

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL
TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN**



**Oleh: Tarissa Zulva Purnama
202010230311214**

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

2024

**PENGARUH KOMUNIKASI *INTERPERSONAL*
TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Muhammadiyah Malang sebagai
Salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Psikologi



TARISSA ZULVA PURNAMA
NIM : 202010230311214

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2024

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

TARISSA ZULVA PURNAMA

Nim : 202010230311214

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

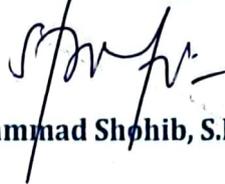
Pada tanggal, 17 Mei 2024

dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan

memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi
Universitas Muhammadiyah Malang

SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua Pembimbing I,



Mohammad Shohib, S.Psi., M.Si

Anggota I



Ni'matuzahroh, M.Si., Ph.D

Anggota II



Sakinah Nur Rokhmah, S.Psi., M.Sc

Mengesahkan

D e k a n,




Dr. RR. Siti Suminarti Fasikhah, M.Si

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tarissa Zulva Purnama
NIM : 202010230311214
Fakultas / Jurusan : Psikologi / Psikologi
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi/karya ilmiah yang berjudul:
Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Stres Kerja Karyawan

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan karya ilmiah/skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan Hakbebas Royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan inididak benar, maka saya bersedia sanksi sesuai undang-undang yang berlaku.

Mengetahui
Ketua Program Studi

Putri Saraswati, M.Psi., Psikolog

Malang, 13 Juni 2024
Veno Menyatakan



Tarissa Zulva Purnama

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat serta Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Stres Kerja Karyawan” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan, bantuan serta dukungan yang bermanfaat bagi penulis dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Dra. RR Siti Suminarti Fasikhah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Ibu Putri Saraswati, M.Psi., Psikolog., selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Ibu Dr. Dra. RR Siti Suminarti Fasikhah, M.Si., selaku Dosen Wali penulis yang telah memberikan banyak bimbingan, dukungan serta arahan dimulainya dari sejak awal perkuliahan sampai dengan selesainya skripsi ini.
4. Bapak Mohammad Shohib, S.Psi., M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang telah sabar meluangkan waktu dan memberikan banyak pemikiran dalam setiap proses pengerjaan skripsi, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Ibu dan Ayah tercinta yang telah banyak berkorban demi keberhasilan penulis. Terima kasih atas doa, bimbingan, dorongan dan kasih sayang yang selalu menyertai penulis selama menempuh pendidikan di Universitas Muhammadiyah Malang.
6. Kakak tersayang Putri Arditasari Purnama, yang selalu memberikan arahan dan dukungannya selama proses penyelesaian skripsi yang telah dibuat oleh penulis.
7. Karyawan CV. XYZ, yang telah bersedia mengisi kuesioner sebagai subjek dalam penelitian ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Lailatul Desti Nur Safitri, yang selalu ada dan memberikan banyak motivasi kehidupan kepada penulis serta membantu proses penelitian penulis.
9. Saiful Rizal Bahri, yang senantiasa menemani dan turut mendoakan penulis, serta memberikan banyak dukungan dalam setiap proses penulis, selama menempuh pendidikan di Universitas Muhammadiyah Malang.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah menyertakan doa, dukungan dan bantuannya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Demikian skripsi yang telah dibuat oleh penulis, semoga bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya. Dengan kerendahan hati penulis memohon maaf kepada semua pihak atas segala kekurangan yang ada pada skripsi yang telah dibuat, karena penulis menyadari tidak ada satupun karya manusia yang sempurna, sebab kesempurnaan hanya dimiliki Tuhan Yang Maha Kuasa.

Malang, 29 April 2024

Penulis

Tarissa Zulva Purnama

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
Abstrak.....	1
Stress Kerja.....	4
Komunikasi Interpersonal.....	5
Kerangka Berpikir.....	8
Hipotesis Penelitian.....	8
METODE PENELITIAN.....	9
Rancangan Penelitian.....	9
Subjek Penelitian.....	9
Variabel dan Instrumen Penelitian.....	10
Prosedur dan Analisis Data.....	10
HASIL PENELITIAN.....	11
Uji Hipotesis.....	11
DISKUSI.....	13
KESIMPULAN DAN SARAN.....	17
DAFTAR PUSTAKA.....	18
LAMPIRAN.....	21

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Demografis Penelitian	9
Tabel 2. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian	10
Tabel 3. Data Deskriptif Variabel Penelitian	11
Tabel 4. Uji Regresi Linear	12



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Blue Print Skala	22
Lampiran 2. Skala Penelitian	22
Lampiran 3. Analisis Validitas dan Realibilitas Skala Penelitian	26
Lampiran 4. Analisis Data.....	28
Lampiran 5. Hasil Verifikasi Data	30
Lampiran 6. Hasil Plagiasi	31



PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang

tarissazulvap214@gmail.com

Abstrak. Stres kerja merupakan salah satu respon emosional yang dirasakan oleh individu yang dapat menghambat proses aktivitas dalam bekerja, serta dapat terjadi ketika tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan sumber daya, dan kebutuhan karyawan itu sendiri sampai dengan kapabilitasnya. Oleh karena itu, komunikasi interpersonal dapat memberikan pengaruh terhadap stres kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara komunikasi interpersonal terhadap stres kerja pada karyawan. Jenis penelitian yang digunakan yakni korelasional dengan analisis data regresi linear sederhana. Subjek penelitian adalah 155 karyawan dengan menggunakan Teknik *purposive sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala komunikasi interpersonal ($\alpha= 0,905$) berjumlah 40 item dan skala stres kerja ($\alpha= 0,764$) berjumlah 9 item. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal terhadap stres kerja karyawan adalah sebesar 37%. Sisanya, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Stres Kerja, Komunikasi Interpersonal

Abstract. *Work stress is one of the emotional responses felt by individuals that can hinder the process of work activities, and can occur when the demands of work are not in accordance with the resources, and the needs of the employees themselves to their capabilities. Therefore, interpersonal communication can have influence on employee work stress. This study aims to determine the influence of interpersonal communication on work stress in employees. The type of research used is correlational with simple linear regression data analysis. The subject of the study was 155 employees using the purposive sampling technique. The measuring tools used in this study used an interpersonal communication scale ($\alpha= 0.905$) totaling 40 items and a work stress scale ($\alpha= 0.764$) totaling 9 items. The results of the study show that interpersonal communication to employee work stress is 37%. The rest are influenced by other variables that were not studied in this study.*

Keywords: *Work Stress, Interpersonal Communication*

Perusahaan memiliki sumber daya manusia yang dapat menjadi penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan dari visi misi dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor pendorong serta memiliki peran yang sangat penting dalam semua aktivitas maupun kegiatan yang dilakukan dalam sebuah perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, penting dilakukannya suatu arahan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas baik sehingga dapat mencapai target maupun tujuan dari berdirinya sebuah perusahaan. Pada hal ini, sumber daya manusia dapat disebut sebagai aset perusahaan, karena dengan adanya perkembangan dalam suatu perusahaan, maka memerlukan adanya manajemen sumber daya manusia. Salah satu manajemen sumber daya manusia yang biasa dilakukan ialah perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*), serta pengendalian (*controlling*). Hal tersebut perlu dilakukan guna menyeimbangkan antara tujuan dari sebuah perusahaan dan juga kebutuhan dari semua pekerja atau karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Keseimbangan ini juga merupakan salah satu kunci utama dalam proses perkembangan perusahaan secara produktif. Oleh karena itu, perkembangan dan kemajuan perusahaan juga tergantung pada sistem produktivitas tenaga kerja yang ada dalam perusahaan (Asih et al., 2018)

Karyawan dalam sebuah perusahaan tentu memiliki banyak tuntutan maupun tanggung jawab dalam menjalankan sebuah *jobdesk* yang dimilikinya, guna proses yang dijalankan sesuai dengan target dan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sehingga para karyawan juga akan mengalami perasaan bosan dan monoton, dan tentu hal ini dapat menimbulkan stress pada karyawan. Tanggung jawab seorang karyawan dalam suatu perusahaan dinilai sangat besar pada hasil atau *output* yang diperoleh, oleh karena itu karyawan dalam perusahaan cenderung melakukan penyeimbangan tanggung jawab dengan target dan standar yang ada. Ketidakseimbangan antara sumber daya dengan tuntutan pekerjaan merupakan salah satu penyebab adanya stress, semakin tinggi tingkat kesenjangan yang terjadi pada individu maka semakin tinggi juga stress yang dialaminya, oleh sebab itu karyawan juga akan merasa terancam (Asih et al., 2018). Oleh karena itu ketidakseimbangan ini dapat menimbulkan stress kerja pada karyawan, bahwa stress kerja merupakan salah satu respon emosional yang dapat dirasakan oleh individu yang dapat menghambat proses aktivitas dalam bekerja, serta dapat terjadi ketika terdapat tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan sumber daya, kebutuhan karyawan itu sendiri sampai dengan kapabilitasnya. Stress kerja ialah keadaan yang diakibatkan dari tuntutan kerja yang tidak seimbang mulai dari yang sedang dirasakan dan hal yang telah dikerjakan (Triningrat & Supartha, 2020).

