

DAMPAK KOMUNIKASI, STRES KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN TK-KB-TAA AL FATIHAH YOGYAKARTA

Yenni Kurnia Gusti¹, Astrilita Novia Ratnasari²

^{1,2}STIE Widya Wiwaha
yenni@stieww.ac.id¹

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of communication, work stress, and motivation on performance in teachers and employees of TK-KB-TAA Al Fatimah Yogyakarta. This study uses a quantitative method, namely data collection using a questionnaire. The population in this study were all teachers and employees of TK-KB-TAA Al Fatimah Yogyakarta, totaling 50 people and the sample used in this study totaled 45 teachers and employees. The validity test indicates that the statements in this study are valid, while the reliability test using Cronbach Alpha is declared reliable. This study uses Multiple Linear Regression Analysis. The results of the analysis show that (1) Communication has a positive effect on employee performance, (2) Job Stress has a negative effect on employee performance, and (3) Motivation has a positive effect on employee performance.

Keywords: *Communication, Job Stress, Motivation, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan terutama dalam bidang pendidikan. Pendidikan sangat penting terutama dalam kehidupan manusia. Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan dasar yang sangat diperlukan oleh manusia untuk keberlangsungan hidup. Oleh sebab itu, sumber daya wajib dikelola dengan baik untuk menaikkan efektivitas serta efisiensi organisasi terutama dalam bidang pendidikan, sebagai salah satu fungsi dalam organisasi yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (Sunyoto, 2013:1).

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah salah satu aset utama untuk mendukung pencapaian target dan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan sehingga perusahaan dapat membentuk sumber daya manusia yang bermotivasi kuat dan mampu menghadapi berbagai perubahan tantangan. Sumber daya manusia akan menghasilkan kinerja sebagai *output* yang diinginkan oleh organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi akan menghasilkan *output* organisasi yang kuat dan memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan organisasi. Tujuan organisasi harus dicapai melalui sumber daya manusia, sehingga sumber daya manusia harus memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya. Tidak hanya itu, produksi sumber daya manusia juga harus dimobilisasi *performater* tinggi.

Suatu perusahaan atau organisasi dikatakan berhasil jika memanfaatkan sumber daya secara efektif, efisien dan profesional dari kinerja yang ada. Masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia, baik itu organisasi atau perusahaan, tidak dapat dipungkiri terutama dalam sumber kehidupan tenaga kerja. Ancaman terbesar dalam stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap dalam menghadapi tantangan atau pun perubahan yang ada dalam lingkungannya.

Tujuan dari sekolah TK-KB-TAA Al Fatimah Yogyakarta harus dicapai oleh sumberdaya manusia, maka dari itu sumber daya manusia harus memberikan kontribusi kerja yang baik. Takhan yaitu, sumber daya manusia juga harus digerakkan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Hal ini merupakan salah satu referensi untuk melakukan pembinaan dan pemberdayaan kepada karyawan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan dalam perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab setiap karyawan sesuai dengan masa jabatan atau selama bekerja di perusahaan atau organisasi (Paramita &Sendow, 2016).

Kinerja memiliki arti yang lebih luas dan menggambarkan tidak hanya hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja yang dilakukan sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan akan baik apabila karyawan mempunyai keahlian, bersedia bekerja karena di gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, apabila karyawan dan atasan mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja instansi yang baik pula. Agar kinerja karyawan tetap konsisten, setidaknya organisasi selalu fokus pada masalah pekerjaan.

Komunikasi sangat penting bagi manusia terutama dalam kehidupan sehari-hari. Komunikasi adalah hubungan antar manusia, baik sebagai individu maupun dalam kehidupan kelompok. Komunikasi adalah tindakan berbagi informasi, ide atau pendapat dari semua orang mengkomunikasikan peserta di dalamnya untuk mencapai makna yang sama. Tindakan ini dapat dilakukan dalam berbagai konteks, yaitu dalam konteks interpersonal, kelompok, massa dan internal lingkungan organisasi. Disadari atau tidak, tindakan berkomunikasi selalu dilakukan oleh manusia sepanjang abad. Peran komunikasi erat kaitannya dengan kehidupan manusia terutama pada karyawan TK-KB-TAA Al Fatimah Yogyakarta. Menjalin komunikasi yang baik merupakan faktor pendukung dalam mencapai tujuan. Seperti komunikasi apapun yang terjadi dalam konteks organisasi/lembaga, organisasi pemerintah dan organisasi swasta. Komunikasi merupakan pertukaran pesan antara satu dengan yang lain dalam suatu jaringan organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan atau *feedback* (Rudianto, 2019).

