

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA  
TERHADAP KINERJA BERDASARKAN PERSEPSI KARYAWAN PT. ELNUSA  
PETROFIN CABANG BALIKPAPAN**

**Hermin Nainggolan<sup>1)</sup>, Nanda Agustina<sup>2)</sup>, Lilik Handayani<sup>3)</sup>, Shofiana Syam<sup>4)</sup>**

<sup>1,2,3,4)</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan

Email: [herminnainggolan@stiebalikpapan.ac.id](mailto:herminnainggolan@stiebalikpapan.ac.id)

**Abstract**

*This research aims to determine the influence of internal communication, work stress, and work conflict on performance based on the perceptions employees of PT Elnusa Petrofin Cabang Balikpapan partially and simultaneously. This research data was obtained from employee performance reports for 3 years, namely the 2021-2023 period with a sample size of 41 respondents. The data analysis technique used is with the help of the SPSS version 25 program. Based on the results of the partial hypothesis research test, it shows that the independent variable (internal communication) has no positive and significant effect on (employee performance), a t-count value of  $-4.437 >$  from t table 2.026 and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . The independent variable (work stress) partially has a negative and insignificant effect on (employee performance). The t value obtained is  $-0.503 <$  from t table 2.026 and the significance value is  $0.618 < 0.05$ . The independent variable (work conflict) partially has a negative and insignificant effect on (employee performance). The t value obtained is  $-0.633 <$  from t table 2.026 and the significance value is  $0.531 > 0.05$ . Simultaneously, it shows that the variables of internal communication, work stress and work conflict do not have a significant effect on employee performance, obtaining an F value of  $0.826 <$  from F table of 2.85 and a significance value of  $0.488 > 0.05$*

**Keywords :** Internal communication, Work stress, Work conflict, Employee performance, SPSS analysis

**PENDAHULUAN**

Perusahaan suatu organisasi yang mempunyai tujuan tertentu dalam menjalankan usahanya. Setiap perusahaan ingin dapat memenuhi kepentingan para anggota maupun pemegang sahamnya. Kemampuan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang.

SDM merupakan salah satu modal utama dalam suatu perusahaan dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi dalam mencapai tujuan (Syamsuddinnor, 2014:56). Perusahaan juga perlu mengoptimalkan pengelolaan SDM dengan baik yakni dengan cara mengoptimalkan pengelolaan manajemen sumber daya manusia nya (MSDM). MSDM merupakan Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan, (Kasmir, 2016:25).

Perusahaan dapat mengukur MSDM yang berkualitas di dalam perusahaan yaitu dapat dilihat dari kinerja karyawannya. Banyak perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawannya di Indonesia salah satunya di Balikpapan ada PT. Elnusa Petrofin PT. Elnusa Petrofin bergerak di bidang jasa logistik dan distribusian Bakar Minyak (BBM) didirikan pada tanggal 5 Juli tahun 1996 berikut Data jumlah karyawan pada Perusahaan PT. elnusa Kalimantan Timur lebih jelas akan ditampilkan pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Jumlah Karyawan PT. Elnusa Petrofin Cabang Balikpapan Tahun 2021 – 2023

Divisi	Tahun		
	2021	2022	2023
1	2	3	4
Office	11	8	10
Kuangan	5	5	5
Front Officer	3	3	3
<b>Driver</b>	<b>46</b>	<b>43</b>	<b>41</b>
Asisten Driver	47	42	41
<b>Jumlah</b>	<b>107</b>	<b>111</b>	<b>100</b>

Sumber: HRD PT. Elnusa Petrofin Balikpapan (2024)

Berdasarkan tabel di atas pada penelitian ini hanya difokuskan pada divisi driver sejumlah 41 (empat puluh satu) karyawan, dimana dapat dilihat tingkat jumlah karyawan pada divisi driver pada tahun 2021-2023 mengalami penurunan. Divisi driver pada PT. Elnusa Petrofin Balikpapan menjadi faktor penting dalam perusahaan. Dengan adanya penurunan pada jumlah karyawan maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu menurut (Kasmir, 2016:18).

PT. Elnusa Petrofin Balikpapan kinerja karyawannya mulai dari mengisi BBM ke mobil tangki hingga mengantarkan BBM ke pom bensin yang berada diseluruh Balikpapan Kalimantan Timur. Kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut Adhari, (2020:77). Salah satu faktor yang dapat menunjang peningkatan kinerja karyawan adalah komunikasi internal.

