decent work* atau pekerjaan layak. Meningkatkan kinerja karyawan memiliki pengaruh faktor, karyawan yang mendapatkan pekerjaan yang layak sehingga termasuk dalam kategori *sustainable development goals* poin 8 yaitu pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi.

Metode

- Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.
- Populasi dalam penelitian ini adalah 200 karyawan bagian produksi UD. Mahakam Raya. Sampel yang digunakan berjumlah 185 responden dari karyawan bagian produksi UD. Mahakam Raya.
- Teknik pengumpulan data menggunakan *simple random sampling* yaitu anggota sampel diambil secara acak dari populasi, tanpa memperhatikan persamaan dengan populasi tersebut.
- Penelitian ini menggunakan metode survey karena mengambil sampel dari populasi dan memakai kuisisioner sebagai alat pengumpulan data
- Adapun Analisa data yang digunakan oleh peneliti adalah Statistical Program for Social Science (SPSS 25)

Definisi Operasional

X1

Secara operasional Komunikasi *interpersonal* merupakan bagian terpenting dalam komunikasi *interpersonal*, baik menurut perorang ataupun menurut kelompok. Sehingga menetapkan sejauh mana orang dalam bekerja sama secara efektif dengan melalui komunikasi langsung atau tidak langsung, tertulis, verbal ataupun nonverbal[4]

X2

Secara operasional Konsep diri merupakan kepercayaan terhadap diri sendiri yang menghasut emosi, fisik, prestasi dan sosial[9].

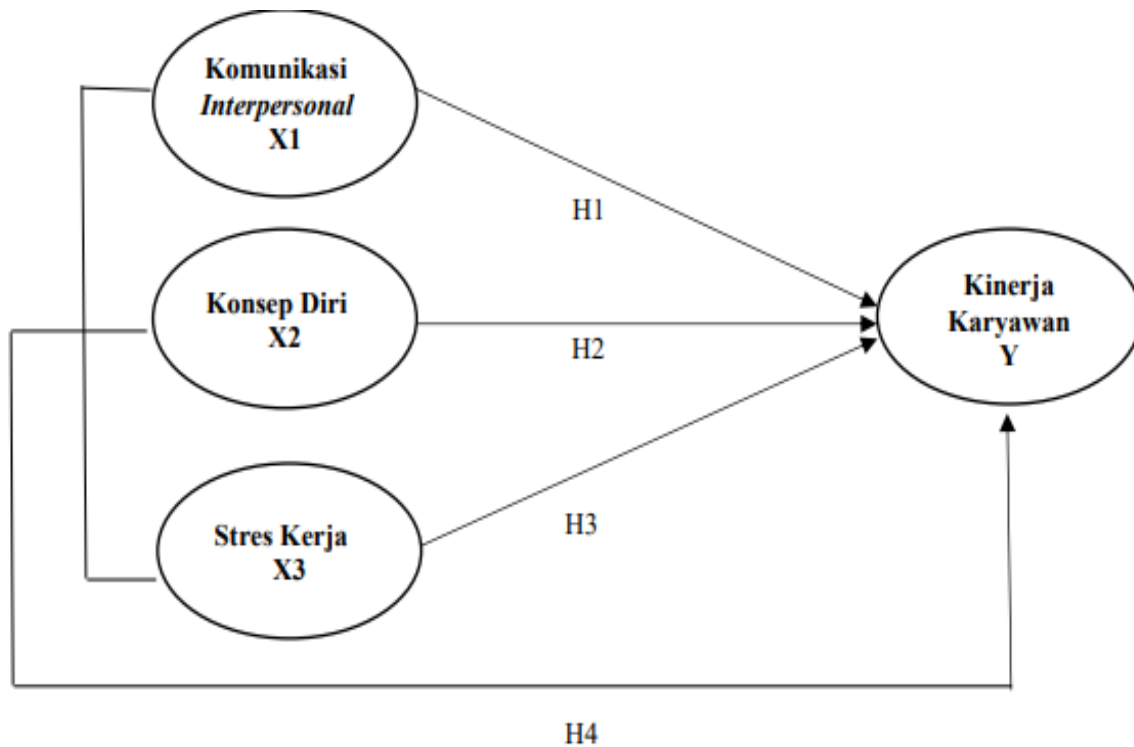
X3

Secara operasional Stres kerja adalah keadaan seseorang stres memicu perasaan emosi, proses berpikir dan kondisi manusia [14].

