

Pengaruh Stres, Konflik Kerja, Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Himpunan Mahasiswa Administrasi Publik Untirta

Annisa Hermaliah Putri; Ipah Ema Jumiati; Arlaida Nurkhaliz; Devy Elzanila; Iis Kristina; Muhammad Irsyad; Ratna Ayu Sondari; Santikah

Program Studi Administrasi Publik, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
6661200105@untirta.ac.id; Ipah.ema@untirta.ac.id; 6661200031@untirta.ac.id;
6661200036@untirta.ac.id; 6661200029@untirta.ac.id; 6661200113@untirta.ac.id;
6661200035@untirta.ac.id; 6661200026@untirta.ac.id

Diterima 6 Juni 2023/ Disetujui 22 Juni 2023

ABSTRACT

The organization becomes a place where people can develop and learn to achieve the goals of the organization. This research examines the effect of stress, work conflict, and organizational communication on performance at the Sultan Ageng Tirtayasa University Public Administration Student Association. The student association is a student organization that acts as a forum for students to develop themselves, organize, and contribute to society, so it is necessary to overcome and manage stress, conflict, and organizational communication problems effectively to improve organizational performance, strengthen relationships between members, and achieve predetermined goals. This research aims to see the influence between the independent variable on the dependent variable both partially and stimulant (together). This research uses a quantitative correlation method that aims to see the influence between variables and one another. The data used in this study were obtained by distributing questionnaires to internal members of the UNTIRTA Public Administration Student Association using a total sampling technique totaling 48 respondents and the primary data was also supported by literature studies to complete the research. Based on the results that have been analyzed, it is found that the stress and conflict variables both do not affect performance while the organizational communication variable from the research results affects performance. Meanwhile, the contribution made by the independent variables to the performance variable as the dependent variable in this study was 57.5%, while the other 42.5% was influenced by other factors or variables outside this study where these factors or variables were not discussed by the researcher. In addition to aiming to see the magnitude of the influence between variables, researchers hope to contribute to helping to improve overall organizational performance and create a harmonious and better HIMA AP UNTIRTA work environment in the next management period.

Keywords: *Conflict; Organizational Communication; Stress*

ABSTRAK

Organisasi menjadi sebuah tempat dimana orang-orang dapat berkembang dan belajar guna mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Penelitian ini meneliti pengaruh stress, konflik kerja, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pada Himpunan Mahasiswa Administrasi Publik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Himpunan mahasiswa merupakan organisasi mahasiswa

yang berperan sebagai wadah bagi mahasiswa dalam mengembangkan diri, berorganisasi, serta memberikan kontribusi bagi masyarakat, sehingga perlu untuk mengatasi dan mengelola stress, konflik, dan masalah komunikasi organisasi secara efektif agar dapat meningkatkan kinerja organisasi, mempererat hubungan antar anggota, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan (bersama). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasi yang bertujuan untuk melihat pengaruh antar variabel satu dengan lainnya. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada anggota internal Himpunan Mahasiswa Administrasi Publik UNTIRTA dengan menggunakan teknik total sampling berjumlah 48 responden dan data primer tersebut juga didukung dengan studi pustaka dalam melengkapi penelitian. Berdasarkan hasil yang telah dianalisis didapatkan bahwa variabel stress dan konflik keduanya tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja adapun variabel komunikasi organisasi dari hasil penelitian berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan kontribusi yang diberikan variabel independen terhadap variabel kinerja sebagai variabel dependen dalam penelitian ini adalah sebesar sebesar 57.5%, sedangkan 42.5% lainnya dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain di luar penelitian ini yang dimana faktor atau variabel tersebut tidak dibahas oleh peneliti. Penelitian ini selain bertujuan melihat besarnya pengaruh antara variabel, peneliti berharap dapat memberikan kontribusi dalam membantu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan dan menciptakan lingkungan kerja HIMA AP UNTIRTA yang harmonis dan lebih baik lagi pada kepengurusan periode selanjutnya.

