

Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Asabri (Persero) Kantor Pusat Jakarta

Oleh :

¹.Risha Kartika Putri, ²Endri Sentosa, ³Maya Syafriana Effendi

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Persada Indonesia YAI

risha.kartikap@gmail.com

esanuansa63@gmail.com

mayasyafriana@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 75 responden yang merupakan karyawan PT ASABRI (Persero) Kantor Pusat Jakarta. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai korelasi antara komunikasi interpersonal, konflik, stres kerja dan kepuasan kerja karyawan adalah 0,728 yang berarti komunikasi interpersonal, konflik, stres kerja dan kepuasan kerja mempunyai hubungan korelasi positif dan tingkat hubungannya kuat. Hasil koefisien korelasi determinasi sebesar 51.0% terhadap variabel komunikasi interpersonal, konflik dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 49,0% dijelaskan oleh sebab-sebab diluar penelitian ini. Untuk nilai regresi berganda didapatkan $\hat{Y} = 37,994 + 0,220 X_1 - 0,212 X_2 - 0,156 X_3$. Dari hasil uji F diperoleh bahwa F_{tabel} sebesar (2,73) dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. Nilai F_{hitung} (26,715) > F_{tabel} (2,73) dan nilai sig . lebih kecil dari nilai 0.05 atau nilai $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti secara (simultan) komunikasi interpersonal (X_1), konflik (X_2) dan stress kerja (X_3) berpengaruh bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan(Y).

Kata Kunci : Komunikasi Interpersonal, Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja.

Abstract

This study aims to determine the effect of interpersonal communication, conflict and work stress on employee job satisfaction. The data collection method used was a questionnaire. The number of samples used was 75 respondents who were employees of PT ASABRI (Persero) Jakarta Head Office. Based on the research results, the correlation value between interpersonal communication, conflict, job stress and employee job satisfaction is 0.728 which means that interpersonal communication, conflict, job stress and job satisfaction have a positive correlation and the level of the relationship is strong. The results of the correlation coefficient of determination of 51.0% on interpersonal communication variables, conflict and work stress on employee job satisfaction while the remaining 49.0% is explained by causes outside of this study. For multiple regression values obtained $\hat{Y} = 37.994 + 0.220 X_1 - 0.212 X_2 - 0.156 X_3$. From the results of the F test, it is found that F_{table} is (2.73) with a probability value (sig) = 0.000. The value of F_{count} (26.715) > F_{table} (2.73) and the value of sig . smaller than the value of 0.05 or the value of 0.000 < 0.05 then H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that (simultaneously) interpersonal communication (X_1), conflict (X_2) and job stress (X_3) jointly affect employee job satisfaction (Y).

Keywords : Interpersonal Communication, Conflict, Work Stress and Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi, setiap organisasi dituntut melakukan perubahan sebagai salah satu strategi untuk beradaptasi dengan lingkungan agar organisasi mampu bertahan. Tantangan terhadap perubahan lingkungan mendorong

organisasi selalu berusaha menjadi efektif dan efisien. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi efektivitas organisasi adalah sumber daya manusia (*Human Capital*).

Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam setiap kegiatan perusahaan atau organisasi

untuk mencapai tujuannya. Mengelola sumber daya manusia seperti yang diharapkan bukan hal yang mudah, karena beragamnya karakteristik, kepribadian, hingga latar belakang kehidupan. Usaha perusahaan dalam mencapai tujuannya, terkadang dihadapkan dengan hambatan-hambatan yang dapat mengganggu efektifitas dan efisiensi pekerja dalam bekerja. Sikap yang dimiliki oleh pekerja dalam perusahaan seringkali dikaitkan dalam usaha individu untuk mewujudkan *job performance* yang optimal agar dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Dalam hal ini perusahaan perlu memperhatikan kembali tingkat kepuasan kerja pada karyawannya karena karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja memiliki kecenderungan lebih besar untuk bertahan pada perusahaan serta memberikan kontribusi terbaiknya.

PT ASABRI (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara yang ditugaskan oleh Pemerintah sebagai pengelola program asuransi sosial bagi Prajurit TNI, Anggota Polri dan Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN), yang terdiri dari Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Kementerian Pertahanan (Kemhan) dan Polri.