Komunikasi internal adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain Sikula, (2017:32). Penjelasan dari penelitian terdahulu diatas komunikasi internal proses pertukaran informasi, pemahaman, dan ide-ide antara anggota- anggota dalam perusahaan yang melibatkan semua bentuk komunikasi yang terjadi di dalam organisasi, baik formal maupun informal, dengan tujuan mendukung terciptanya kinerja karyawan yang tinggi dalam perusahaan. Komunikasi Internal yang diterapkan di PT. Elnusa Petrofin Balikpapan yaitu rapat rutin dengan tim untuk membahas perkembangan proyek, masalah yang dihadapi, dan rencana ke depan dengan berinteraksi antara rekan kerja, antara atasan dan bawahan agar kinerja kerja meningkat di dalam perusahaan dan pertemuan seluruh karyawan dengan manajemen senior untuk membahas kinerja perusahaan, visi ke depan, dan menjawab pertanyaan dari karyawan. Platform online di mana karyawan dapat memberikan *feedback* atau saran. Komunikasi internal yang efektif sangat penting untuk menunjang peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu dilakukan oleh Ni Putu ChandraSaharani Putri, (2022) memiliki bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bertolak belakang dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Galih Bayu Aji & Catarina Cori, (2019) memiliki hasil bahwa komunikasi internal berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan stres kerja. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya

sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanyamenurut, (Fahmi, 2016:56). Penjelasan dari para ahli diatas stres kerja tidak munculsecara tiba-tiba, tetapi biasanya disebabkan oleh peristiwa yang mempengaruhi kondisi psikologis seseorang. Peristiwa ini berada di luar kendali individu. Stress kerja dalam suatu perusahaan salah satu faktor yang dapat menghambat kesuksesan suatu perusahaan. Stress kerja yang di alami karyawan pada PT. elnusa Balikpapan yang pertama seperti tekanan *deadline* yang ketat, karyawan di PT Elnusa Petrofin menghadapi batas waktu yang ketat untuk menyelesaikan proyek-proyek penting, seperti distribusi bahan bakar dan pelaksanaan program pemeliharaan rutin.

Tekanan untuk memenuhi deadline ini dapat menyebabkan stres yang signifikan yang kedua risiko keselamatan, ancaman keselamatan ditempat kerja seperti paparan bahan kimia berbahaya. Ketiga tuntutan fisik dan mental, pekerjaan yang memerlukan keterlibatan fisik yang *intens*, seperti operasidilapangan atau inspeksi peralatan, serta tuntutan mental untuk memecahkan masalah teknis yang kompleks, dapat menyebabkan kelelahan dan stres kerja tinggi.

Karyawan yang mengalami stres akan lebih lambat dalam menyelesaikan tugas, membuat lebih banyak kesalahan dan mengalami penurunan dalam kinerja mereka. Hal ini di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Masitha Aulia Putri & Diana Puspitasari, (2023) memiliki hasil stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yolanda Dwiki Kartika, (2019) stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah konflik kerja. Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, dan organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan suatu bentuk interaksi antar pihak yang berbeda kepentingan, persepsi, tujuan, nilai-nilai, atau pendekatan terhadap suatu masalah Sinambela, (2021:45).

Penjelasan dari para ahli diatas konflik kerja ketidaksepakatan atau pertentangan antara individu atau kelompok di tempat kerja yang timbul karena perbedaan pendapat, kepentingan, tujuan, nilai-nilai, atau pendekatan terhadap tugas atau masalah tertentu. Ini dapat terjadi antara karyawan dengan rekan kerja, atasan, atau bahkan dengan kebijakan atau prosedur perusahaan. Konflik kerja yang tinggi dapat memiliki dampak yang merugikan pada perusahaan secara keseluruhan.

Didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Furqon Dwi Cahya, (2018) memiliki hasil konflik kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Bertentangan dengan penelitian lain yang dilakukan silviya rachmawati, (2021) konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Manajemen**

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Efektif dan efisien berarti kegiatan dilakukan secara cermat, terorganisir, dan tepat waktu. Manajemen berfokus pada koordinasi kegiatan pekerjaan agar mencapai tujuan perusahaan dengan melibatkan orang dan sumber daya secara optimal.