Stres juga dapat diartikan sebagai suatu keadaan dimana kondisi dinamis seseorang yang sedang dihadapkan dengan tuntutan, beban, atau sumber daya yang terkait dengan persepsi hasilnya tidak penting dan tidak pasti. Pengertian stress jika dijelaskan secara sederhana yakni suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara mental dan fisik terhadap perubahan yang dapat mengancam dirinya serta dirasakan mengganggu pikiran maupun mental seseorang. Stress juga memiliki pengaruh positif bagi karyawan dalam perusahaan karena dengan adanya stress atau stimulus yang mempengaruhi pemikiran seseorang dalam bekerja maka seorang karyawan juga akan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan, tetapi hal ini juga tergantung pada persepsi dan besar hati seseorang ketika mengalami stress kerja (Umillah & Etikariena, 2018). Terdapat beberapa faktor ataupun sumber stress yang sesuai dengan karakteristik karyawan itu sendiri seperti halnya tingkat kecemasan, toleransi terhadap hal yang ambigu, serta dari tingkat neurotisme individu. Setiap karyawan memiliki cara tersendiri untuk mempersepsikan serta mengendalikan respon stress sesuai dengan situasi yang sedang dihadapinya. Kunci keyakinan pada seorang karyawan pada saat merespon

stressor yakni bagaimana cara mengatasi situasi yang sedang dihadapi dengan penuh kepercayaan diri dan afirmasi positif untuk bisa menyelesaikan suatu hal yang sedang dihadapi (Pratama et al., 2021). Di sisi lain terdapat faktor ataupun sumber stres kerja yang berasal dari luar organisasi yang meliputi kondisi perekonomian, permasalahan keluarga serta peristiwa-peristiwa kritis lain dalam kehidupannya. Namun, hal yang juga dapat mempengaruhi kondisi psikologis seorang karyawan juga dapat dilihat dari bentuk komunikasi antar rekan kerja ataupun komunikasi antara staf dengan atasan. Dimana hal tersebut juga sering menjadi salah satu penyebab kurangnya komunikasi sehingga mengakibatkan kesalahan dalam pemahaman maupun pemrosesan informasi antar satu karyawan dengan yang lainnya dalam suatu departemen di perusahaan.

Komunikasi memiliki peran penting dalam sebuah hubungan bersosial, dimana komunikasi merupakan penyampaian informasi, gelombang suara maupun energi . Komunikasi ini dapat terjadi dalam sebuah hubungan pekerjaan seperti halnya pertukaran gagasan maupun ide, sehingga dengan adanya komunikasi ini dapat mencapai suatu mufakat maupun menyatukan suatu persamaan pandangan dalam sebuah forum (Ramadhani et al., 2018). Komunikasi memang sangat diperlukan dalam kepentingan pekerjaan dan menjalankan sebuah bidang di perusahaan. Komunikasi yang baik dalam suatu departemen di perusahaan maka akan menciptakan hubungan yang baik antar sesama, guna mereduksi adanya kesalahpahaman dalam sebuah penyampaian informasi dan tidak menimbulkan adanya *gap* atau jarak antar sesama karyawan ataupun atasannya. Oleh karena itu komunikasi dalam hal ini mengacu pada komunikasi interpersonal. Dimana komunikasi interpersonal yang baik merupakan komunikasi yang memiliki sifat spontanitas dan informatif. Dapat menerima *feedback* secara optimal serta partisipan yang dapat berperan fleksibel (Laelah dan Aeni, 2023).

Komunikasi interpersonal dapat dikatakan baik jika disebabkan oleh konsep diri yang dapat memengaruhi komunikasi itu sendiri, kemudian dapat mengekspresikan pikiran serta mengelola emosi terutama pada emosi marah, serta adanya kemampuan untuk memahami dan mendapatkan *insight* dari isi komunikasi yang ada (Sunardiyah et al., 2022). Sehingga komunikasi interpersonal juga dapat diartikan sebagai komunikasi antar komunikator dan komunikan, jenis komunikasi ini dianggap paling efektif sebagai upaya dalam mengubah sikap, perilaku dan pendapat seseorang, dikarenakan komunikasi yang bersifat dialogis berupa percakapan dan bersifat langsung jadi komunikator mengetahui dan dapat memberikan tanggapan langsung ketika komunikasi (Widodo et al., 2021). Komunikasi interpersonal juga merupakan proses pertukaran informasi yang efektif dan dalam proses komunikasi dapat dilakukan dengan sederhana. Oleh karena itu, dengan adanya komunikasi juga akan memberikan pengaruh terhadap motivasi kerjanya, bagaimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaan dalam sebuah perusahaan.

Komunikasi interpersonal dalam perusahaan merupakan hal yang dapat mempengaruhi suatu kondisi psikologis karyawannya seperti stres kerja. Sebagaimana penelitian Khotimah et al., (2023) yang mengukur pengaruh komunikasi, motivasi dan stress kerja terhadap kinerja pegawai rumah sakit dr. Soebandi. Hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa komunikasi, motivasi kerja, dan stress secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSD dr. Soebandi berada pada arah yang positif. Hal ini membuktikan bahwa komunikasi yang baik antar karyawan, peningkatan motivasi dan stress kerja, serta penyelesaian pekerjaan yang dibebankan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian terdahulu menjelaskan bahwa yang mengukur komunikasi memediasi pengaruh motivasi kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga menunjukkan adanya pengaruh ke arah positif pada dua variabel yang mana komunikasi kerja dan motivasi kerja dapat

memberikan pengaruh yang positif, namun terdapat satu variabel yang kontra dimana stres kerja yang tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Mattajang, 2022). Begitu pula penelitian terkait komunikasi yang dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan motivasi, komunikasi, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Disamping itu juga terdapat penelitian yang dilakukan oleh Fathurrohman, (2018) menyimpulkan bahwa komunikasi interpersonal yang baik dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan dengan mediasi konflik kerja, yang artinya secara tidak langsung dengan hal tersebut dapat terhindar dari konflik kerja sehingga dapat digunakan sebagai mediator.

Fenomena ini terjadi pada salah satu perusahaan dimana komunikasi interpersonal merupakan hal yang sangat penting dalam melakukan semua pekerjaan, seperti halnya koordinasi dengan atasan maupun rekan kerja yang ada dalam perusahaan. Dengan adanya komunikasi formal maupun informal ini, juga berkesinambungan dengan bagaimana seorang karyawan mengalami kesalahpahaman terkait informasi yang telah didapatkan, tidak hanya itu pada saat dilakukan *meeting* atau rapat yang merujuk pada sebuah topik inovasi maka mayoritas karyawan akan menyetujui dari salah satu pihak yang menyuarakan terkait ide maupun gagasannya, karena mereka merasa bahwa ketika bisa satu suara maka posisi mereka sebagai karyawan akan aman dan tidak terancam. Kemudian karyawan juga sering merasakan bahwa komunikasi yang telah terbangun di dalam perusahaan masih sangat rendah, karena mayoritas karyawan memiliki persepsi bahwa pada saat melakukan komunikasi terkait aktivitas pekerjaan, tunjangan, masa kerja dan lain sebagainya maka hal tersebut juga dapat berpengaruh terhadap beban pikir yang dirasakan oleh karyawan. Sehingga komunikasi dalam perusahaan ini menurut atasan atau manajer yang ada, dapat dikatakan bahwa kemungkinan komunikasi juga termasuk pada salah satu faktor penghambat pekerjaan karyawan, yang mana hal ini juga dapat berpengaruh terhadap dorongan maupun hasrat seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Karena pada saat tugas terlalu banyak dan terdapat target maupun tekanan dengan waktu yang sangat singkat maka hal tersebut juga dapat menimbulkan stres kerja yang tentu saja kondisi psikologis akan terganggu dan akan mengganggu proses pengerjaan setiap *jobdesk* yang ada dalam perusahaan tersebut (Pamungkas & Khotimah, 2022).

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini memiliki rumusan masalah, tujuan serta manfaat. Adapun rumusan masalah pada penelitian ini yakni apakah komunikasi interpersonal memiliki pengaruh terhadap stres kerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan memberikan bukti secara empiris mengenai pengaruh komunikasi interpersonal terhadap stres kerja karyawan. Selain itu terdapat beberapa manfaat yang ada pada penelitian ini yaitu dapat membuktikan persepsi maupun asumsi para karyawan terkait pengaruh, gejala, faktor penyebab serta aspek dalam stres kerja karyawan, selain itu dapat memberikan pengetahuan kepada masyarakat lain mengenai pengaruh komunikasi interpersonal terhadap stres kerja karyawan yang akan datang.

Stress Kerja

Menurut Shukla dan Srivastava (2016) menyatakan bahwa stress kerja merupakan salah satu respon emosional yang dirasakan oleh individu yang dapat menghambat proses aktivitas dalam bekerja, serta dapat terjadi ketika terdapat tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan sumber daya, kebutuhan karyawan itu sendiri sampai dengan kapabilitasnya. Stress kerja diartikan sebagai sumber yang disebabkan oleh reaksi individu berupa reaksi psikologis, fisiologis, dan perilaku. Stres kerja biasanya berpotensi dari lingkungan tempat kerja. Kondisi dimana

karyawan mempersepsikan suatu tuntutan kondisi pekerjaan dapat menimbulkan stress kerja. Pada hal ini stres kerja juga memiliki beberapa faktor yang biasanya dijumpai pada karyawan yang mengalami stress kerja Cooper dan Weinberg, (2010) diantaranya yakni :

a. Faktor Penilaian Kognitif

Stres adalah pengalaman pribadi seorang individu atas apa yang ia rasakan yang mana didasari atas persepsinya terhadap sebuah situasi, baik dari dalam maupun dari luar. Setiap individu menimbulkan reaksi yang berbeda-beda dalam menanggapi stressor, ada yang menganggap ringan, sedang maupun berat sehingga merasa tidak berdaya.

b. Faktor Pengalaman

Sebuah proses belajar dalam menghadapi masalah dan bisa dihadapi dengan baik, maka apabila dihadapkan pada masalah yang sama akan dengan cepat mudah terselesaikan.

c. Faktor Tuntutan

Besar kecilnya beban kerja dan tuntutan akan mempengaruhi penanggulangan stres pada individu

d. Faktor Pengaruh Interpersonal

Latar belakang dan pengalaman subjektif memengaruhi respons terhadap stres. Meningkatkan kesadaran dan pemahaman tentang suatu masalah dapat membantu mengatasi stres.

