

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

## *Interpersonal Communication, Self-Concept and Work Stress on Employee Performance*

Rina Silvia<sup>1)</sup>, Dewi Andriani<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: dewiandriani@umsida.ac.id

**Abstract.** *This research aims to determine how much influence the variables Interpersonal Communication, Self-Concept, and Work Stress have on Employee Performance at UD. Mahakam Raya. This research uses a quantitative approach, and the research method uses a survey method because it takes samples from the population and uses questionnaires as a data collection tool and uses a 1-5 Likert scale analysis tool and multiple regression analysis with SPSS 25 software. The population in this research is 200 UD. Mahakam Raya. The sampling technique used simple random sampling technique, namely 185 respondents. The results of this research show that Interpersonal Communication, Self-Concept and Job Stress partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords** - *Interpersonal Communication, Self-Concept, Work Stress, Employee Performance*

**Abstrak.** *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa pengaruhnya variabel Komunikasi Interpersonal, Konsep Diri, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Mahakam Raya. Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif, serta metode penelitian memakai metode survey karena mengambil sampel dari populasi dan memakai kuisioner sebagai alat pengumpulan data serta menggunakan alat analisis skala likert 1-5 dan analisis regresi berganda dengan software SPSS 25. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 200 UD. Mahakam Raya. Teknik pengambilan sampel memakai teknik simple random sampling yaitu sebanyak 185 Responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi Interpersonal, Konsep Diri dan Stres Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.*

**Kata Kunci** - *Komunikasi Antarpribadi, Konsep Diri, Stres Kerja, Kinerja Karyawan*

## I. PENDAHULUAN

Di Era Industri 4.0 setiap perusahaan harus terus bersaing untuk mempertahankan sebagai perusahaan yang lebih baik. Berkaitan dengan hal tersebut, perusahaan harus mampu sumber daya manusia sehingga menggenggam tugas penting pada setiap perusahaan. Sumber daya manusia memberikan efek positif maupun *feedback* yang baik bagi perusahaan. Perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai potensi tinggi agar para manajer 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.

Karyawan merupakan sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan, sehingga tugas dan perannya tidak dapat digantikan oleh sumber daya yang lainnya. Berkembang dan suksesnya perusahaan ditentukan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan adalah hasil suatu proses yang diacu dan diukur dalam jangka waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya[1]. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya didasarkan atas keterampilan, pengalaman, keseriusan dan waktu[2]. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya[3]. Untuk meningkatkan dan mengatasi permasalahan tersebut pada kinerja karyawan perusahaan, tentunya perlu memperhatikan dari kualitas sumber daya manusia yang baik agar dapat bekerja secara maksimal.

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, karena kinerja karyawan selama lima tahun dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1  
Target dan Realisasi Produksi  
UD. Mahakam Raya

No.	Tahun	Target	Realisasi	Presentase Realisasi
1.	2018	3.000.000 balok	2.925.178	97,5%
2.	2019	3.200.000 balok	3.096.605	96,7%
3.	2020	3.500.000 balok	3.285.125	93,8%
4.	2021	4.500.000 balok	4.172.400	92,7%
5.	2022	5.000.000 balok	4.532.142	90,6%

Sumber: Data UD. Mahakam Raya

Pada Tabel 1 menunjukkan hasil kinerja karyawan bagian produksi UD. Mahakam Raya mengalami pencapaian target produksi mulai tahun 2018 dan berjalan hingga tahun 2022 belum pernah mencapai target produksi dan hal tersebut merupakan aspek yang harus dibenahi dari kinerja karyawannya. Oleh karena itu, perlu dilakukan perbaikan dalam pengolahan karyawan bagian produksi UD. Mahakam Raya guna mencapai target yang ditetapkan dan diharapkan tidak terjadi lagi permasalahan produksi untuk tahun selanjutnya. Sebuah perusahaan kinerja menjadi hal yang terpenting. Permasalahan kinerja karyawan yang dialami perusahaan dapat menimbulkan negatif bagi perusahaan dalam jangka panjang. Meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan merupakan salah satu cara dengan komunikasi *interpersonal* sebagai cara untuk meningkatkan keakraban antar karyawan dan mendorong inovasi melalui komunikasi *interpersonal* yang baik, karyawan juga memiliki konsep diri yang baik yang bermanfaat bagi dirinya dan perusahaan yang dia tanggung saat ini, serta stres kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, karena saat seseorang stres kerja meningkat maka kinerja karyawan menurun. Sehingga dengan menyelesaikan permasalahan tersebut kinerja karyawan pada perusahaan bisa diselesaikan dengan cara komunikasi *interpersonal*, konsep diri dan stres kerja.

