



PENGARUH KOMUNIKASI KERJA, BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HADJI KALLA CABANG KENDARI

Selvi Diliyanti Rizki¹

Dhea Jelsa Putri²

Lucia Evianti Patulak³

Bahdin Ahad Badia⁴

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kendari

³Universitas Sulawesi Tenggara

⁴Politeknik Tridaya Virtu Moros

Email: shelvi.dilianti92umk@gmail.com

Informasi Naskah	Abstrak
Diterima: 11 Juni 2023	<i>This study aims to analyze the effect of work communication, workload and work conflict on the performance of employees of PT. Hadji Kalla Kendari branch. The population in this study are employees of PT. Hadji Kalla Kendari branch. The sampling method used purposive sampling where the determination of the number of samples using the slovin formula, the number of samples in this study were 56 respondents. Methods of data collection by distributing questionnaires to respondents. The data analysis technique for the data in this study used multiple linear regression analysis.</i>
Revisi: 30 Agustus 2023	
Terbit: 21 Desember 2024	
Kata Kunci: Work Communication, Workload, Work Conflict, Employee performance	
	<i>The results of this study indicate that work communication, workload and work conflict simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, work communication has a positive and significant effect on employee performance, workload has a positive and insignificant effect on employee performance and work conflict has an influence negative and not significant to employee performance.</i>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah bagian yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi dan karyawannya bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan bisnis yang telah dirumuskan. Oleh karena itu, sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan digunakan secara adil serta manusiawi. Perusahaan membutuhkan sumber daya guna menggapai tujuannya.

Sumber daya yang diperlukan itu, salah satunya merupakan sumber daya manusia (Pt et al., 2018). Pada suatu organisasi, tidak seluruh kinerja karyawan mendapatkan hasil yang baik, karena taraf setiap karyawan berbeda-beda, dan setiap karyawan memiliki cara masing-masing untuk meningkatkan kinerjanya.

Keberhasilan organisasi salah satunya dipengaruhi faktor komunikasi. Komunikasi kerja merupakan masalah yang sering kali dianggap sepele, padahal komunikasi berperan penting dalam sebuah organisasi. Faktor untuk tercapainya tujuan yaitu terjalannya komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja ataupun kepada atasan ke bawahannya. Hamali, (2016) menerangkan komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pendapat serta informasi berbentuk perintah dan arahan kerja dari seorang atasan kepada para bawahannya agar melakukan tugas kerja dengan sebaik mungkin. Menurut Handoko (2016) komunikasi merupakan proses pengalihan penafsiran dalam wujud pandangan ataupun data dari seorang ke orang lain.

Komunikasi yang baik akan menciptakan suasana kerja yang harmonis dan dapat meredakan konflik antar karyawan sehingga dalam perusahaan akan tercipta semangat kerja yang meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik (Dato, Laga & Wutun, 2019). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rialmi dan Morsen (2020) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Alfiza Rahmadani (2014) dari hasil pengolahan dan perhitungan kuesioner menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar. Namun disisi lain, penelitian Dwi Mochamad Akbar (2018) menemukan bahwa Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja merupakan tuntutan yang diberikan kepada karyawan yang memiliki rentan waktu pengerjaannya yang ditentukan oleh organisasi. Beban kerja diberikan sebagai bentuk pengoptimalan kerja karyawan supaya semakin produktif dalam bekerja, akan tetapi memberikan beban kerja yang berlebihan dapat berdampak kurang baik kepada karyawan yang menyebabkan kelebihan pada pekerjaan sehingga pekerjaan yang lain dapat terbengkalai dan tidak dapat terselesaikan sesuai waktu yang telah ditentukan serta menyebabkan kelelahan fisik dan emosional. Gibson dalam Riny Chandra (2017:671) menerangkan jika beban kerja merupakan mengerjakan sangat banyak tugas ataupun penyediaan waktu yang tidak pas guna menuntaskan tugas. Dari pernyataan tersebut beban kerja merupakan pembebanan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada pegawai dengan pengadaan waktu terbatas, sehingga karyawan tidak sanggup untuk menuntaskannya (Rohman & Ichsan, 2021).