Terdapat aspek-aspek stress kerja menurut Shukla dan Srivastava, (2016), di antara lain yakni :

1. Tekanan waktu (*time stress*)

Pada hal ini mengacu pada kondisi seorang karyawan yang mendapatkan tekanan dari tempat mereka bekerja seperti kejar target dari beberapa pekerjaan, yang harus sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2. Aspek kecemasan (*anxiety*)

Kecemasan atau perasaan gelisah dapat dirasakan oleh karyawan secara intens atau terus menerus dalam kondisi tertentu, yang membuat mereka takut akan suatu hal.

3. Aspek konflik harapan peran (*role expectation conflict*)

Kondisi yang terjadi yang berlawanan dengan nilai pribadi

4. Aspek dukungan rekan kerja (*coworker support*)

Salah satu sumber seorang karyawan dapat menghadapi semua permasalahan yang ada dalam pekerjaannya dapat dihasilkan dari dukungan maupun dorongan dari rekan kerja yang berada di lingkungannya, sehingga seorang karyawan juga dapat membangun motivasi dalam diri.

5. Aspek keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*)

Keseimbangan kehidupan kerja ini dapat dirasakan oleh semua karyawan dimana terdapat prinsip bahwa harus ada keseimbangan maupun kesetaraan dalam pekerjaan dengan kehidupannya diluar salah satu contohnya seperti dengan keluarga atau mengurus anak dan lain sebagainya.

Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal dalam hal ini proses pertukaran informasi yang efektif dan dalam proses komunikasi dapat dilakukan dengan sederhana. Dimana komunikasi interpersonal yang baik merupakan komunikasi yang memiliki sifat spontanitas dan informatif. Dapat menerima

feedback secara optimal serta partisipan yang dapat berperan fleksibel. Komunikasi interpersonal menurut Bienvenue (1987) yakni kemampuan individu dalam berempati, mendengarkan, memahami serta kemampuan dalam menangani perasaan marah dan kemampuan untuk mengekspresikan dirinya dalam sebuah percakapan. Komunikasi yang baik dapat disebabkan oleh konsep diri yang dapat mempengaruhi komunikasi itu sendiri, kemudian dapat mengekspresikan pikiran serta mengelola emosi terutama pada emosi marah, serta adanya kemampuan untuk memahami dan mendapatkan *insight* dari isi komunikasi yang ada. Jalaludin, (2005) menyebutkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki 3 faktor, yaitu:

1. Percaya

Seorang individu membuka saluran komunikasi agar dapat meningkatkan kepercayaan akan meningkatnya komunikasi interpersonal, memperjelas penerimaan dan penyampaian informasi dan juga memperluas jaring komunikasi untuk tercapainya tujuan dari komunikasi itu sendiri.

2. Sikap Supportif

Seorang individu yang memiliki sikap supportif maka dapat mengurangi sikap defensif, yang mana sikap defensive ini sendiri merupakan perilaku individu yang tidak dapat menerima dan tidak memiliki empati juga individu yang tidak memiliki kejujuran. Hal ini dikarenakan faktor personal dan faktor situasional.

3. Sikap Terbuka

Komunikasi interpersonal yang efektif dapat dipengaruhi oleh sikap terbuka yang sangat besar dimana individu yang terbuka akan menilai pesan secara objektif, bersifat profesional, selalu berorientasi pada isi dan juga bersedia mengubah kepercayaannya yang tidak sesuai kepercayaannya.

Ada lima aspek yang terdapat pada komunikasi interpersonal menurut Bienvenue (1987), diantaranya yaitu :

1. *Self Concept*

Sebuah konsep diri yang mana berperan penting dalam mempengaruhi komunikasi antara satu individu dengan individu lainnya.

2. *Ability*

Kemampuan individu dalam keterampilan untuk menjadi pendengar yang baik

3. *Skill Experience*

kemampuan individu yang belum banyak dimiliki individu lainnya yaitu kemampuan dalam mengekspresikan ide-ide dan pemikiran yang dimiliki.

4. *Emotion*

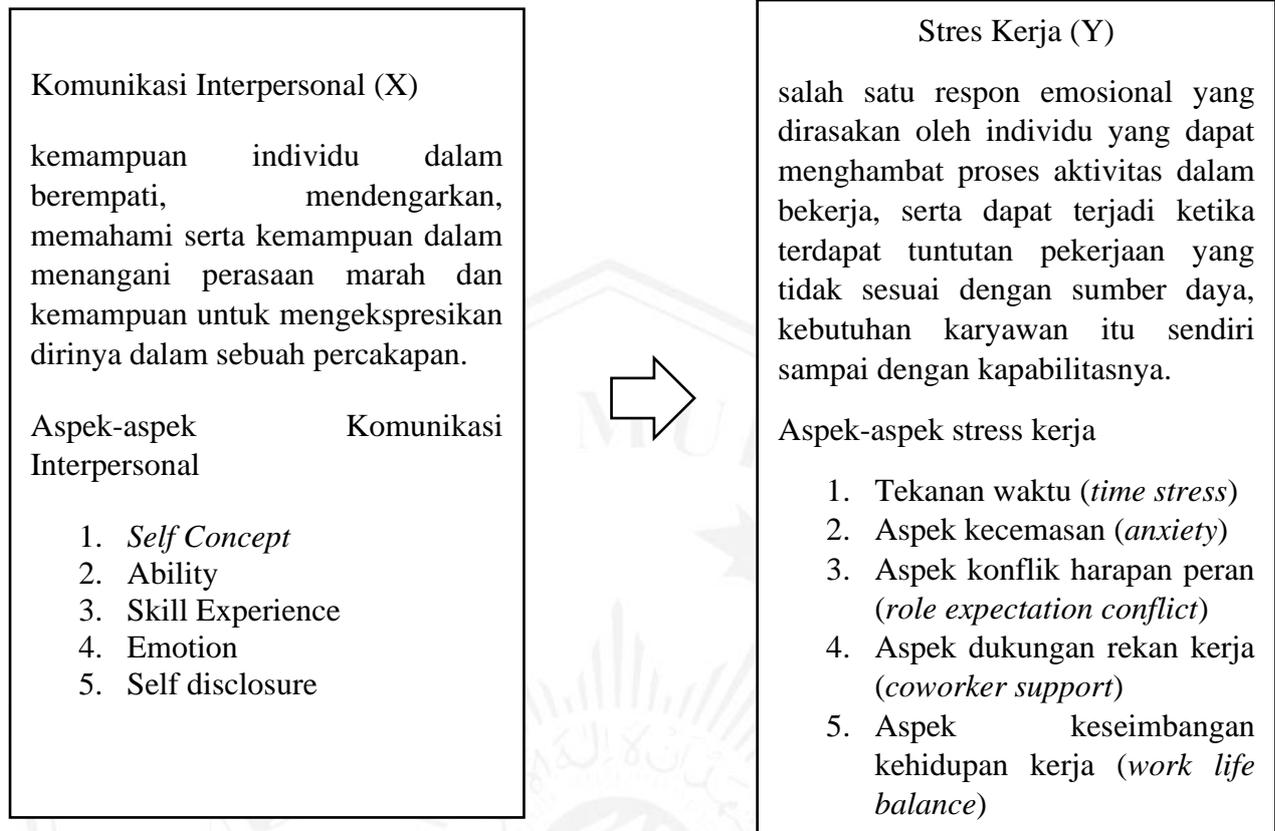
Individu memiliki kemampuan untuk menangani emosi pada dirinya dengan cara yang konstruktif. Konstruktif dalam hal ini dijelaskan sebagai usaha maupun upaya guna meregulasi emosi pada dirinya

5. *Self disclosure*

Kemauan dalam berkomunikasi dengan individu lain dengan bebas dan terus terang yang bertujuan untuk menjaga hubungan interpersonal

Berdasarkan paparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antar variabel dimana komunikasi interpersonal memiliki keterkaitan dengan stres kerja karyawan. Hal tersebut dapat dinyatakan bahwa komunikasi interpersonal dapat berpengaruh positif terhadap stres kerja pada karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyakusumastuti dan Fauziah (2016) dimana terdapat hasil bahwa semakin tinggi tingkat komunikasi interpersonal maka akan semakin rendah tingkat burnout pada perawat rumah sakit umum daerah (RSUD) Kota Semarang. Adapun hal ini dapat berkaitan atau saling berhubungan karena dari penelitian ini variabel X dapat memberikan pengaruh terhadap variabel Y, yang mana komunikasi interpersonal dapat memberikan pengaruh terhadap tingkat stres kerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Sehingga dalam penelitian ini dapat diuraikan hubungan maupun keterkaitannya seperti, jika semakin tinggi tingkat komunikasi interpersonal seorang karyawan maka semakin rendah tingkat stres kerja karyawan.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh antara komunikasi interpersonal terhadap stress kerja karyawan

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang melibatkan data yang digunakan untuk meneliti sampel maupun populasi tertentu serta pengumpulan data yang menggunakan instrumen penelitian, dan pengumpulan data bersifat statistik atau angka, dimana hal ini dilakukan guna untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian korelasional, dimana penelitian yang dilakukan melibatkan tindakan pengumpulan data guna menentukan ada atau tidaknya hubungan antar variabel.