Salah satu faktor kinerja karyawan merupakan komunikasi *Interpersonal*. Manusia dalam kehidupannya memerlukan komunikasi yang berarti komunikasi yang spontan dan langsung, memberikan feedback secara langsung kepada lawan bicaranya. 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]. Komunikasi *interpersonal* merupakan suatu proses antara orang-orang yang didalamnya terdapat simbol-simbol dengan pesan-pesan yang tertanam yang dikirimkan dan pesan tersebut terkadang terjadi dalam organisasi karena individu atau kelompok saling membutuhkan satu sama lain[5]. Komunikasi *interpersonal* merupakan metode respons pesan yang menimbulkan akibat yang berbeda antara dua orang atau sekelompok kecil orang[6]. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi *interpersonal* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan [7]. Namun hasil penelitian lain menunjukkan komunikasi *interpersonal* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan [8].

Faktor konsep diri juga dapat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan selain dari faktor komunikasi *interpersonal*. Konsep diri merupakan kepercayaan terhadap diri sendiri yang menghasut emosi, fisik, prestasi dan sosial[9]. Selain itu, Konsep diri merupakan suatu gagasan yang didasarkan pada apa yang diketahui dan dialami seseorang menyentuh tindakan, pikiran, perasaan serta dengan cara apa seseorang menghasut perbuatannya[10]. Konsep diri merupakan deskripsi seseorang yang sangat personal, semangat dan evaluatif yang terbentuk dalam keadaan interaksi dengan lingkungannya yang mempengaruhi

psikologis[11]. Konsep diri diterima seseorang melewati interaksi dengan lingkungan sehingga mempengaruhi perkembangan menjadi konsep diri positif atau negatif yang berbeda-beda pada setiap seseorang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konsep diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan [12]. Namun hasil penelitian lain konsep diri berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan [13].

Penjelasan mengenai komunikasi *interpersonal* dan konsep diri dapat menjadi faktor yang mempengaruhi stres kerja dalam bekerja. Stres kerja merupakan keadaan seseorang stres memicu perasaan emosi, proses berpikir dan kondisi manusia[14]. Selain itu, stres kerja merupakan keadaan semangat bertemu tantangan, gangguan atau tuntutan selama kerja sehingga berdampak dengan diinginkan sehingga imbuahkan hasil tidak pasti[15]. Sedangkan stres kerja merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami stres kerja yang imenyebabkan terjadinya ketidakseimbangan antara fisik dan psikis sehingga memicu emosi, proses berfikir dan keadaan[16]. Stres kerja terjadi ketika terdapat kesenjangan antara kemampuan seseorang dengan tuntutan pekerjaannya. Hasil penelitian lain menunjukkan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan[17]. Namun hasil penelitian lain stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan [18].

Hasil penelitian di dapat menunjukkan hasil berbeda dan tidak konsisten. Oleh karena itu, variabel komunikasi *interpersonal*, konsep diri dan stres kerja perlu diteliti untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Untuk itu, penelitian ini memiliki tujuan adalah untuk mengetahui seberapa pengaruhnya Komunikasi *Interpersonal*, Konsep Diri, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Mahakam Raya. Sehingga peneliti tertarik untuk mengambil judul “**Pengaruh Komunikasi *Interpersonal*, Konsep Diri dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**”.

#### 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 stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Mahakam Raya?
4. Apakah komunikasi *interpersonal*, konsep diri dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada UD. Mahakam Raya?

**Pertanyaan Penelitian** : Apakah komunikasi *interpersonal*, konsep diri, dan stres kerja mampu berpengaruh terhadap kinerja karyawan terhadap UD. Mahakam Raya?

**Kategori SDGs** : Hasil pemaparan awal, maka rumusan masalah penelitian ini berfokus pada *decent work* atau pekerjaan layak. Dengan meningkatkan kinerja karyawan dibawah pengaruh beberapa faktor, karyawan mendapatkan pekerjaan yang layak yang termasuk dalam kategori *sustainable development goals* poin 8 yaitu pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi.

#### Literature Review

##### a) Komunikasi *Interpersonal* ( $X_1$ )

Literatur memberitahukan bahwa para ahli mempunyai pemahaman yang bertentangan ketika mendefinisikan komunikasi *interpersonal*. Komunikasi *interpersonal* adalah cara orang memberikan pesan atau berita dan menerima berita tersebut dari orang lain dengan konsekuensinya[19]. Definisi lain dari berkomunikasi *interpersonal* adalah kemampuan seseorang berinteraksi dengan orang lain untuk menyampaikan tujuan dengan memilih strategi dan perilaku yang sesuai dengan lingkungan interaktif dengan pelaku komunikasi[20]. Selain itu, Komunikasi *interpersonal* merupakan bagian terpenting dalam komunikasi *iinterpersonal*, baik imenurut perorang ataupun menurut kelompok. Sehingga menetapkan sejauh imana iorang dalam bekerja sama secara efektif dengan melalui komunikasi langsung atau tidak langsung, tertulis, verbal ataupun nonverbal[4]. Perbedaan pengertian komunikasi *interpersonal* tidak lepas idari adanya teori yang berbeda-beda. Jadi, dari teori para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi *interpersonal* adalah penyampaian dan penerimaan pesan di antara dua atau lebih individu. Indikator sebagai tolak ukur dalam menilai komunikasi *interpersonal* diantaranya[4].