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah konflik kerja. Konflik kerja adalah perselisihan atau perbedaan pendapat antara dua atau lebih individu atau dua atau lebih kelompok untuk mencapai tujuan mereka. Konflik merupakan peninggalan kehidupan sosial yang dapat timbul dari berbagai keadaan (Aditama, Newstrom, 2010). Konflik kerja merupakan masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap organisasi dan perubahan merupakan salah satu alasan terjadinya konflik, dimana perusahaan akan terus melakukan perubahan seiring dengan perkembangan yang terjadi. Perubahan ini memaksa sumber daya manusia yang berada di suatu organisasi agar bekerja lebih giat lagi dan berujung pada peningkatan beban kerja karyawan.

Konflik yang terjadi dalam suatu organisasi secara umum akan memberikan pengaruh terhadap suasana kerja khususnya kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Agung

Surya Dwianto (2019) menemukan bahwa konflik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi pada PT. YKT Gear Indonesia. Selanjutnya penelitian Ningsi Nassal (2021) menemukan konflik kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Media Grup Palopo Pos. Namun disisi lain, penelitian Silfana Indri (2021) menemukan konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Karo. Selanjutnya Tobing & Zamora (2018) menemukan konflik kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Racer Technology Batam.

PT. Hadji Kalla cabang Kendari adalah salah satu dari 25 cabang PT. Hadji Kalla yang ada. Perusahaan ini bergerak dalam bidang penjualan mobil, servis dan penyediaan suku cadang bermerek Toyota. Berdasarkan fenomena yang terjadi, diketahui pada PT. Hadji Kalla cabang Kendari bahwa Komunikasi kerja dalam perusahaan masih kurang efektif, dimana masih sering terjadi kesalahpahaman antara karyawan. Selain komunikasi kerja yang kurang efektif, beban kerja yang terlalu besar kepada karyawan disebabkan oleh terget penjualan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dan yang terakhir konflik kerja juga masih sering terjadi antara karyawan PT. Hadji Kalla cabang Kendari, dimana perbedaan pendapat memunculkan perdebatan-perdebatan kecil yang menyebabkan konflik itu terjadi.

Berdasarkan uraian latar belakang dan *research gap* yang ada dalam penelitian ini, maka peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Pengaruh Komunikasi Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Kendari”

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Komunikasi Kerja

Komunikasi kerja adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada karyawan atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya (Hamali, 2016). Menurut (Mangkunegara, 2014) indikator komunikasi kerja antara lain adalah:

- 1) **Kemudahan dalam memperoleh informasi.** Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang ke orang lain
- 2) **Intensitas komunikasi.** Apabila banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar.
- 3) **Efektivitas komunikasi.** Efektivitas komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, artinya proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan.
- 4) **Tingkat pemahaman pesan.** Seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seorang kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan.

- 5) **Perubahan sikap.** Setelah seseorang memahami pesan yang disampaikan kepada penerima pesan, maka akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan.

Beban Kerja

Everly dkk dalam Prihatini (2008) mengatakan bahwa beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Beban dapat berupa fisik dan mental. Menurut Putra (2012) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

- 1) **Target yang Harus Dicapai.** Pandangan yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
- 2) **Kondisi Pekerjaan.** Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
- 3) **Penggunaan Waktu.** Penggunaan waktu yang digunakan dalam mengerjakan pekerjaan.
- 4) **Standar Pekerjaan.** Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Konflik Kerja

Konflik kerja dalam organisasi merupakan ketidaksesuaian antara dua buah individu atau kelompok dalam suatu perusahaan atau organisasi yang timbul karena ada kenyataan bahwa pihak satu dengan yang lain harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan kerja dan atau kenyataan kedua belah pihak mempunyai status, tujuan, nilai-nilai, dan persepsi yang berbeda-beda (Handoko dalam Lengkong *et al.*, 2015). Adapun indikator dari konflik kerja menurut Fitriana dalam (E P Tobing & Zamora, 2018), yaitu:

- 1) **Kesalahan komunikasi.** Apabila seorang atau lebih menerima informasi yang berbeda atau tidak sama dengan sumber informasi sehingga terjadi perbedaan mendasar dalam mempersepsikan isi dari persepsi tersebut.
- 2) **Perbedaan tujuan.** Apabila seseorang atau lebih memiliki ketidaksesuaian dalam memandang tujuan-tujuan yang hendak dicapai sehingga terjadi pertentangan dalam menyikapi tujuan-tujuan tersebut.
- 3) **Perbedaan persepsi.** Perbedaan dalam penilaian antara anggota dalam suatu organisasi, seringkali disertai oleh perbedaan-perbedaan dalam sikap, ketidaksesuaian nilai, persepsi yang juga dapat menimbulkan konflik kerja.
- 4) **Kesalahan dalam afeksi.** Apabila seseorang memperlakukan rekan kerjanya menjadi tidak nyaman dalam bekerja, terutama dalam hal perasaan atau suasana hatinya.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007). Adapun indikator dari kinerja menurut (Robbins,

