



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

Rina Silvia^{1*}, Dewi Andriani², Sumartik³

¹²³Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

*Email: rinasilviyah@gmail.com^{*1}, <mailto:rinasilviyah@gmail.com>², sumartik@umsida.ac.id³

Doi: <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i1.1615>

Diterbitkan oleh Politeknik Piksi Ganesha Indonesia

Info Artikel

Diterima :

2024-01-03

Diperbaiki :

2024-01-08

Disetujui :

2024-01-08

Kata Kunci :

Komunikasi *Interpersonal*, Konsep Diri, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Adanya komunikasi *interpersonal*, konsep diri, stres kerja terhadap kinerja karyawan membuat karyawan kurang semangat kerja dan karyawan merasa tertekan kepada tugas yang diberikan. Maka pada 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. Metode penelitian memakai metode survey, teknik pengambilan sample memakai simple random sampling. Jenis data yaitu primer yang diperoleh melalui penyebaran kuisisioner yang melibatkan 200 responden UD. Mahakam Raya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi *interpersonal*, konsep diri dan stres kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

The existence of interpersonal communication, self-concept, work stress on employee performance makes employees lack work enthusiasm and employees feel pressured by the tasks given. So this research aims to find out how much influence interpersonal communication variables, self-concept and work stress have on employee performance at UD. Mahakam Raya. This research uses a quantitative approach. The research method uses a survey method, the sampling technique uses simple random sampling. The type of data is primary which was obtained through distributing questionnaires involving 200 UD respondents. Mahakam Raya. The results of this research show that interpersonal communication, self-concept and work stress partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords:

International Communication, Self-Concept, Work Stres Employee Performance ;

Alamat Korespondensi

: Jl. Letnan Jenderal Suprpto No.73 Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia 55431

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 menjadi sumber daya manusia penting bagi perusahaan, sehingga tugas dan perannya tidak tergantikan. Berkembang dan suksesnya perusahaan ditentukan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan proses suatu hasil yang menjadi acuan serta diukur jangka waktu tertentu mengenai kondisi atau kesepakatan yang sudah ditentukan (Ibrahim et al., 2021). Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh orang yang melaksanakan tugas yang diberikan didasarkan pada keterampilan, pengalaman, keseriusan dan waktu (Ainanur & Tirtayasa, 2018). Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai dalam bekerja oleh karyawan kualitas dan kuantitas selama mengerjakan tugas sesuai dengan diberikan kepadanya (Basyit et al., 2020). Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menyelesaikan permasalahan yang ada memerlukan kualitas sumber daya manusia yang baik sehingga 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

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 pengelolaan 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 mestres 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* secara individu maupun kelompok sehingga dapat bekerja sama secara efektif (Andi Fachruddin, 2012). 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 (Adiawaty & Daso, 2023). Komunikasi *interpersonal* merupakan metode respons pesan yang menimbulkan akibat yang berbeda antara dua orang atau sekelompok kecil orang (Mustofa et al., 2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi *interpersonal* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Rinda Rachmatullaily Tinakartik et al., 2021). Namun hasil penelitian lain menunjukkan komunikasi *interpersonal* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Almubaroq, 2018).

Faktor konsep diri juga dapat berperan dalam meningkatnya kinerja karyawan selain dari faktor komunikasi *interpersonal*. Konsep diri merupakan kepercayaan terhadap diri sendiri yang menghasut emosi, fisik, prestasi dan sosial (Crystallography, 2021). 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 (Ulviyani et al., 2021). Konsep diri merupakan deskripsi seseorang yang sangat personal, semangat dan evaluatif yang terbentuk dalam keadaan interaksi dengan lingkungannya yang mempengaruhi psikologis (Hendri, 2019). 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 (Dirda, 2019). Namun hasil penelitian lain konsep diri berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Ningsih et al., 2020).