Subjek Penelitian

Subjek yang digunakan pada penelitian yang akan dilakukan yaitu dengan kategori pria dan wanita dengan rentang usia 20-35 tahun yang bekerja dalam satu perusahaan di tiga departemen, dengan penentuan partisipan sebanyak kurang lebih 155 partisipan. penentuan sampel ini berdasarkan penentuan jumlah sampel oleh (Sugiyono, 2017). Dimana ia menyatakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30-500 subjek . Adapun teknik pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan Teknik *purposive sampling* yang merupakan suatu teknik penentuan dan pengambilan sampel yang ditentukan oleh peneliti dengan beberapa kriteria tertentu (Azwar, 2018). Adapun kriteria subjek dalam penelitian ini dipaparkan dalam tabel data demografis dibawah berikut ini.

Tabel 1. Data Demografis Penelitian

Kategori	Jumlah	Presentase
Usia		
20 – 25	65	41,9%
26 – 30	76	49,0%
31 – 35	14	9,0%
Departemen (Jabatan)		
Finance (Operator)	58	37,4%
Produksi (Operator)	75	48,3%
Warehouse (Operator)	22	14,1%

Berdasarkan tabel 1 diatas, menunjukkan bahwa terdapat 155 responden penelitian dengan berjenis kelamin laki-laki dan perempuan, kemudian pada kategori usia didominasi pada rentang usia 26-30 dengan jumlah 76 orang dengan persentase (49,0%), di samping itu terdapat kategori departemen dan jabatan yang didominasi oleh departemen produksi dengan jabatan *operative* atau operator dengan jumlah orang 75 dengan nilai persentase (48,3%)

Variabel dan Instrumen Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan memiliki 2 variabel yaitu mencakup variabel bebas X Komunikasi Interpersonal, kemudian variabel terikat Y Stres kerja. Stress kerja biasanya dipicu adanya akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Pada variabel stres kerja menunjukkan bahwa semua skala/item yang digunakan *favorable*. Komunikasi Interpersonal merupakan proses pengiriman serta penerimaan informasi antara dua orang, atau lebih serta dapat memberikan respon maupun umpan balik, kemudian skala komunikasi interpersonal memiliki skala yang berjumlah 40 dengan hasil Analisa semua *favorable*. Skala Stres Kerja yang digunakan berdasarkan aspek-aspek menurut (Shukla & Srivastava, 2016) dalam penelitian ini menunjukkan nilai *alpha Cronbach* 0,764 kemudian untuk skala Komunikasi Interpersonal yang merujuk pada aspek-aspek menurut Bienvenue (1987) mendapatkan hasil *alpha Cronbach* 0,905

Tabel 2. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian

Alat Ukur	Jumlah	Korelasi Item Total	Reliabilitas (α)
Skala Stress Kerja	9 item	0.710 – 0.758	0.764
Skala Komunikasi Interpersonal	40 item	0.899 – 0.906	0.905

Prosedur dan Analisis Data

Pada penelitian ini memiliki tiga prosedur utama dalam pelaksanaannya, yakni persiapan, pelaksanaan dan analisis data. Tahap pertama yaitu persiapan, dimana pada tahap ini peneliti melakukan pendalaman materi berdasarkan kajian-kajian teoritik, serta menyiapkan alat ukur yang sesuai dengan pengukuran variabel-variabel penelitian. Kemudian yang kedua adalah tahap pelaksanaan, yang mana pada tahap ini peneliti mulai menyebarkan skala pada subjek karyawan perusahaan di tiga departemen dengan rentan usia 20-35 tahun, pria dan wanita. Pada penyebaran skala dilakukan dengan media online yaitu *google form*. Dan yang terakhir adalah tahap ketiga dimana pada tahap ini dilakukannya analisis data yang tentunya peneliti akan melakukan pengolahan data serta analisis data yang telah didapatkan untuk melihat variabel terikat dan variabel bebas memiliki hubungan secara linier dan memiliki distribusi data yang normal. Dalam pengolahan dan analisis data diperlukan adanya sistem program (SPSS) *Statistical Product and Service Solution*.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini berjudul pengaruh komunikasi interpersonal terhadap stress kerja karyawan menghasilkan subjek sebanyak 155 responden, dengan mendapati hasil pengolahan data dalam SPSS mulai dari uji normalitas *kolmogorov-Smirnov* sampai uji regresi linear

Tabel 3. Data Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Mean	Standar Deviasi	Kategori	Frekuensi	Presentase
Komunikasi Interpersonal	143,10	21,86	Rendah	18	11,6%
			Tinggi	137	88,3%
Stres Kerja	35,63	7,48	Rendah	31	20%
			Tinggi	114	79,9%

Mengacu pada tabel 3 di atas, setiap variabel penelitian dibagi menjadi dua kategori, yakni kategori rendah dan tinggi. Variabel Komunikasi Interpersonal memiliki nilai *mean* 143,10 (SD = 21,86) yang dapat diartikan bahwa nilai *mean* lebih besar dari pada standar deviasi sehingga mengindikasikan hasil yang cukup baik. Oleh karena itu, hal tersebut tidak dapat menyebabkan bias. Pada variabel komunikasi interpersonal ini didominasi pada kategori sedang. Disisi lain, variabel stres kerja memiliki nilai *mean* 35,63 (SD = 7,48) yang mana nilai *mean* juga lebih besar dari standar deviasi, sehingga dapat diartikan bahwa terindikasi hasil yang cukup baik serta tidak menyebabkan adanya bias. Variabel stres kerja ini didominasi juga dengan kategori tinggi.

Berdasarkan hasil analisis data terkait uji normalitas dengan menggunakan SPSS *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan melihat nilai signifikansi serta dilihat dari histogram kurva *regression standardized residual*, dan menggunakan *Normal Probability Plot*. Uji normalitas yang dilakukan untuk melihat data penelitian berdistribusi normal atau tidak serta melihat apakah ada variabel pengganggu. Jika hasil *Kolmogorov-Smirnov* yang signifikan harus menunjukkan nilai *Monte Carlo Sig. (2 tailed)* > dari taraf signifikan 0,05. Adapun hasil uji normalitas pada penelitian ini yakni *Monte Carlo Sig. (2 tailed)* sebesar 0,256.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dilakukan guna mengetahui terkait hipotesis yang telah diajukan dapat diterima atau ditolak. Sehingga pada Analisa data atau uji regresi linear sederhana ini, uji hipotesis dapat membantu untuk melihat hasil mengenai apakah komunikasi interpersonal ini memiliki pengaruh terhadap stres kerja karyawan. Pada tabel 5 dibawah ini merupakan hasil uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana.

Tabel 4. Uji Regresi Linear**ANOVA**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
<i>Regression</i>	3206.708	1	3206.708	90.666	0.000
Residual	5411.330	153	35.368		
Total	8618.039	154			

Variabel Terikat : Stres kerja karyawan

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.755	3.174		1.813	.072
	X	.209	.022	.610	9.522	.000

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.610	.372	.368	5.947

Berdasarkan dari hasil tabel 5 dilihat, analisis regresi linear sederhana diatas menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal terhadap stress kerja karyawan memiliki pengaruh. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Sig sebesar 0,00, dimana nilainya lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil uji koefisien didapatkan hasil bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh terhadap stres kerja karyawan dengan nilai ($\beta=0.610$). Adapun nilai koefisien determinasinya atau *R Square* sebesar 37%. Sisanya, atau sekitar 63% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Selanjutnya, nilai t pada penelitian ini adalah 9.522 yang mengartikan bahwa penelitian ini berpengaruh positif signifikan.

DISKUSI

Hasil uji statistik yang telah dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap stres kerja karyawan. Dimana memiliki arti bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan uji hipotesis yang ada. Hal ini juga dilatarbelakangi dan didukung oleh penelitian terdahulu dimana komunikasi interpersonal dapat berpengaruh positif terhadap stres kerja, yang mana stres kerja juga dapat terjadi karena dipengaruhi oleh beberapa faktor atau variabel lain selain komunikasi interpersonal. Terdapat perbedaan kategori subjek dengan penelitian ini, jika pada berbagai penelitian terdahulu memilih fokus pada karyawan perempuan atau wanita karir, maka penelitian ini fokus untuk jenis kelamin laki-laki dan perempuan dalam sebuah perusahaan. Selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Coraima (2019) dimana komunikasi interpersonal juga memiliki hubungan yang signifikan terhadap stres kerja pada wanita karir di Samarinda, jika semakin tinggi tingkat komunikasi interpersonal maka akan rendah tingkat stres kerja pada wanita karir, dimana hal tersebut juga menunjukkan bahwa terdapat sisi positif komunikasi interpersonal dari seorang wanita karir, namun tidak dapat menurunkan tingkatan stres kerja yang telah dirasakan oleh para wanita karir sebab terdapat banyak faktor lain yang terjadi pada stres kerja.

Penelitian ini fokus pada karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan dengan tiga departemen diantaranya *finance/accounting*, produksi, dan *warehouse*, dan berjenis kelamin laki-laki dan perempuan dengan rentang usia 20-35 tahun. Jika telah memperoleh data, maka peneliti akan melakukan olah data dengan menggunakan SPSS untuk melakukan uji normalitas serta uji regresi. Pada bagian penjelasan dan interpretasi dari setiap uji pada data penelitian ini akan dijabarkan lebih detail.

Uji deskriptif variabel dalam penelitian ini memiliki berbagai tingkatan kategori, dimulai dari rendah, sedang dan tinggi pada variabel komunikasi interpersonal beserta variabel stres kerja. Jika karyawan tergolong dalam kategori tinggi, maka karyawan semakin sesuai dengan variabel, seperti halnya pada penelitian ini jika karyawan termasuk dalam kategori tinggi pada variabel komunikasi interpersonal maka kualitas komunikasi interpersonal antar individu semakin baik, dan juga sebaliknya. Sebagai contoh lain jika karyawan termasuk dalam kategori rendah pada variabel stres kerja maka karyawan akan semakin terlihat bahwa kondisi psikologis yang baik, dan sebaliknya.