Sebagaimana halnya pada perusahaan lainnya, tingkat kepuasan kerja adalah hal yang sangat penting yang perlu diperhatikan oleh PT ASABRI (Persero) dalam mengelola sumber daya manusianya. Dalam hal ini, tingkat kepuasan kerja karyawan itu sendiri dapat diamati berdasarkan hasil wawancara prasurvey pada karyawan PT ASABRI (Persero) yang ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 1

Hasil prasurvey pada karyawan PT ASABRI (Persero)

No	Intentitas Survey	Presentase
1	Mis Komunikasi dengan rekan kerja	70%
2	Konflik antar pribadi dengan rekan kerja	60%
3	Stress karena beban kerja yang berlebihan	50%
4	Waktu yang terlalu singkat untuk menyelesaikan pekerjaan	40%
5	Tumpang tindih dalam pembagian pekerjaan	40%
6	Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan	60%

Sumber : Diolah Peneliti

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa mis komunikasi yang terjadi pada karyawan PT Asabri (persero) mencapai 70%. Tingginya angka tersebut menandakan bahwa, komunikasi antar karyawan tidak terjalin dengan harmonis. Selanjutnya, berdasarkan tabel konflik yang terjadi terhadap karyawan PT Asabri (persero) mencapai angka 60%, beberapa responden berpendapat bahwa konflik yang terjadi sering disebabkan oleh komunikasi yang terjalin kurang harmonis. Faktor berikutnya yaitu stress kerja yang di akibatkan karena beban kerja yang berlebihan yang presentasenya berada diangka 50%, faktor tersebut juga dipicu oleh singkatnya tenggat waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang berada pada presentase 40%.

Selain itu, berdasarkan tabel presentase dari faktor tumpang tindih dalam pekerjaan yang terjadi pada karyawan PT Asabri (persero) berada di angka 40%. Faktor selanjutnya adalah ketidakpuasan dalam

pekerjaan, ketidakpuasan yang terjadi pada karyawan PT Asabri (persero) berada di angka 60%, angka tersebut di pengaruhi oleh faktor-faktor sebelumnya, yaitu komunikasi yang kurang harmonis, konflik dengan rekan kerja, stress karena beban kerja yang berlebihan, waktu untuk melaksanakan tugas yang singkat dan tumpang tindih dalam pekerjaan.

Salah satu variabel yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah variabel komunikasi interpersonal. Hal tersebut dilandasi oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Diasmoro (2017) yang menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada dasarnya, komunikasi interpersonal merupakan faktor penting untuk mencapai kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan berkomunikasi, karyawan tidak hanya sekedar menyampaikan informasi, tetapi secara tidak sadar juga menentukan kadar hubungan emosional dengan lawan bicara kita. Semakin baik komunikasi interpersonal maka semakin terbuka hubungan interpersonalnya dan semakin baik hubungan antara karyawan maka akan semakin meningkat kepuasan kerjanya.

Variabel konflik juga mampu berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebagai mana penelitian yang dilakukan oleh Afrizal (2014) yang menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan arti semakin tinggi tingkat konflik maka akan kepuasan kerja karyawan akan semakin menurun. Dalam hal ini, konflik dapat terjadi akibat kesalahpahaman dalam berkomunikasi. Konflik dalam

perusahaan yang berlangsung secara terus-menerus akan berakibat buruk pada karyawan, seperti meningkatnya stress kerja karyawan dan menurunnya kepuasan kerja karyawan.

Variabel lainnya yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja adalah variabel stres kerja sebagaimana yang dibuktikan oleh Tunjungsari (2011) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa variabel stres kerja mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini, Karyawan yang stress cenderung menganggap suatu pekerjaan bukanlah sesuatu yang penting bagi mereka, sehingga tidak mampu menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut sesuai target yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, perusahaan hendaknya memperhatikan hal-hal yang dapat memicu tingkat stress pada karyawan agar tingkat stress dalam perusahaan dapat terkontrol, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat lebih ditingkatkan lagi.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, perlu dilakukan penelitian untuk menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal, konflik dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT ASABRI (Persero) kantor pusat Jakarta.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka disimpulkan perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan PT Asabri (Persero)?
2. Apakah terdapat pengaruh konflik terhadap kepuasan kerja karyawan PT Asabri (Persero)?

3. Apakah terdapat pengaruh *stress* kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Asabri (Persero)?
4. Apakah terdapat pengaruh komunikasi interpersonal, konflik dan stress kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja PT Asabri (Persero)?