Stres kerja adalah suatu perasaan tertekan atau tegang yang dialami oleh seseorang. Stres kerja ini dapat menimbulkan perasaan tidak tenang, kecemasan, emosi yang tidak stabil, sulit tidur, merokok yang berlebihan, suka menyendiri, kurang rileks, gugup dan mengalami peningkatan tekanan darah. Kondisi tersebut dapat terjadi dari dalam diri seseorang atau dari faktor lingkungan diluar diri seseorang tersebut (Rivaldo *etal.*, 2021).

Stres kerja juga sangat berpengaruh terhadap kelangsungan kerja para karyawan TK-KB-TAA Al Fatimah Yogyakarta. Faktor yang menyebabkan stres pada karyawan TK-KB-TAA Al Fatimah Yogyakarta seperti kondisi beban kerja yang melelahkan akibat jadwal kerja yang padat akan membuat kondisi fisik karyawan menurun drastis atau membuat karyawan menjadi stres sehingga kemungkinan kesalahan semakin besar terjadi. Apabila pegawai merasa tertekan akan pekerjaannya maka akan berdampak buruk sehingga stres kerja tersebut harus dapat menemukan solusi untuk memecahkan masalah tersebut.

Motivasi adalah cara mendorong semangat kerja karyawan agar dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan dan keahlian supaya dapat mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan, serta perilaku dari karyawan dapat dipengaruhi dengan keinginan, pemenuhan kebutuhan dan kepuasan (Rivaldoetal., 2021).

Untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi, setiap karyawan membutuhkan motivasi kerja, arena dapat mempengaruhi kualitas hasil dan pencapaian tujuan pada organisasi. Namun, pencapaian tujuan organisasi sering terhambat oleh faktor masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja yang terjadi dalam organisasi. Seperti yang kita ketahui bahwa motivasi kerja berkaitan dengan keinginan atau keinginan yang muncul dengan menciptakan semangat atau dorongan dalam diri karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Sehingga sasaran motivasi berasal dari kata dasar motivasi yang memiliki arti merangsang, keinginan dan kekuatan pendorong kesediaan seseorang untuk bekerja.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti melakukan penelitian di sekolah TK-KB-TAA AlFatimah Yogyakarta. Sekolah tersebut memiliki gedung/ruang belajar serta lingkungan halaman yang cukup sehingga layak untuk dipakai kegiatan-kegiatan olahraga dan kegiatan-kegiatan lainnya.Takhan yaitu, sekolah yang sudah Terakreditasi A dan mudah ditemui oleh masyarakat sekitar sehingga kemampuan melayani masyarakat akan lebih meningkat. Karyawan TK-KB-TAA Al Fatimah Yogyakarta dalam menjalankan pekerjaannya tentu mengalami berbagai kendala yang harus dihadapi seperti bebarapa uraian diatas yakni komunikasi antar pegawai, stress kerja yang secara umum disebabkan oleh tekanan dalam pekerjaan, dan motivasi. Hal ini dibuktikan komunikasi yang kurang baik sehingga sering terjadi kesalahpahaman dalam penyampaian informasi, ruang kerja yang sempit dan fasilitas-fasilitas yang kurang memadai sehingga para karyawan merasa kurang nyaman saat bekerja, dan tuntutan kerjay ang diberikan terkadang melebihi kemampuan karyawan sehingga menyebabkan stres kerja.

Jika kurangnya motivasi akan berdampak dalam bekerja sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan. Oleh karena itu motivasi dan stres akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi dan stres kerja yang baik akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, sebaliknya jika motivasi dan stres kerja tidak baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan, demikian pula tujuan perusahaan, sulit untuk dicapai.

Permasalahan tersebut menjadi dukungan bagi peneliti untuk mengambil topik penelitian: Dampak Komunikasi, Stres Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

TK-KB-TAA AI Fatihah Yogyakarta. Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka rumusan masalah yang akan disajikan dalam objek penelitian ini adalah:

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan TK-KB-TAA AI Fatihah Yogyakarta?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan TK-KB-TAA AI Fatihah Yogyakarta?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan TK-KB-TAA AIFatihah Yogyakarta?
4. Apakah komunikasi, stress kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan TK-KB-TAA AI Fatihah Yogyakarta?