Y

Secara operasional Kinerja karyawan adalah adalah hasil suatu proses yang diacu dan diukur dalam jangka waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya[1].

Kerangka Konseptual



HIPOTESIS:

- H_1 : Komunikasi *interpersonal*, berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
- H_2 : Konsep diri berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
- H_3 : Stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
- H_4 : Komunikasi *interpersonal*, konsep diri dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Indikator Variabel

No.	Variabel	Indikator	Tingkat Pengukuran
1.	Komunikasi <i>Interpersonal</i> (X1) [5]	a. Keterbukaan (<i>openness</i>) b. Empati c. Sikap Mendukung (<i>Supportiveness</i>) d. Kepositifan e. Kesetaraan	Skala Likert
2.	Konsep Diri (X2) [8]	a. <i>Perceptual</i> (fisik) b. <i>Conceptual</i> (psikis) c. <i>Attitude</i> (sikap)	Skala Likert
3.	Stres Kerja (X3) [19]	a. Tuntutan Tugas b. Tuntutan Peran c. Tuntutan <i>interpersonal</i> d. Struktur Organisasi e. Kepemimpinan Organisasi	Skala Likert

Indikator Variabel

No.	Variabel	Indikator	Tingkat Pengukuran
4.	Kinerja Karyawan (Y) [1]	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian	Skala Likert

Teknik Analisis Data

- Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Pengolaan data menggunakan alat bantu program aplikasi statistic *Statistical Program for Social Science (SPSS)*.

- Pengujian Hipotesis

Penelitian kuantitatif menguji hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh variabel X terhadap Y.

Uji Validitas

Variabel	Item Variabel	(r-hitung)	(t-tabel)	Sig.	Keterangan
Komunikasi Interpersonal (X ₁)	X1.1	0,693	0,144	0,000	Valid
	X1.2	0,788	0,144	0,000	Valid
	X1.3	0,744	0,144	0,000	Valid
	X1.4	0,766	0,144	0,000	Valid
	X1.5	0,710	0,144	0,000	Valid
Konsep Diri (X ₂)	X2.1	0,230	0,144	0,000	Valid
	X2.2	0,361	0,144	0,000	Valid
	X2.3	0,399	0,144	0,000	Valid
	X2.4	0,481	0,144	0,000	Valid
	X2.5	0,466	0,144	0,000	Valid
Stres Kerja (X ₃)	X3.1	0,578	0,144	0,000	Valid
	X3.2	0,762	0,144	0,000	Valid
	X3.3	0,762	0,144	0,000	Valid
	X3.4	0,756	0,144	0,000	Valid
	X3.5	0,686	0,144	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,851	0,144	0,000	Valid
	Y.2	0,749	0,144	0,000	Valid
	Y.3	0,817	0,144	0,000	Valid
	Y.4	0,719	0,144	0,000	Valid
	Y.5	0,756	0,144	0,000	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan kuisioner variabel (X) dan variabel (Y) mempunyai koefisien korelasi lebih besar 0,144 (>0,144). Sehingga pernyataan kuisioner dari variabel (X) dan variabel (Y) dinyatakan valid dan digunakan untuk menguji variabel.

Uji Realibilitas

Variabel	Nilai ialpha icronbach	(t-tabel)	Keterangan
Komunikasi Interpersonal (X_1)	0,791	0,144	Reliabel
Konsep Diri (X_2)	0,840	0,144	Reliabel
Stres Kerja (X_3)	0,746	0,144	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,835	0,144	Reliabel

Dari tabel disamping dapat diperoleh nilai koefisien reliabilitas croncbach alpha pada variabel komunikasi *interpersonal* sebesar 0,791, variabel konsep diri sebesar 0,840, variabel stres kerja sebesar 0,746 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,835. Dari seluruh variabel tersebut diketahui nilai kefisien reliabilitas Crobach alpha $> 0,60$, maka dapat dikatakan bahwa instrument kuisisioner yang digunakan dikatakan memiliki realibilitas.