2006:260), yaitu:

- 1) **Kualitas.** Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) **Kuantitas.** Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) **Ketepatan waktu.** Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) **Efektivitas.** Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) **Kemandirian.** Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Komunikasi Kerja, Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Syamsudin dan Firmansyah dalam (Pratami, 2019) bahwa komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan antara dua orang atau lebih dengan cara efektif, sehingga pesan yang dimaksud dapat dimengerti. Tidak terjalinnya komunikasi yang baik antar karyawan akan menimbulkan kesalahpahaman yang dapat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Menurut Suci R. Mar'ih (2017:22) beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya. Beban kerja yang berat dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat menyebabkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental serta reaksi-reaksi emosional yang dapat berupa sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan rasa bosan dan monoton. Salah satu hal yang dapat dipertimbangkan sebagai faktor dalam peningkatan kinerja karyawan adalah dengan menetapkan standar kerja yang sesuai dengan potensi tenaga kerja dan dengan waktu kerja yang relevan (Rona Fil Jannah, 2021). Oleh karena itu perlu adanya kesolidan dalam hal bekerja sama dan berusaha untuk mengatasi apabila terjadi konflik agar tercipta suasana yang tidak menimbulkan perpecahan antar karyawan (Hendra Dwi Piana, 2018).

H1 : Komunikasi Kerja, Beban Kerja dan Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mendapatkan kinerja yang maksimal dari karyawan, organisasi perlu memperhatikan tentang komunikasi kerja karena organisasi sadar betul kinerja yang baik sangat ditentukan oleh komunikasi yang baik antar karyawan maupun antar karyawan dengan pimpinan dalam pekerjaan. Komunikasi yang baik akan menciptakan suasana kerja yang harmonis sehingga akan tercipta semangat kerja yang meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik (Dato, Laga & Wutun, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Rialmi & Morsen (2020) dan Alfiza Rahmadani (2014) menemukan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas dapat dirumuskan hipotesis:

H2 : Komunikasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada dasarnya beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi pegawai untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja (Sudiharto, 2010). Dalam penelitian (Rohman & Ichsan, 2021) menyatakan bahwa beban kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sejalan dengan penelitian tersebut, Nur Deni Musa (2020) menyatakan bahwa beban kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan penjelasan diatas dapat dirumuskan hipotesis:

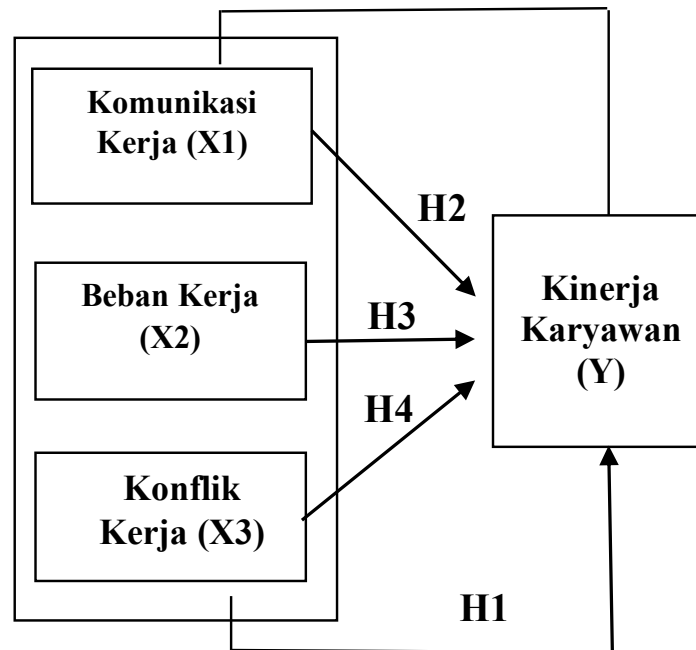
H3 : Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Konflik kerja adalah keadaan dimana seorang karyawan yang bekerja di dalam sebuah perusahaan memiliki kesalahpahaman antar karyawan lain sehingga memicu terjadinya konflik. Konflik yang terjadi dalam suatu organisasi secara umum akan memberikan pengaruh terhadap suasana kerja, namun jika suatu konflik dapat diatasi oleh karyawan maka akan berdampak pada kinerja karyawan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung Surya Dwianto (2019) menemukan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan temuan Ningsi Nassal (2021) bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan penjelasan diatas dapat dirumuskan hipotesis:

