Department of Digital Business
Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)
Homepage: https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS
Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 25990-26002
P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Komunikasi, Kerja Sama Tim, Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Afdeling IV pada PT Rantau Sinar Karsa Labuhan Batu

Zifra Intan Manalu, Maludin Panjaitan, Kristanty Nadapdap
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia
ziframanalu@gmail.com, maludinp@gmail.com, tantynatalia82@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi, kerja sama tim, dan stres kerja terhadap loyalitas karyawan pada Afdeling IV PT Rantau Sinar Karsa Labuhan Batu. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan, dengan jumlah sampel sebanyak 35 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, yang berarti semakin efektif komunikasi yang terjalin maka akan meningkatkan loyalitas karyawan. Kerja sama tim secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan, yang menunjukkan bahwa kerja sama tim belum menjadi faktor utama dalam meningkatkan loyalitas. Sementara itu, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, yang mengindikasikan bahwa tingkat stres tertentu dapat mendorong karyawan untuk tetap bertahan dan loyal terhadap organisasi. Secara simultan, komunikasi, kerja sama tim, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki kontribusi dalam membentuk loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,254, yang berarti bahwa komunikasi, kerja sama tim, dan stres kerja mampu menjelaskan sebesar 25,4% variasi loyalitas karyawan, sedangkan sisanya sebesar 74,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Komunikasi, Kerja Sama Tim, Stres Kerja, Loyalitas Karyawan

1. Latar Belakang

Latar Belakang Masalah

PT Rantau Sinar Karsa (PT RSK) merupakan perusahaan yang beroperasi di sektor perkebunan kelapa sawit. Perusahaan ini merupakan bagian dari grup Asian Agri, salah satu produsen terbesar di Indonesia. Perkebunan utama PT Rantau Sinar Karsa yang berlokasi di kecamatan Pangkatan, kabupaten Labuhan Batu, Sumatera Utara. Fokus utama perusahaan adalah pada budidaya dan pengolahan kelapa sawit. Perusahaan ini mengelola perkebunan dan pabrik pengolahan kelapa sawit. Perusahan ini dikenal memiliki komitmen terhadap kesejahteraan karyawan. Berbagai fasilitas seperti perumahan, layanan kesehatan, Dan Pendidikan disediakan untuk anak dari para karyawan yang bekerja diafdeling IV pada PT Rantau Sinar Karsa.

Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi umumnya menjalin ikatan emosional yang erat dengan perusahaan. Karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja, memperoleh penghargaan yang layak, serta merasa bangga menjadi bagian dari organisasi. Kondisi tersebut membuat mereka terdorong untuk memberikan kinerja terbaik, menjaga citra perusahaan, dan tetap berkontribusi secara konsisten meskipun perusahaan menghadapi berbagai kesulitan. Akan tetapi, loyalitas karyawan bukanlah sesuatu yang muncul dengan sendirinya. Terdapat sejumlah faktor yang memengaruhinya, antara lain efektivitas komunikasi dalam organisasi, soliditas kerja sama tim, serta tingkat stres kerja yang dialami karyawan. Apabila aspek-aspek tersebut diabaikan, karyawan akan merasa kurang dihargai, kehilangan ikatan emosional dengan perusahaan, dan pada akhirnya berdampak pada melemahnya loyalitas terhadap organisasi.

Komunikasi yang baik di dalam perusahaan berperan sebagai jembatan penghubung antara pemimpin dan

karyawan, atau bahkan sesama karyawan. Sehebat apapun kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam suatu organisasi, apabila proses komunikasi tidak berjalan secara efektif maupun tidak dilakukan secara transparan, maka akan berpotensi menimbulkan berbagai persoalan dalam hubungan kerja, seperti terjadinya salah pengertian terhadap instruksi pimpinan, ketidakjelasan arah serta target yang harus dicapai, hingga tumbuhnya rasa curiga dan menurunnya kepercayaan antar individu maupun terhadap pihak manajemen. Situasi ini dapat melemahkan ikatan emosional karyawan dengan perusahaan, menimbulkan perasaan tidak dihargai, serta membuat seseorang merasa tidak dianggap sebagai bagian yang penting dalam organisasi selain itu, buruknya kualitas komunikasi dapat berimbas pada penurunan semangat kerja, terhambatnya kolaborasi dalam tim.