Kata Kunci: Komunikasi Organisasi; Konflik; Stres

PENDAHULUAN

Organisasi menjadi sebuah tempat dimana orang-orang berkembang dan belajar guna mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Suatu organisasi dapat dikatakan sebagai suatu strategi kompleks yang melibatkan manusia yang dirancang untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, jadi suatu organisasi adalah tempat sekelompok orang diarahkan menuju tujuan tertentu dari organisasi tersebut (Ade Heryana, SST, 2020). Kemudian dengan perkembangan teknologi dan pengetahuan informasi, beban kerja organisasi akan meningkat, membutuhkan sumber daya manusia untuk mendukung pekerjaan secara maksimal. Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Dan kemudian, seiring dengan perkembangan tersebut, juga sering ditemukan bahwa manusia tidak dapat mengatasi tekanan pekerjaan dan tuntutan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, SDM memerlukan rencana yang menyusun strategi yang berkaitan dengan tujuan yang telah ditetapkan dan perlu konsisten dalam pelaksanaannya untuk meningkatkan kinerja. Hubungan yang erat antara organisasi dan orang-orang di dalam sering membuat organisasi tersebut memiliki ciri khas, dan perilaku orang-orang di dalam sebuah organisasi dapat mempengaruhi kinerja organisasi itu

sendiri. Perbedaan-perbedaan sering menimbulkan permasalahan baru, berbagai masalah dapat menimpa para individu atau para anggota organisasi yang salah satunya adalah masalah stress, konflik, dan komunikasi organisasi.

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang dialami seseorang dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Dalam konteks organisasi, stres dapat disebabkan oleh tekanan yang diterima dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, seperti jadwal yang padat, tuntutan hasil yang tinggi, serta tekanan dari anggota dan rekan kerja. Selain itu, stres adalah salah satu bidang perhatian utama dalam organisasi mana pun saat ini dan dapat dianggap sebagai akibat dari stres dari berbagai masalah yang dihadapi dalam organisasi. Anggota organisasi yang mengalami stres dapat dikatakan tidak sehat, tidak termotivasi, tidak produktif dan tidak nyaman dalam bekerja, yang akan berdampak kurang berhasil dalam mendukung kegiatan organisasi. Stres kerja adalah suatu kondisi dimana satu atau lebih faktor dalam lingkungan organisasi dapat mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku. (Cahyana Sudhana I Gede, 2017).

Kemudian dapat terjadi konflik dalam organisasi karena perbedaan pendapat atau kepentingan anggota atau kelompok, yang dapat menimbulkan gesekan, persaingan atau bahkan konflik yang berdampak negatif terhadap kinerja organisasi. Konflik dapat berdampak negatif pada efektivitas organisasi dan hubungan antar anggota. Konflik dapat disebabkan oleh masalah di lingkungan kerja, seperti masalah komunikasi, hubungan pribadi dan struktur organisasi. Konflik juga dapat muncul dari ketidaksepakatan tentang tujuan yang ingin dicapai atau metode untuk mencapai tujuan. Konflik atau perselisihan dalam suatu organisasi tidak dapat dihindari; mereka dapat memiliki konsekuensi positif atau negatif. Menurut Stoner, konflik organisasi mencakup ketidaksepakatan tentang alokasi sumber daya yang langka atau perselisihan tentang tujuan, status, nilai, persepsi, atau kepribadian. (Wahyudi, 2015) Untuk mengelola konflik dengan baik, orang-orang yang terlibat dalam organisasi harus mengetahui alasan terjadinya konflik.

Komunikasi organisasi adalah penerimaan dan pengiriman pesan baik dalam kelompok formal organisasi maupun informal, jadi komunikasi organisasi merupakan komunikasi yang terjadi antara orang-orang yang berada dalam organisasi itu sendiri, atau berada dalam organisasi dengan public luar, untuk mencapai suatu tujuan (Ananda, 2021).

Masalah komunikasi organisasi dalam sebuah organisasi juga sering terjadi, seperti kurangnya komunikasi yang efektif antar anggota, kesalahan dalam menyampaikan informasi, atau bahkan kebingungan dalam memahami instruksi dan arahan dari pimpinan organisasi. Hal ini dapat berdampak pada kinerja organisasi dan hubungan antar anggota.