Uji Normalitas

Dari hasil pengujian nilai Asymp, Sig dari uji Kolmogorov-Sminov sebesar 0,165 ($0,165 > 0,005$). Jadi dapat disimpulkan bahwa semua variabel tersebut, mempunyai distribusi data yang normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		185	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	1,76843178	
Most Extreme Differences	Absolute	,081	
	Positive	,046	
	Negative	-,081	
Test Statistic		,081	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,005 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,165 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,155
		Upper Bound	,175

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Uji Normalitas

Variabel	F	Sig. Linierity	Kondisi	Kesimpulan
X1-Y	282,083	0,000	Sig. $i > i_{0,05}$	Linier
X2-Y	29,014	0,000	Sig. $i > i_{0,05}$	Linier
X3-Y	201,922	0,000	Sig. $i > i_{0,05}$	Linier

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai sig linierity kinerja karyawan dengan komunikasi *interpersonal* sebesar 282,083, variabel kinerja karyawan dengan konsep diri sebesar 29,014, variabel kinerja karyawan dengan stres kerja sebesar 201,922, dari ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai sig linerity $> 0,05$ maka hubungan antar variabel bersifat linier, yang artinya hubungan variabel bebas (independent) dengan variabel terikat (dependen) seluruhnya bersifat linier.

Uji Autokorelasi

Model iSummary ^b								
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		Sig. iF iChange	Durbin-Watson
					df1	df2		
1	,747 ^a	0,559	0,551	1,783	3	181	0,000	1,857

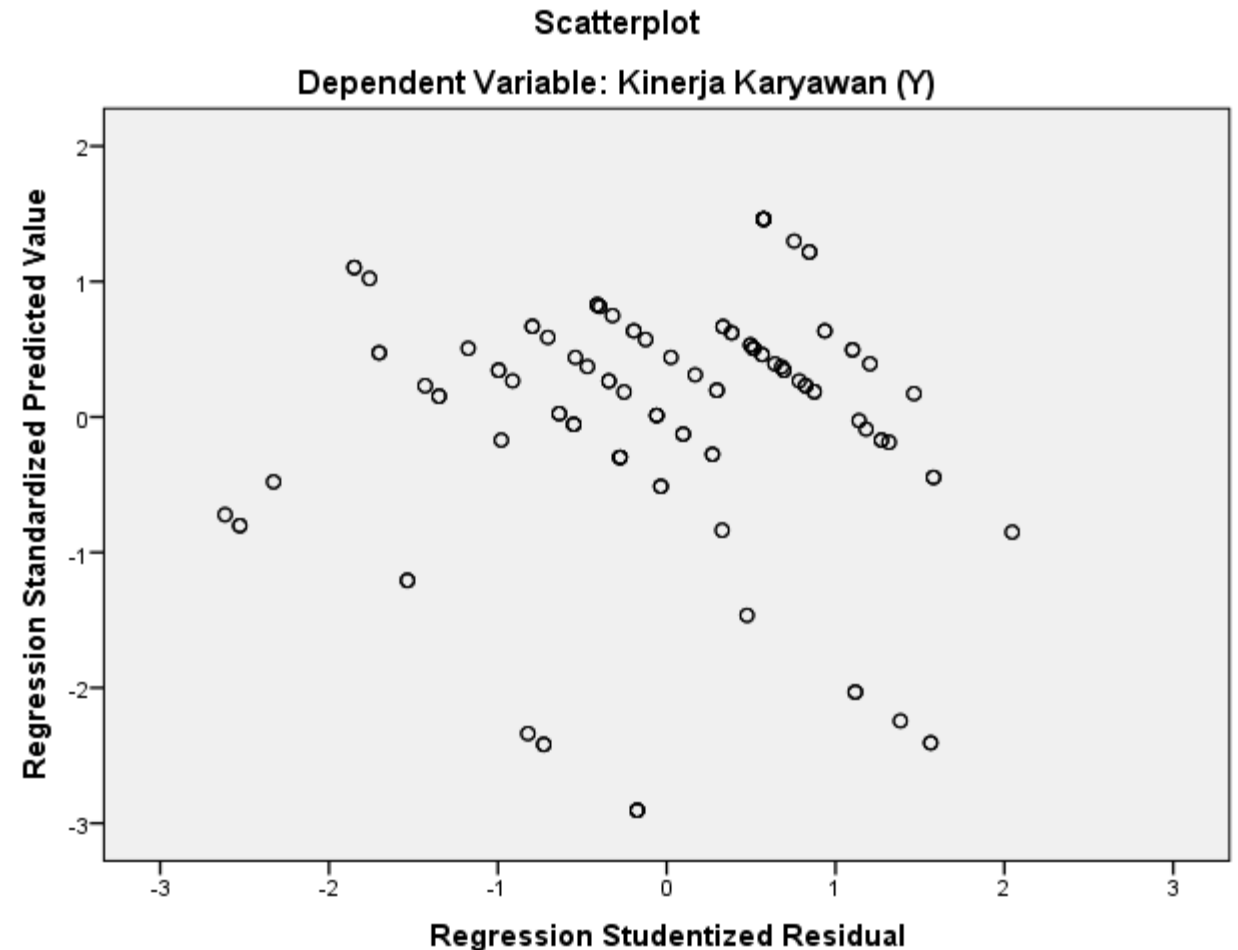
a. Predictors: (Constant), Stress Kerja (X3), Konsep Diri (X2), Komunikasi Interpersonal (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dengan demikian setelah di bandingkan dengan tabel Durbin-Watson, bahwa nilai Durbin-Watson pada tabel diatas adalah sebesar 1,857. Dari hasil perhitungan tersebut maka tidak terjadi autokorelasi pada model regresi dalam peneletian ini karena dibawah dari 5

Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas menunjukkan bahwa barians variabel tidak sama untuk semua observasi. Pada penelitian ini cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedatisitas adalah dengan mendeteksi ada tidaknya heteroskedasitas dengan melihat scatterplot. Jika dalam scatterplot titik-titik tersebar secara acak, baik diatas angka nol maupun dibawah angka 0 pada sumbu vertikal atau sumbu Y, hal ini dapat menunjukkan tidak terjadi heterokedtisitas. Grafik hasil pengujian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:



Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,276	1,331		1,710	,089		
	Komunikasi Interpersonal (X1)	,228	,066	,250	3,438	,001	,460	2,172
	Konsep Diri (X2)	,161	,049	,171	3,302	,001	,904	1,106
	Stress Kerja i(X3)	,480	,071	,479	6,731	,000	,482	2,077

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan i(Y)

Dari hasil pengujian diperoleh nilai tolerance komunikasi *interpersonal* adalah 0,460, konsep diri adalah 0,904, stres kerja adalah 0,482 sehingga nilai tersebut lebih dari 0,1. Sementara nilai VIF untuk komunikasi *interpersonal* sebesar 2,172 (<10), konsep diri sebesar 1,106(<10) dan stres kerja sebesar 2,077(<10). Apabila nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih dari (0,1) maka dapat dinyatakan bahwa regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

Analisis Regresi Berganda

a. Konstanta (a)

Nilai konstanta 2,276 menunjukkan variabel Komunikasi *Interpersonal*, Konsep Diri, dan Stres Kerja bernilai 0, maka tingkat variabel Kinerja Karyawan sebesar 2,276.

b. Komunikasi *Interpersonal* (X₁)

Nilai koefisien regresi variabel Komunikasi *Interpersonal* bernilai positif sebesar 0,228. Hal ini artinya, jika variabel Komunikasi *Interpersonal* naik 1% dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,228.

c. Konsep Diri (X₂)

Nilai koefisien regresi variabel Konsep Diri bernilai positif sebesar 0,161. Hal ini artinya, jika variabel Konsep Diri naik 1% dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,161.

d. Stres Kerja (X₃)

Nilai koefisien regresi variabel Stres Kerja bernilai positif sebesar 0,480. Hal ini artinya, jika variabel Stres Kerja naik 1% dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,480.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2,276	1,331		1,710	,089		
Komunikasi Interpersonal (X ₁)	,228	,066	,250	3,438	,001	,460	2,172
Konsep Diri (X ₂)	,161	,049	,171	3,302	,001	,904	1,106
Stress Kerja (X ₃)	,480	,071	,479	6,731	,000	,482	2,077