1. Keterbukaan (*openness*), yaitu berkaitan kesanggupan memahami seseorang dan berkomunikasi dengan orang lain dengan senang hati. Dengan kata lain mempengaruhi komunikasi *interpersonal*. Keterbukaan memungkinkan dapat menarik kesimpulan dengan merespons secara jujur saat menerima pesan.
2. Empati, yaitu berkaitan kesanggupan seseorang untuk merasakan empati. Orang berempati dapat mempengaruhi orang lain saat berkomunikasi.

3. Sikap Mendukung (*Supportiveness*), yaitu berkaitan sikap kooperatif mencakup 4 (empat) aspek yaitu deskriptif, spontan, profesional dan kooperatif.
4. Kepositifan, yaitu berkaitan kekuatan *positive thinking* diri sendiri, memberikan dorong menjadi lebih aktif dan menghasilkan keadaan menyenangkan.
5. Kesetaraan, yaitu berkaitan bersikap tulus, tidak merendahkan satu sama lain untuk menghindari konflik antara atasan dan bawahan.

b) Konsep Diri ( $X_2$ )

Literatur memberitahukan bahwa para ahli mempunyai pemahaman yang bertentangan ketika mendefinisikan konsep diri. Secara umum konsep diri adalah pandangan pribadi yang dapat dipahami, dirasakan dan dipelajari setiap orang tentang dirinya yang relatif stabil pada saat tertentu, stabil dalam situasi apapun, mampu bertahan dan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan serta bersikap positif[21]. Definisi lainnya dari konsep diri mengacu pada bagaimana orang lain memperlakukan dirinya sendiri agar merasa diterima dan diinginkan di lingkungannya[22]. Selain itu, Konsep diri merupakan kepercayaan terhadap diri sendiri yang menghasut emosi, fisik, prestasi dan sosial[9]. Perbedaan pengertian tentang konsep diri juga tidak lepas dari adanya teori yang berbeda-beda. Jadi dari teori para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa konsep diri adalah pandangan dan sikap individu terhadap diri sendiri. Indikator sebagai tolak ukur dalam menilai konsep diri diantaranya[9]

1. Keadaan diri fisik (*Physical Self*), yaitu berkaitan pandangan seseorang terhadap kesehatan, tubuh serta penampilan.
2. Diri Moral Etik, yaitu berkaitan bagaimana seseorang memandang nilai-nilai moral, etika, dan agamanya.
3. Diri Keluarga, yaitu berkaitan mengakui dirinya sebagai anggota keluarga dan memahami keharmonisannya.
4. Diri Pribadi, yaitu berkaitan seseorang menilai keakuratan atau kedekatan diri sebagai manusia.
5. Diri Sosial, yaitu berkaitan rasa keselarasan dalam interaksi sosial dengan orang lain.

c) Stres kerja ( $X_3$ )

Literatur memberitahukan bahwa para ahli mempunyai pemahaman yang bertentangan ketika mendefinisikan stres kerja. Secara umum stres kerja adalah pemicu stres kerja menimbulkan konsekuensi fisik, perilaku atau psikologis selain itu, stres menimbulkan kesehatan karyawan dan kesejahteraan karyawan dan organisasi[23]. Definisi lain dari stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seseorang menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan sehubungan dengan apa yang diinginkannya dan hasilnya dianggap tidak pasti dan penting[24]. Selain itu, stres kerja adalah keadaan seseorang stres memicu perasaan emosi, proses berpikir dan kondisi manusia [14]. Perbedaan pengertian stres kerja tidak lepas dari iadanya teori yang berbeda-beda. Jadi dari teori para ahli diatas dapat disimpulkan adalah karyawan yang mengalami stres kerja akan berpengaruh pada kinerja karyawan yang menurun apabila tidak didukung perusahaan dengan lingkungan kerja yang kondusif. Indikator sebagai tolak ukur dalam menilai stres kerja diantaranya [14].

1. Tuntutan tugas, yaitu berkaitan aspek meliputi seseorang dalam pekerjaan, kondisi dalam bekerja, kebiasaan kerja.
2. Tuntutan peran, yaitu berkaitan tekanan pekerjaan yang diberikan pada karyawan dan bergantung pada peran suatu organisasi.
3. Tuntutan *interpersonal*, yaitu berkaitan dengan individu dalam interaksi dipekerjaan.
4. Struktur organisasi, yaitu berkaitan dengan belum jelasnya struktur organisasi, belum jelasnya gambaran kedudukan, peran, wewenang, dan tanggung jawab dalam organisasi.
5. Kepemimpinan organisasi, yaitu berkaitan memberikan gaya manajemen pada organisasi. Mewujudkan suasana organisasi yang menimbulkan perasaan tegang, khawatir dan cemas.

d) Kinerja Karyawan (Y)

Literatur memberitahukan bahwa para ahli mempunyai pemahaman yang bertentangan ketika mendefinisikan kinerja karyawan. Secara umum kinerja karyawan adalah aktivitas seseorang yang menghasilkan kerja secara tertentu setelah mencapai beberapa tahap[25]. Definisi lainnya tentang kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dengan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya[26]. Selain itu, Kinerja karyawan adalah adalah hasil suatu proses yang diacu dan diukur dalam jangka waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya[1]. Perbedaan pengertian kinerja karyawan tidak

lepas dari adanya teori yang berbeda-beda. Jadi dari teori para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja karyawan diantaranya[1].