Masalah dalam suatu organisasi dimana seorang anggota dihadapkan pada tugas, tanggung jawab dan tuntutan yang banyak, serta keterbatasan anggota itu sendiri dan keterbatasan hasil yang diharapkan, adalah bahwa manajemen benar-benar melihat kebutuhan kinerja anggota. Perbaikan organisasi. Organisasi kemahasiswaan merupakan entitas penting dalam lingkungan pendidikan tinggi. Organisasi memainkan peran dalam mengembangkan keterampilan kepemimpinan, mendorong kegiatan sosial, dan menyediakan tempat untuk partisipasi mahasiswa. Namun, terdapat berbagai permasalahan dalam organisasi kemahasiswaan yang mempengaruhi efektifitas komunikasi antar anggota dan dapat menimbulkan stres dan konflik (Rachmat Ruky Dede, 2020).

Organisasi kemahasiswaan seringkali datang dengan berbagai tugas dan tanggung jawab penting karena beban kerjanya yang berat. Anggota organisasi harus mengatur acara, mengatur keuangan, mengelola administrasi dan melaksanakan program dengan banyak orang. Beban kerja yang berat ini dapat menimbulkan stres, karena anggota merasa terbebani dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas. Kemudian kurangnya keterampilan komunikasi, mahasiswa yang bekerja di organisasi seringkali tidak memiliki keterampilan komunikasi yang memadai. Mereka mungkin tidak terbiasa berkomunikasi dalam pengaturan organisasi formal, atau mereka mungkin tidak memahami pentingnya komunikasi yang efektif untuk mencapai tujuan bersama. Kurangnya keterampilan ini dapat menyebabkan kesalahpahaman, konflik dan ketegangan antara anggota organisasi.

Sebuah organisasi juga tentu terdapat perbedaan nilai dan tujuan, organisasi mahasiswa terdiri dari anggota dari berbagai latar belakang budaya dan pengalaman. Hal ini menimbulkan perbedaan nilai dan tujuan di antara para anggota organisasi. Perbedaan ini dapat menimbulkan ketegangan dan konflik, terutama jika tidak dilakukan upaya yang cukup untuk memahami dan menghormati perbedaan tersebut. Kemudian dapat

terjadinya peran dan tanggung jawab yang tidak jelas, karena ketika peran dan tanggung jawab anggota organisasi tidak didefinisikan dengan jelas, hal ini dapat menimbulkan konflik dan stres. Anggota mungkin mengalami duplikasi, ketidakamanan dalam memenuhi tugas mereka atau perasaan bahwa kontribusi mereka tidak diakui. Ambiguitas ini dapat mempersulit komunikasi dan menimbulkan ketegangan antar anggota. Dan terkadang organisasi mahasiswa seringkali kekurangan mekanisme manajemen konflik yang efektif. Kurangnya keterampilan untuk menyelesaikan konflik secara konstruktif dapat memperburuk masalah. Konflik yang tidak diselesaikan dengan baik dapat menimbulkan suasana yang tidak sehat dalam organisasi, mengganggu komunikasi dan menimbulkan stres yang berkepanjangan. Adapun faktor eksternal seperti tekanan fakultas, waktu yang terbatas, atau harapan eksternal yang tinggi dapat mempengaruhi anggota organisasi dan menyebabkan stres dan konflik. Ketika anggota merasa terjebak antara tuntutan kehidupan organisasi dan akademik, mereka mungkin mengalami tingkat stres yang tinggi dan berjuang untuk menjaga komunikasi yang efektif.

Himpunan Mahasiswa (HIMA) adalah organisasi mahasiswa yang berperan sebagai wadah bagi mahasiswa dalam mengembangkan diri, berorganisasi, serta memberikan kontribusi bagi masyarakat. Namun, dalam menjalankan aktivitasnya, HIMA seringkali dihadapkan pada berbagai tantangan dan masalah, di antaranya adalah stres, konflik, dan masalah komunikasi organisasi. Oleh karena itu, penting bagi HIMA untuk mengatasi dan mengelola stres, konflik, dan masalah komunikasi organisasi secara efektif agar dapat meningkatkan kinerja organisasi, mempererat hubungan antar anggota, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Stres, konflik dan komunikasi organisasi adalah masalah yang sering terjadi dalam organisasi Himpunan Mahasiswa (HIMA) maupun organisasi lainnya. Stres dapat terjadi karena beban kerja yang berlebihan atau tuntutan yang tidak realistis. Konflik dapat terjadi karena perbedaan pendapat atau tujuan antar anggota organisasi. Komunikasi yang buruk juga dapat menyebabkan konflik dan stres dalam organisasi. Dilihat dari latar belakang di atas maka, makalah ini mengambil judul Pengaruh Stress, Konflik dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Organisasi (Studi Kasus Himpunan Mahasiswa Administrasi Publik UNTIRTA. Berdasarkan uraian diatas, rumusan masalah yang kami teliti adalah apakah stress berpengaruh terhadap