Beberapa ahli mendefinisikan manajemen sebagai proses untuk mencapai tujuan dengan bekerja melalui orang lain dan sumber daya yang ada (Hery, 2018), serta proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian untuk mencapai sasaran perusahaan (Terry, 2018). Manajemen juga melibatkan fungsi-fungsi seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dalam mencapai tujuan organisasi (Afandi, 2018). Secara keseluruhan, manajemen adalah proses yang melibatkan penggunaan sumber

daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui berbagai fungsi manajerial.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk menarik, mengembangkan, mempertahankan, dan memanfaatkan individu dalam suatu organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. MSDM mencakup perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan SDM agar tujuan organisasi tercapai, serta memberikan nilai bagi perusahaan (Sutrisno, 2016; Kasmir, 2016). Manajemen SDM juga mengatur hubungan tenaga kerja untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan (Hasibuan, 2017; Hamali, 2018). Secara keseluruhan, MSDM adalah proses pengelolaan dan pengorganisasian SDM yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal dengan efisiensi dan efektivitas.

### **Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu. Kinerja mencakup hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai untuk mendukung tujuan perusahaan (Kasmir, 2016; Komariah, 2018). Kinerja juga berhubungan erat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen, dan kontribusi terhadap ekonomi perusahaan (Hamali, 2016). Selain itu, kinerja yang baik harus dicapai dengan mematuhi hukum, moral, dan etika, yang mencerminkan pentingnya integritas dalam mencapai tujuan organisasi (Afandi, 2018).

Berdasarkan pengertian diatas kinerja merupakan Pentingnya kinerja yang tidak melanggar hukum, tidak bertentangan dengan moral, dan etika mencerminkan pentingnya integritas dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, kinerja yang baik tidak hanya diukur dari segi pencapaian target atau hasil kerja, tetapi juga dari sejauh mana pencapaian tersebut berada dalam batas-batas yang sesuai dengan hukum, moral, dan etika.

### **Komunikasi Internal**

Komunikasi adalah unsur penting dalam kehidupan manusia yang timbul dari interaksi sosial. Dalam perusahaan, komunikasi internal digunakan untuk memastikan bahwa karyawan menerima informasi yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Selain itu, komunikasi internal juga memelihara hubungan harmonis antar karyawan agar mereka merasa dihargai dan memiliki perusahaan.

Komunikasi internal adalah proses pemindahan informasi dan pemahaman dalam organisasi, baik secara horizontal antar karyawan maupun vertikal antara karyawan dan manajemen (Sikula, 2017; Effendy, 2018). Komunikasi ini dapat berlangsung antara pemimpin dan bawahan, antar sesama pemimpin, atau antar sesama bawahan (Wisnu, 2021; Suwanto, 2021).

Berdasarkan pengertian diatas, komunikasi internal disimpulkan bahwa komunikasi internal adalah proses penyampaian pesan yang terjadi antara anggota organisasi, termasuk dari pimpinan kebawah antara pimpinan dan juga antara bawahan. komunikasi ini berlangsung dalam lingkungan kantor atau organisasi, menyoroti ruang lingkungnya yang terbatas pada kegiatan dan kebutuhan internal suatu entitas, prngrlolahan komunikasi yang efektif sangat penting.

### **Stres Kerja**

Stres kerja adalah respons fisiologis dan psikologis yang timbul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk menghadapinya, yang dapat mempengaruhi



mental, fisik, dan perilaku karyawan. Stres ini terjadi saat karyawan menghadapi tekanan berlebihan atau situasi yang tidak dapat dikendalikan di tempat kerja (Fahmi, 2016).

Stres kerja juga menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi dan proses berpikir karyawan (Asih, 2018). Hal ini dapat menyebabkan perubahan fisik dan emosional serta menurunkan kinerja dalam perusahaan. Poltak (2017) menjelaskan gejala stres kerja seperti emosi tidak stabil, kecemasan, dan gangguan tidur, sementara Rivai (2014) dan Sondang (2014) menyebutkan bahwa stres mempengaruhi kondisi fisik, emosi, dan proses berpikir karyawan.

Berdasarkan definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi yang menimbulkan rasa tertekan, tegang, yang dapat mempengaruhi emosi dan berfikir seorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya sehingga dapat menghambat pekerjaan. Situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian bahwa stres kerja dapat timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya berbeda - beda.