Berdasarkan hasil penelitian ini komunikasi interpersonal pada sebagian besar karyawan, memiliki komunikasi interpersonal antar individu serta stres kerja dalam skala sedang. Hasil yang telah ditemukan sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal tergolong sedang (Wijayanti, 2019). Serta stres kerja karyawan tergolong sedang (Siregar & Hermawan, 2023). Namun beberapa penelitian sebelumnya juga menunjukkan hasil yang berbeda seperti penelitian yang dilakukan oleh (Weningtyas & Ni, 2014) bahwa variabel komunikasi interpersonal termasuk dalam skala rendah sedangkan pada variabel stres kerja dalam skala tinggi, sehingga hal tersebut memberi arti bahwa kemampuan komunikasi interpersonal dapat berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan stres kerja pada karyawan perusahaan. Sedangkan penelitian terdahulu menunjukkan hasil variabel komunikasi interpersonal dalam kategori tinggi dan variabel stres kerja termasuk dalam kategori yang cukup rendah (Erdiansyah et al., 2022).

Kategori komunikasi interpersonal telah dijelaskan oleh Bienvenue (1987) bahwa tinggi rendahnya komunikasi interpersonal dapat disebabkan oleh konsep diri yang dapat mempengaruhi komunikasi itu sendiri, kemudian dapat mengekspresikan pikiran serta

mengelola emosi terutama pada emosi marah, serta adanya kemampuan untuk memahami dan mendapatkan *insight* dari isi komunikasi yang ada. Selain itu, kategori skala menyatakan bahwa hasil uji deskriptif tergolong dalam kategori “sedang” yang dapat diartikan bahwa karyawan memiliki kemampuan komunikasi interpersonal dan tingkat stres kerja yang seimbang. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki kemampuan komunikasi interpersonal yang cukup baik dan diikuti dengan tingkat stres kerja yang cukup. Hal tersebut diperkuat dengan hasil uji regresi linear sederhana dengan hasil positif yang menunjukkan bahwa tingkat komunikasi interpersonal yang tinggi akan mereduksi tingkat stress kerja pada karyawan.

Kategori umur yang paling mendominasi dalam penelitian ini yakni usia 26-30 tahun dengan jumlah 76 orang dan persentase 49%. Hal ini terjadi karena pada rentang usia tersebut merupakan usia produktif dalam bekerja, sehingga mayoritas karyawan dalam perusahaan tersebut aktif dalam berkomunikasi terkait pekerjaannya. Oleh sebab itu, berdasarkan hasil penelitian dapat memperkuat pernyataan bahwa komunikasi yaitu pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan di antara dua orang atau kelompok dengan memberikan umpan balik terkait opini dan gagasannya. Sehingga komunikasi yang efektif merupakan komunikasi yang dapat memberikan pengaruh tertentu, dan hal tersebut sesuai dengan tujuan yang diharapkan (Hasanah, 2015). Pada usia ini, juga banyak karyawan yang mengalami stres kerja yang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor lain, dan pada penelitian ini komunikasi interpersonal dapat memberikan pengaruh positif terhadap stres kerja karyawan.

Salah satu langkah atau strategi untuk mereduksi maupun menghilangkan stres kerja dapat dipaparkan oleh Widyakusumastuti dan Fauziah (2016) dimana untuk langkah yang diambil guna mengurangi stres kerja pada karyawan dapat dimulai dari kebijakan yang ada pada perusahaan. Kemudian hal tersebut juga akan dilakukan pada bidang fisik seperti halnya berbagai komunikasi dan informasi akan ditingkatkan, serta hal yang menimbulkan kesalahpahaman dan pertentangan ataupun ambigu dapat diklarifikasi dan diselesaikan. Sehingga stres kerja karyawan yang rendah juga dipengaruhi oleh beberapa aspek yang ada dalam variabel komunikasi interpersonal seperti konsep diri, kecerdasan emosional, *skill experience, ability, dan self disclosure*.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap stres kerja karyawan. Dilihat dari tujuan tersebut diperoleh bahwa hipotesis dapat diterima yaitu adanya pengaruh positif pada komunikasi interpersonal terhadap stres kerja karyawan. Demi memperoleh hasil hipotesis yang diterima atau sesuai serta hipotesis yang ditolak atau tidak sesuai maka peneliti melakukan uji hipotesis terhadap dua variabel yang ada.

Berdasarkan hasil penelitian, maka hipotesis dapat diterima. Pernyataan tersebut mengartikan bahwa terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap stres kerja karyawan. Dengan demikian arah hubungan tersebut menjelaskan, jika semakin tinggi komunikasi interpersonal maka semakin rendah tingkat stres kerja karyawan.

Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Doe dan Smith (2020) dimana penelitian tersebut melakukan meta analisis pada literatur guna dapat mengevaluasi adanya hubungan antara komunikasi interpersonal serta stres kerja pada karyawan perusahaan. Hasil dari penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal yang baik maka dapat memberikan peran untuk mengurangi stres kerja karyawan. Selaras dengan penelitian terdahulu dimana dalam penelitian ini menganalisis serta menyelidiki strategi komunikasi interpersonal yang dapat mereduksi stres kerja pada karyawan perusahaan,

serta menyoroti peran komunikasi interpersonal yang efektif dalam menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sehat tanpa menambah beban maupun stres kerja karyawan dalam perusahaan itu sendiri (Abdul & Chang, 2019). Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah melakukan penyelidikan pada pola komunikasi interpersonal yang dapat mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan, hasil dari penelitian tersebut menjelaskan bahwa terdapat kualitas serta jenis komunikasi antara rekan kerja serta atasan yang dapat mempengaruhi tingkat stres yang dialami. Oleh sebab itu, komunikasi interpersonal dalam hal ini dapat menjadi stimulus yang dapat mengurangi tingkat stres yang dialami oleh para karyawan dalam perusahaan (Garcia & Lee, 2018).

Berdasarkan mayoritas penelitian terdahulu komunikasi interpersonal yang dilakukan antara satu orang dengan orang yang lainnya secara tatap muka maupun secara bermedia seperti melalui *platform* terkini yakni *zoom*, *google meeting*, dan *video call*, maka semua orang memiliki banyak persepsi serta reaksi secara langsung mulai dari verbal sampai dengan non verbal (DeVito A, 2016). Lingkungan kerja yang sehat tanpa adanya permasalahan antar rekan kerja serta membawa kenyamanan bagi setiap karyawan, akan menciptakan suasana kedamaian dalam suatu perusahaan. Sehingga hal tersebut juga akan membawa perusahaan mewujudkan semua tujuan dengan dasar kemajuan perusahaan yang maksimal. Namun, stres kerja pada karyawan juga dapat disebabkan dari beberapa faktor diluar pekerjaan, seperti adanya contoh kasus wanita karir yang bekerja pada sebuah perusahaan dimana sebagai wanita karir juga merupakan hal yang berat karena harus melakukan peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan sebagai karyawan perusahaan. Disisi lain, faktor ekonomi atau finansial pada setiap keluarga menjadi hal utama bagi setiap keluarga untuk memenuhi kebutuhan pokok sampai dengan program pendidikan anaknya, sehingga tuntutan dan beban kerja pada karyawan perusahaan bisa meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat dari Shukla dan Srivastava, (2016) bahwa terdapat faktor-faktor lain yang memungkinkan karyawan akan mengalami stres kerja. Hal tersebut juga selaras dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa faktor stres kerja tidak hanya dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal, namun lingkungan maupun tempat kerja yang tidak baik, kondisi beban pekerjaan yang tidak efektif, penugasan pekerjaan yang tidak menarik, *income/salary* yang tidak stabil, tunjangan yang tidak sesuai dengan komitmen, serta tidak adanya manajemen yang baik, seperti tidak terpenuhinya kebutuhan fisiologis, sosial, rasa aman sampai dengan kebutuhan aktualisasi diri (Yunita et al., 2020). Oleh sebab itu, jika komunikasi interpersonal yang terjalin dalam suatu hubungan antar rekan kerja atau atasan dan bawahan dengan baik, maka hal ini juga akan mempengaruhi intensitas kerja sama dan keharmonisan. Dimana hal tersebut juga akan mempengaruhi tingkat stres yang ada pada setiap karyawan perusahaan.

Berbeda dengan penelitian terdahulu yang telah diuji oleh (Darsono, 2015) yang mengadaptasikan dalam lingkup pendidikan dengan subjek penelitiannya yakni seorang guru yang sedang bekerja di satu lembaga pendidikan. Pada penelitian ini terdapat tiga variabel yang mana berbeda dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini. Jika dalam penelitian tersebut variabel komunikasi interpersonal menjadi variabel (X2) maka penelitian ini digunakan dalam variabel (X) atau independen, kemudian untuk variabel stres kerja yang ada dalam penelitian tersebut menjadi variabel (X1), namun dalam penelitian yang sedang dilakukan menjadi variabel dependen. Sehingga pada penelitian terdahulu fokus untuk menguji hubungan stres kerja dan komunikasi interpersonal dengan kinerja guru, dimana dari hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja guru, kemudian tidak ada hubungan yang signifikan dan searah antara komunikasi interpersonal

dengan kinerja guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan antara stres kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru di sekolah.