Penjelasan mengenai komunikasi *interpersonal* dan konsep diri dapat menjadi faktor yang mempengaruhi stres kerja ditempat kerja. Stres kerja merupakan keadaan stres yang memicu perasaan emosi, proses berpikir dan kondisi manusia (Qoyyimah et al., 2020). Selain itu, stres kerja merupakan keadaan semangat bertemu tantangan, gangguan atau tuntutan selama kerja sehingga berdampak dengan diinginkan sehingga membuahkan hasil tidak pasti (Rama Pramudya & Askar Yunianto, 2022). Sedangkan stres kerja merupakan keadaan mengalami stres kerja menyebabkan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis sehingga memicu emosi, proses berfikir dan keadaan (Bhastary Dwipayani, 2020). Stres kerja terjadi karena kesenjangan antara kemampuan dengan tuntutan pekerjaan. Hasil penelitian lain menunjukkan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Ahmad et al., 2019). Namun hasil penelitian lain stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Maswar et al., 2020).

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 variabel Komunikasi *Interpersonal*, Konsep Diri, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Mahakam Raya.

KAJIAN PUSTAKA

Komunikasi *Interpersonal* (X1)

Komunikasi *interpersonal* menjadi suatu cara dimana orang dapat mengirimkan pesan maupun berita serta memperoleh berita dari seseorang dengan konsekuensi (Izzul Ihsan & Palapa, 2022). Berkomunikasi *interpersonal* berkaitan kemampuan seseorang berinteraksi dengan orang lain untuk menyampaikan tujuan dengan memilih strategi dan perilaku yang sesuai dengan lingkungan interaktif dengan pelaku komunikasi (Vandela & Sugiarto, 2021). Selain itu, Komunikasi *interpersonal* bagian terpenting dalam komunikasi *interpersonal* secara individu maupun kelompok sehingga dapat bekerja sama secara efektif (Andi Fachruddin, 2012). Indikator sebagai tolak ukur dalam menilai komunikasi *interpersonal* diantaranya (Andi Fachruddin, 2012).

- a. Keterbukaan (*openness*), berkaitan kesanggupan memahami seseorang dan berkomunikasi dengan orang lain dengan senang hati.
- b. Empati, berkaitan kesanggupan seseorang untuk merasakan empati. Orang berempati dapat mempengaruhi orang lain saat berkomunikasi.
- c. Sikap Mendukung (*Supportiveness*), berkaitan sikap kooperatif mencakup 4 (empat) aspek yaitu deskriptif, spontan, profesional dan kooperatif.
- d. Kepositifan, berkaitan kekuatan *positive thinking* diri sendiri, memberikan dorong menjadi lebih aktif dan menghasilkan keadaan menyenangkan.
- e. Kesetaraan, berkaitan bersikap tulus, tidak merendahkan satu sama lain untuk menghindari konflik antara atasan dan bawahan.

Konsep Diri

Secara umum konsep diri menjadi sudut pandangan pribadi yang dapat dipahami, dirasakan dan dieksplorasi setiap orang dalam waktu tertentu, stabil dalam situasi apapun, mampu bertahan dan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan serta mempunyai sikap positif (Mulyani et al., 2020). Konsep diri mengacu pada bagaimana orang lain memperlakukan dirinya sendiri agar merasa diterima dan diinginkan di lingkungannya (Nadialista Kurniawan, 2021). Selain itu, Konsep diri berkaitan dengan kepercayaan terhadap diri sendiri yang menghasut emosi, fisik, prestasi dan sosial (Crystallography, 2021). Indikator sebagai tolak ukur dalam menilai konsep diri diantaranya (Crystallography, 2021) :

- a. Keadaan diri fisik (*Physical Self*), berkaitan pandangan seseorang terhadap kesehatan, tubuh serta penampilan.
- b. Diri Moral Etik, berkaitan bagaimana seseorang memandang nilai-nilai moral, etika, dan agamanya.
- c. Diri Keluarga, berkaitan mengakui dirinya sebagai anggota keluarga dan memahami keharmonisannya.