H4 : Konflik Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Design Penelitian



Gambar 1. Desain Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan dengan desain penelitian eksplanasi (*explanatory research*). Populasi penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang ada pada PT. Hadji Kalla cabang Kendari sebanyak 124 karyawan. Metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dimana penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 56 responden. Metode pengumpulan data dengan menyebar kuisioner yang berisi pernyataan tertulis kepada karyawan dengan skala ukur yang digunakan yaitu skala likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Indikator	Koefisien Korelasi	Sig.	Keterangan
Komunikasi Kerja	X1.1.1	0,770	0,000	Valid
	X1.1.2	0,502	0,000	Valid
	X1.2.1	0,537	0,000	Valid
	X1.2.2	0,593	0,000	Valid
	X1.3.1	0,760	0,000	Valid
	X1.3.2	0,657	0,000	Valid
	X1.4.1	0,807	0,000	Valid
	X1.4.2	0,730	0,000	Valid
	X1.5.1	0,731	0,000	Valid
	X1.5.2	0,662	0,000	Valid
Beban Kerja	X2.1.1	0,743	0,000	Valid
	X2.1.2	0,783	0,000	Valid
	X2.2.1	0,703	0,000	Valid
	X2.2.2	0,858	0,000	Valid
	X2.3.1	0,504	0,000	Valid
	X2.3.2	0,887	0,000	Valid
	X2.4.1	0,704	0,000	Valid
	X2.4.2	0,608	0,000	Valid
Konflik Kerja	X3.1.1	0,633	0,000	Valid
	X3.1.2	0,610	0,000	Valid
	X3.2.1	0,734	0,000	Valid
	X3.2.2	0,493	0,000	Valid
	X3.3.1	0,621	0,000	Valid
	X3.3.2	0,463	0,000	Valid
	X3.4.1	0,772	0,000	Valid
	X3.4.2	0,392	0,003	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1.1	0,618	0,000	Valid
	Y.1.2	0,698	0,000	Valid
	Y.2.1	0,814	0,000	Valid
	Y.2.2	0,815	0,000	Valid
	Y.3.1	0,773	0,000	Valid

Variabel Penelitian	Indikator	Koefisien Korelasi	Sig.	Keterangan
	Y.3.2	0,802	0,000	Valid
	Y.4.1	0,647	0,000	Valid
	Y.4.2	0,726	0,000	Valid
	Y.5.1	0,737	0,000	Valid
	Y.5.2	0,389	0,003	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 1 yang telah disajikan diatas, dapat diketahui bahwa semua item indikator variabel yakni Komunikasi Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Konflik Kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai koefisien korelasi atau r hitung lebih dari 0,3 dan nilai pada tingkat kepercayaan (*significance level*) kurang dari 0,05. Dengan hasil yang diperoleh tersebut dapat dikatakan bahwa semua item dalam indikator dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Indikator	Nilai Minimum	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Komunikasi Kerja	X1	0,5	0,868	Reliabel
Beban Kerja	X2	0,5	0,871	Reliabel
Konflik Kerja	X3	0,5	0,738	Reliabel
Kinerja Karyawan	Y	0,5	0,872	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Dari tabel 2 diatas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Chronbach's Alpha lebih dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Unstandardized Residual
Test Statistic	0,129
Exact Sig. (2-tailed)	0,283

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan uji *Kolmogrov-Smirnov* diketahui *Exact Sig. 2-tailed* (0,283) > α (0,05) yang berarti nilai residual berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