### **Konflik Kerja**

Konflik kerja terjadi akibat ketidaksesuaian antara individu atau kelompok dalam organisasi yang timbul karena perbedaan status, tujuan, nilai, dan persepsi (Sinambela, 2021). Konflik ini sering muncul akibat masalah komunikasi, hubungan pribadi, atau struktur organisasi yang mengganggu kerjasama dan dapat merusak keharmonisan kerja jika tidak ditangani dengan baik.

Menurut Hamali (2018), konflik kerja adalah pertentangan antara kebutuhan, nilai, dan kepentingan anggota organisasi. Chusminah (2019) menambahkan bahwa konflik kerja muncul ketika perasaan atau ego yang tinggi menyebabkan masalah yang tidak terselesaikan. Ansory (2018) juga menyatakan bahwa meski dapat menciptakan kerjasama, hubungan yang saling ketergantungan juga bisa menyebabkan konflik.

Menurut para ahli diatas konflik kerja diatas dapat disimpulkan bahwa konflik muncul karena sesuatu yang diinginkan tidak tercapai karena adanya ketergantungan antara pekerja.

### **Hubungan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja**

Komunikasi internal adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman di antara individu atau kelompok dalam organisasi (Sikula, 2017). Komunikasi ini melibatkan pertukaran gagasan antara administrator dan karyawan baik secara horizontal maupun vertikal (Effendy, 2018). Komunikasi internal yang efektif memastikan informasi tersebar merata, termasuk pemberian instruksi, umpan balik, dan diskusi terkait isu dalam perusahaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab selama periode tertentu (Kasmir, 2016). Karyawan yang merasa dihargai dan terlibat dalam komunikasi perusahaan cenderung lebih berperan aktif dan menghasilkan kinerja yang lebih baik, seperti yang ditemukan dalam penelitian oleh Ni Putu Chandra Saharani Putri (2022), yang menyatakan komunikasi internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

*H<sub>1</sub>: Komunikasi Internal Secara Parsial Memiliki Pengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Elnusa Petrofin Balikpapan*

### **Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja**

Stres kerja timbul akibat peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang dan berada di luar kemampuannya untuk mengatasi, sehingga menekan jiwanya (Fahmi, 2016). Stres kerja juga dapat menciptakan ketegangan yang menyebabkan ketidak seimbangan fisik

dan psikis pada karyawan, mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi karyawan (Asih, 2018).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam periode tertentu (Kasmir, 2016). Stres kerja yang tinggi dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan, menghambat pencapaian visi dan misi perusahaan. Penelitian oleh Masitha Aulia Putri & Diana Puspitasar (2023) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

*H<sub>2</sub>: Stres Kerja Secara Parsial Memiliki Pengaruh Negatif dan Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Elnusa Petrofin Balikpapan.*

### **Hubungan Konflik Kerja Terhadap Kinerja**

Konflik kerja adalah pertentangan yang terjadi antara harapan seseorang terhadap dirinya, orang lain, dan organisasi dengan kenyataan yang ada. Hal ini melibatkan perbedaan dalam kepentingan, persepsi, tujuan, nilai-nilai, atau pendekatan terhadap masalah tertentu (Sinambela, 2021). Konflik kerja juga diartikan sebagai pertentangan dalam kebutuhan, nilai-nilai, dan kepentingan anggota organisasi (Hamali, 2018).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam periode tertentu (Kasmir, 2016). Konflik yang ada dapat menurunkan kinerja karyawan, menghambat pencapaian hasil optimal di perusahaan. Penelitian oleh Furkon Dwi Cahya (2018) menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

*H<sub>3</sub>: Konflik Kerja Secara Parsial Memiliki Pengaruh Negatif dan Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Elnusa Petrofin Balikpapan*

### **Hubungan Komunikasi Kerja, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja**

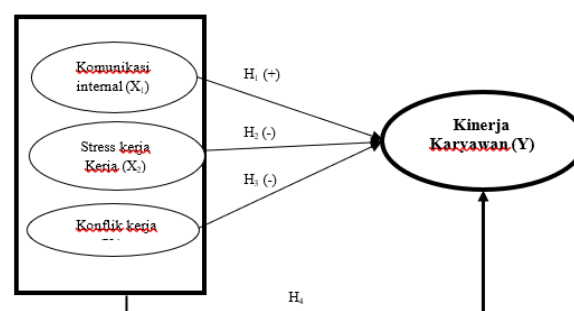
Komunikasi internal adalah proses penyampaian informasi antara individu atau kelompok dalam organisasi (Sikula, 2017; Effendy, 2018). Stres kerja adalah ketegangan akibat peristiwa yang melebihi kemampuan individu (Fahmi, 2016; Asih, 2018). Konflik kerja terjadi karena perbedaan harapan, nilai, atau tujuan yang mengganggu kinerja (Sinambela, 2021; Hamali, 2018). Kinerja karyawan adalah hasil kerja dalam menyelesaikan tugas (Kasmir, 2016; Komariah, 2018).