kinerja organisasi, apakah konflik berpengaruh terhadap kinerja organisasi, A\apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi, dan apakah stres, konflik dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Dengan tujuan untuk mengetahui variabel apa saja yang berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi HIMA AP Untirta serta mengetahui apakah terdapat pengaruh secara stimulan pada variabel independen terhadap kinerja organisasi sebagai variabel dependen

Adapun teori yang digunakan dalam penelitian ini pada variabel independen yang terdiri dari variabel. stress yang menggunakan teori dari Veirhzal Rivai (2014) sebagai X1 yang memiliki lima indikator yaitu beban kerja, wewenang dan tanggung jawab, kondisi fisik atau kesehatan, ketidaknyamanan dan tekanan kerja, variabel X2 yaitu teori konflik dari Fitriana (2013) yang memiliki lima indikator yaitu kesalahan komunikasi, perbedaan tujuan, perbedaan dalam penilaian atau persepsi, interdependensi aktivitas kerja, kesalahan dalam afeksi dan variabel (X3) komunikasi organisasi dari Arni, Muhammad (2007) yang memiliki dua indikator yaitu Internal dan eksternal. Sedangkan pada variabel dependen yaitu kinerja anggota (Y) menggunakan teori Robbins (2016) yang memiliki lima indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian sebagai pengukur sejauh mana pencapaian kinerja Himpunan Mahasiswa Administrasi Publik UNTIRTA.

Untuk melakukan penelitian maka harus melewati berbagai tahapan terlebih dahulu, ini sesuai dengan sistematis penelitian ilmiah itu sendiri yakni menjawab masalah berdasarkan metode sistematis. Salah satu hal penting yang dilakukan terutama dalam penelitian kuantitatif adalah merumuskan hipotesis. Hipotesis merupakan elemen penting dalam penelitian kuantitatif. Namun tidak semua peneliti mampu menyusun hipotesis dengan baik terutama pemula. Masih banyak yang terdapat kesalahan dalam menyusun hipotesis. Untuk menyusun hipotesis yang baik setidaknya peneliti harus mengacu pada kriteria perumusan hipotesis, bagaimana bentuk atau pola hubungan dalam penelitiannya, bagaimana pola berpikir dalam menyusun hipotesis dan jenis-jenis hipotesis. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pola hubungan variabel saling berkaitan terhadap kinerja organisasi publik. Namun yang paling berpengaruh adalah variabel komunikasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan pendekatan studi empiris dengan cara mengumpulkan, menganalisis, dan menyajikan data dalam bentuk numerik bukan naratif. Tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk mengembangkan dan menerapkan model matematika, teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu dengan mengumpulkan informasi melalui alat utama yaitu kuesioner. Dalam hal ini, jenis metode penelitian kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif korelasional dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana variasi satu variabel berhubungan dengan variasi satu atau lebih variabel lainnya. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang berhubungan dengan informasi yang diperoleh peneliti secara langsung dan berhubungan dengan variabel yang diminati untuk tujuan penelitian tertentu. Sumber data primer adalah responden individu, kelompok sasaran. Data primer meliputi pengisian kuesioner oleh anggota HIMA AP. Data sekunder adalah informasi yang berasal dari bahan yang diteliti dan dikumpulkan oleh pihak lain dari jurnal akademik atau buku tentang masalah penelitian itu.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Himpunan Mahasiswa Administrasi Publik Untirta. Kemudian pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode total sampling atau sampel jenuh dengan menggunakan seluruh populasi yaitu seluruh anggota HIMA AP yang berjumlah 48 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran kuesioner. Menurut Arikunto (2006), kuesioner adalah pernyataan tertulis yang mengumpulkan informasi dari responden berupa laporan pribadi atau pengetahuan. Menurut Sugiyono (2008), survei atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menghadirkan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan untuk mendapatkan data dasar. Ini adalah teknik utama untuk mengumpulkan data melalui formulir Google. Adapun jenis kuesioner yang digunakan yaitu kuesioner tertutup dimana daftar pertanyaan dan alternatif jawabannya sudah disediakan oleh peneliti. Pertanyaan tersebut berdasarkan indikator masing-masing teori yang diujikan