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi, stress kerja, dan motivasi terhadap karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Siagian & Khair (2018) Kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang berikan organisasi pada periode tertentu dan relative dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab setiap karyawan sesuai dengan masa jabatan atau selama bekerja di perusahaan atau organisasi (Paramita&Sendow, 2016).

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya, baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang dicapai serta terpenuhinya strandar pelaksana kinerja. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggungjawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

Komunikasi

Komunikasi adalah aktivitas dasar yang dilakukan manusia setiap harinya. Manusia berkomunikasi lewat lisan, tulisan, perilaku, dan gambar. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain terutama dalam kehidupan sehari-hari. Komunikasi merupakan pertukaran pesan antara satu dengan yang lain dalam suatu jaringan organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan atau *feedback* (Rudianto, 019).

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan suatu proses dalam penyampaian pesan dari komunikator kepada komunikan dengan media tertentu yang berguna untuk membuat pemahaman yang sama diantara mereka, informasi yang disampaikan dapat memberikan efek tertentu kepada komunikan.

Stres Kerja

Menurut (Rivaldo et al., 2021) Stres kerja adalah keadaan seseorang yang sedang merasakan ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya. Stres kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena pada dasarnya karyawan juga membutuhkan stres atau tekanan agar dapat meningkatkan pekerjaan dengan baik. Menurut Sunyoto & Burhanudin (2015:35) Stres kerja merupakan adanya kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada suatu peluang maupun tuntutan atau sumber daya yang ada kaitannya dengan keinginan orang tersebut serta hasilnya yang dipandang tidak pasti dan penting.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran serta kondisi fisik seseorang yang nantinya berpengaruh terhadap kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungan serta pekerjaannya. Oleh karena itu, karyawan yang bersangkutan akan menghadapi banyak sekali gejala negatif yang akan berpengaruh pada prestasi kerjanya.

Motivasi

Motivasi adalah cara mendorong semangat kerja karyawan agar dapat bekerjasecara maksimal sesuai dengan kemampuan dan keahlian supaya dapat mencapaitujuan dari organisasi atau perusahaan, serta perilaku dari karyawan dapat dipengaruhi dengan keinginan, pemenuhan kebutuhan dan kepuasan (Rivaldoetal., 2021).

Menurut Hasibuan (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal serta kuat atau lemahnya motivasi kerja seseorang karyawan ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah merangsang, keinginan dan kekuatan pendorong kesediaan seseorang untuk bekerja,

serta suatu dorongan yang menggerakkan seseorang untuk ikut serta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi adalah aktivitas dasar yang dilakukan manusia setiap harinya. Manusia berkomunikasi lewat lisan, tulisan, perilaku, dan gambar. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain terutama dalam yang lain dalam suatu jaringan organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan atau *feedback* (Rudianto, 2019).

Rudianto, (2019) menunjukkan bahwa komunikasi memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Sumantri & Sundari, (2020) menyatakan bahwa komunikasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja adalah suatu perasaan tertekan atau tegang yang dialami oleh seseorang. Stres kerja ini dapat menimbulkan perasaan tidak tenang, kecemasan, emosi yang tidak stabil, sulit tidur, merokok yang berlebihan, suka menyendiri, kurang rileks, gugup dan mengalami peningkatan tekanan darah. Kondisi tersebut dapat terjadi dari dalam diri seseorang atau dari faktor lingkungan diluar diri seseorang tersebut (Rivaldo et al., 2021). Rudianto, (2019) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Sumantri & Sundari, (2020) menyatakan bahwa stres kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah cara mendorong semangat kerja karyawan agar dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan dan keahlian supaya dapat mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan, serta perilaku dari karyawan dapat dipengaruhi dengan keinginan, pemenuhan kebutuhan dan kepuasan (Rivaldo et al., 2021).