Komunikasi internal yang efektif meningkatkan kinerja, sedangkan stres dan konflik kerja yang tidak terselesaikan menurunkan kinerja. Penelitian menunjukkan komunikasi internal berpengaruh positif terhadap kinerja, sementara stres dan konflik kerja berpengaruh negatif.

*H<sub>4</sub>: Komunikasi internal, stress kerja, dan konflik kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Elnusa Petrofin Balikpapan.*

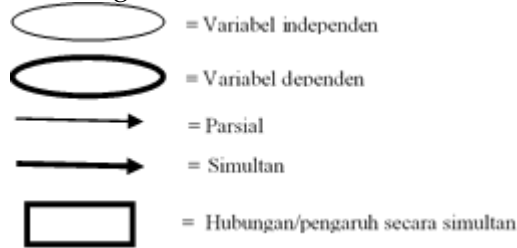
### **Kerangka Pemikiran**

Kerangka berpikir dapat ditunjukkan pada gambar berikut :



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Keterangan:



## METODE PENELITIAN

### Definisi Konsepsional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional adalah cara terperinci untuk mengukur atau menggambarkan suatu variabel dalam penelitian.

1. Kinerja (Y): Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam periode tertentu (Kasmir, 2016). Indikator: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemandirian, sikap, inisiatif, komitmen, kehadiran, hubungan kerja, dan penyesuaian kerja.
2. Komunikasi Internal (X1): Komunikasi internal adalah proses pemindahan informasi dan pemahaman antar individu atau kelompok dalam organisasi (E. Sikula, 2017). Indikator: rapat berkala, hubungan antar karyawan, pemahaman, newsletter, platform komunikasi, akses informasi, dan dialog terbuka.
3. Stres Kerja (X2): Stres kerja muncul karena faktor-faktor yang mempengaruhi kejiwaan seseorang dan melebihi kapasitas yang dimilikinya (Fahmi, 2016). Indikator: beban kerja, waktu kerja, sikap pemimpin, tuntutan tugas, absensi, keluhan kesehatan, kesalahan kerja, dan jam kerja berlebih.
4. Konflik Kerja (X3): Konflik kerja terjadi akibat perbedaan harapan, tujuan, atau nilai-nilai antara individu, kelompok, atau organisasi (Sinambela, 2021). Indikator: perbedaan tujuan, kesalahan komunikasi, perbedaan pendapat, pengaduan, eskalasi, kesalahan kerja, dan resolusi konflik.

### Populasi dan Sempel

Populasi adalah kelompok objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi adalah seluruh 100 karyawan PT. Elnusa Petrofin Balikpapan. Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data, mencerminkan karakteristik populasi. Metode analisis data bersifat deskriptif dengan teknik purposive sampling. Karena jumlah karyawan divisi driver hanya 41 orang, seluruhnya diambil sebagai sampel dan disebar berdasarkan kriteria tertentu seperti pendidikan terakhir, usia, lama bekerja, dan departemen.

### Data dan Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang dapat diukur atau dihitung, yang diperoleh dari data primer melalui wawancara atau kuesioner, serta data sekunder yang dikumpulkan dari sumber-sumber seperti literatur, buku, atau penelitian sebelumnya.

### Teknik Analisis Data

#### Analisis Deskriptif

Sugiyono (2017:36) adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolineritas, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Autokorelasi). Sedangkan persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel kinerja, a = Konstanta, b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien regresi variabel independen X<sub>1</sub> = Variabel komunikasi internal, X<sub>2</sub> = Variabel stress kerja, X<sub>3</sub> = Variabel konflik kerja  
 ε = standar error

### Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien determinasi(r<sup>2</sup>)

**Koefisien Korelasi** adalah ukuran yang menunjukkan kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel. Nilainya berkisar antara -1 (hubungan negatif sempurna) hingga +1 (hubungan positif sempurna), dengan 0 berarti tidak ada hubungan linear.