1. Kualitas Kerja, yaitu berkaitan kualitas kerjasama dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan dan ketelitian pekerjaan dalam kaitannya dengan kinerja dan keterampilan karyawan.
2. Kuantitas Kerja, yaitu berkaitan jumlah masa kerja yang diselesaikan sehubungan dengan kuantitas yang diproduksi, dinyatakan dalam jumlah unit. Kuantitas diukur berdasarkan bagaimana karyawan memandang jumlah dan hasil kegiatan tertentu.
3. Ketepatan Waktu, yaitu mengacu pada tingkat penyelesaian suatu kegiatan pada awal periode waktu tertentu, ditinjau dari sudut koordinasi keluaran dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain. Ketepatan waktu diukur dengan bagaimana karyawan memandang aktivitas dari awal waktu hingga akhir.
4. Efektivitas, yaitu berkaitan tingkat sumber daya organisasi seperti energi, uang, teknologi, bahan mentah bertujuan untuk meningkatkan hasil penggunaan sumber daya. Efektifitas kerja mengukur persepsi karyawan terhadap waktu yang dihabiskan untuk tugas yang diberikan oleh organisasi.
5. Kemandirian, yaitu berkaitan mengacu pada karyawan yang menyelesaikan tugas tanpa meminta bantuan orang lain. Independensi diukur dari persepsi pegawai terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

## II. METODE

Penelitian ini dilaksanakan di UD. Mahakam Raya. Penelitian ini memakai metode survey melalui pendekatan pendekatan kuantitatif, karena menggunakan data penelitian berupa angka dianalisis menggunakan statistik dan bertujuan untuk menghubungkan antar variabel, hipotesis dan juga fenomena alam[27]. Metode survey digunakan untuk memetik sampel dari populasi serta memanfaatkan kuisisioner sebagai alat pengumpulan data penelitian[28]. Populasi adalah sekumpulan unsur atau obyek yang mempunyai ciri-ciri tertentu yang telah ditetapkan untuk oleh peneliti untuk diteliti dan dari situlah diambil suatu kesimpulan. Peneliti mendefinisikan populasi sebagai suatu wilayah umum dari obyek yang memiliki sifat idan karakteristik untuk dianalisis dan ditarik kesimpulannya. Oleh karena itu, populasi mencakup jumlah subyek atau obyek penelitian dan seluruh ciri-cirinya. Populasi memiliki 200 karyawan pekerja produksi UD. Mahakam Raya. Dalam penelitian ini digunakan teknik *simple random sampling*, dalam pengambilan sampelnya, dimana metode ini merupakan sampel diambil secara acak dari populasinya. Sampel berjumlah 185 karyawan bagian produksi yang ditentukan berdasarkan perhitungan yang dikemukakan oleh Slovin (Sugiyono, 2021) sebagai berikut[29].

$$n = \frac{N}{(1 + N \cdot e^2)}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel yang diperlukan

N = Jumlah populasi yaitu karyawan UD. Mahakam Raya 200

e = 2% (0,02) (Tingkat kesalahan sampel digunakan sebesar 2%)

Diketahui:

N = 200

e = 2 % (0,02)