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

b. Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019:74) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

c. Komunikasi Interpersonal

Edwin B. Flippo dalam Mangkunegara (2017:145) berpendapat bahwa "*Communication is the act of inducing others to interpret an idea in the manner intended by the speaker or writer.*" Komunikasi adalah aktivitas yang menyebabkan orang lain menginterpretasikan suatu ide, terutama yang dimaksudkan oleh pembicara atau penulis penyampaian ide menggunakan simbol-simbol seperti kata-kata, gambar-gambar, angka-angka dan lain-lain.

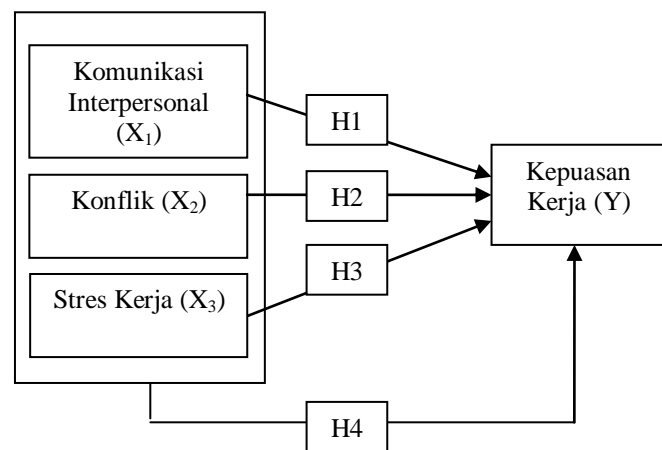
d. Konflik

Menurut Mangkunegara (2017:155) konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya.

e. Stres Kerja

Menurut Sinambela (2019:389) stress adalah reaksi ganjil dari tubuh terhadap tekanan yang diberikan kepadanya. Stres mempengaruhi setiap individu dengan cara yang berbeda-beda sehingga kondisinya sangat bergantung pada individu.

Gambar 1: Kerangka Pemikiran



Sumber : Diolah Oleh Penulis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang disusun dalam uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai jawaban sementara dari penelitian ini, sebagai berikut :

1. **H₀₁** : Tidak terdapat pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja
H_{a1} : Terdapat pengaruh komunikasi interperpersonal terhadap Kepuasan Kerja
2. **H₀₂** : Tidak terdapat pengaruh Konflik terhadap Kepuasan Kerja
H_{a2} : Terdapat pengaruh Konflik terhadap Kepuasan Kerja

3. **H0₃** : Tidak terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja
Ha₃ : Terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja
4. **H0₄** : Tidak terdapat pengaruh Komunikasi Interpersonal, Konflik dan Stres Kerja secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja
Ha₄ : Terdapat pengaruh Komunikasi Interpersonal, Konflik dan Stres Kerja secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja.

Metodologi Penelitian

a. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah serangkaian langkah-langkah ilmiah yang sistematis/terstruktur yang dilakukan oleh peneliti untuk menemukan jawaban yang tepat atas pertanyaan pada objek penelitian pengembangan ilmu pengetahuan untuk pengambilan keputusan dalam rangka pemecahan masalah.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, dengan jenis studi korelasional. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiono (2013:80) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemusian ditarik kesimpulannya”. Populasi yang akan diteliti adalah karyawan PT Asabri (Persero) yang berjumlah 307 orang karyawan.

b. Sampel

Sampel menurut Sugiono (2013:118) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang

dimiliki oleh populasi tersebut . Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu. Peneliti akan mengambil sampel dengan menggunakan rumus slovin, sampel yang akan diteliti berjumlah 75 orang.

Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan guna mendukung penelitian ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data dengan cara yaitu :

1. Riset Kepustakaan (*Library Research*)
Penelitian mempelajari data-data-data yang diperoleh dengan mempelajari, mengumpulkan dan mengolah segala informasi atau data yang diterima dari buku/literature/arsip-arsip di perpustakaan yang berhubungan dengan masalah penelitian
2. Riset Lapangan (*Field Research*)
3. Riset ini dapat dilakukan dengan cara mengumpulkan data melalui pengamatan secara langsung mengenai objek penelitian yang akan dibahas. Data yang diperoleh didapatkan dengan melakukan pengamatan, wawancara, dan kuesioner.