dalam penelitian ini pada masing-masing variabel. Adapun skala yang digunakan dalam mengukur variabel dalam kuesioner yang dibagikan adalah skala likert yaitu dengan memberikan bobot nilai pada setiap jawaban responden, antara lain 4 untuk sangat setuju, 3 untuk setuju, 2 untuk tidak setuju, dan bobot 1 untuk sangat tidak setuju.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan Surat Keputusan Nomor 295/D/T/2003 tentang perpanjangan izin penyelenggaraan Program Studi Ilmu Administrasi Negara dan Ilmu Komunikasi, dibentuklah Himpunan Mahasiswa Administrasi Publik atau HIMA AP yang pada saat itu bernama Himpunan Mahasiswa Administrasi Negara atau HIMANE yang kemudian berubah menjadi HIMA AP pada tahun 2017. Himpunan Mahasiswa merupakan organisasi mahasiswa di tingkat jurusan atau program studi di suatu perguruan tinggi. Keberadaan himpunan mahasiswa haruslah berdasarkan prinsip dari, oleh dan untuk mahasiswa. Jumlah kuesioner yang telah terkumpul yaitu sebanyak 47 responden yang di mana jumlah responden tersebut sesuai dengan jumlah pengurus pada kabinet Lentera Jagadhita menurut struktur kepengurusan periode tahun 2022/2023.

Adapun keempat variabel pada penelitian ini telah melakukan uji validitas yang menggunakan rumus rumus *Product moment pearson* dengan bantuan program SPSS Versi 24. Adapun pada variabel pertama yaitu stress terdapat 13 butir instrumen yang valid dan 2 butir instrumen yang tidak valid. Kemudian pada variabel kedua yaitu konflik terdapat 9 butir instrumen yang valid dan 1 butir instrumen yang tidak valid. Kemudian pada variabel ketiga yaitu komunikasi organisasi diketahui bahwa semua butir pertanyaan valid atau terdapat 9 butir instrumen yang valid. Dan pada variabel kinerja anggota sebagai variabel dependen diketahui bahwa semua butir pertanyaan valid atau terdapat 15 butir instrumen yang valid.

Selanjutnya setelah melakukan uji validitas, peneliti juga melakukan uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil ukur guna kecermatan dalam pengukuran. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan rumus *Cronchbach's Alpha* dimana menurut sujarweni (2016 dalam Olivia and Nurfebiaraning, 2019) kuesioner dapat

dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.6 atau *Cronbach's Alpha* > 0.6. Uji ini dibantu dengan menggunakan program SPSS Versi 24. Hasil uji reliabilitas terhadap keempat variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel karena semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.6. Kemudian pada uji normalitas yang dilakukan setelah melakukan uji reabilitas dengan menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* yang dimana sebuah data dikatakan normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 mendapatkan hasil residual (*unstandardized residual*) yaitu sebesar 0.053 yang berarti bahwa nilai signifikansi tersebut lebih besar daripada 0.05 atau $0.053 > 0.05$. Dengan demikian, data variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda untuk melihat besarnya pengaruh pada variabel independen yaitu konflik, stres, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja anggota HIMA Administrasi Publik sebagai variabel dependen. Pengujian hipotesis ini menggunakan bantuan program SPSS Versi 24. Berdasarkan judul dan jumlah variabel pada penelitian ini, maka hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini memiliki empat hipotesis. Dalam menguji hipotesis satu, dua, dan tiga maka dilakukan uji parsial atau Uji-T yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial yang diberikan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yaitu Jika nilai $sig < 0.05$ atau $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Adapun hasil pengujian parsial dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Parsial (Uji-T)

| | | Coefficients ^a | | Standardized Coefficients | | |
|-------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Beta | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 4.019 | 6.507 | | .618 | .540 |
| | stres | .159 | .118 | .134 | 1.347 | .185 |
| | konflik | .505 | .272 | .263 | 1.855 | .070 |
| | komunikasi organisasi | .842 | .225 | .531 | 3.742 | .001 |

a. Dependent Variable: kinerja anggota

Sumber: Peneliti (2023)