maka jumlah sampel yang diteliti adalah

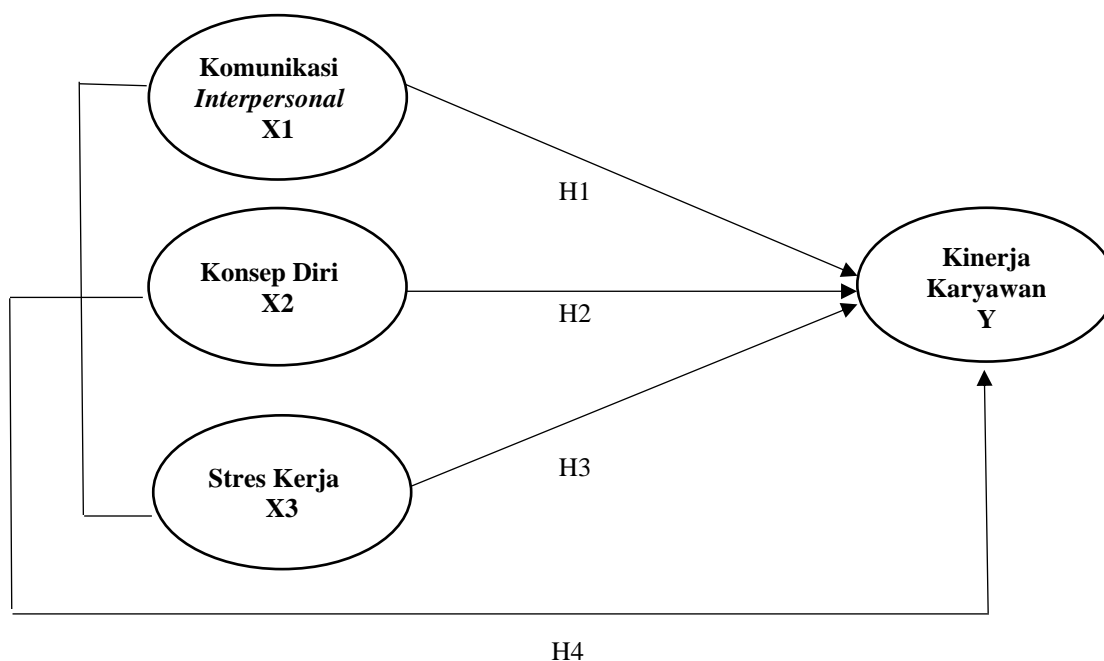
$$n = \frac{N}{(1 + N \cdot e^2)}$$

$$n = \frac{200}{(1 + 200 \cdot 0,02^2)}$$

$$N = 185$$

Jenis data yang menggunakan primer dan sekunder. Data primer akan didapatkan dengan cara penyebaran kuisioner kepada karyawan produksi UD. Mahakam Raya. Data sekunder berdasarkan data dari pihak UD. Mahakam Raya. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuisioner. Pernyataan tersebut berisi informasi tentang keadaan perusahaan, struktur perusahaan dan kesan karyawan selama bekerja. Respon responden terhadap kuisioner yang diberikan diukur dengan tingkat pengukuran interval pada skala *likert* yang digunakan untuk mengukur pendapat, sikap dan persepsi seseorang. Penggunaan skala *likert* imenjadikan indikator variabel sebagai titik tolak ukur penyusunan pernyataan. Teknik penerapan data menggunakan analisis deskriptif SPSS 25.

### Kerangka Konseptual



Gambar 1

Kerangka Konseptual

### Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka hipoteses penelitiannya adalah sebagai berikut.

- H<sub>1</sub> : Komunikasi *interpersonal*, berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
- H<sub>2</sub> : Konsep diri berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
- H<sub>3</sub> : Stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
- H<sub>4</sub> : Komunikasi *interpersonal*, konsep diri dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### Lokasi Penelitian

Peneliti akan melakukan penelitian terhadap karyawan UD. Mahakam Raya di area Kota Pasuruan, Jawa Timur. Oleh karena itu, lokasi penelitian ini adalah UD. Mahakam Raya, Jalan Raya By Pass Gempol No. 168 Legok Pasuruan.

### Definisi Operasional

- a) Komunikasi *Interpersonal* (X<sub>1</sub>)

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]. Adapaun indikator pada Komunikasi *Interpersonal* diantaranya [4].