Studi yang pernah dilakukan oleh (Fadilla et al., 2020) juga menemukan bahwa untuk mengurangi stres kerja pada karyawan perusahaan, maka perlu adanya komunikasi yang baik. Dimana komunikasi yang baik dan efektif dapat ditentukan oleh bagaimana seorang karyawan merespon lawan bicaranya dengan perasaan dan pemikiran yang tenang dan positif. Jika komunikasi tersebut bisa berjalan dengan optimal, maka penjelasan dari suatu informasi yang disampaikan akan dapat diterima dengan jelas tanpa timbul kesalahpahaman antar satu karyawan dengan karyawan lainnya. Komunikasi interpersonal antara atasan dan bawahannya yang baik, akan nampak pada kemampuan atasan untuk memberikan perhatian, loyalitas serta sikap yang mampu menciptakan rasa kekeluargaan seperti keramahan, kesabaran dan tanggung jawab kepada pegawai, sehingga tidak akan ada *gap* atau jarak antara atasan dan bawahan, serta antar sesama karyawan. Dengan demikian hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari komunikasi interpersonal kepala bidang terhadap stres kerja pegawai dalam perusahaan.

Berdasarkan metode yang ada, proses pengolahan data dan dari hasil penelitian, maka penelitian ini tidak luput dari adanya ketidak sempurnaan serta keterbatasan yang dilakukan secara sengaja maupun tidak disengaja. Terdapat beberapa kendala maupun kekurangan dalam penelitian ini yakni sulit mendapatkan jumlah responden yang melebihi dari 200 responden dalam satu perusahaan, kemudian proses pengambilan data yang dilakukan secara *online/google form*, maka terdapat keterbatasan antara peneliti dengan responden karena tidak dapat mengontrol disebabkan responden akan mengisi dengan *gadgdet* masing-masing responden, sehingga dalam hal ini memungkinkan responden dapat terpengaruh oleh lingkungan sekitarnya pada saat mereka mengisi kuesioner.

Selain adanya keterbatasan, penelitian ini juga memiliki keunggulan atau kelebihan dalam proses penyelesaiannya. Beberapa keunggulan tersebut yaitu dengan dilakukannya pengambilan data secara *online* dapat meminimalisir adanya keterbatasan ruang dan waktu. Penyebaran kuesioner dengan *platform (google form)*, maka dapat memberikan keuntungan bagi peneliti karena tidak membutuhkan biaya guna mencetak kuesioner yang akan diberikan kepada responden. Pada penelitian ini juga dilakukan dengan metode kuantitatif yang tentu saja dapat meminimalisir adanya kekeliruan interpretasi hasil hasil karena berupa angka yang sifatnya pasti dan tidak akan bisa dirubah, penelitian ini juga sudah dilakukan pengkategorian secara khusus terkait divisi atau departemen dalam perusahaannya sehingga memungkinkan jika di masa mendatang akan diadakan penelitian dengan pengkategorian departemen yang berbeda dalam suatu perusahaan, serta dilakukan pada salah satu subjek laki-laki atau perempuan saja, maka hasil penelitian memungkinkan memiliki nilai pengaruh yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan saat ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terkait pengaruh komunikasi interpersonal terhadap stres kerja karyawan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh ke arah positif. Oleh karena itu, hipotesis dapat diterima. Berdasarkan hasil uji deskriptif yang telah dilakukan, maka mayoritas karyawan memiliki kualitas komunikasi interpersonal dengan kategori tinggi, sedangkan untuk variabel stres kerja karyawan, sebagian besar karyawan memiliki tingkat stres kerja dalam kategori yang sama yaitu tinggi di dalam perusahaan tersebut. Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan, terdapat beberapa saran yang dapat digunakan untuk berbagai pihak, dimana disarankan untuk penelitian yang akan mendatang dapat mereduksi adanya keterbatasan yang ada di dalam penelitian ini, serta dapat melakukan pembaharuan dan pengembangan dalam penelitian yang lebih lanjut. Jika akan dilakukan penelitian dimasa mendatang maka dapat melakukan dengan kajian teori yang berbeda dan dapat diadaptasikan dengan berbagai variabel, serta dapat melakukan penambahan variabel lain yang dapat mempengaruhi stres kerja, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja dan beban kerja. Peneliti juga dapat mengambil subjek dari berbagai macam departemen dengan kategori jabatan yang berbeda, sehingga penelitian bersifat khusus dan detail. Selain itu, bagi perusahaan penelitian ini diharapkan menjadi sebuah karya atau bukti dari kajian ilmu secara empiris dan tertulis guna improvisasi dalam melaksanakan manajemen perusahaan, budaya perusahaan serta kesejahteraan bagi karyawan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, A., & Chang, S. (2019). Interpersonal Communication Strategies For Stress Reduction In The Workplace. *International Journal Of Business Communication*, 38.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja* (Cetakan I). Semarang University Press.
- Azwar. (2018). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Bienvenue, J. M. (1987). *Interpersonal Communication Inventory*. University Associates, Inch.
- Cooper, S., & Weinberg, V. . (2010). *Organizational Stress Management*. Palgrave Macmillan.
- Coraima, G. A. (2019). *Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Stres Kerja Pada Wanita Karir*. 7(4), 636–642.
- Darsono, A. (2015). Interpersonal Dengan Kinerja Guru Di Sdk Penabur. *Psiko-Edukasi*, 13, 13–27.
- Devito A, J. (2016). *The Interpersonal Communication Book* (14th Ed.). Karon Bowers.
- Doe, J., & Smith, J. (2020). The Impact Of Interpersonal Communication On Employee Job Stress: A Meta-Analysis. *Journal Of Organizational Behavior*, 42.
- Erdiansyah, Robyardi, E., Mayasari, V., & Sari, I. (2022). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Sumsei Babei Kantor Cabang Jakabaring Paiembang Erdiansyah 1 , Erfan Robyardi 2 , Veny Mayasari 3 , Intan Dwi Sari 4. *Media Wahana Ekonomika*, 19(03), 383–394.
- Fadilla, A. I., Rahyasih, Y., & Indonesia, U. P. (2020). Jurnal Tata Kelola Pendidikan Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Bidang. *Islamika Granada*, 1(1).
- Fathurrohman, I. (2018). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Guru Dengan Siswa Terhadap Perilaku Belajar Siswa Dalam Mewujudkan Prestasi Belajar Siswa. *Khazanah Akademia*, 02(02), 13–21.
- Garcia, M., & Lee, D. (2018). Examining The Relationship Between Interpersonal Communication Patterns And Job Stress Among Employees. *Journal Of Applied Psychology*, 105.
- Hasanah, H. (2015). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dalam Menurunkan Problem Tekanan*. 11, 51–74.
- Jalaludin, R. (2005). *Psikologi Komunikasi*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Khotimah, K., Heliastuti, S. B., & Sisbintari, I. (2023). *The Effect Of Communication , Motivation , And Work Stress On The Performance Of Hospital Employees Dr . Soebandi*. 10(1), 31–38.
- Laelah, Alfi N., & Aeni, H. M. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Prestasi