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output Data SPSS 25

Uji T (Parsial)

1. Pengaruh Komunikasi *Interpersonal* terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan tabel uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,438. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,438 > t_{tabel} 1,653$ dan signifikansi $<0,05$ ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian H_1 diterima, artinya variabel Komunikasi *Interpersonal* secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pengaruh Konsep Diri terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,302. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,302 > t_{tabel} 1,653$ dan signifikansi $<0,05$ ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian H_1 diterima, artinya variabel Konsep Diri secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,731. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} 6,731 > t_{tabel} 1,653$ dan signifikansi $<0,05$ ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian H_1 diterima, artinya variabel Stres Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,276	1,331		1,710	,089		
	Komunikasi Interpersonal (X1)	,228	,066	,250	3,438	,001	,460	2,172
	Konsep Diri (X2)	,161	,049	,171	3,302	,001	,904	1,106
	Stres Kerja (X3)	,480	,071	,479	6,731	,000	,482	2,077

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji F (Simultan)

Dari hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 76,367 sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% dan df_1 sebesar $k=3$ dan $df_2 = n-k-1$ ($185-3-1=181$) maka diperoleh F_{tabel} sebesar 2,65 oleh karena itu $F_{hitung} 76,367 > F_{tabel} 2,70$ dan tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_4 diterima, bahwa variabel Komunikasi *Interpersonal*, Konsep Diri, dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	728,351	3	242,784	76,367	,000 ^b
	Residual	575,433	181	3,179		
	Total	1303,784	184			

a. Dependent Variable: iKinerja iKaryawan i(Y)

b. Predictors: i(Constant), iStress iKerja i(X3), iKonsep iDiri i(X2), iKomunikasi iInterpersonal i(X1)

Pembahasan

1. Hipotesis pertama: Komunikasi *Interpersonal* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner pada karyawan produksi UD. Mahakam Raya diperoleh bahwa indikator sikap mendukung (*Supportiveness*) pada variabel Komunikasi *Interpersonal* menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan UD. Mahakam Raya dalam menyelesaikan pekerjaan bersikap saling support yang ditunjukkan oleh karyawan sehingga tidak terjadi sikap defensif yang akan menyulitkan dalam pemecahan masalah dalam berkomunikasi antar sesama rekan kerja maupun pimpinan dan bawahan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi *Interpersonal* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan [7].

2. Hipotesis kedua: Konsep Diri secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner pada karyawan produksi UD. Mahakam Raya diperoleh bahwa indikator diri pribadi pada variabel Konsep Diri menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan karyawan UD. Mahakam Raya dengan lingkungan kerja fisik yang baik memberikan rasa nyaman bagi karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konsep diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan [12].

Pembahasan

3. Hipotesis ketiga: Stres Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner pada karyawan produksi UD. Mahakam Raya diperoleh bahwa indikator tuntutan peran pada variabel Stres Kerja menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan karyawan UD. Mahakam Raya dengan peran yang dimainkan oleh organisasi. Hasil penelitian lain menunjukkan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan[17].

4. Hipotesis keempat: Komunikasi *Interpersonal*, Konsep Diri, dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian yang dilakukan di UD. Mahakam Raya menunjukkan hasil yang searah yaitu positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan banyaknya hasil dari tanggapan responden yang menyatakan setuju apabila Komunikasi *Interpersonal*, Konsep Diri, dan Stres Kerja digabungkan sehingga dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Yang artinya dengan adanya keyakinan akan mendorong karyawan untuk bertanggungjawab terhadap pekerjaannya sehingga dapat tercapai tujuan yang diinginkan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai komunikasi *interpersonal*, konsep diri dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil bahwa komunikasi *interpersonal* mempunyai pengaruh yang positif atau parsial terhadap kinerja karyawan di UD. Mahakam Raya. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa konsep diri mempunyai pengaruh yang positif dan parsial terhadap kinerja karyawan di UD. Mahakam Raya. Stres kerja juga terbukti mempunyai pengaruh yang positif dan parsial terhadap kinerja karyawan di UD. Mahakam Raya. Selain itu, secara simultan komunikasi *interpersonal*, konsep diri, dan stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dalam menyimpulkan, penting untuk diingat bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan tertentu, seperti metode penelitian yang digunakan dan pemilihan responden. Oleh karena itu, hasil ipenelitian iini perlu dipertimbangkan dengan hati-hati. Bagi peneliti selanjutnya, agar imeneliti variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini bertujuan untuk memperluas wawasan. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel semua variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karayawan. Sehingga diharapkan pimpinan iperusahaan memperhatikan menjaga kestabilan faktor iini agar kinerja karyawan semakin meningkat.