Kerja sama tim merupakan faktor lain yang tidak kalah penting dalam membangun loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dalam konteks pekerjaan yang mengandalkan kolaborasi, karyawan yang dapat bekerja sama dengan baik akan merasa lebih terikat dengan rekan kerja dan merasa memiliki tanggung jawab terhadap keberhasilan tim. Tim yang solid dan saling mendukung dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, dimana setiap individu merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, hal yang dilakukan perusahaan harus memperhatikan stres kerja setiap para karyawan, ini dapat didefenisikan bahwa stres kerja merupakan kondisi fisik/psikologis yang dialami setiap karyawan yang ada suatu diperusahaa, akibat adanya hal yang menjadi ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan setiap karyawan, sumber daya, atau kebutuhan individu untuk menghadapi setiap stres yang dialaminya. Apabila stres kerja tidak dihadapi ataupun itu tidak dikelola secepatnya dengan baik, maka konsekuensinya akan terjadi pada loyalitas karyawan.

Stres kerja yang tidak dihadapi akan mengikis loyalitas karyawan, baik itu dari sisi emosional maupun perilaku. organisasi yang mengabaikan hal ini akan menghadapi risiko kehilangan talenta terbaiknya. Stres kerja biasanya bersumber dari beberapa faktor utama salah satunya karena target terlalu tinggi, waktu yang tidak mencukupi, karyawan dengan kepribadiannya dan biasanya tidak jauh dari masalah keluarga atau keuangan yang terbawa ketempat kerja.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh *research gap* dari beberapa penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Muhammad Ramadhan Habible Mulyana, M. Ridwan Basamalah & Aleria Irma Hatney (2023) bahwa komunikasi memainkan peran yang sangat penting dalam memengaruhi loyalitas karyawan. Hasil dari penelitian tersebut menegaskan bahwa komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan dapat secara positif memengaruhi tingkat loyalitas karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siti Maulidya, Dewi Susita dkk (2023) mengatakan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan langsung terhadap karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat kerja sama yang dimiliki karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat loyalitas yang dimiliki karyawan tersebut.

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Ayu Anjani dan Gede Supartha (2020) mengatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan secara parsial antara stres kerja terhadap loyalitas. Hal ini berarti semakin tingginya stres kerja, maka akan menurunkan Loyalitas karyawan.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan beberapa permasalahan yang menjadi fokus dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan Afdeling IV pada PT Rantau Sinar Karsa Labuhan Batu?
2. Apakah Kerja Sama Tim berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan Afdeling IV pada PT Rantau Sinar Karsa Labuhan Batu?
3. Apakah Stres kerja berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan Afdeling IV pada PT Rantau Sinar Karsa Labuhan Batu?
4. Apakah Komunikasi, Kerja Sama Tim, Stres kerja terhadap Loyalitas karyawan Afdeling IV pada PT Rantau Sinar Karsa Labuhan Batu?

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.7522
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui dan menganalisi seberapa besar pengaruh komunikasi terhadap Loyalitas Karyawan Afdeling IV pada PT Rantau Sinar Karsa Labuhan Batu.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh Kerja Sama Tim terhadap loyalitas karyawan Afdeling IV Pada PT Rantau Sinar Karsa Labuhan Batu.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh stres kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Afdeling IV pada PT Rantau Sinar Karsa Labuhan Batu
4. Untuk mengetahui variabel mana diantara kerja sama tim, komunikasi, stres kerja yang memiliki paling dominan terhadap Loyalitas Karyawan Afdeling IV Pada PT Rantau Sinar Karsa Labuhan Batu.

Manfaat Penelitian

1. Bagi Karyawan penelitian ini bisa memberikan pemahaman bahwa komunikasi yang baik, kerja sama tim yang solid, dan mengatasi stres kerja yang pada akhirnya akan memperlancar proses kerja karyawan.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan efektivitas sistem komunikasi dengan karyawan, memberikan pemahaman mengenai pentingnya membangun budaya kerja sama tim yang solid, serta menjadi landasan dalam menyediakan pengelolaan stres kerja yang lebih optimal, sehingga produktivitas dapat ditingkatkan dan loyalitas karyawan tetap terjaga.
3. Bagi peneliti menambah wawasan dan pengalaman nyata dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang loyalitas karyawan di perusahaan perkebunan, hasil penelitian ini bisa dijadikan referensi atau bahan untuk penelitan berikutnya.

Landasan Teori

Teori RBV (*Resource-Based View)*

Resource-Based View (RBV) yang diperkenalkan oleh *Wernerfelt* (1984) dan dikembangkan lebih lanjut oleh *Barney* (1991) merupakan perspektif strategis yang memandang organisasi sebagai kumpulan sumber daya dan kapabilitas yang heterogen. *Barney* & Hesterl (2019) mengidentifikasi empat kriteria yang harus dipenuhi agar sumber daya dapat menjadi basis keunggulan kompetitif berkelanjutan, yang dikenal dengan kerangka VRIN: *Valuable* (Bernilai), *Rare* (Langka), *Inimitable Asset* (Sulit Ditiru), dan *Non-Substitutable* (Tidak Dapat Tergantikan). Ketika beberapa karateristik itu terpenuhi.