1. Keterbukaan (*openness*), yaitu berkaitan kesanggupan memahami seseorang dan berkomunikasi dengan orang lain dengan senang hati. Dengan kata lain mempengaruhi komunikasi *interpersonal*. Keterbukaan memungkinkan dapat menarik kesimpulan dengan merespons secara jujur saat menerima pesan.
  2. Empati, yaitu berkaitan kesanggupan seseorang untuk merasakan empati. Orang berempati dapat mempengaruhi orang lain saat berkomunikasi.
  3. Sikap Mendukung (*Supportiveness*), yaitu berkaitan sikap kooperatif mencakup 4 (empat) aspek yaitu deskriptif, spontan, profesional dan kooperatif.
  4. Kepositifan, yaitu berkaitan kekuatan *positive thinking* diri sendiri, memberikan dorongan menjadi lebih aktif dan menghasilkan keadaan menyenangkan.
  5. Kesetaraan, yaitu berkaitan bersikap tulus, tidak merendahkan satu sama lain untuk menghindari konflik antara atasan dan bawahan.
- b. Konsep Diri ( $X_2$ )
- Secara operasional Konsep diri merupakan kepercayaan terhadap diri sendiri yang menghasut emosi, fisik, prestasi dan sosial[9]. Adapun indikator pada Konsep Diri diantaranya [9]
1. Keadaan diri fisik (*Physical Self*), yaitu berkaitan pandangan seseorang terhadap kesehatan, tubuh serta penampilan.
  2. Diri Moral Etik, yaitu berkaitan bagaimana seseorang memandang nilai-nilai moral, etika, dan agamanya.
  3. Diri Keluarga, yaitu berkaitan mengakui dirinya sebagai anggota keluarga dan memahami keharmonisannya.
  4. Diri Pribadi, yaitu berkaitan seseorang menilai keakuratan atau kedekatan diri sebagai manusia.
  5. Diri Sosial, yaitu berkaitan rasa keselarasan dalam interaksi sosial dengan orang lain.
- c. Stres kerja ( $X_3$ )
- Secara operasional Stres kerja adalah keadaan seseorang stres memicu perasaan emosi, proses berpikir dan kondisi manusia [14]. Adapun indikator pada Stres Kerja diantaranya [14].
1. Tuntutan tugas, yaitu berkaitan aspek meliputi seseorang dalam pekerjaan, kondisi dalam bekerja, kebiasaan kerja.
  2. Tuntutan peran, yaitu berkaitan tekanan pekerjaan yang diberikan pada karyawan dan bergantung pada peran suatu organisasi.
  3. Tuntutan *interpersonal*, yaitu berkaitan dengan individu dalam interaksi dipekerjaan.
  4. Struktur organisasi, yaitu berkaitan dengan belum jelasnya struktur organisasi, belum jelasnya gambaran kedudukan, peran, wewenang, dan tanggung jawab dalam organisasi.
  5. Kepemimpinan organisasi, yaitu berkaitan memberikan gaya manajemen pada organisasi. Mewujudkan suasana organisasi yang menimbulkan perasaan tegang, khawatir dan cemas.
- d. Kinerja Karyawan (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]. Adapun indikator pada Kinerja Karyawan diantaranya [1].
1. Kualitas Kerja, yaitu berkaitan kualitas kerjasama dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan dan ketelitian pekerjaan dalam kaitannya dengan kinerja dan keterampilan karyawan.
  2. Kuantitas Kerja, yaitu berkaitan jumlah masa kerja yang diselesaikan sehubungan dengan kuantitas yang diproduksi, dinyatakan dalam jumlah unit. Kuantitas diukur berdasarkan bagaimana karyawan memandang jumlah dan hasil kegiatan tertentu.
  3. Ketepatan Waktu, yaitu mengacu pada tingkat penyelesaian suatu kegiatan pada awal periode waktu tertentu, ditinjau dari sudut koordinasi keluaran dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain. Ketepatan waktu diukur dengan bagaimana karyawan memandang aktivitas dari awal waktu hingga akhir.
  4. Efektivitas, yaitu berkaitan tingkat sumber daya organisasi seperti energi, uang, teknologi, bahan mentah bertujuan untuk meningkatkan hasil penggunaan sumber daya. Efektifitas kerja mengukur persepsi karyawan terhadap waktu yang dihabiskan untuk tugas yang diberikan oleh organisasi.

5. Kemandirian, yaitu berkaitan mengacu pada karyawan yang menyelesaikan tugas tanpa meminta bantuan orang lain. Independensi diukur dari persepsi pegawai terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

##### 1. Uji Validitas

**Tabel 3**  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Variabel	(r-hitung)	(t-tabel)	Sig.	Keterangan
Komunikasi <i>Interpersonal</i> (X <sub>1</sub> )	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 <sub>2</sub> )	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 <sub>3</sub> )	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

Sumber: Lampiran Output SPSS Pengujian Uji Validitas

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.

##### 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 4**  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai alpha cronbach	(t-tabel)	Keterangan
Komunikasi <i>Interpersonal</i> (X <sub>1</sub> )	0,791	0,144	Reliabel
Konsep Diri (X <sub>2</sub> )	0,840	0,144	Reliabel
Stres Kerja (X <sub>3</sub> )	0,746	0,144	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,835	0,144	Reliabel

Sumber: Lampiran Output SPSS Pengujian Uji Reliabilitas

Dari tabel diatas, dapat diperoleh nilai koefisien reliabilitas cronbach 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 koefisien reliabilitas Cronbach alpha  $> 0,60$ , maka dapat dikatakan bahwa instrument kuisioner yang digunakan dikatakan memiliki realibilitas.

### Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian uji asumsi klasik menggunakan program SPSS versi 25 sebagai berikut:

#### 1. Uji Normalitas

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		185	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	1,76843178	
Most Extreme Differences	Absolute	,081	
	Positive	,046	
	Negative	-,081	
Test Statistic		,081	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,005 <sup>c</sup>	
Monte Carlo Sig. (2- tailed)	Sig.	,165 <sup>d</sup>	
	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.

Sumber: Output Data SPSS 25

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

#### 2. Uji Linieritas

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Linieritas**

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

Sumber: Output Data SPSS 25

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 linierity > 0,05 maka hubungan antar variabel bersifat linier, yang artinya hubungan variabel bebas (independent) dengan variabel terikat (dependen) seluruhnya bersifat linier.