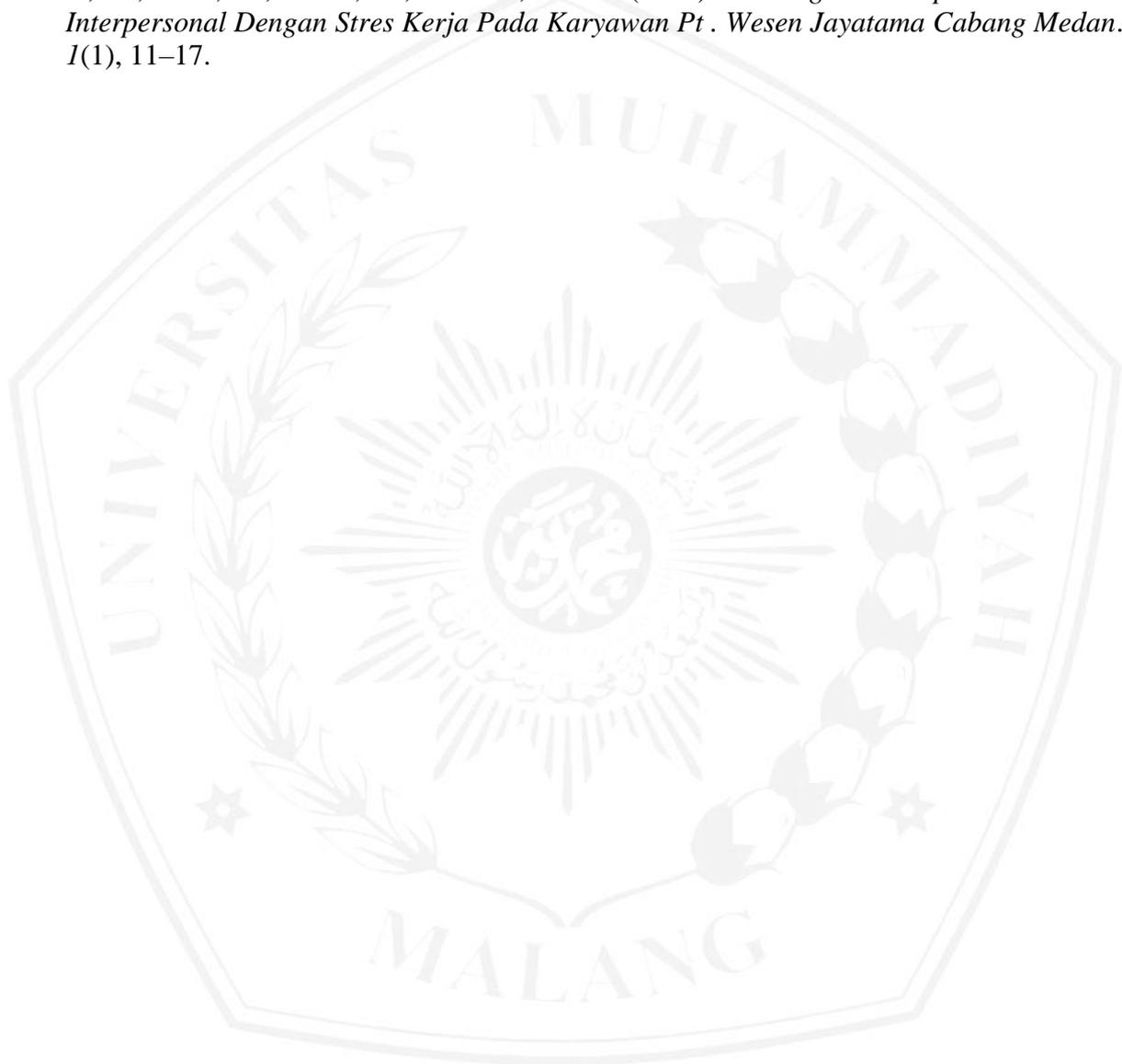
- Belajar Pada Mahasiswa. *Jurnal Kajian Komunikasi, Budaya Dan Islam*, 02(02).
[Https://Doi.Org/10.15408/Virtu.Vxxx.Xxxxx](https://doi.org/10.15408/Virtu.Vxxx.Xxxxx)
- Mattajang, R. (2022). Communication Mediates The Effect Of Work Motivation. *Ekonomi*, 11(01), 31–40.
- Pamungkas, A., & Khotimah, K. (2022). Komunikasi Interpersonal Dalam Peningkatan Kinerja Asn. *Jurnal Komunikasi Dan Media*, 01(02), 103–114.
[Https://Doi.Org/10.62022/Arkana.V1i02.3627](https://doi.org/10.62022/Arkana.V1i02.3627)
- Pratama, A. Y., Iswinarti, & Fasikhah, S. S. R. (2021). Psikovidya Vol. 25 No. 1 April 2021 Hubungan Stres Kerja Dengan Performa Kerja Dimoderasi Motivasi Berprestasi Pada Anggota Polres Blitar. *Psikovidya*, 25(1).
- Ramadhani, D., Etikariena, A., Psikologi, M., Sumber, T., Manusia, D., Psikologi, F., & Indonesia, U. (2018). Tuntutan Kerja Dan Stres Kerja Pada Karyawan Swasta: Peran Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(02), 110–124.
[Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.51353/Inquiry.V9i2.157](https://doi.org/10.51353/Inquiry.V9i2.157)
- Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Expectation Conflict , Coworker Support And Work-Life Balance : The New Job Development Of Short Questionnaire To Measure An Extended Set Of Role Expectation Conflict , Coworker Support And Work-Life Balance : The New Job Stress Scale. *Cogent Business & Management*, 3(February).
[Https://Doi.Org/10.1080/23311975.2015.1134034](https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1134034)
- Siregar, U. R., & Hermawan, A. (2023). *International Journal Of Optimization For Reducing Work Stress Through Strengthening Adversity Intelligence , Interpersonal Communication , Tasks Interdependence And Service Quality*. 6(11), 5296–5310.
[Https://Doi.Org/10.47191/Ijmra/V6-I11-38](https://doi.org/10.47191/Ijmra/V6-I11-38)
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R Dan D / Sugiyono* (Cet. 26). Bandung : Alfabeta, 2017.
- Sunardiyah, F., Pawito, & Naini, I. M. A. (2022). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kampanye Sosial Media, Dan Citra Organisasi Terhadap Kepuasan Konsumen Di Bea Cukai Surakarta. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 20(02).
[Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.31315/Jik.V20i2.6615](https://doi.org/10.31315/Jik.V20i2.6615)
- Triningrat, N. Komang, & Supartha, I. W. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, 09(05).
- Umillah, A. A., & Etikariena, A. (2018). Peran Moderasi Dari Stres Kerja Pada Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Kesejahteraan Karyawan Di Tempat Kerja. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 09(02), 91–99.
- Weningtyas, E., & Ni, M. (2014). Pengaruh Komunikasi Interpersonal. *Psikologika*, 17(01), 17–26.
- Widodo, H., Sari, D. P., Wanhar, F. A., Tinggi, S., Pendidikan, I., & Bakti, A. (2021). *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan Pengaruh Pemberian Layanan Bimbingan dan Konseling*

terhadap Komunikasi Interpersonal Siswa SMK. 3(4), 2168–2175.

Widyakusumastuti, R., & Fauziah, N. (2016). *Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan Burnout Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Kota Semarang. 5(3), 553–557.*

Wijayanti, P. (2019). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Perilaku Prosocial Pada Siswa Smk Negeri 8 Semarang.*

Yunita, D., Wati, A., Purba, D., & Area, U. M. (2020). *Hubungan Persepsi Komunikasi Interpersonal Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Pt . Wesen Jayatama Cabang Medan. 1(1), 11–17.*





LAMPIRAN

Lampiran 1. Blue Print Skala

Blue Print Komunikasi Interpersonal

Aspek	Nomor item	Jumlah
<i>Self Concept</i>	1,2,4,5,6,8,10,11,18,23,25,27,30,32,36,37	16
<i>Ability</i>	26,29,31,35,38	5
<i>Skill Experience</i>	7,20	2
<i>Emotion</i>	3,9,12,13,15,16,17,19,21,22,24,28,33,34,39	15
<i>Self Disclosure</i>	14,40	2
Jumlah		40

Blue print Stres Kerja

Aspek	Nomor item	Jumlah
<i>Time Stress</i>	2,4	2
<i>Anxiety</i>	1,5,8	3
<i>Role Expectation Conflict</i>	3,7	2
<i>Coworker Support</i>	9	1
<i>Work Life Balance</i>	6	1
Jumlah		9

Lampiran 2. Skala Penelitian

Skala Komunikasi Interpersonal

Berikut ada sejumlah pernyataan. Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan. Anda diminta untuk memilih salah satu pilihan yang tersedia berdasarkan keadaan diri anda yang sesungguhnya. Alternatif jawaban yang tersedia terdiri dari 5 pilihan, yaitu :

1. STS : bila anda merasa Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut
2. TS : bila anda merasa Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut
3. N : bila anda merasa Netral dengan pernyataan tersebut
4. S : bila anda merasa Setuju dengan pernyataan tersebut
5. SS : bila anda merasa Sangat Setuju dengan pernyataan tersebut

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Kata-kata yang diucapkan sesuai dengan apa yang anda inginkan dalam percakapan					
2.	Ketika ada pertanyaan yang tidak jelas, anda berusaha untuk menanyakan kembali maksud dari pertanyaan yang diberikan					
3.	Orang lain cenderung menyalah artikan pendapat anda					
4.	Anda menganggap bahwa orang lain tahu apa yang anda maksud, tanpa menjelaskan apa yang dimaksud					
5.	Ketika anda sedang mengemukakan pendapat, anda selalu menanyakan terkait perasaannya kepada lawan bicara anda					

6.	Anda merasa sulit untuk berbicara dengan orang lain					
7.	Dalam suatu percakapan, anda berbicara tentang hal yang menarik bagi anda dan lawan bicara anda					
8.	Anda sulit untuk menyampaikan ide atau gagasan ketika berbeda dengan orang disekitar anda					
9.	Dalam percakapan, anda berusaha memahami perasaan orang lain					
10.	Dalam percakapan, anda cenderung bicara lebih banyak dari pada orang lain ?					
11.	Anda sadar bahwa nada bicara anda dapat mempengaruhi persepsi orang lain					
12.	Anda menahan diri untuk tidak mengatakan sesuatu yang anda tahu hanya karena hal itu dapat menyakiti orang lain atau memperburuk keadaan					
13.	Anda sulit menerima kritik yang membangun dari orang lain					
14.	Ketika seseorang menyakiti perasaan anda, anda membahas hal tersebut dengannya					
15.	Anda akan meminta maaf kepada seseorang yang mungkin pernah anda sakiti perasaannya					
16.	Anda sangat terganggu atau tidak nyaman ketika seseorang tidak setuju dengan anda					
17.	Anda sulit untuk berpikir jernih ketika anda marah pada seseorang					
18.	Anda setuju dengan pendapat orang lain, karena takut mereka akan marah, jika tidak setuju					
19.	Anda dapat mendiskusikan permasalahan yang terjadi antara anda dengan orang lain, tanpa merasa marah					
20.	Anda puas dengan cara anda menyelesaikan perbedaan dengan orang lain ?					
21.	Anda merajuk dan bersedih dalam waktu yang lama ketika seseorang membuat anda kesal					
22.	Anda merasa sangat tidak nyaman ketika seseorang memberi pujian kepada anda					
23.	Secara umum, Anda dapat percaya pada orang lain					
24.	Anda sulit untuk memberi pujian kepada orang lain					
25.	Anda sengaja mencoba menyembunyikan kesalahan anda dari orang lain					
26.	Anda membantu orang lain untuk memahami anda, dengan mengatakan apa yang anda pikirkan, rasakan dan yakini					
27.	Anda sulit mempercayai orang lain					
28.	Anda cenderung mengubah topik ketika perasaan anda terlibat dalam diskusi					