Dynamic Capability Theory

Teori *Dynamic Capability* yang dipelopori oleh Teece dkk. (1997) menekankan bahwa keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang ditentukan oleh fleksibilitasnya dalam beradaptasi, belajar, dan meregenerasi kompetensi. Teece (2018) mempertegas bahwa aset fisik saja tidak menjamin keunggulan kompetitif; organisasi perlu menguasai tiga kemampuan utama: mendeteksi peluang (*sensing*), mengeksekusi peluang (*seizing*), serta melakukan rekonfigurasi sumber daya (*transforming*) agar selaras dengan perubahan pasar.

Loyalitas Karyawan

Pengertian Loyalitas Karyawan

Menurut Robbins & Judge (2015:78) “loyalitas kerja erat kaitannya dengan tingkat kepercayaan adalah keingian untuk melindungi keinginan dan mengenalkan diri pada orang lain. Bila seseorang memiliki loyalitas dan kepercyaan terhadap suatu hal, akan bersedia berkorban dan setia terhadap hal yang dipercayainya.

Sedangkan Menurut Tryman (2016:40) loyalitas karyawan merupakan suatu ukuran sejauh mana seorang pegawai mendedikasikan diri pada organisasi demi tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.7522
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Indikator Loyalitas Karyawan

Soegandhi (2013:73) menyatakan 5 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur loyalitas kerja karyawan yaitu :

1. Keberadaan Karyawan
   Keberadaan karyawan diperusahaan dievaluasi melalui durasi masa kerja, intensi mereka untuk menetap hingga pensiun, serta untuk berpindah tempat kerja.

2. Keterlibatan Karyawan
   Keterlibatan dan partisipasi karyawan dalam kemajuan perusahaan ditunjukkan melalui upaya mereka menjaga citra perusahaan, berusaha mencapai hasil kerja maksimal, dan aktif memberikan saran perbaikan kepada atasan di divisi masing-masing.

3. Kebanggaan Karyawan
   Kebanggaan karyawan terhadap pekerjaan dan posisi mereka terlihat dari kegemaran mereka menceritakan pekerjaan kepada orang lai, memuji perusahaannya sebagai tempat yang ideal dan menggap bekerja diperusahaan tersebut sebagai pilihan hidup terbaik.

4. Kecintaan Karyawan
   Kecintaan karyawan pada pekerjaan yang mereka lakukan tercermin dari tingginya semangat kerja mereka sehari-hari.

5. Ketaatan Karyawan
   Ketaatan karyawan dalam mematuhi dan menjalankan semua peraturan serta tugas perusahaan diwujudkan melalui disiplin, seperti dating tepat waktu, menggunakan pakaian yang ditetapkan, mengikuti peraturan kerja dan melaksanakan prosedur yang berlaku.

Komunikasi

Pengertian Komunikasi

Menurut Herlina, Rino. dkk., (2023:1) "menyatakan bahwa dengan berkomunikasi, manusia dapat menjalin hubungan dengan orang lain dalam berbagai aspek kehidupan sehari-hari, baik dilingkungan keluarga, tempat kerja, pasar, masyarakat atau dimanapun manusia berada"

Menurut Afandi (2018:47) Komunikasi kerja merupakan suatu proses dimana sumber mentransmisikan pesan kepada penerima melalui berbagai saluran. Komunikasi organisasi menjelaskan tentang bagaimana komunikasi yang efektif dalam konteks organisasi dapat mempengaruhi berbagai aspek, termasuk loyalitas karyawan. Hubungan Karyawan.

Indikator Komunikasi

Indikator komunikasi merupakan aspek-aspek penting yang digunakan sebagai tolak ukur dalam meniai kualitas, efektivitas, serta keberhasilan suatu proses komunikasi di dalalm organisasi, melalui indikator ini, dapat diketahui sejauh mana proses penyampaian pesan, penerimaan informasi dan umpan balik berjalan dengan baik. Mangkunegara, (2017:150) mengatakan indikator komunikasi sebagai berikut:

1. Kemudahan Dalam Memperoleh Informasi
   Kinerja yang optimal dapat tercapai apabila setiap individu memiliki akses yang mudah terhadap informasi, serta mampu memahami dan mengembangkan ide maupun gagasan dari orang lain.

2. Identitas Komunikasi
   Seringnya terjadi interaksi yang positif menunjukkan kelancaran proses komunikasi dalam suatu organisasi.

3. Tingkat Pemahaman Pesan
   Komunikasi yang terjadi secara langsung melalui tatap muka memungkinkan komunikator menyampaikan

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.7522
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

pesan dengan lebih jelas, efektif dan mudah dipahami serta respon langsung dari lawan bicara.