- d. Diri Pribadi, berkaitan seseorang menilai keakuratan atau kedekatan diri sebagai manusia.
- e. Diri Sosial, berkaitan rasa keselarasan dalam interaksi sosial dengan orang lain.

Stres Kerja

Secara umum stres kerja biasanya dipicu oleh stres kerja yang menimbulkan akibat fisik, perilaku atau psikologis yang berpengaruh pada kesehatan maupun kesejahteraan pada karyawan dan perusahaan (Zakia Surya & Bakar Fahmi, 2022). Stres kerja mengacu pada keadaan dinamis dimana seseorang dihadapkan pada peluang, kendala, atau persyaratan atas apa yang diinginkan (Lestari & dkk, 2020). Selain itu, stres kerja menjadi suatu keadaan seseorang stres yang memicu perasaan emosi, proses berpikir dan kondisi manusia (Qoyyimah et al., 2020). Indikator sebagai tolak ukur dalam menilai stres kerja diantaranya (Qoyyimah et al., 2020).

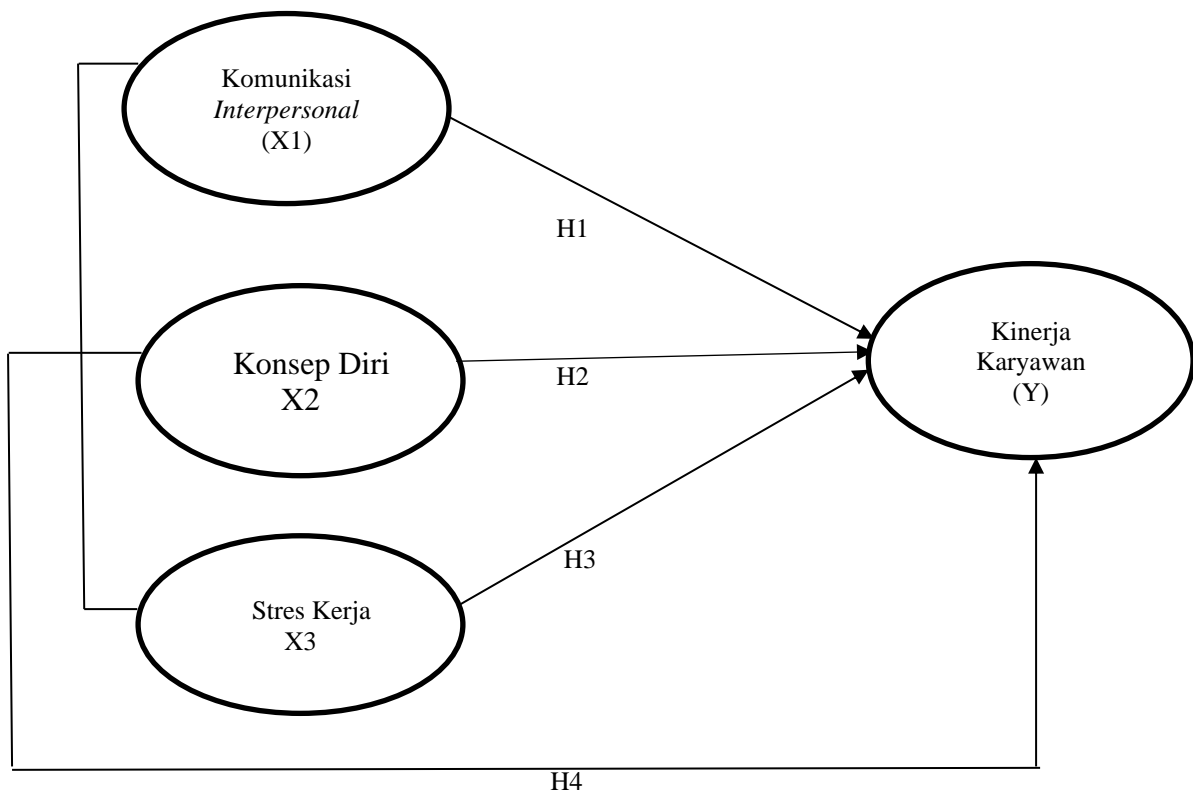
- a. Tuntutan tugas, berkaitan aspek meliputi seseorang dalam pekerjaan, kondisi dalam bekerja, kebiasaan kerja.
- b. Tuntutan peran, berkaitan tekanan pekerjaan yang diberikan pada karyawan dan bergantung pada peran suatu organisasi.
- c. Tuntutan *interpersonal*, berkaitan dengan individu dalam interaksi di pekerjaan.
- d. Struktur organisasi, berkaitan dengan belum jelasnya struktur organisasi, belum jelasnya gambaran kedudukan, peran, wewenang, dan tanggung jawab dalam organisasi.
- e. Kepemimpinan organisasi, yaitu berkaitan memberikan gaya manajemen pada organisasi. Mewujudkan suasana organisasi yang menimbulkan perasaan tegang, khawatir dan cemas.