Lampiran



SK. MENDIKBUDRISTEK RI NO. 122/D/OT/2021
POLITEKNIK PIKSI GANESHA INDONESIA



Jl. Letjend Suprpto No. 73 ☎ 0287-383 800, 381 116 Fax. 0287-381 149 Kebumen 54316 www.politeknik-kebumen.ac.id

SURAT KETERANGAN PENERIMAAN JURNAL E-BIS

No.016/E-BIS/PPGI/I/2024

Dewan penyunting Jurnal e-BIS telah menerima artikel,

Nama : Rina Silvia¹, Dewi Andriani², Sumartik³

Judul :

KOMUNIKASI *INTERPERSONAL*, KONSEP DIRI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Instansi : Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Fakultas : Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa artikel tersebut **telah diproses** sesuai Prosedur Penulisan Jurnal E-BIS (Ekonomi Bisnis) Politeknik Piksi Ganesha Indonesia dan **akan diterbitkan** pada **E-Bis Volume 8 Nomor 1 Tahun 2024** dengan **e-ISSN : 2622-3368**, Kami akan mengirimkan softcopy edisi tersebut pada akhir penerbitan. Artikel tersebut tersedia online: <https://jurnal.politeknik-kebumen.ac.id>.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan harap dipergunakan dengan sebaik-baiknya.

Hormat Kami,



Sri Wahyuningsih, SE., M.Si
editorial in Chief
E-Bis

Jurnal Terakreditasi : **sinta**⁴

Index By: **Google** **GARUDA**



Daftar Referensi

- [1] F. E. Ibrahim, T. Djuhartono, and N. Sodik, “Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo,” *J. Arastirma*, vol. 1, no. 2, p. 316, 2021, doi: 10.32493/arastirma.v1i2.12369.
- [4] Andi Fachruddin, “ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA CREW KAPAL DI BAWAH MANAGEMENT PT.APOL,” *הארץ*, no. 8.5.2017, pp. 2003–2005, 2012.
- [5] S. Adiawaty and M. A. Daso, “INTERPERSONAL DALAM MENINGKATKAN ORGANIZATIOAN,” vol. 12, no. September, pp. 771–779, 2023, doi: 10.34127/jrlab.v12i3.900.
- [7] Rinda Rachmatullaily Tinakartik, Subakti Jani, Saputri Bela Neni, and Sudarta M. Imam, “Pengaruh Efikasi Diri Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja PegawaiKecamatan Bogor Selatan,” *J. Manaj.*, vol. 10, no. 2, pp. 127–132, 2021, [Online]. Available: <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/INOVATOR/index>.
- [8] M. F. Almubaroq, “Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan melalui Konflik Kerja pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Malang,” *J. Ilm. Mhs. FEB*, vol. 7, pp. 1–29, 2018.
- [9] X. D. Crystallography, “HUBUNGAN ANTARA KONSEP DIRI DENGAN LOYALITAS KARYAWAN,” pp. 1–23, 2021.

Daftar Referensi

- [12] S. Dirda, “KINERJA PADA KARYAWAN PT . DISTRIVERSA BUANAMAS MEDAN SKRIPSI OLEH : PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI & BISNIS UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN KINERJA PADA KARYAWAN PT . DISTRIVERSA SKRIPSI Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sa,” 2019.
- [14] M. Qoyyimah, T. H. Abrianto, and S. Chamidah, “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun,” *ASSET J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 2, no. 1, pp. 11–20, 2020, doi: 10.24269/asset.v2i1.2548.
- [17] Y. . Ahmad, B. . Tewel, and R. N. Taroreh, “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no. 3, pp. 2303–1174, 2019, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>.