4. Perubahan Sikap
   Perubahan sikap yang terjadi sejalan dengan pesan yang telah disampaikan melalui komunikasi

Kerja Sama Tim

Pengertian Kerja Sama Tim

Arifin (2020:67), Mengatakan Kerja sama tim adalah pelaksanaan pekerjaan secara kolaboratif antar karyawan yang bertujuan mempercepat penyelesaian tugas. Koordinasi yang baik antar anggota tim sangat diperlukan untuk mencegah tumpang tindih pekerjaan. Selain mempererat hubungan kerja, pengelolaan konflik antar karyawan juga merupakan faktor penting yang harus diperhatikan.

Sedangkan Menurut Susanti (2012:56) "kerja sama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu".

Indikator kerja Sama Tim

Menurut Manurung (2013:43) Menjelaskan beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kerja sama tim yang meliputi :

1. Kerjasama
   Kerja sama adalah ketertiban mental dan emosional orang-orang didalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok atau berbagai tanggug jawab pencapaian tujuan. Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang teriintegrasi. Individu dikatakan bekerja sama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama. Semakin besar integrasinya semakin besar tingkat kerja samanya. Kerja sama yang baik dapat dilihat dari :

   a) Tanggung jawab secara Bersama-sama menyelesaikan pekerjaan yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercitpta kerja sama yang baik.
   b) Saling berkontribusi yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerja sama.
   c) Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas.

2. Kepercayaan
   Kepercayan adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sugguh dengan apa yang dikatakan dan lakukaknnya. Kepercayaan lahir dari sikap yang dimunculkannya ketika berinteraksi dengan orang lain, misalnya pemimpin dengan bawahan, bawahan dengan pimpinan atau antar karyawan disebuah perusahaan. Kepercayaan adalah bentuk perlakuan diri kita kepada orang lain secara tulus. Kepemimpinan akan skse bila dilandasi adanya kepercayaan satu sama yang lain. Kerjasama tim yang berkinerja tinggi dicirikan oleh kepercayaan (*trust*) timbal balik yang tinggi di antara anggota-anggotanya. Artinya para anggota meyakini akan integritas, karakter dan kemampuan tiap anggotanya.

   Kepercayaan sangat kuat di dalam sebuah perusahaan, orang-orang tidak akan berbuat terbaik jika mereka tidak percaya bahwa mereka akan diperlakukan secara adil, taka da kronisme dan setiap orang memiliki sasaran yang nyata satu-satuya cara yang diketahui untuk menciptakan kepercayaan semacam ini adalah dengan menyusun nilai-nilai dan kemudian melakukan apa yang telah dibicarakan. Artinya seseorang harus mengerjakan apa yang dikatakan akan dilakukan, secara konsisten, sepanjang waktu. Kepercayaa ini dapat dilihat dari :

   a. Kejujuran, yaitu dengan adanya kejujuran anggota tim akan menciptakan rasa saling percaya.
   b. Pemberian tugas, yaitu dengan pemberian tugas pada anggota tim berarti telah memberikan kepercayaan bahwa anggota tim mampu melaksanakannya.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.7522
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

c. Integritas, yaitu setiap anggota dianggap memiliki integritas atau bersikap sebenarnya (*truthfulness*) dalam bekerja

3. Kekompakan
Kekompakan adalah bekerja sama secara teratur dan rapi, bersatu padu dalam menghadapi suatu pekerjaan yang biasanya ditandai adanya saling ketergantungan. Kekompakan kelompok bukanlah senjata rahasia dalam pencarian untuk peningkatan kinerja kelompok atau tim. Caranya agar berhasil adalah dengan menjaga agar ukuran kelompok-kelompok tugas tetap kecil, menyakinkan standar-standar kinerja dan sasaran-sasaran harus jelas dan dapat diterima, mencapai beberapa keberhasilan awal dan mengikuti petunjuk-petunjuk praktis. Tim kerja yang dipilih sendiri dimana orang-orang mengangkat teman satu timnya sendiri dan cara-cara sosial selepas kerja dapat merangsang kekompakan sosio-emosional. Membantu perkembangan kekompakan sosio-emosional perlu diseimbangkan dengan kekompakan tim. Jika sosio-emosional tidak disesuaikan dengan kekompakan tim, hal ini dapat mengganggu kinerja dan prestasi tim, yang pada akhirnya mengganggu prestasi-prestasi individu. Tingkat kekompakan dalam kerjasama tim dapat dilihat dari:

a) Saling ketergantungan tugas, yaitu saling ketergantungan pada tugas menciptakan kekompakan.
b) Saling ketergantungan hasil, yaitu anggota tim merasa hasil yang dicapai bukanlah hasil secara individu, tetapi hasil kekompakan bersama dalam bekerja.
c) Komitmen yang tinggi, yaitu anggota tim dianggap memiliki komitmen yang tinggi pada tujuan yang akan dicapai tim.