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Pengujian validitas data ini bertujuan untuk mengetahui kesahihan data yang diperoleh. Menurut Sugiono (2011:267) “Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data

yang dapat dilaporkan peneliti". Dalam penelitian ini untuk menganalisis validitas instrument digunakan teknik statistic korelasi dengan rumus *Product Moment Pearson*.

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrument yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner melalui perhitungan SPSS 24.0 for windows yang berdasarkan tingkat kepercayaan atau degree of freedom (df) $75 - 2 = 73$ dan tingkat signifikansi = 5%. Sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0.2272.

b. Uji Reabilitas

Berdasarkan perhitungan dengan olahan data statistic SPSS 24.0 for windows, diperoleh hasil reabilitas untuk masing-masing variabel sebagai berikut.

1. Hasil reabilitas variabel komunikasi interpersonal diperoleh koefisien reliabilitas Alpha Cronbach sebesar 0.897. Dengan hasil tersebut maka bisa dikatakan bahwa data tersebut adalah sangat reliabel, dengan angka mendekati 1 dengan batas minimal 0.60.
2. Hasil reabilitas variabel konflik, diperoleh koefisien reliabilitas Alpha Cronbach sebesar 0.868. Dengan hasil tersebut maka bisa dikatakan bahwa data tersebut adalah sangat reliabel, dengan angka mendekati 1 dengan batas minimal 0.60

3. Hasil reabilitas variabel stres kerja diperoleh koefisien reliabilitas Alpha Cronbach sebesar 0.896. Dengan hasil tersebut maka bisa dikatakan bahwa data tersebut adalah sangat reliabel, dengan angka mendekati 1 dengan batas minimal 0.60
4. Hasil reabilitas variabel kepuasan kerja diperoleh koefisien reliabilitas Alpha Cronbach sebesar 0.726. Dengan hasil tersebut maka bisa dikatakan bahwa data tersebut adalah reliabel, dengan angka mendekati 1 dengan batas minimal 0.60.

Analisa Pengujian Data

a. Analisis Koefisien Korelasi Parsial Berganda

Nilai korelasi antara komunikasi interpersonal, konflik, stres kerja dan kepuasan kerja karyawan adalah 0,728 yang berarti komunikasi interpersonal, konflik, stres kerja dan kepuasan kerja mempunyai hubungan korelasi positif dan tingkat hubungannya kuat.

b. Analisis Koefisien Determinasi

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa koefisien determinasi Komunikasi Interpersonal, Konflik dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan adalah 0,510 yang berarti mempunyai pengaruh kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 51,0% sedangkan sisanya sebesar 49,0% dijelaskan oleh sebab-sebab diluar penelitian ini.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Berganda secara simultan antara Komunikasi Interpersonal (X_1), Konflik (X_2), Stres Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Berdasarkan Pengolahan data menunjukkan bahwa persamaan

regresi yang diperoleh sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 37,994 + 0,220 X_1 - 0,212 X_2 - 0,156 X_3$$

Persamaan diatas mempunyai makna :

- 1) Koefisien konstanta a = 37,994 artinya jika variabel komunikasi interpersonal, konflik dan stress kerja (*independen*) dianggap konstan, maka kepuasan kerja (Y) sebesar 37,994.
- 2) Koefisien regresi komunikasi interpersonal sebesar 0,220 hal ini berarti bahwa setiap penambahan satu nilai pada budaya organisasi sementara variabel lainnya seperti konflik dan stress kerja tetap, maka akan menyebabkan kenaikan pada kepuasan kerja sebesar 0,220.
- 3) Koefisien regresi konflik sebesar -0,173 hal ini berarti bahwa setiap penambahan satu nilai pada konflik sementara variabel lainnya seperti komunikasi interpersonal dan stress kerja tetap, maka akan menyebabkan penurunan pada kepuasan kerja sebesar -0,173.
- 4) Koefisien regresi stress kerja sebesar -0,156 hal ini berarti bahwa setiap penambahan satu nilai pada stress kerja sementara variabel lainnya seperti komunikasi interpersonal dan konflik tetap, maka akan menyebabkan penurunan pada kepuasan kerja sebesar -0,156.

d. Uji Signifikansi Uji T

- 1) Uji signifikan (Uji t) antara Komunikasi Interpersonal (X_1)

terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Tabel 2. Uji signifikansi

Nama variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	sig
Komunikasi Interpersonal	2,446	1,993	0,017