Kinerja Karyawan

Secara umum kinerja karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang menghasilkan kinerja tertentu sesudah menghasilkan beberapa persyaratan (Wirya & Andiani, 2020). Kinerja karyawan menjadi hasil kerja yang dilakukan karyawan selama melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya (Anjani, 2019). Selain itu, Kinerja karyawan menjadi hasil suatu proses yang menjadi tolak ukur dan diukur dalam jangka waktu tertentu terhadap kondisi atau kesepakatan yang telah ditentukan (Ibrahim et al., 2021). Indikator sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja karyawan diantaranya (Ibrahim et al., 2021).

- a. Kualitas Kerja, berkaitan dengan kualitas kerja sama dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan dan ketelitian pekerjaan dengan keterampilan yang dimiliki karyawan tersebut.
- b. Kuantitas Kerja, berkaitan jumlah masa kerja yang diselesaikan sehubungan dengan kuantitas yang diproduksi, dinyatakan dalam jumlah unit.
- c. Ketepatan Waktu, berkaitan pada tingkat penyelesaian suatu aktivitas periode waktu tertentu, dimulai dengan koordinasi keluaran dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lainnya.
- d. Efektivitas, berkaitan dengan tingkat sumber daya perusahaan meliputi tenaga, uang, teknologi, bahan baku yang bertujuan untuk memberikan hasil. Efektivitas kerja mengukur persepsi karyawan terhadap waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.
- e. Kemandirian, berkaitan mengacu pada karyawan yang menyelesaikan tugas tanpa meminta bantuan orang lain.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka hipoteses penelitiannya adalah sebagai berikut.

H1: Komunikasi interpersonal, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: Konsep diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H3: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H4: Komunikasi interpersonal, konsep diri dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sumber penelitian ini adalah pengumpulannya secara primer. Data pimer ini diperoleh melalui kuisisioner. Hasil kuisisioner kemudian dikumpulkan dan digunakan untuk membuktikan hipotesis lebih lanjut. Pada penelitian ini yang menjadi subjek adalah karyawan bagian produksi UD. Mahakam Raya. Peneltian ini menggunakan skala Likert 1-5 dengan responden menjawab sangat tidak setuju dan sangat setuju dengan pernyataan dalam penelitian

Penelitian ini memakai sampel dipilih melalui metode pengukuran *simple random sampling* dengan jumlah 185 responden dan melakukan penyebaran kuisisioner kepada karyawan yang telah disediakan peneliti. Sampel yang dipilih yaitu karyawan bagian produksi di UD. Mahakam Raya. Analisis data ini menggunakan program windows spss versi 25 UD. Mahakam

Raya. Analisis data dalam penelitian ini meliputi: uji validitas, uji reliabilitas, teknik analisis data: uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji autokorelasi, uji heterokedastitas, uji multikolinieritas, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis meliputi uji simultan (uji f), uji parsial (uji t).