Stress Kerja

Pengertian Stres Kerja

Sedangkan menurut Rivai (2007:130) mengatakan bahwa stress kerja merupakan kondisi ketegangan yang menyebabkan emosi, proses berpikir, serta kondisi secara keseluruhan pada seorang karyawan.

Mangkunegara (2017:37) mengatakan stress kerja dapat dilihat melalui berbagai gejala, seperti emosi yang tidak stablil, perasaan gelisah, kecenderungan menyendiri, kesulitan tidur, kebiasaan merokok berlebihan, rasa cemas, ketegangan, kegugupan , peningkatan tekanan darah, serta gangguan pada sistem pencernaan.

Indikator Stres Kerja

Menurut Chandra & Adriansyah (2019:674) indikator stres kerja sebagai berikut :

1. Konflik
Tekanan yang dialami karyawan akibat ketidakcocokan antara harapa dan tuntutan perusahaan sering disebut sebagai tekanan peran.

2. Ambiguitas Peran
Peran seseorang yang tidak selaras dengan tanggung jawab dan tugasnya.

3. Beban Kerja
Pekerjaan perusahaan terlalu banyak, menyebabkan waktu yang tersedia tidak cukup untuk penyelesaiannya.

4. Tanggng Jawab
Tanggung jawab mencakup semua tugas dan pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2020:17) metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang berdasarkan pada paradigma positivism, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.7522
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut sugiyono Sugiyono (2020:148) populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan jumah dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti, dianalisis dan selanjutnya dijadikan dasar dalam penarikan kesimpulan peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap saja yang ada di Afdeling IV pada PT Rantau Sinar Karsa yaitu sebanyak 30 responden.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih dan digunakan sebagai sumber data dalam penelitian untuk mewakili keseluruhan populasi tersebut. Sampel dipilih agar peneliti dapat memperoleh data yang akurat dan efisien.

Menurut Sugiyono (2021:149) sampling jenuh adalah Teknik pengambilan sampel yang digunakan apabila jumlah populasi tergolong sedikit, yakni kurang dari 100 orang.

Karena jumlah populasi dalam penelitian ini tergolong kecil, yaitu hanya 75 orang dan berada di bawah 100 orang maka peneliti menggunakan Teknik sampling jenuh. Menurut Sgiyono (2014:118) Sampling jenuh digunakan sebagai teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Oleh karena populasi yang diteliti relatif kecil, maka Penulis memutuskan untuk menggunakan metode sampling jenuh Melalui penerapan Teknik ini, seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel peneitian, sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah 75 karyawan Afdeling IV Pada PT Rantau Sinar Karsa. Penggunaan seluruh populasi sebagai sampel bertujuan untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih tepat dan mendalam dalam mengkaji pengaruh kmunikasi, kerja sama tim, stress kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Rantau Sinar Karsa.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Lionardi & Suhartono (2022:34) uji normalitas bertujuan untuk memeriksa apakah nilai residual dalam model regresi memiliki distribusi yang mengikuti pola normal. Model regresi yang baik memiliki nilai residual yang terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolienaritas merupakan metode untuk mendeteksi ada tidaknya hubungan yang kuat atau sempurna diantara variabel independent dalam suatu model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sujarweni (2020:185) “heteroskedasitas menguji terjadinya perbedaan *varian residual* suatu periode pengamatan yang lain”.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi Linear berganda merupakan teknik statistic atau model regresi yang dimana menggunakan lebih dari satu variabel independent (bebas). Metode analisis regresi linear berganda ini digunakan bertujuan untuk mengetahui suatu arah hubungan (positif atau negatif) serta mengukur seberapa besar pengaruh atau kontribusi masing-masing setiap variabel independent terhadap variabel dependen, baik itu secara parsial maupun secara simultan.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.7522
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Uji Hipotesis

Uji signifikan Parsial (Uji-t)

Menurut Ghozali (2021:148) "Uji statistik t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individu dalam menjelaskan variasi dependen". oleh karena itu, diperlukan pengujian signifikan dengan metode pengujian sebagai berikut:

Signifikan Serempak (Uji Statistik F)

Menurut ghozali, (2020:179) "uji simultan F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel-variabel independen". Jika nilai F < 0,05 maka modal regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

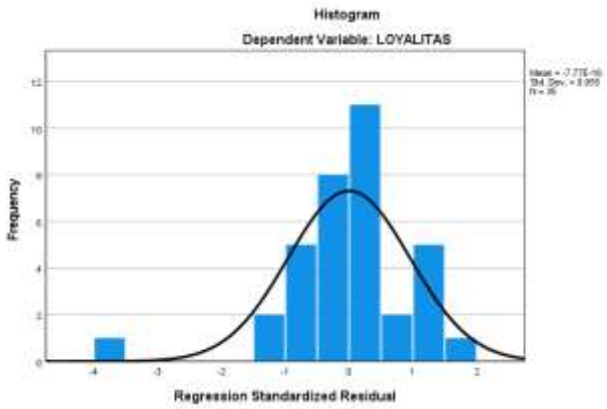
Koefisien determinasi (R^2) mengukur sejauh mana kemampuan model menjelaskan variasi variabel dependen. R^2 berkisar antara 0 hingga 1. Nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas Ghozali (2021:147).