Pemberian motivasi kerja yang tepat akan sangat membantu dalam berlangsungnya kerja karyawan dan hasil yang dicapainya. Pemberian motivasi kerja pada pegawai akan meningkatkan kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan kerja, sehingga dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. Pemberian tanggung jawab, tantangan, pengarahan dan kesempatan akan memotivasi pegawai untuk berprestasi. Oleh sebab itu pentingnya pemberian motivasi kerja bagi karyawan akan sangat membantu dalam penyelesaian masalah-masalah yang dihadapi karyawan sehingga akan lebih bersemangat dan percaya diri untuk mampu mengerjakan pekerjaannya.

Penelitian yang Relevan

1. Rivaldo et al. (2021) Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Damkar Pemko Batam.
2. Sumantri dan Sundari (2020) Analisis Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi dan Sikap Rekan Kerja Terhadap terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Kecil Di Kabupaten Banyumas.

3. Rudianto (2019) Komunikasi Organisasi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan: Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi.
4. Paramita dan Sendow (2016) Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum Bulog Divisi Regional Sulawesi Utara.

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang menghasilkan data deskriptif mengenai pengumpulan data yang berisi uraian, paparan, tentang objek sebagaimana adanya pada suatu waktu serta tingkah laku yang dapat diamati dari orang-orang yang diteliti serta dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Metode penelitian kuantitatif dalam pengumpulan data menggunakan kuesoner. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat kegiatan Penelitian ini dilaksanakan pada Sekolah TK-KB-TAA Al Fatimah Yogyakarta yang berlokasi di Jalan Cantelaru No. 07 Semaki, Umbulharjo, Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55162 pada Maret 2022.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional pada penelitian adalah bagian dari penelitian yang terkait dengan variabel yang ada dalam judul penelitian atau yang terdapat dalam kerangka berpikir penelitian sesuai dengan hasil perumusan masalah.

Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat (*dependent*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat.

Kinerja Karyawan (Y)

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Variabel Bebas (X)

Variabel bebas (*independent*) merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan.

Komunikasi (X1)

Komunikasi merupakan pertukaran pesan antara satu dengan yang lain dalam suatu jaringan organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan atau *feedback* (Rudianto, 2019).

Stres Kerja (X2)

Stres kerja adalah suatu perasaan tertekan atau tegang yang dialami oleh seseorang. Stres kerja ini dapat menimbulkan perasaan tidak tenang, kecemasan, emosi yang tidak stabil, sulit tidur, merokok yang berlebihan, suka menyendiri, kurang rileks, gugup dan mengalami peningkatan tekanan darah. Kondisi tersebut dapat terjadi dari dalam diri seseorang atau dari faktor lingkungan diluar diri seseorang tersebut (Rivaldo *etal.*, 2021).

Motivasi Kerja (X3)

Motivasi adalah dorongan dalam diri karyawan agar dapat menyesuaikan diridengan lingkungan dan mampu menggerakkan potensi yang ada dalam dirinya supaya dapat mencapai tujuan (Cay, 2018).

Populasi dan Sampel

Populasi untuk penelitian ini berjumlah 50 orang guru dan karyawan di TK-KB-TAA Al Fatimah Yogyakarta, sedangkan sampel yang berkontribusi secara langsung sebanyak 45 orang guru dan karyawan di TK-KB-TAA Al Fatimah Yogyakarta.

Uji Instrumen

Pengujian instrument terdiri dari uji validitas dan reliabilitas instrument dengan menggunakan program SPSS *statistic for windows* versi 28 dengan responden sebanyak orang.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan alat bantu berupa *software* computer program SPSS versi 28.

Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan data yang diperoleh seperti Lokasi Penelitian, Data Responden yang diteliti, distribusi frekuensi masing-masing variabel.

Uji Asumsi Klasik

Adapun yang digunakan dalam Penelitian ini adalah: Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Regresi Linear Berganda.

Pengujian Hipotesis

Adapun yang digunakan dalam Penelitian ini adalah: Uji F, Uji t, Uji Koefisien Determinan (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada guru dan karyawan di TK-KB-TAA Al Fatimah Yogyakarta. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 responden. Adapun hasil penelitian disajikan sebagai berikut:

1. Hasil Analisis Deskriptif

Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin, data ini untuk mengetahui proporsi jenis kelamin responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1 berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Laki-laki	22	48,9	48,9	48,9
	Perempuan	23	51,1	51,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Data primer diolah, 2022

Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia, Data ini untuk mengetahui proporsi usia karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2 berdasarkan Usia

Usia					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	<25	16	35,6	35,6	35,6
	26-39	11	24,4	24,4	60
	31 -35	8	17,8	17,8	77,8
	36-40	0	0	0	77,8
	>40	10	22,2	22,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Data primer diolah, 2022

Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja, Data ini untuk mengetahui proporsi Lama bekerja reponden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik karyawan berdasarkan lama kerja disajikan pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3 berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
	< 1	13	28,9	28,9	28,9
	1- 5	22	48,9	48,9	77,9

Valid	6-10	10	22,2	22,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Data primer diolah, 2022

2. Uji Instrumen

Terdiri dari uji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan program SPSS *Statisticfor Windows* versi 28 dengan responden sebanyak 45 orang.