ANALISA DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Variabel	(r-hitung)	(t-tabel)	Sig.	Keterangan
Komunikasi <i>Interpersonal</i> (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

Sumber: Lampiran Output SPSS Pengujian Uji Validitas

Pada Tabel 2 dilakukan uji validitas untuk mengukur valid atau tidaknya penelitian tersebut. Hasil uji validitas bahwa seluruh item pernyataan kuisioner dari variabel (X) dan variabel (Y) mempunyai koefisien korelasi diatas 0,144 (>0,144). Sehingga dikatakan pernyataan kuisioner dari variabel (X) dan variabel (Y) dinyatakan valid dan digunakan menguji variabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai alpha cronbach	(t-tabel)	Keterangan
Komunikasi <i>Interpersonal</i> (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

Sumber: Lampiran Output SPSS Pengujian Uji Reliabilitas

Pada Tabel 3 dilakukan uji realibilitas mengukur item yang sama untuk memperoleh data yang sama pada waktu yang berbeda. Nilai koefisien reliabilitas Croncbach alpha 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 keefisien reliabilitas Crobach alpha > 0,60, maka dapat dikatakan instrument penelitian yang digunakan yang digunakan diyakini reliabel.

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas
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.

Sumber: Output Data SPSS 25

Pada Tabel 4 dilakukan uji normalitas ini diperoleh 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.

Tabel 5. 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

Pada Tabel 5 dilakukan uji linieritas 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 dengan variabel terikat (dependen) bersifat linier.

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

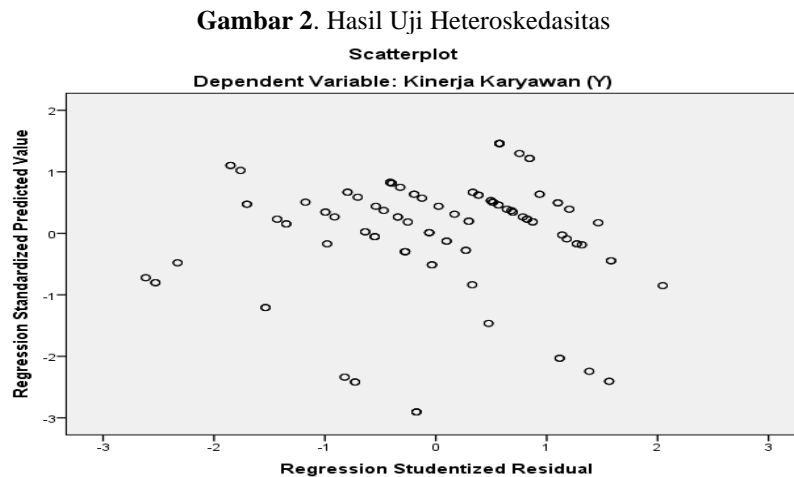
Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	,747 ^a	0,559	0,551	1,783		3	181	0,000	1,857

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output data SPSS 25

Pada Tabel 6 dilakukan uji autokorelasi bahwa jika dibandingkan dengan tabel Durbin-Watson, nilai Durbin-Watson pada tabel diatas adalah 1,857. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut model regresi pada peneletian ini tidak terdapat autokoralasi karena kurang dari 5.



Sumber: Output Data SPSS 25

Pada gambar 2 dilakukan uji heteroskedasitas bahwa barians variabel tidak sama. Pada penelitian dengan cara mendeteksi ada atau tidaknya heterokedatisitas 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.

Tabel 7. Hasil 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 (X3)	,480	,071	,479	6,731	,000	,482	2,077

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output data SPSS 25

Pada Tabel 7 dilakukan uji multikolinieritas diperoleh nilai tolerance komunikasi *interpersonal* 0,460, konsep diri 0,904, stres kerja 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.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2,276	1,331		1,710	,089		
Komunikasi Interpersona (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 diatas dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

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

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

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta (a) bernilai positif 2,276. Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel Komunikasi *Interpersonal* (X1), Konsep Diri (X2), dan Stres Kerja (Y) dianggap konstan atau memiliki nilai tetap maka Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 2,276.