#### 3. Uji Autokorelasi

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Std. Error of	Change Statistics	Durbin- Watson
-------	---	-------------	------------------	----------------------	-------------------

			Adjusted R Square	the Estimate	df1	df2	Sig. F Change	
1	,747 <sup>a</sup>	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)

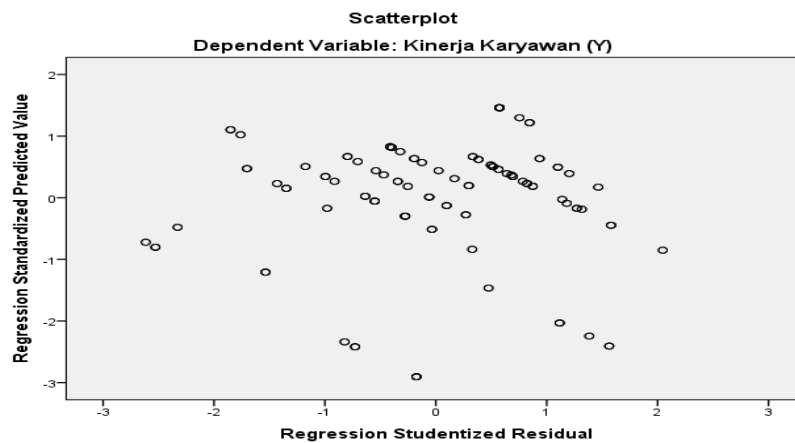
Sumber: Output data SPSS 25

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 penelitian ini karena dibawah dari 5

#### 4. 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:

**Gambar 2**  
**Hasil Uji Heteroskedasitas**



Sumber: Output Data SPSS 25

#### 5. Uji Multikolinieritas

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

##### Coefficients<sup>a</sup>

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 (X3)	,480	,071	,479	6,731	,000	,482	2,077

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output data SPSS 25

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.

## 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

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 (X1)	,228	,066	,250	3,438	,001	,460	2,172
Konsep Diri (X2)	,161	,049	,171	3,302	,001	,904	1,106
Stress Kerja (X3)	,480	,071	,479	6,731	,000	,482	2,077

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output Data SPSS 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 9 dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 2,276 + 0,228 X_1 + 0,161 X_2 + 0,480 X_3$$

Dari persamaan regresi yang terbentuk diatas memberikan penjelasan sebagai berikut.

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* (X<sub>1</sub>)

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 (X<sub>2</sub>)

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 (X<sub>3</sub>)

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.

## Pengujian Hipotesis

### 1. Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan pengujian uji t, hasil pengujian disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

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 (X1)	,228	,066	,250	3,438	,001	,460	2,172
Konsep Diri (X2)	,161	,049	,171	3,302	,001	,904	1,106
Stress Kerja (X3)	,480	,071	,479	6,731	,000	,482	2,077

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output Data SPSS 25

Berdasarkan tabel 10, berikut adalah hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dengan menggunakan asumsi tingkat kepercayaan sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan nilai *degree of freedom* (df) sebesar  $df_2 = n - k - 1$  ( $185 - 3 - 1 = 181$ ) sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,653. Maka dapat diuraikan sebagai berikut:

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.

## 2. Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan pengujian uji F, hasil pengujian disajikan pada tabel dibawah ini.

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

### ANOVA<sup>a</sup>

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Sumber: Output Data SPSS 25

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  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 2,65 oleh karena itu  $F_{\text{hitung}} 76,367 > F_{\text{tabel}} 2,70$  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.

## B. 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].

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.

## V. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai komunikasi *interpersonal* mempunyai pengaruh yang positif dan 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. komunikasi *interpersonal*, konsep diri dan stres kerja mempunyai pengaruh yang positif dan simultan terhadap kinerja karyawan di UD. Mahakam Raya.

Dalam menyimpulkan, penting untuk diingat bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan tertentu, seperti metode penelitian yang digunakan dan pemilihan responden. Oleh karena itu, hasil penelitian ini perlu dipertimbangkan dengan hati-hati. Bagi peneliti selanjutnya, agar meneliti 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 karyawan. Sehingga diharapkan pimpinan perusahaan memperhatikan menjaga kestabilan faktor ini agar kinerja karyawan semakin meningkat.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini. Dalam penyusunan karya tulis ilmiah ini, penulis tidak luput dari berbagai kesulitan dan hambatan, namun atas bantuan dan dorongan dari beberapa pihak, akhirnya karya tulis ilmiah ini dapat terselesaikan.

Untuk itu, pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada orangtua, saudara, keluarga, bapak/ibu dosen, teman-teman dan responden yang telah memberikan kesediaan untuk bekerja sama dan seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang turut membantu serta mendukung penulis selama proses penelitian ini berlangsung, tidak lupa penulis juga berterimakasih kepada Prodi Manajemen serta “Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.”