**Koefisien Determinasi** adalah kuadrat dari koefisien korelasi dan menunjukkan seberapa besar variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilainya berkisar antara 0 hingga 1, di mana nilai yang lebih tinggi menunjukkan hubungan yang lebih kuat.

Untuk pembuktian hipotesis digunakan Uji t dan Uji F.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui berapa besar pengaruh dari ketiga variabel bebas Komunikasi Internal, Stres kerja dan Konflik kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan PT. Elnusa Petrofin Balikpapan. Digunakan alat analisis regresi linier berganda serit pengolahan data dan pengujian yang akurat bantuan *software statistic package for sciences* (SPSS) versi 25.

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independent berhubungan positif atau negative untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel indepen mengalami kenaikan atau penurunan. Berikut hasil rangkuman dari pengolahan datanya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	321.377	31.979		10.050
	Komunikasi Internal	-1.416	.319	-.601	-.000
	Stres Kerja	-.235	.467	-.076	.618
	Konflik Kerja	-.219	.346	-.096	.531

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel di atas, persamaan linier berganda :

$$Y = 321,377 + -1.416 X_1 + -235 X_2 + -219 X_3 + 31.979$$

### Penjelasan :

1. Nilai koefisien α = 321.377. Mengidentifikasi bahwa jika variabel bebas yakni Komunikasi Internal (X<sub>1</sub>), Stres Kerja (X<sub>2</sub>) dan Konflik kerja (X<sub>3</sub>) memiliki nilai tetap atau sama dengan nol maka variabel terikat kinerja karyawan (Y) bernilai 321.377.



2. Nilai koefisien  $\beta_1 = -1.416$ . Nilai koefisien regresi variabel Komunikasi Internal ( $X_1$ ) sebesar -1.416 yang bertanda negatif maka apabila variabel Komunikasi Internal ( $X_1$ ) naik sebesar satu-satuan, sehingga variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) akan turun sebesar -1.416 dan sebaliknya.
3. Nilai koefisien  $\beta_2 = -235$ . Nilai koefisien regresi variabel stres kerja ( $X_2$ ) sebesar -235 yang bertanda negative, maka apabila variabel stress kerja ( $X_2$ ) naik sebesar satu-satuan, sehingga variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) akan turun sebesar -235 dan sebaliknya.
4. Nilai koefisien  $\beta_3 = -219$ . Nilai koefisien regresi variabel konflik kerja ( $X_3$ ) sebesar -219 yang bertanda negatif, maka apabila variabel konflik kerja ( $X_3$ ) naik sebesar satu-satuan, sehingga variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) akan **turun** sebesar -219 dan sebaliknya.

### Uji Multikolinieritas

Untuk memeriksa apakah terjadi multikolinearitas atau tidak dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai VIF < 10 (sepuluh) indikasi suatu variabel bebas terjadi multikolinearitas terdapat pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Coefficients <sup>a</sup> Uji Multikolinieritas			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komunikasi Internal	.909	1.100
	Stres KerjaS	.721	1.387
	Konflik Kerja	.730	1.370

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan\_Y

Sumber: Data diolah melalui SPSS 25 (2024)

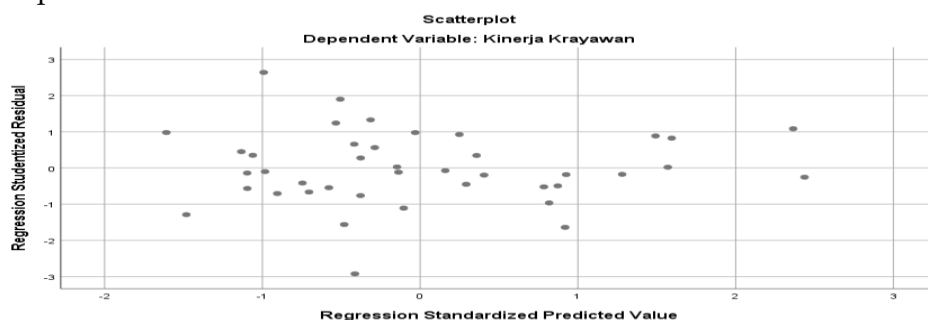
Berdasarkan tabel di atas terlihat tidak terjadi gejala multikolinieritas karena VIP < 10 dan nilai tolerance > 0,1 berikut penjabaran dari hasil uji multikolinieritas: hasil data tersebut menunjukkan bahwa untuk variabel

- a. Komunikasi Internal ( $X_1$ ) memiliki nilai tolerance 0,909 dan VIF sebesar 1.100.
- b. Stres kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai *tolerance* 0,721 dan VIF sebesar 1.387 dan
- c. Konflik kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai *tolerance* 0,730 dan VIF sebesar 1.370.