B

Berdasarkan Output SPSS 24.0, menunjukkan bahwa uji secara parsial menghasilkan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,17 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, atau dengan t_{hitung} yang diperoleh untuk 2,446 (bernilai positif). Tabel distribusi dicari dengan df (n-k) yaitu $(75-3) = 72$ dan dengan dua sisi ($\alpha = 0,025$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,993. Sehingga diketahui bahwa hasil dan didapat notasi ($2,446 > 1,993$). Jadi dapat dikatakan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Hal ni menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

- 2) Uji signifikan (Uji-t) antara Konflik (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Tabel 3. Uji t X_2 dan Y

Nama variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	sig
Konflik	-3,043	1,993	0,003

Berdasarkan Output SPSS 24.0, menunjukkan bahwa uji secara parsial menghasilkan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,03 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, atau dengan t_{hitung} yang diperoleh untuk -3,043 (bernilai negatif). Tabel distribusi dicari dengan df (n-k) yaitu $(75-3) = 72$ dan dengan dua sisi ($\alpha = 0,025$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,993. Sehingga diketahui bahwa hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$

dan didapat notasi ($-3,043 > 1,993$). Jadi dapat dikatakan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a3} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa konflik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3) Uji signifikan (Uji-t) antara Stres Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4 tabel Uji t

Nama variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	sig
Stres Kerja	-2,967	1,993	0,004

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,04 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, atau dengan t_{hitung} yang diperoleh untuk -2,967 (bernilai negatif). Tabel distribusi dicari dengan df (n-k) yaitu $(75-3) = 72$ dan dengan dua sisi ($\alpha = 0,025$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,993. Sehingga diketahui bahwa hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan didapat notasi ($-2,967 > 1,993$). Jadi dapat dikatakan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

e. Uji Signifikansi (Uji F)

Pengujian Secara Simultan Komunikasi Interpersonal (X_1), Konflik (X_2) dan Stres Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 5. Uji Signifikansi

F_{hitung}	F_{tabel}	sig
26,715	2,734	0,000

Dari tabel diperoleh F_{tabel} sebesar (2,734) dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. Nilai F_{hitung} (26,715) $>$ F_{tabel} (2,734) dan

nilai sig. lebih kecil dari nilai 0.05 atau nilai $0,000 < 0,05$ maka H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima, berarti secara (simultan) komunikasi interpersonal (X_1), konflik (X_2) dan stress kerja (X_3) berpengaruh bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan(Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data mengenai Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh secara parsial Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji T, diperoleh $t_{hitung} = 3,861$ (bernilai positif) hasil ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,861 > 1,993$) dengan tingkat signifikan 0,000. Jadi dapat dikatakan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa memiliki pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan,

2. Terdapat pengaruh secara parsial Konflik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Berdasarkan dari hasil uji T, diperoleh $t_{hitung} = -3,235$ (bernilai negatif) hasil ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-3,235 > 1,993$) dengan tingkat signifikan 0,002. Jadi dapat dikatakan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan antara konflik terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Terdapat pengaruh secara parsial Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan dari hasil uji T, diperoleh $t_{hitung} = -3,857$ (bernilai negatif) hasil ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-3,857 > 1,993$) dengan tingkat signifikan 0,000. Jadi dapat dikatakan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Hal ini menunjukkan memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Variabel Komunikasi Interpersonal, Konflik dan Stres Kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh F_{hitung} sebesar 26,715. Hasil ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu, $26,715 > 2,734$. Hal ini menandakan bahwa H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima, sehingga dapat diartikan bahwa Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Konflik dan Stres Kerja bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

5. Dari hasil yang dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,510. Artinya 51,0% kontribusi (sumbangan) Variabel Komunikasi Interpersonal, Konflik dan Stres Kerja. Sisanya sebesar 49,0% adalah kontribusi variabel lain.
6. Berdasarkan hasil uji regresi berganda, untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (komunikasi

interpersonal, konflik dan stres kerja) secara simultan terhadap variabel dependen kepuasan kerja karyawan. Dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 37,994 + 0,220 X_1 - 0,212 X_2 - 0,156 X_3$$

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, P. (2014). PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi pada Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 8(1), 79819.
- Diasmoro, O. (2017). Hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja karyawan dewasa awal bagian produksi PT Gangstar Tulungagung. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (S. Sandiasih (ed.)). Remaja Rosdyakarya.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. <http://www.survey.ac.uk/sites/default/files/PG-Human-Resource-2.jpg>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Tunjungsari, P. (2011). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*. 1(1), 1–14.