3. Hasil Penelitian

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

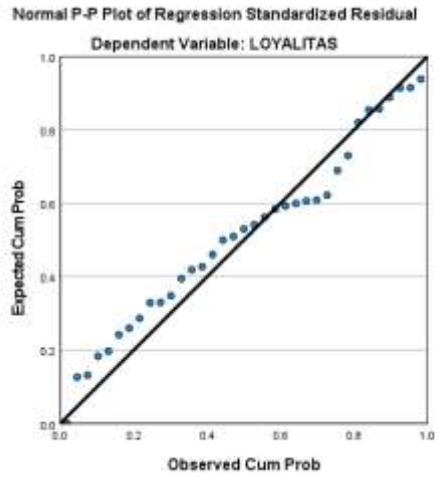
Gambar 3.1 Uji Normalitas dengan Histogram



Sumber: Diolah Penulis 2026

Berdasarkan gambar 3.1 Kurva Histogram membentuk pola lonceng yang simetris dan tidak melenceng ke kanan. Maka dapat disimpulkan data berdistrubusi normal.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.7522
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas dengan P-P Plot

Berdasarkan gambar 3.2 dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.

Tabel 3.1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			35
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.47533808
Most Extreme Differences	Absolute		.115
	Positive		.115
	Negative		-.093
Test Statistic			.115
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		.281
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.270
		Upper Bound	.293

Sumber: Hasil *Output* SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 3.1, diketahui nilai *Asym sig. (2-tailed)* berjumlah 0.200 > 0.05, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3.2 Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.079	12.860			
	KOMUNIKASI	.550	.238	.356	.922	1.085
	KERJA SAMA TIM	-.219	.173	-.193	.944	1.059
	STRES KERJA	.855	.300	.452	.874	1.144

a. Dependent Variable: LOYALITAS

Sumber : Hasil *Output* SPSS 2026

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.7522
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Berdasarkan tabel 3.2 diketahui, nilai VIF dari variabel Komunikasi sebesar 1,085, Kerja Sama Tim sebesar 1,059, dan Stres Kerja sebesar 1,144, seluruh nilai VIF < 10. Dengan demikian tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3.3 Uji Heterokedastisitas

Coefficients[a]

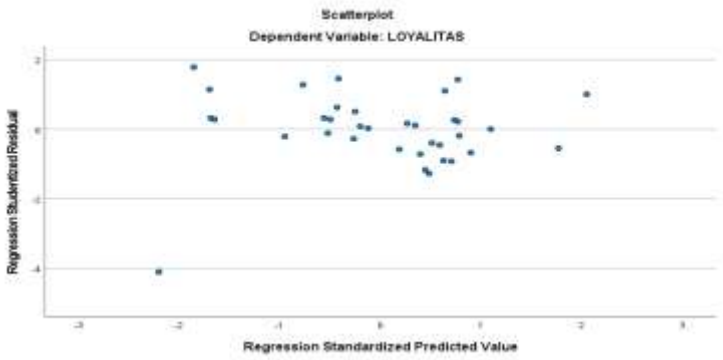
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.714	7.832		.730	.471
	KOMUNIKASI	-.082	.145	-.099	-.562	.578
	KERJA SAMA TIM	.145	.105	.239	1.374	.179
	STRES KERJA	-.192	.183	-.190	-1.050	.302

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Hasil *Output SPSS* 2026

Berdasarkan table 3.3 diketahui, nilai signifikan dari variabel komunikasi sebesar 0,578, kerja sama tim sebesar 0.179, dan stres kerja 0,302, seluruh nilai signifikan >0,05. Dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 3.3 Hasil Analisis Heterokedastisitas