- Hipotesis 1: *Pengaruh Stress terhadap Kinerja*

Nilai t hitung yang didapatkan pada variabel X1 berdasarkan hasil di atas adalah 1.347, sedangkan t tabel dengan taraf signifikansi 0.05 dengan nilai df uji dua arah ($n-k = 47-3 = 44$) yaitu 2.017. Berdasarkan hasil tersebut maka t tabel lebih besar daripada t hitung dengan nilai $2.017 > 1.347$, sehingga hipotesis 1 (H1) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stress tidak berpengaruh terhadap kinerja terhadap HIMA Administrasi Publik UNTIRTA.

- **Hipotesis 2: Pengaruh Konflik terhadap Kinerja**

Nilai t hitung yang didapatkan pada variabel X2 berdasarkan hasil di atas adalah 3.742, sedangkan t tabel dengan taraf signifikansi 0.05 dengan nilai df uji dua arah ($n-k = 47-3 = 44$) yaitu 2.017. Berdasarkan hasil tersebut maka t tabel lebih besar daripada t hitung dengan nilai $2.017 > 1.855$, sehingga hipotesis 2 (H2) dapat ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa konflik tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota HIMA Administrasi Publik UNTIRTA.

- **Hipotesis 3: Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja**

Nilai t hitung yang didapatkan pada variabel X3 berdasarkan hasil di atas adalah 1.347, sedangkan t tabel dengan taraf signifikansi 0.05 dengan nilai df uji dua arah ($n-k = 47-3 = 44$) yaitu 2.017. Berdasarkan hasil tersebut maka t tabel lebih besar daripada t hitung dengan nilai $2.017 > 3.742$, sehingga hipotesis 1 (H1) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh kepada kinerja anggota HIMA Administrasi Publik UNTIRTA.

Kemudian untuk menguji hipotesis keempat yaitu apakah terdapat pengaruh antara semua variabel independen (X1, X2, X3) terhadap variabel kinerja sebagai variabel dependen (Y). Oleh karena itu, peneliti melakukan Uji Stimulan (Uji-F) dengan dengan keputusan Jika nilai sig > 0.05 atau Fhitung > Ftabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Adapun hasil pengujian uji F dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Stimulan (Uji-F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 890.427 | 3 | 296.809 | 19.403 | .000 ^b |
| | Residual | 657.786 | 43 | 15.297 | | |
| | Total | 1548.213 | 46 | | | |

a. Dependent Variable: kinerja anggota

b. Predictors: (Constant), komunikasi organisasi, stres, konflik

Sumber: Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 19.403. sedangkan nilai f tabel dengan nilai signifikansi 0.05 dengan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 44$ ($n-k = 47-3$) yaitu sebesar 2.82. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_4 dapat diterima karena nilai F hitung lebih besar daripada F tabel yaitu dengan $19.825 > 2.70$, sehingga dapat dikatakan juga bahwa terhadap pengaruh stress sebagai variabel X_1 , konflik sebagai variabel X_2 , dan konflik sebagai variabel X_3 secara stimulant (bersama-sama) terhadap kinerja anggota HIMA Administrasi Publik sebagai variabel Y. Kemudian dalam penelitian ini, peneliti juga mencari berapa persentase kontribusi atau pengaruh ketiga variabel dependen terhadap variabel independen dengan tujuan melihat ada atau tidaknya variabel yang lebih mempengaruhi kinerja anggota HIMA AP UNTIRTA pada Kabinet Lentera Jagadhita. Oleh Karena itu, peneliti melakukan uji koefisien determinasi, yang mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .758 ^a | .575 | .545 | 3.911 |

a. Predictors: (Constant), komunikasi organisasi, stres, konflik

b. Dependent Variable: kinerja anggota

Sumber: Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil di atas menunjukkan bahwa besarnya nilai korelasi atau hubungan dari keempat variabel dalam penelitian yang dapat dilihat pada kolom R yaitu sebesar 0.758. Kemudian persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen disebut juga dengan koefisien determinasi yang hasilnya dapat dilihat pada kolom tabel *R Square* yaitu sebesar 0.575. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen yaitu stress, konflik, dan komunikasi organisasi terhadap terhadap kinerja anggota sebagai variabel dependen adalah sebesar 57.5%, sedangkan 42.5% lainnya dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain di luar variabel independen yang diteliti dalam

penelitian ini yang dimana faktor atau variabel tersebut tidak dibahas oleh peneliti, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan lainnya.