Untuk variabel Komunikasi *Interpersonal* (X1) koefisien b1 mencapai 0,228 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa jika variabel Komunikasi *Interpersonal* (X1) meningkat sebesar satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,228.

Untuk variabel Konsep Diri (X2) koefisien b1 mencapai 0,161 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa jika variabel Konsep Diri (X2) meningkat sebesar satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,161.

Untuk variabel Stres Kerja (X3) koefisien b1 mencapai 0,480 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa jika variabel Stres Kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,480.

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

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

Komunikasi *Interpersonal* (X1)

Berdasarkan tabel 9 diatas terlihat 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.

Konsep Diri (X2)

Berdasarkan tabel 9 diatas terlihat 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.

Stres Kerja (X3)

Berdasarkan tabel 9 diatas terlihat 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.

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)

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: 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_{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.

PEMBAHASAN

Hipotesis pertama (H_1): Komunikasi *Interpersonal* (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa karyawan produksi UD. Mahakam Raya diperoleh bahwa indikator sikap mendukung (*Supportiveness*) pada variabel Komunikasi *Interpersonal* menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan keterampilan karyawan UD. Mahakam Raya saling support dalam bekerja, karyawan menunjukkan tidak adanya sikap defensif sehingga menyulitkan dalam pemecahan masalah dalam komunikasi antar sesama rekan kerja maupun pimpinan dan bawahan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi *Interpersonal* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Rinda Rachmatullaily Tinakartik et al., 2021).

Hipotesis kedua (H₂) Konsep Diri (X₂) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa karyawan produksi UD. Mahakam Raya diperoleh bahwa indikator diri pribadi pada variabel Konsep Diri menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan ketrampilan karyawan UD. Mahakam Raya berkaitan seseorang menilai keakuratan atau kedekatan diri sebagai manusia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konsep diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Dirda, 2019).

Hipotesis ketiga (H₃) Stres Kerja (X₃) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa 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 (Ahmad et al., 2019).

Hipotesis keempat (H₄) Komunikasi *Interpersonal*(X₁), Konsep Diri (X₂), dan Stres Kerja (X₃) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa 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.

SIMPULAN

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 dan simultan terhadap kinerja karyawan di UD. Mahakam Raya. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa konsep diri mempunyai pengaruh yang positif dan simultan terhadap kinerja karyawan di UD. Mahakam Raya. Stres kerja juga terbukti mempunyai pengaruh yang positif dan simultan terhadap kinerja karyawan di UD. Mahakam Raya.

komunikasi *interpersonal* mempunyai pengaruh yang positif dan simultan terhadap kinerja karyawan di UD. Mahakam Raya.

Kinerja karyawan UD. Mahakam Raya paling besar dipengaruhi oleh indikator komunikasi *interpersonal* dengan indikator pernyataan kelima yaitu kesetaraan berkaitan bersikap tulus, tidak merendahkan satu sama lain untuk menghindari konflik antara atasan dan bawahan. Keterbatasan penelitian ini adalah penggunaan manual yang diberikan kepada pekerja produksi untuk pengumpulan data. Saran untuk penelitian selanjutnya antara lain menambahkan variabel *intervening* dan *moderasi*, menggunakan tahap pengumpulan data melalui Google Form untuk mempercepat tahap pengujian atau pengolahan data. Selain itu perluasan populasi dan penambahan sampel penelitian juga dipertimbangkan agar penelitian dapat menjangkau ke segala wilayah. Penelitian selanjutnya mungkin mempertimbangkan kriteria yang digunakan sebagai sampel responden.