Sumber: Hasil *Output SPSS* 2026

Berdasarkan Hasil Gambar 3.3 scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar acak disekitar garis nol, tidak terlihat pola mengerucut, melebar atau bergelombang. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.079	12.860		.317	.753
	KOMUNIKASI	.550	.238	.356	2.307	.028
	KERJA SAMA TIM	-.219	.173	-.193	-1.266	.215
	STRES KERJA	.855	.300	.452	2.852	.008

a. Dependent Variable: LOYALITAS

Sumber: Hasil *Output SPSS* 2026

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.7522
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Dari perhitungan tabel 4.16 menggunakan SPSS didapatkan persamaan regresi yaitu:

$$Y= 4,079+0,550X1-0,219X2+0,855X3$$

Angka tersebut maasing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta 4,079 yang berarti, jika Komunikasi, Kerja Sama Tim, dan Stres Kerja dengan nol, maka nilai Loyalitas karyawan sebesar 4,079.
2. Koefisien Komunikasi (X1) sebesar 0,550 artinya jika variabel komunikasi mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel Loyalitas akan meningkat sebesar 0,550 satuan
3. Koefisien Kerja Sama Tim (X2) sebesar -0,219 artinya jika variabel Kerja Sama Tim mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel Loyalitas akan menurun sebesar 0,219 satuan
4. Koefisien Stres Kerja (X3) sebesar 0,855 artinya jika variabel Stres Kerja mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel Loyalitas akan meningkat sebesar 0,855.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji t

Tabel 3.5 Hasil Uji Hipotesis Parsial t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.079	12.860		.317	.753
	KOMUNIKASI	.550	.238	.356	2.307	.028
	KERJA SAMA TIM	-.219	.173	-.193	-1.266	.215
	STRES KERJA	.855	.300	.452	2.852	.008

a. Dependent Variable: LOYALITAS

Sumber : Hasil *output SPSS* 2026

Berdasarkan tabel uji 4.17 dapat disimpulkan bahwa:

1. Diketahui nilai t hitung komunikasi sebesar 2,307 > t tabel 2,040 dan nilai signifikan sebesar 0,028<0,05. Maka Ho ditolak H1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.
2. Diketahui nilai t hitung kerja sama tim -1,266 < t tabel 2,040 dan nilai signifikan 0,215. Maka Ho diterima H1 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kerja sama tim berpengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.
3. Diketahui nilai t hitung stres kerja 2,852 < t tabel 2,852 dan nilai signifikan 0,008 < 0,05. Maka Ho ditolak H1 Diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Tabel 3.6 Hasil Uji Hipotesis Simultan F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97.958	3	32.653	4.859	.007[b]
	Residual	208.328	31	6.720		
	Total	306.286	34			

a. Dependent Variable: LOYALITAS

b. Predictors: (Constant), STRES KERJA, KERJA SAMA TIM, KOMUNIKASI

Sumber: Hasil *Output SPSS* 2026

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.7522
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh F hitung sebesar 4,859 > F tabel 2,911 dan nilai signifikan sebesar 0,007 < 0,05. Hal ini berarti variabel komunikasi, kerja sama tim dan stres kerja berpengaruh secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3.7 Hasil Analisis Koefisien Determinasi R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.566[a]	.320	.254	2.592

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, KERJA SAMA TIM, KOMUNIKASI

b. Dependent Variable: LOYALITAS

Sumber: Hasil *Output SPSS* 2026

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa *Adjusted R Square* sebesar 0,254 yang berarti bahwa variabel komunikasi, kerja sama tim, stres kerja secara mampu mempengaruhi Loyalitas sebesar 25,4%. Sedangkan sisanya sebesar 100%-25,4% = 74,6% dijelaskan oleh variabel atau faktor lain.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh komunikasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi dan uji parsial (Uji-t) nilai variabel bebas Komunikasi memiliki t hitung komunikasi sebesar 2,307 > t tabel 2,040 dan nilai signifikan sebesar 0,028<0,05. yang berarti berpengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi terhadap Loyalitas Karyawan.Dengan demikian asil ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya, hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dapat diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat pemahaman dan kualitas komunikasi yang terjadi di lingkungan kerja, maka semakin meningkat pula loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Komunikasi yang efektif memungkinkan karyawan memperoleh informasi yang jelas, akurat, dan tepat waktu, sehingga mengurangi potensi kesalahpahaman, konflik, serta ketidakpastian dalam pelaksanaan tugas. Pengaruh positif variabel komunikasi dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa seluruh karyawan Afdeling IV pada PT Rantau Sinar Karsa Labuhan Batu telah memenuhi indikator komunikasi dengan baik. Hal ini mencerminkan adanya sistem komunikasi yang berjalan efektif, sehingga mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara manajemen dan karyawan.

Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Loyalitas Karyawan

Diketahui nilai t hitung kerja sama tim -1,266 < t tabel 2,040 dan nilai signifikan 0,215>0,05. Yang berarti kerja sama tim tidak berpengaruh signifikan antara kerja sama tim terhadap loyalitas karyawan Temuan ini mengindikasikan bahwa tinggi rendahnya intensitas kerja sama tim yang terjadi di lingkungan kerja tidak memberikan dampak yang berarti terhadap peningkatan maupun penurunan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Nilai t hitung yang bertanda negatif (-1,266) menunjukkan adanya kecenderungan hubungan negatif, meskipun tidak signifikan secara statistik. Hal ini mengisyaratkan bahwa dalam konteks penelitian ini, kerja sama tim belum menjadi faktor penentu yang kuat dalam membentuk loyalitas karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t) nilai variabel bebas stres kerja memiliki nilai t hitung stres kerja 2,852 < t tabel 2,852 dan nilai signifikan 0,008 < 0,05. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pemahaman karyawan terhadap tingkat stres kerja yang mereka alami berkontribusi terhadap peningkatan loyalitas terhadap perusahaan. Dengan kata lain, semakin baik karyawan memahami dan mampu mengelola tingkat stres kerja, maka semakin tinggi pula loyalitas mereka terhadap organisasi. Pengaruh positif variabel stres kerja dalam penelitian ini menunjukkan

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.7522
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

bahwa karyawan Afdeling IV pada PT Rantau Sinar Karsa Labuhan Batu telah mampu memenuhi beberapa indikator pengelolaan stres kerja dengan baik. Kondisi ini mencerminkan bahwa perusahaan telah menyediakan lingkungan kerja yang relatif kondusif, baik dari aspek beban kerja, dukungan atasan, maupun hubungan antar rekan kerja, sehingga stres kerja yang dialami karyawan dapat dikendalikan secara efektif. Kemampuan karyawan dalam mengelola stres kerja tersebut berimplikasi pada meningkatnya rasa nyaman, komitmen, dan keterikatan terhadap perusahaan, yang pada akhirnya memperkuat loyalitas karyawan terhadap PT Rantau Sinar Karsa Labuhan Batu.

4. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, sedangkan kerja sama tim tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, komunikasi, kerja sama tim, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Nilai adjusted R square sebesar 0,254 menunjukkan bahwa ketiga variabel menjelaskan 25,4% variasi loyalitas karyawan, sedangkan 74,6% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Referensi

1. Arifin, A. (2020) Pengaruh Kepemimpinan daan Kerjasama tim terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. jurnal ekonomi dan manajemen, 17(2), 186-193
2. Barney, J. B. (1991). *Firm resources and sustained competitive advantage. Journal Of management.* 17(1) 99-120
3. Chandra, R. & Adriansyah. D. (2019). Pengaruh beban Kerja Dan Stres Kerja terhadap kinerja Karyawan PadaPT Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. Jurnal Manajemen Dan Keuangan, 4(2), 670–678.
4. Ghozali. (2020). Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 24 update PLS regresi. (cetakan ke). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
5. Herlina.rino.dkk. (2023). Pengantar Ilmu Komunikasi (A. Khakim (ed.)). CV Basya Media Utama.
6. Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
7. Manurung, H. N. (2013). manajemen sumber daya manusia. Salemba Empat.
8. Manurung. (2013). Analisi Hubungan Kerja Sama Tim untuk Efektivitas kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Solider Pancur Batu. Unversitas Sumatera Utara.
9. Mulyana, M. R. H., Basalamah, M. R., & Hatneny, A. I. (2023). Pengaruh Komunikasi, Hubungan Karyawan dan Kerjasama Tim Terhadap LoyalitasKaryawan (Studi Kasus PT Jawara Properti Indonesia). E – Jurnal Riset Manajemen, 12(02), 2529–2538.
10. Robbins, Stephen dkk (2018). Organizational Behavior (edisi 18). Pearson Education.
11. Sihite, M., F. R. Albanjari, E. J. Sinurat, K. T. Kustina, Sudarijati, J. Andriani, Ernawati, J. M. Hutapea, Magfirah, J. Irianto. V. N. Sri Lestari, U. Suryani, Awa, A. Risambessy, R. Wikaningtyas dan R. D. M. Sitanggang. (2023). MSDM (Menyongsong Era Dirupsi). Bandung : Media Sains Indonesia.
12. Sinambela, Lijan Poltak, dkk. (2017). Reformasi Pelayanan Publik : Teori, Kebijakan, dan Implementasi. Bumi Aksara.
13. Siregar, R.T. Enas, U. Putri, D.E. dkk., (2021) Komunikasi Organisasi. Cetakan Pertama. Bandung. Wildina Bhakti Persada.
14. Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. CV. Alfabeta.
15. sujarweni (2020). Metode penelitian : lengkap, praktis, dan mudah dipahami. pustaka barus press.
16. Susanti. (2012). Membangun Kerja Sama Tim. Jurnal STIE Semarang (Edisi Elektronik), Vol. 4, No, 64.
17. Sutrisno,Edy (2017). Manajemen Sumber daya Manusia. K E N C A N A.
18. Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997)**.** *Dynamic capabilities and strategic management*. *Strategic Management Journal*, 18(7), 509-533.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.7522
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)