Pembahasan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang maupun kelompok dalam menjalankan tugas yang diberikan. Kinerja sebuah organisasi dapat diukur berdasarkan apa yang terjadi dan yang dirasakan oleh para anggota. Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja para anggota HIMA Administrasi Publik dapat dengan memperhatikan stress kerja yang terjadi karena saat menjalankan tugasnya sebagai anggota organisasi, mereka tetap menjalankan tugasnya sebagai mahasiswa Administrasi Publik. Kondisi stres dapat terjadi karena adanya tekanan maupun ketegangan saat seseorang berada dalam sebuah kedisiplinan. kondisi stress juga dapat terjadi karena adanya permasalahan komunikasi antar anggota maupun antara para petinggi organisasi dengan anggota HIMA AP. Permasalahan komunikasi dalam organisasi tentu dapat terjadi karena adanya interaksi secara horizontal maupun vertikal. Kelancaran dan keberhasilan suatu program kerja dalam sebuah himpunan mahasiswa dapat terjadi saat bagaimana komunikasi yang dilakukan terjadi dua arah. Karena disaat komunikasi dalam sebuah organisasi tidak berjalan dengan baik, maka dapat menimbulkan konflik kerja dalam organisasi HIMA AP.

Berdasarkan hasil penelitian, hasil tersebut dapat menjadi evaluasi bagi HIMA AP dalam berprogres pada kepengurusan berikutnya. Karena ketiga variabel independent tersebut memiliki kontribusi besar dalam kinerja HIMA AP setelah dilakukannya kuesioner pada internal organisasi. Sebuah himpunan mahasiswa jurusan atau program studi merupakan media bagi anggotanya untuk mengembangkan pola pikir dan kepribadian yang berkaitan dengan disiplin ilmunya agar siap terjun ke masyarakat, himpunan mahasiswa juga merupakan jembatan bagi mahasiswa administrasi publik dalam berkomunikasi dengan para dosen dan staff prodi, serta menjadi representasi mahasiswa administrasi publik universitas sultan ageng tirtayasa di dunia luar, sehingga penting untuk mengatasi dan mengelola stres, konflik, dan masalah komunikasi organisasi secara efektif guna meningkatkan kinerja organisasi, mempererat hubungan antar anggota, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa variabel stress tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota HIMA Administrasi Publik UNTIRTA. Begitu pula dengan variabel konflik, tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota HIMA tersebut. Namun, variabel komunikasi organisasi terbukti memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja anggota HIMA Administrasi Publik UNTIRTA. Dalam penelitian ini, variabel-variabel tersebut merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja anggota HIMA Administrasi Publik. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa ketiga variabel independen (stress, konflik, dan komunikasi organisasi) secara bersama-sama (stimulan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota HIMA Administrasi Publik dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi evaluasi bagi HIMA Administrasi Publik dalam perencanaan kepengurusan berikutnya. Dengan memperhatikan temuan ini, diharapkan HIMA Administrasi Publik dapat meningkatkan kinerja organisasi, mempererat hubungan antar anggota, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun berdasarkan fakta dan data yang sudah dianalisis pada bagian pembahasan dan kesimpulan yang telah dituliskan, peneliti memberikan beberapa rekomendasi kepada HIMA AP dengan harapan dapat membantu mempertahankan hingga meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Adapun rekomendasi yang dapat diberikan oleh peneliti, sebagai berikut:

- Meningkatkan komunikasi secara terbuka di antara anggota organisasi. Pastikan bahwa informasi dan keputusan penting disampaikan dengan jelas kepada semua anggota. Ini akan membantu mengurangi ketidakpastian dan mencegah munculnya konflik yang disebabkan oleh ketidaktahuan.
- Mengadakan pertemuan reguler di antara anggota organisasi untuk membahas masalah dan isu-isu yang mungkin menyebabkan stres dan konflik. Dalam pertemuan ini, berikan kesempatan bagi setiap anggota untuk menyampaikan pendapat, membagikan pengalaman, dan mencari solusi bersama. Hal ini akan

memperkuat komunikasi dan membangun pemahaman yang lebih baik antar anggota.