Penulis memahami bahwa masih terdapat kekurangan dalam penulisan karya tulis ilmiah ini, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan untuk penyempurnaan karya tulis ilmiah ini. Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih dan semoga karya tulis ilmiah ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

## 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.
- [2] A. Ainanur and S. Tirtayasa, “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 1, no. 1, pp. 1–14, 2018, doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2234.
- [3] A. Basyit, B. Sutikno, and J. Dwiharto, “Gaya kepemimpinan Dalam Membangun Kemandirian Pondok Pesantren,” *J. EMA*, vol. 5, no. 1, pp. 12–20, 2020.
- [4] Andi Fachruddin, “ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA CREW KAPAL DI BAWAH MANAGEMENT PT.APOL,” *γ787*, 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.
- [6] M. B. Mustofa, S. Wuryan, and Rosidi, “Urgensi Komunikasi Interpersonal Dalam Al-Qur’an Sebagai Pustakawan,” *Al-Hikmah Media Dakwah, Komunikasi, Sos. dan Kebud.*, vol. 11, no. 2, pp. 85–94, 2020, doi: 10.32505/hikmah.v11i2.2544.
- [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.
- [10] R. Ulviani, T. Pitri, and M. M. S. IP, “PENGARUH PERSEPSI, KONSEP DIRI, DAN GAYA HIDUP TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA PERHIASAN DI TOKO EMAS PULAU INDAH: Manajemen ...,” *J. Mhs. Manaj.*, vol. 2, no. 2, pp. 1–18, 2021, [Online]. Available: <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/195>.
- [11] H. Hendri, “Peran Pola Asuh Orang Tua Terhadap Pembentukan Konsep Diri Pada Anak,” *At-Taujih Bimbing. dan Konseling Islam*, vol. 2, no. 2, p. 56, 2019, doi: 10.22373/taujih.v2i2.6528.
- [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.
- [13] E. K. Ningsih, H. Fitria, and Y. Fitriani, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Konsep Diri Terhadap Kinerja Guru,” *J. Educ. Res.*, vol. 1, no. 2, pp. 100–105, 2020, doi: 10.37985/joe.v1i2.7.
- [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.

- [15] Rama Pramudya & Askar Yuniato, "Pengaruh Motivasi Kerja , Iklim Organisasi Dan Stres Kerja," *SEIKO J. Manag. Bus.*, vol. 4, no. 3, pp. 1–7, 2022, doi: 10.37531/sejaman.v4i1.1237.
- [16] M. Bhastary Dwipayani, "Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 2, pp. 160–170, 2020.
- [17] Y. . Ahmad, B. . Tewal, 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>.
- [18] Maswar, Zikriati Mahyani, and Muhammad Jufri, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Al-Idarah J. Manaj. dan Bisnis Islam*, vol. 1, no. 1, pp. 16–29, 2020, doi: 10.35316/idarrah.2020.v1i1.16-29.
- [19] N. Izzul Ihsan and A. Palapa, "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Crew Kapal Di Bawah Management PT.APOL," *Maj. Ilm. Bahari Jogja*, vol. 20, no. 2, pp. 142–152, 2022, doi: 10.33489/mibj.v20i2.302.
- [20] F. Vandela and A. Sugiarto, "Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Manaj.*, vol. 12, no. 3, p. 429, 2021, doi: 10.32832/jm-uika.v12i3.4913.
- [21] R. Mulyani, A. Sobar, and S. Prakoso, "KonsepsDiri dan Motivasi Dalam Meningkatkan KepuasansKerja Karyawan Pada CV Putri Gunung Fermindo," *J. Ekon.*, vol. 02, no. 02, pp. 51–60, 2020.
- [22] R. A. Nadialista Kurniawan, "HUBUNGAN ANTARA KONSEP DIRI DENGAN LOYALITAS KARYAWAN," *Ind. High. Educ.*, vol. 3, no. 1, pp. 1689–1699, 2021, [Online]. Available: <http://journal.unilak.ac.id/index.php/JIEB/article/view/3845%0Ahttp://dSPACE.uc.ac.id/handle/123456789/1288>.
- [23] F. Zakia Surya and A. Bakar Fahmi, "Pengaruh Perundungan di Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja pada Karyawan Baru di Jakarta," *Psikologika J. Pemikir. dan Penelit. Psikol.*, vol. 27, no. 1, pp. 1–14, 2022, doi: 10.20885/psikologika.vol27.iss1.art1.
- [24] W. M. Lestari and dkk, "Pengaruh Stres Kerja , Konflik Kerja dan Beban Kerja," *Bisnis dan Ekon.*, vol. 27, no. 2, pp. 100–110, 2020.
- [25] K. S. Wirya and N. D. Andiani, "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap," *Available line hppt/www. google. com*, vol. 2, no. 1, pp. 50–60, 2020.
- [26] A. Anjani, "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Inspirasi Bisnis dan Manaj.*, vol. 3, no. 1, p. 1, 2019, doi: 10.33603/jibm.v3i1.2191.
- [27] R. Nugroho and D. S. Abbas, "Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar," pp. 428–435, 2022.
- [28] Y. Wijaya, "Pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap motivasi kerja (studi pada PT Mayora Indah)," *Agora*, vol. 8, no. 1, pp. 1–6, 2020.
- [29] E. Rosmiati, M. Sova, and R. Andari, "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Infomedia Nusantara Jakarta," *J. Adm. dan Manaj.*, vol. 11, no. 1, pp. 11–16, 2021, doi: 10.52643/jam.v11i1.1400.

**Conflict of Interest Statement:**

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.