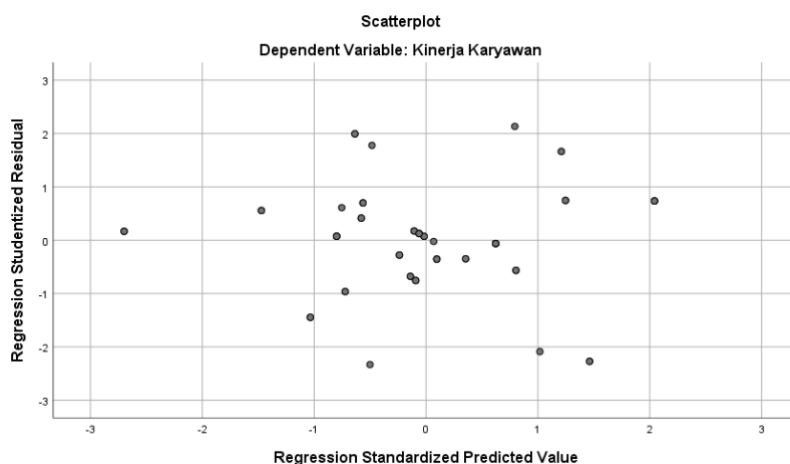
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Colinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Komunikasi Kerja	0,617	1,620	Tidak terdapat Multikolinearitas
Beban Kerja	0,534	1,872	Tidak terdapat Multikolinearitas
Konflik Kerja	0,701	1,427	Tidak terdapat Multikolinearitas

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* Komunikasi Kerja 0,617 > 0,10 atau nilai VIF 1,620 < 10 dan Beban Kerja 0,534 > 0,10 atau nilai VIF 1,872 < 10 serta Konflik Kerja 0,701 > 0,10 atau nilai VIF 1,427 < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa pada variable Komunikasi Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Kerja tidak terdapat multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Grafik *Scatterplot*



Sumber: Data Primer diolah, 2023

Dari grafik *scatterplot* diatas terlihat bahwa titik-titik terdistribusi secara acak, tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat bukti heteroskedastisitas pada model regresi digunakan.

Uji Autokorelasi

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.754 ^a	.568	.543	3.438	1.963

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, nilai DW diketahui sebesar 1,963, nilai ini hendak dibanding dengan nilai tabel signifikansi 5%, dengan jumlah sampel 56 (n) dan jumlah variable bebas 3 (k = 3), hingga diperoleh nilai dU sebesar 1,683 serta nilai DW sebesar 1,963 lebih kecil dari batas atas (dU) dan kurang dari (4-dU) atau $4 - 1,683 = 2,317$. Jadi disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Uji Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.048	6.147		.984	.330

	Komunikasi Kerja	.797	.139	.666	5.742	.000
	Beban Kerja	.130	.123	.131	1.051	.298
	Konflik Kerja	-.150	.157	-.104	-.954	.345

Dari Hasil pengujian regresi linear berganda diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien regresi beta (b) variabel Komunikasi Kerja (X1) sebesar 0,666 bertanda positif. Artinya, variabel Komunikasi Kerja searah dengan peningkatan Kinerja sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Komunikasi Kerja PT. Hadji Kalla cabang Kendari maka kinerja karyawan semakin tinggi.
2. Koefisien regresi (b) variabel Beban Kerja (X2) sebesar 0,131 bertanda positif namun tidak signifikan. Artinya, variabel Beban Kerja searah dengan peningkatan Kinerja. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Beban Kerja maka semakin tinggi Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla cabang Kendari.
3. Koefisien regresi (b) variabel Konflik Kerja (X3) sebesar -0,104 bertanda negatif. Artinya, variabel Konflik Kerja tidak searah dengan peningkatan Kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa semakin rendah konflik maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla cabang Kendari

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Pengujian Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	807.601	3	269.200	22.776	.000 ^b
	Residual	614.613	52	11.819		
	Total	1422.214	55			

Sumber: Hasil pengolahan data primer dengan SPSS Versi 26, 2023

Hasil pengujian Hipotesis yang ditunjukkan pada tabel 7 menyatakan bahwa nilai $F_{hitung} = 22,776 > F_{tabel} = 2,78$ dengan nilai signifikansi $F = 0,000$ yang artinya lebih kecil dari $\alpha (0,05)$. Sehingga disimpulkan Komunikasi Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla cabang Kendari.

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Tabel 8. Hasil Pengujian Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.048	6.147		.984	.330
	Komunikasi Kerja	.797	.139	.666	5.742	.000
	Beban Kerja	.130	.123	.131	1.051	.298
	Konflik Kerja	-.150	.157	-.104	-.954	.345

- a. Pengaruh variabel Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel 8 yang ditunjukkan diatas, nilai t_{hitung} untuk variabel Komunikasi Kerja sebesar 5,742 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,674 maka dapat diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,742 > 1,674$ dengan nilai signifikansi variabel Komunikasi Kerja sebesar $0,000 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, artinya Komunikasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla cabang Kendari.

b. Pengaruh variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel 8 yang ditunjukkan diatas, nilai t_{hitung} untuk variabel Beban Kerja sebesar 1,051 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,674 maka dapat diketahui nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,051 < 1,674$ dengan nilai signifikansi variabel Beban Kerja sebesar $0,298 > 0,05$. Jadi dapat diberikan kesimpulan bahwa H3 ditolak artinya Beban Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla cabang Kendari.

c. Pengaruh variable Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel 8 yang ditunjukkan diatas, nilai t_{hitung} untuk variable Konflik Kerja sebesar -954 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,674 maka dapat diketahui nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-954 < 1,674$ dengan signifikansi variable Konflik Kerja sebesar $0,345 > 0,05$. Jadi dapat diberi kesimpulan bahwa H4 ditolak dapat diartikan bahwa Konflik Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla cabang Kendari.