- Melakukan evaluasi internal organisasi. Pastikan bahwa tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada setiap anggota seimbang dan realistis. Jika terlalu banyak beban kerja atau tuntutan yang tidak mungkin dipenuhi, hal ini dapat menyebabkan stres. Diskusikan dengan anggota untuk memahami kapasitas dan batasan masing-masing individu.
- Mendorong anggota organisasi untuk berkomunikasi secara terbuka dan mengungkapkan pendapat mereka dengan sikap saling menghormati. Hal ini akan membantu meredakan ketegangan dan membangun hubungan yang positif di antara anggota organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Heryana, SST, M. (2020). Organisasi dan Teori Organisasi. Academia.
- Adiputri, A., & Sinarasri, A. (2013). Analisis Penerapan *Balance Scorecard* sebagai Alat Pengukuran Kinerja (Studi Kasus: di BPRS Artha Surya Barokah Semarang). MAKSIMUM (Media Akuntansi Universitas Muhammadiyah Semarang), 4(1), 36-48. <https://doi.org/10.26714/mki.3.1.2012.30-42>
- Ananda, I. W. (2021). Pola Komunikasi Organisasi Himpunan Mahasiswa Bener Meriah (HIMABEM) di Kota Medan dalam Meningkatkan Solidaritas Keanggotaan. Jurnal, 2, 1–11. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/16591>
- Ainayah, Yunda. dkk. (2023). Pengaruh Stress Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja. Jurnal Manajemen dan Bisnis. 5(1). 38-47
- Artini, Ni. (2022). Komunikasi Organisasi Kemahasiswaan di Kota Mataram. Jurnal Ilmiah Komunikasi Hindu. 4(2). 738-750
- Asiah, S. (2017). Manajemen Konflik Teori dan Aplikasi. Pustaka Cendikia. https://www.academia.edu/39112148/Manajemen_Konflik_Teori_dan_Aplikasi
- Aw, S. (2023). Komunikasi Efektif untuk Mendukung Kinerja Perkantoran. Retrieved from <http://www.malang.ac.id>

- Cahyana Sudhana I Gede, I. ketut J. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. E-Jurnal Akuntansi, 18(1), 1314–1342.
- Canagara, H. (2014). Perencanaan dan Strategi komunikasi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Dharma, Adi. dkk. (2022). Pengaruh Konflik Kerja, Komunikasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Utara. 7(1). 83-92.
- Dina, Syafrina. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Penyelesaian Konflik pada Organisasi BEM Ekonomi Universitas Islam Indragiri. Jurnal Analisis Manajemen. 5(2)
- Ekhsan, M. Septian, B. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan. 1(1). 11-18
- Eriyanti, Eka. dkk. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersinal dan Manajemen Konflik terhadap Kinerja Guru. Jurnal Pendidikan Tambusai. 5(2). 2998-3004
- Fitriano, Andre, dkk. (2020). Pengaruh Stress Kerja, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. National Super. Jurnal Warta Dharmawansa. 14(1). 81-103.
- Fuad, Anisul. (2015). Peran Komunikasi Interpersonal dalam Menghadapi Konflik Organisasi.. ORASI. 4(1). 1-9.
- Kristanto, Y. (2023). Peran Komunikasi dalam Organisasi. Retrieved from <http://www.semarang.ac.id>
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2013). Komunikasi Organisasi (D. Mulyana (ed.); 8th ed.). PT Remaja Rosdakarya.
- Rachmat Ruky Dede. (2020). *Stres, Konflik, dan Komunikasi Organisasi*. <http://orbitbanten.co.id/stres-konflik-dan-komunikasi-organisasi/>
- Wibowo, P. (2018). Pengaruh Komunikasi, Konflik, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan Perak Tom's Silver Yogyakarta). Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. 12(2). 211–228. <https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/3009/2573>