29.	Dalam percakapan, anda membiarkan orang lain selesai berbicara sebelum bereaksi terhadap apa yang dia katakan					
30.	Anda sering tidak memperhatikan saat berbicara dengan orang lain					
31.	Anda mencoba mendengarkan makna dari pembicaraan orang lain					
32.	Ketika anda berbicara, orang lain tampak mendengarkannya					
33.	Dalam diskusi, anda sulit untuk melihat dari sudut pandang orang lain					
34.	Anda selalu berpura-pura mendengarkan orang lain saat berbicara					
35.	Dalam percakapan, anda bisa membedakan antara apa yang dikatakan seseorang dan apa yang mungkin dirasakannya					
36.	Saat berbicara, anda sadar bagaimana orang lain bereaksi terhadap apa yang anda katakan					
37.	Anda selalu merasa orang lain mengharapkan sosok yang berbeda dalam diri anda					
38.	Orang lain dapat memahami perasaan anda					
39.	Orang lain menganggap bahwa anda selalu merasa benar					
40.	Anda mengakui bahwa anda salah, ketika anda tahu bahwa memang benar anda salah mengenai sesuatu					

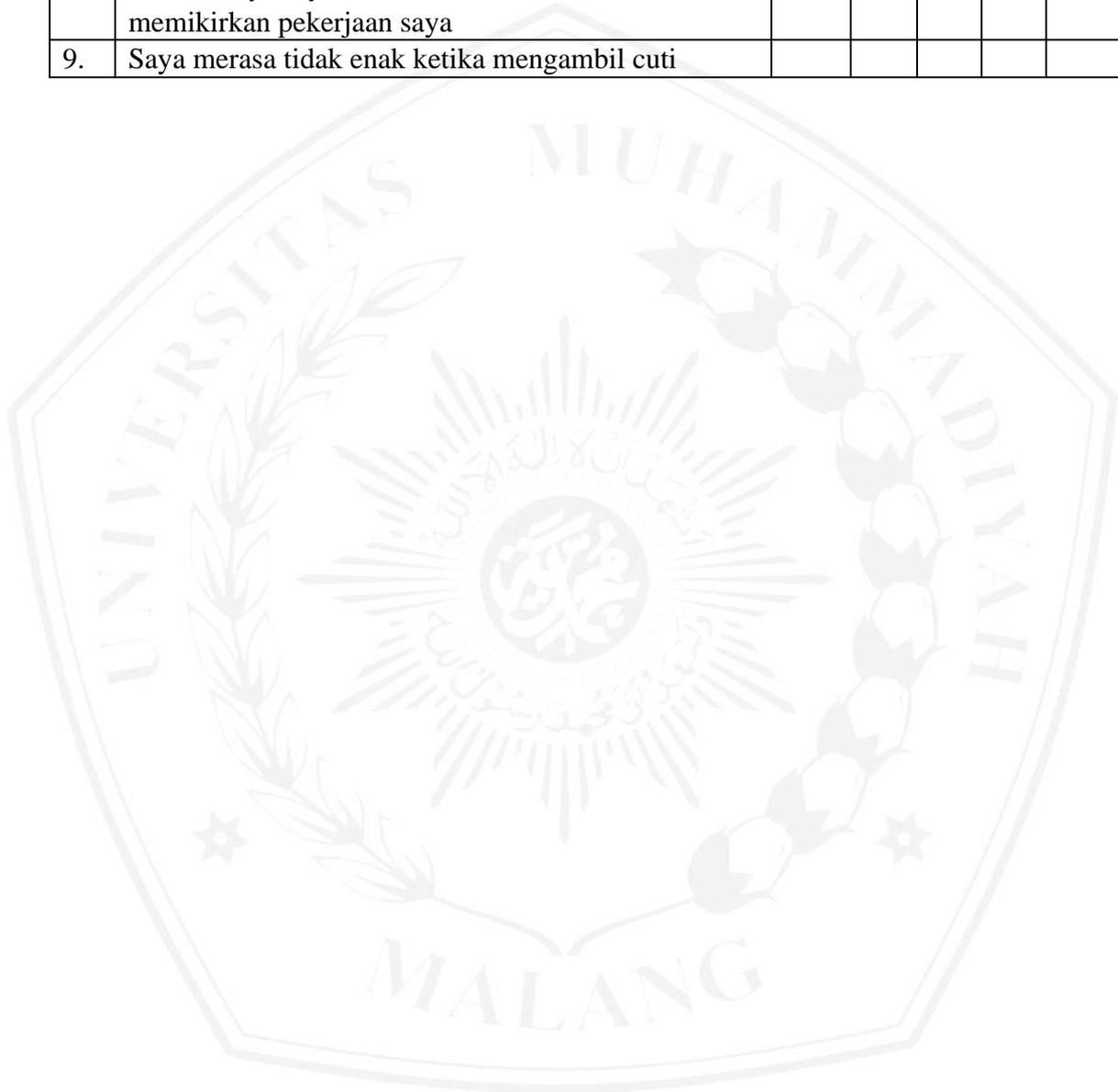
Skala Stres Kerja

Berikut ada sejumlah pernyataan. Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan. Anda diminta untuk memilih salah satu pilihan yang tersedia berdasarkan keadaan diri anda yang sesungguhnya. Alternatif jawaban yang tersedia terdiri dari 5 pilihan, yaitu :

1. STS : bila anda merasa Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut
2. TS : bila anda merasa Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut
3. N : bila anda merasa Netral dengan pernyataan tersebut
4. S : bila anda merasa Setuju dengan pernyataan tersebut
5. SS : bila anda merasa Sangat Setuju dengan pernyataan tersebut

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya khawatir, saya tidak memiliki cukup waktu untuk melakukan semua pekerjaan yang harus saya lakukan					
2.	Ada begitu banyak hal yang harus saya kerjakan, bahkan satu hari libur pun sepertinya bukan ide yang bagus.					
3.	Saya merasa tidak pernah mendapatkan waktu libur					

4.	Banyak orang dikantor saya yang lelah dengan tuntutan perusahaan					
5.	Pekerjaan saya membuat stres					
6.	Terlalu banyak hal buruk yang terjadi pada saya, karena pekerjaan saya					
7.	Pekerjaan saya sering terasa seperti beban yang sangat berat					
8.	Ada kalanya saya merasa sesak di dada ketika memikirkan pekerjaan saya					
9.	Saya merasa tidak enak ketika mengambil cuti					



Lampiran 3. Analisis Validitas dan Realibilitas Skala Penelitian

Gambar 1. Validitas & Reliabilitas Skala Komunikasi Interpersonal

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	137.69	368.393	.227	.905
X2	137.79	365.069	.373	.903
X3	138.73	346.722	.548	.901
X4	138.56	348.772	.572	.900
X5	138.19	365.487	.212	.905
X6	138.80	351.901	.529	.901
X7	137.76	360.737	.326	.904
X8	138.60	342.330	.591	.900
X9	137.83	365.361	.255	.905
X10	138.39	349.806	.520	.901
X11	137.83	363.767	.269	.905
X12	137.86	365.747	.233	.905
X13	138.77	356.411	.380	.903
X14	138.44	353.323	.495	.902
X15	137.74	365.208	.271	.904
X16	138.39	347.980	.561	.900
X17	137.64	360.349	.350	.904
X18	138.30	363.343	.220	.906
X19	138.23	365.048	.299	.904
X20	138.11	362.016	.355	.903
X21	138.39	366.443	.297	.904
X22	138.73	344.751	.698	.899

X23	137.64	360.349	.350	.904
X24	138.70	353.228	.447	.902
X25	138.76	349.694	.597	.900
X26	137.80	366.481	.263	.904
X27	138.44	344.308	.611	.900
X28	138.39	342.936	.577	.900
X29	138.60	365.751	.260	.904
X30	138.44	365.902	.285	.904
X31	137.81	351.893	.513	.901
X32	137.84	363.352	.294	.904
X33	138.50	349.877	.526	.901
X34	138.74	354.687	.567	.901
X35	138.19	350.124	.418	.903
X36	137.81	357.226	.417	.903
X37	138.09	344.456	.603	.900
X38	138.27	362.925	.401	.903
X39	138.47	357.644	.419	.903
X40	137.84	364.047	.259	.905

Gambar 2. Validitas & Reliabilitas Skala Stres Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	30.99	17.435	.365	.754
Y2	30.93	16.792	.407	.748
Y3	31.06	15.823	.487	.735
Y4	30.77	17.628	.333	.758
Y5	30.97	16.347	.518	.731
Y6	31.03	16.492	.440	.743
Y7	31.03	17.130	.379	.752
Y8	30.61	15.574	.649	.711
Y9	30.79	16.837	.427	.745

Lampiran 4. Analisis Data

Gambar 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		155
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.92777436
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.056
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		1.001
Asymp. Sig. (2-tailed)		.269
Monte Carlo Sig. (2-tailed) Sig.		.256 ^c
	99% Confidence Interval Lower Bound	.245
	Upper Bound	.268

Gambar 4. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.610 ^a	.372	.368	5.947

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3206.708	1	3206.708	90.666	.000 ^a
	Residual	5411.330	153	35.368		
	Total	8618.039	154			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.755	3.174		1.813	.072
	X	.209	.022	.610	9.522	.000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 5. Hasil Verifikasi Data



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/326/Lab-Psi/UMM/IV/2024

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Tarissa Zulva Purnama
NIM : 202010230311214
Dosen Pembimbing : 1) Mohammad Shohib, M.Si
2)

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Verifikasi Analisa Data.
Hasil: Lulus /~~Perbaikan~~

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Malang, 05 April 2024
Petugas Cek

Navy Tri Indah Sari, M.Si

Lampiran 6. Hasil Plagiasi



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/378/Lab-Psi/UMM/V/2024

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Tarissa Zulva Purnama
NIM : 202010230311214
Dosen Pembimbing : 1) M. Shohib, M.Si
2)

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Cek Plagiasi

Hasil: Lulus/Perbaikan

Dengan keterangan sebagai berikut:

No	Judul Skripsi	Batas Maksimal	Hasil
1	Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Stres Kerja Karyawan	25%	2%

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Malang, 8 Mei 2024
Petugas Cek

Navy Tri Indah Sari, M.Si