Uji Determinasi (Uji R^2)Tabel 9. Pengujian Determinasi (Uji R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.568	.543	3.438

Sumber: Hasil pengolahan data primer dengan SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan pada tabel 9 diatas, dapat diketahui bahwa nilai $R = 0,754$ atau memiliki hubungan yang kuat karena nilainya mendekati angka 1, sedangkan pada nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,543 artinya sebesar 54,3% variabel kinerja karyawan dipengaruhi variabel komunikasi kerja, beban kerja dan konflik kerja dan sisanya sebesar 45,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian.

Pengaruh Komunikasi Kerja, Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diatas, menyatakan bahwa nilai $F_{hitung} = 22,776 > F_{tabel} = 2,78$ dengan nilai signifikansi $F = 0,000$ yang artinya lebih kecil dari $\alpha (0,05)$. Sehingga disimpulkan bahwasannya Komunikasi Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, disimpulkan hipotesis H1 diterima. Komunikasi Kerja adalah variabel yang memiliki peranan penting dalam kemajuan sebuah perusahaan. Dimana komunikasi Kerja adalah sebuah interaksi yang dilakukan karyawan-karyawan dalam perusahaan baik dari pimpinan ataupun bawahan. Interaksi dengan komunikasi yang baik dalam suatu perusahaan sangat perlu dilakukan karena jika karyawan mampu melakukan interaksi dengan berkomunikasi yang baik maka karyawan akan mudah dalam menyampaikan persoalan-persoalan yang terjadi selama jam kerja begitupun sebaliknya. Jika komunikasi Kerja dalam perusahaan lebih ditingkatkan tidak menuntut kemungkinan kesalahpahaman-kesalahpahaman yang dialami manager ataupun bawahan akan semakin berkurang.

Menurut (Sunnyoto, 2017) Beban kerja adalah proses atau aktivitas yang memakan waktu yang dapat menyebabkan stres pada individu. Hal ini dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun karena keterampilan yang dibutuhkan sangat tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu

tinggi, jumlah pekerjaan mungkin terlalu tinggi dan lain-lain. Karena kerja manusia adalah kerja mental dan fisik sekaligus, hingga tiap-tiap memiliki tingkatan pembebanan yang berbeda-beda.

Menurut Handoko dalam Lengkong et al., (2015) konflik kerja dalam sebuah organisasi adalah kontradiksi antara 2 orang atau dua kelompok dalam suatu bisnis atau organisasi, yang diakibatkan oleh fenomena bahwa ketika satu pihak menggunakan pihak lain, mereka harus berbagi kegiatan kerja, atau karena fenomena status kedua belah pihak, tujuan, dan persepsi yang berbeda-beda. Apabila konflik kerja terus terjadi dan tidak terselesaikan maka akan menimbulkan perpecahan antar pegawai.

Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan yang telah dilakukan menunjukkan adanya hubungan antara komunikasi kerja (X1) terhadap kinerja (Y) dimana hasil uji hipotesis pada variabel komunikasi kerja dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,742 > 1,674$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$. Sehingga disimpulkan hipotesis H2 diterima atau variabel komunikasi organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan menampilkan adanya hubungan antara komunikasi kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Dina Ramawati dan Hermien Tridayanti, 2020) dan (Eka Idayanti, I Dewa Agung Ayu, Piartirini, dan Putu Saroyini, 2020), menunjukkan arah positif dan signifikan yang artinya komunikasi kerja yang terjadi pada PT. Hadji Kalla cabang Kendari sangat perlu dilakukan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Komunikasi kerja yang kemungkinan besar mempengaruhi kinerja karyawan adalah yang terjadi antara atasan ke bawahan. Semakin baik komunikasi yang terjalin dalam suatu perusahaan terutama pada PT. Hadji Kalla cabang Kendari maka kinerja yang dihasilkan semakin meningkat, komunikasi yang terjalin baik juga dapat menghindarkan terjadinya kesalahpahaman. Hubungan positif komunikasi kerja terhadap kinerja dapat dilihat dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen kerja dan ketepatan waktu yang diberikan karyawan terhadap suatu pekerjaan yang dipercayakan kepada karyawan tersebut.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan diatas, memperlihatkan tidak adanya hubungan antara beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dimana hasil uji hipotesis yang telah dilakukan pada variabel beban kerja dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1,051 < 1,674$ dengan nilai signifikansi $0,298 > 0,05$. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak atau variabel beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla cabang Kendari. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Hernawati Manalu, 2020) dimana pada hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini dikarenakan karyawan PT. Hadji Kalla cabang Kendari tidak merasa dibebani dengan adanya beban kerja. Beban kerja yang diberikan juga setimpal dengan gaji dan bonus yang diberikan pimpinan kepada para karyawan sehingga karyawan tidak merasa terbebani selama melakukan pekerjaan dan semakin semangat dalam menjalankan pekerjaannya.

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan diatas, memperlihatkan tidak adanya hubungan antara konflik kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dimana hasil uji hipotesis yang telah dilakukan pada

variabel konflik kerja dengan $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $-954 < 1,674$ dengan nilai signifikansi $0,345 > 0,05$. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa H_4 ditolak atau variabel konflik kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla cabang Kendari. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Wahyu Muji Lestari, Lie Liana dan Ajeng Aquinia, 2020). dimana pada hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Permasalahan yang paling menonjol dialami karyawan PT. Hadji Kalla cabang Kendari adalah perlakuan yang tidak baik pada saat bekerja dapat menyebabkan suasana hati yang buruk bagi karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan analisis yang dilakukan dalam penelitian tentang pengaruh Komunikasi Kerja, Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla cabang Kendari dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda, maka dapat disimpulkan (1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara variabel komunikasi kerja, beban kerja dan konflik kerja terhadap variabel kinerja karyawan PT. Hadji Kalla cabang Kendari. Dengan demikian untuk menjaga kinerja karyawan yang baik, maka komunikasi kerja, beban kerja perlu ditingkatkan dan konflik kerja perlu diperbaiki secara bersamaan, (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial variabel komunikasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan PT. Hadji Kalla cabang Kendari. Dengan demikian, bahwa semakin tinggi komunikasi kerja maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan, (3) terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial variabel beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan PT. Hadji Kalla cabang Kendari. Ini dikarenakan karyawan PT. Hadji Kalla cabang Kendari tidak merasa dibebani dengan adanya beban kerja. Beban kerja yang diberikan juga setimpal dengan gaji dan bonus yang diberikan pimpinan kepada para karyawan sehingga karyawan tidak merasa terbebani selama melakukan pekerjaan dan semakin semangat dalam menjalankan pekerjaannya, (4) terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan secara parsial variabel konflik kerja terhadap variabel kinerja karyawan PT. Hadji Kalla cabang Kendari. Dengan demikian, semakin tinggi konflik kerja yang terjadi maka akan menurunkan kinerja pada karyawan.

Implikasi teoritis dari penelitian ini adalah (1) komunikasi kerja yang masih kurang efektif yang dirasakan oleh karyawan PT. Hadji Kalla cabang Kendari tentu akan berpengaruh terhadap kinerja. Maka diperlukan komunikasi yang lebih baik lagi agar terciptanya komunikasi yang efektif sehingga mengurangi timbulnya kesalahpahaman mengenai penyampaian-penyampaian informasi pada karyawan PT. Hadji Kalla cabang Kendari, (2) beban kerja yang dialami oleh karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tergantung bagaimana pegawai mengatasinya, (3) konflik kerja yang dialami pegawai akan memberikan dampak yang merugikan apabila permasalahan yang menyebabkan terjadinya kesalahpahaman terus menerus terjadi dan tidak terselesaikan sehingga dibutuhkan peran perusahaan dalam mengatasi dan mencari jalan keluar dari segala persoalan yang dialami karyawan selama bekerja. Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai masukan terhadap instansi terkait dan karyawan PT. Hadji Kalla cabang Kendari dalam menjalankan tugas, kewajiban dan tanggung jawab dalam pekerjaan yang dimilikinya. Kemudian dapat memperbaiki komunikasi kerja menjadi lebih efektif, lebih memperhatikan kembali permasalahan-permasalahan yang dialami karyawan serta dapat menyeimbangkan waktu yang dimiliki karyawan baik kegiatan pribadi maupun pekerjaan ditempat karyawan itu bekerja.