Penjelasan hasil nilai dari tabel tersebut dapat disimpulkan setiap variabel *independent* memiliki *tolerance* > 0,1 dan VIF < 10. Menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel *independent*.

### Hasil Uji Heterokedastisitas

Model dikatakan terbebas dari heterokedastisitas dan layak dipakai dapat dilihat dari grafik scatterplot



Gambar 3. Hasil pengujian heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas dapat di lihat bahwa titik – titik (data) menyebar secara acak serta tersebar baik diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Penyebaran titik – titik (data) juga tidak berpola. Kesimpulan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Hasil Uji Autokorelasi

Hasil dari autokorelasi dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 6. Model Summary <sup>b</sup> Uji Autokorelasi					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.619 <sup>a</sup>	.383	.333	14.70032	1.472
a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja_X3, Komunikasi Internal_X1, Stres Kerja_X2					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data diolah melalui SPSS 25 (2024)

Hasil output SPSS didapat nilai *durbin watson* sebesar 1.472 yang menggunakan nilai signifikan 5% jumlah sampel 41 (n) dan jumlah variabel *independent* 3 (k) maka dari tabel *durbin-watson* diperoleh nilai batas bawah (dL) sebesar 1,3480 dan nilai batas atas (dU) sebesar 1,6603. Pengambilan keputusan dalam uji autokorelasi apabila  $dU < d < 4 - dU$  atau  $1,6603 < 1.472 < 2,3397$  maka tidak ada autokorelasi positif atau *negative* dengan keputusan tidak ditolak.

### Hasil Uji Parsial (Uji t)

Pengujian t (parsial) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas Komunikasi internal ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ) dan koflik kerja ( $X_3$ ) secara parsial terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). pengujian signifikan 5%. Rumusan derajat bebas (df) adalah  $n - k - 1$  dimana n adalah jumlah data, k adalah jumlah variabel bebas.

Dalam Penelitian ini  $n = 41$ ,  $k = 3$  maka diperoleh  $df = 41 - 3 - 1 = 37$  dengan  $\alpha = 0,05/2 = 0,025$ , maka dari tabel t diperoleh  $t_{\text{tabel}} 2,02619$ . Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  dan nilai  $\text{sig} < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dan sebaliknya jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  dan nilai  $\text{sig} > 0,05$  maka variabel bebas bebas komunikasi internal ( $X_1$ ), stress kerja ( $X_2$ ) dan konflik kerja ( $X_3$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Berikut tabel dari hasil uji parsial sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>										
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	F	Sig.	R	Adjusted R Square
		B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	321.377	31.979		10.050	.000	.826	.488 <sup>b</sup>	.619 <sup>a</sup>	.383
	Komunikasi Internal	-1.416	.319	-.601	-4.437	.000				
	Stres Kerja	-.235	.467	-.076	-.503	.618				

Konflik Kerja	-.219	.346	-.096	-.633	.531					
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan										

Sumber: Data diolah melalui SPSS 25 (2024)

Hasil uji t untuk variabel komunikasi internal (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai t-hitung sebesar -4,437, yang lebih besar dari t-tabel 2,026, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa t-hitung > t-tabel, sehingga H0 diterima dan Ha ditolak, yang berarti variabel komunikasi internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H1 diterima.