REFERENSI

- Adiawaty, S., & Daso, M. A. (2023). *Interpersonal Dalam Meningkatkan Organisasi*. 12(September), 771–779. <https://doi.org/10.34127/Jrlab.V12i3.900>
- Ahmad, Y. ., Tawal, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V1i1.2234>
- Almubaroq, M. F. (2018). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Konflik Kerja Pada Badan Pertanahan Nasional (Bpn) Kabupaten Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Feb*, 7, 1–29.
- Andi Fachruddin. (2012). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Crew Kapal Di Bawah Management Pt.Apol. *γ787*, 8.5.2017, 2003–2005.
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.33603/Jibm.V3i1.2191>
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Gaya Kepemimpinan Dalam Membangun Kemandirian Pondok Pesantren. *Jurnal Ema*, 5(1), 12–20.
- Bhastary Dwipayani, M. (2020). Pengaruh Etika Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Crystallography, X. D. (2021). *Hubungan Antara Konsep Diri Dengan Loyalitas Karyawan*. 1–23.
- Dirda, S. (2019). *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*.
- Hendri, H. (2019). Peran Pola Asuh Orang Tua Terhadap Pembentukan Konsep Diri Pada Anak. *At-Taujih : Bimbingan Dan Konseling Islam*, 2(2), 56.

- <https://doi.org/10.22373/Taujih.V2i2.6528>
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316. <https://doi.org/10.32493/Arastirma.V1i2.12369>
- Izzul Ihsan, N., & Palapa, A. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Crew Kapal Di Bawah Management Pt.Apol. *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 20(2), 142–152. <https://doi.org/10.33489/Mibj.V20i2.302>
- Lestari, W. M., & Dkk. (2020). Pengaruh Stres Kerja , Konflik Kerja Dan Beban Kerja. *Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110.
- Maswar, Zikriati Mahyani, & Muhammad Jufri. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.35316/Idarah.2020.V1i1.16-29>
- Mulyani, R., Sobar, A., & Prakoso, S. (2020). Konsep diri Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kepuasan kerja Karyawan Pada Cv Putri Gunung Fermindo. *Jurnal Ekonomak*, 02(02), 51–60.
- Mustofa, M. B., Wuryan, S., & Rosidi. (2020). Urgensi Komunikasi Interpersonal Dalam Al-Qur'an Sebagai Pustakawan. *Al-Hikmah Media Dakwah, Komunikasi, Sosial Dan Kebudayaan*, 11(2), 85–94. <https://doi.org/10.32505/Hikmah.V11i2.2544>
- Nadialista Kurniawan, R. A. (2021). Hubungan Antara Konsep Diri Dengan Loyalitas Karyawan. *Industry And Higher Education*, 3(1), 1689–1699.
- Ningsih, E. K., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Konsep Diri Terhadap Kinerja Guru. *Journal Of Education Research*, 1(2), 100–105. <https://doi.org/10.37985/Joe.V1i2.7>
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Inka Multi Solusi Madiun. *Asset: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20. <https://doi.org/10.24269/Asset.V2i1.2548>
- Rama Pramudya & Askar Yuniarto. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja , Iklim Organisasi Dan Stres Kerja. *Seiko : Journal Of Management & Business*, 4(3), 1–7. <https://doi.org/10.37531/Sejaman.V4i1.1237>
- Rinda Rachmatullaily Tinakartik, Subakti Jani, Saputri Bela Neni, & Sudarta M. Imam. (2021). Pengaruh Efikasi Diri Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawaikecamatan Bogor Selatan. *Jurnal Manajemen* , 10(2), 127–132.
- Ulviani, R., Pitri, T., & Ip, M. M. S. (2021). Pengaruh Persepsi, Konsep Diri, Dan Gaya Hidup Terhadap Keputusan Pembelian Pada Perhiasan Di Toko Emas Pulau Indah: Manajemen *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(2), 1–18.
- Vandela, F., & Sugiarto, A. (2021). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 12(3), 429. <https://doi.org/10.32832/Jm-Uika.V12i3.4913>
- Wirya, K. S., & Andiani, N. D. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap. *Available On Line At Hppt://Www. Google. Com*, 2(1), 50–60.
- Zakia Surya, F., & Bakar Fahmi, A. (2022). Pengaruh Perundungan Di Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Baru Di Jakarta. *Psikologika: Jurnal Pemikiran*

Dan Penelitian Psikologi, 27(1), 1–14.
<https://doi.org/10.20885/Psikologika.Vol27.Iss1.Art1>