REFERENSI

- A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Aditama.Davis, Keith dan Newstrom, John W. 2010. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. McGraw. Hill Inc. Singapore
- Akbar, Dwi. Mochamad. (2018). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada KUD Karangploso).
- Arikunto. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta.
- Chandra, Riny. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6(1), 670-678. Retrieved from <http://jurnal.unsam.ac.id/index.php/jmk/article/view/214>
- Dato, R.R.D., Laga, L.L. and Wutun, M., 2019. Peran Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Communio: Jurnal Jurusan Ilmu Komunikasi*, 8(2), pp.1410-1417.
- Dato, R.R.D., Laga, L.L. and Wutun, M., 2019. Peran Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Communio: Jurnal Jurusan Ilmu Komunikasi*, 8(2), pp.1410-1417.
- Dwi Piana, Hendra. 2017. Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri kantor cabang 16 Ilir Palembang. UIN Raden Fatah Palembang: Skripsi.
- Dwianto, Agung Surya (2019) Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. YKT Gear Indonesia.
- Eka Idayanti, I Dewa Agung Ayu, Piartrini, dan Putu Saroyini. (2020). *The Effects of Communication, Competency and Workload On Employee Performance In Hotel Puri Saron, Seminyak, kuta* , Bali. *American Journal Of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)* 4(6): 29-37.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Indri, Silfana. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Karo. Skripsi Thesis, Universitas Quality Berastagi
- Jannah, Rona Fil. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri). Sarjana thesis, Universitas Brawijaya.
- Lengkong, V., Kojo, C., & Giovanni, T. (2015). Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 90–98. <https://doi.org/10.35794/emba.v3i3.9319>
- Lestari, W., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100-110. <https://doi.org/10.35315/jbe.v27i2.8192>
- Manalu, Hernawati. (2020) Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Smart*. <http://www.stmb-multismart.ac.id/ejournal/index.php/JMBA/article/view/61/53>
- Musa, Nur Deni . (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis*.

- Nassal, Ningsi (2021) Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Media Grup Palopo Pos. Skripsi Thesis. Universitas Muhammadiyah Palopo <http://repository.umpalopo.ac.id/id/eprint/1432>
- Pratami, A. P. (2019). *Pengaruh Konflik Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada PD. Pasar Jaya)*.
- Prihatini, L. D. (2008). Analisis hubungan beban kerja dengan stress kerja perawat ditiap ruang rawat inap RSUD Sidikalang. Tesis. Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatra Utara Medan.
- Pt, P., Jiwasraya, A., & Manado, C. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 6(4).
- Putra, Achmad Syukriansyah.(2012) ."Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok". Jurnal Studi Manajemen Indonesia. Hal : 22.
- Rahmadani, Alfiza. (2014) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar. Jurnal Manajemen dan Keuangan. DOI: <https://doi.org/10.37403/sultanist.v2i1.21>
- Ramawati, Dina. Tridayanti, Hermien. (2020). *The Effect Of Work Communication, Motivation And Discipline On Employee Performance Pt. Seven Surabaya Jaya In Sidoarjo*. International Journal of Education and Social Science (IJESS)
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(2), 221-227.
- Robbins, Stephen, (2006). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks, Kelompok Gramedia Jakarta
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi Malik. *Jurnal Mahasiswa Manajemen, Volume 2 No.1 (April 2021) E-ISSN 2798-1851 PENGARUH*, 2(1), 1–22.
- Sitompul, S. S., & Simamora, F. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(2), 142–153. <https://doi.org/10.37385/msej.v2i2.213>
- Suci R.Mar'ih Koesomowidjojo. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (1st ed.)*. Jakarta: Penebar Suadaya.
- Sudiharto. 2010. *Hubungan Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*, Penerbit Bumi. Aksara: Jakarta.
- Sumardjo, Mahendro, Donni Juni Priansa. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (Konsep-Konsep Kunci)*, Bandung : Alfabeta
- Sunyoto, D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center For Academic Publisher Service.
- Tobing, J. P. E., & Zamora, R. (2018). Pengaruh Konflik Kerja, Penempatan Kerjadan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Racer Technology Batam. *Jurnal Dimensi*, 7(3), 549-562.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, *Perusahaan Manajemen Sumber Daya Manusia* , PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.