Hasil uji t untuk variabel stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan t-hitung sebesar -0,503, yang lebih kecil dari t-tabel 2,026, dengan nilai signifikansi 0,618 yang lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian, t-hitung < t-tabel, yang berarti H0 diterima dan H2 ditolak, menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t untuk variabel konflik kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan t-hitung sebesar -0,633, yang lebih kecil dari t-tabel 2,026, dengan nilai signifikansi 0,531 yang lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa t-hitung < t-tabel, sehingga H0 diterima dan H3 ditolak, yang berarti konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengukur pengaruh simultan, dilakukan perhitungan nilai F, yang berdasarkan tabel menunjukkan nilai F-hitung sebesar 0,826 dengan nilai signifikansi 0,488. Berdasarkan perhitungan F-tabel, diperoleh nilai 2,85 ( $F = (k : n - k) = (3 : 41 - 3) = 3 : 41$ ) dengan tingkat signifikansi 0,05. Karena nilai F-hitung (0,826) lebih kecil daripada F-tabel (2,85) dan nilai signifikansi (0,488) lebih besar dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas, yakni komunikasi internal (X1), stres kerja (X2), dan konflik kerja (X3), secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H0 diterima dan hipotesis H4 ditolak, yang menyatakan bahwa secara simultan variabel-variabel tersebut tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,383 yang menunjukkan hubungan variabel bebas (X) yang terdiri dari komunikasi Internal, Stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan (Y) termasuk pada tingkat hubungan rendah. Sedangkan koefisien nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,333 atau 33% artinya variasi variabel independent yaitu Komunikasi internal, Stres kerja dan Konflik kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 33% sisanya yaitu sebesar 67% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari model regresi.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel komunikasi internal (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) terbukti dari nilai  $t_{hitung} -4,437 > t_{tabel} 2,026$  dan nilai sig  $0,000 < 0,05$ , maka H1 diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ni Putu Chandra Saharani Putri, (2022)

### Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) terbukti dari nilai  $t_{hitung} -0,503 < t_{tabel} 2,021$ , nilai sig  $0,618 > 0,05$  maka H2 ditolak. Penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Masitha Aulia Putri & Diana Puspitasari, (2023).

### **Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Konflik Kerja ( $X_3$ ) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) terbukti dari Nilai  $t_{hitung} = -0,633 < t_{tabel} = 2,026$ , nilai sig  $0,531 > 0,05$  maka  $H_3$  ditolak. Penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Furqon Dwi Cahya, (2018).

### **Pengaruh Komunikasi Internal, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja**

Nilai  $F_{hitung} = 0,826 < F_{tabel} = 2,85$  tingkat signifikansi  $0,488 > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Artinya bahwa komunikasi internal, stress kerja dan konflik kerja secara simultan tidak mempengaruhi variabel dependen.

### **KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal, stres kerja, dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Elnusa Petrofin Balikpapan. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi Internal ( $X_1$ ) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa meskipun komunikasi internal baik, tidak selalu berbanding lurus dengan peningkatan kinerja.
2. Stres Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya tingkat stres yang tinggi cenderung menurunkan kinerja.
3. Konflik Kerja ( $X_3$ ) juga berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa konflik yang lebih tinggi dapat mengurangi kinerja.
4. Secara keseluruhan, variabel komunikasi internal, stres kerja, dan konflik kerja secara simultan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Elnusa Petrofin Balikpapan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- A.Y.Hamali. 2016. A.Y.Hamali. 2016. Strategi, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Academic, Mengelola Karyawan. Yogyakarta: yogyakarta.
- Adhari. 2020. Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Jawa Timur : CV Penerbit Qiara Media. jawa timur.
- Afandi. 2018a. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator). Zanafa Publishing.
- Afandi, P. 2018b. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator). riau.
- Ansory, A. F dan Indrasari. 2018. Ansory, A. F Dan Indrasari. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. sidoarjo.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. 2018. Stress Kerja. semarang.
- Bangun, W. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta.
- Chusminah, C., & Haryati. 2019. Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian Dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. Jakarta.
- E.Sikula, Andrew. 2017. Training Dan Pengembangan Tenaga Kerja. Pustaka bi. Jakarta.
- Effendy, O. 2018. Ilmu Komunikasi. bandung.
- Fahmi. 2016. Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi. PT Alfabet. bandung.
- Ganyang, Machmed Tun. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. bogor.
- Hamali, A. Y. 2018. Pemahaman Sumber Daya Manusia. yogyakarta.
- Hasibuan. 2017. Hasibuan, 2017:10 Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta.
- Hery. 2018. Analisis Laporan Keuangan : Integrated and Comprehensive Edition. Jakarta.
- Kasmir. 2016a. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Rajagra. depok.



- 2016b. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. 1st ed. Bandung: Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya.
- Maryati, Tri. 2021. Maryati, Tri. 2021. Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: UMY Press. yogyakarta.
- Suwanto, S. 2021. Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT Adicipta Boga Intiprima Jakarta Pusat. Jakarta.
- Syamsuddinnor. 2014. Syamsuddinnor. (2014). Pengaruh Pemberian Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ben Line Agencies (BLA) Banjarmasin.