Uji Validitas

Instrumen yang valid adalah instrument yang memiliki validitas internal serta validitas eksternal. Validitas merupakan mengukur apa yang hendak diukur dan memiliki ketepatan. Berdasarkan *Item-Total Statistic nilai Corrected Item-Total* untuk masing-masing item dapat dilihat dari Tabel 4:

Tabel 4 Hasil Validitas

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
1	Komunikasi(X ¹)			
	Pernyataan 1	0,780	0,301	Valid
	Pernyataan 2	0,663	0,301	Valid
	Pernyataan 3	0,802	0,301	Valid
	Pernyataan 4	0,359	0,301	Valid
	Pernyataan 5	0,802	0,301	Valid
	Pernyataan 6	0,780	0,301	Valid
2	StresKerja(X ²)			
	Pernyataan 1	0,652	0,301	Valid
	Pernyataan 2	0,407	0,301	Valid
	Pernyataan 3	0,923	0,301	Valid
	Pernyataan 4	0,804	0,301	Valid
	Pernyataan 5	0,652	0,301	Valid
	Pernyataan 6	0,923	0,301	Valid
3	Motivasi(X ³)			
	Pernyataan 1	0,804	0,301	Valid
	Pernyataan 2	0,879	0,301	Valid
	Pernyataan 3	0,906	0,301	Valid
	Pernyataan 4	0,879	0,301	Valid
	Pernyataan 5	0,804	0,301	Valid
	Pernyataan 6	0,906	0,301	Valid
4	KinerjaGurudanKaryawan(Y)			
	Pernyataan 1	0,498	0,301	Valid
	Pernyataan 2	0,749	0,301	Valid
	Pernyataan 3	0,649	0,301	Valid

	Pernyataan 4	0,688	0,301	Valid
	Pernyataan 5	0,326	0,301	Valid
	Pernyataan 6	0,752	0,301	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan pada Tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa seluruh *item* pertanyaan kuesioner yang terbagi dari 4 bagian dan terdiri dari 24 pertanyaan, mempunyai nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel dan sesuai dengan dasar pengambilan keputusan tersebut maka seluruh *item* pertanyaan kuesioner dapat dinyatakan *Valid*.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur berkali-kali menghasilkan data yang sama. Metode pengujian reliabilitas yang digunakan yakni metode *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas menggunakan bantuan program SPSS Versi 28 dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*. Instrumen pengukuran dapat dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,70$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini:

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,799	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,820	Reliabel
Motivasi (X3)	0,928	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2022

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 5 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *Alpha* diatas 0,70 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah *reliabel*.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Apabila asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.Deviation	1.13078137
Most Extreme Difference	Absolute	.152
	Positive	.098
	Negative	-.152
Test Statistic		.152
Asymp. Sig.(2-tailed) ^c		.011
a. Test distributonis Normal		

b. Calculated form data
c. Lilliefors Significance Correction
d. This is a lower bound of the true significance

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil *probability plot* pada Tabel 6 dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian berdistribusi normal dikarenakan titik-titik berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Uji *Multikolinieritas* untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independen*. Uji *Multikolinieritas* dapat dilihat melalui nilai *Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* pada model regresi. Apabila terjadi *Multikolinieritas* maka salah satu variabel bebas dapat dihilangkan. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1 maka model regresi bebas dari *Multikolinieritas*. Hasil uji *Multikolinieritas* dapat dilihat pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.645	9.108		2.267	.029		
	KOMUNIKASI (X1)	.316	.134	.378	2.358	.023	.810	1.234
	STRES KERJA (X2)	.211	.215	.153	.980	.333	.848	1.179
	MOTIVASI (X3)	-.232	.145	-.259	-1.601	.117	.792	1.262

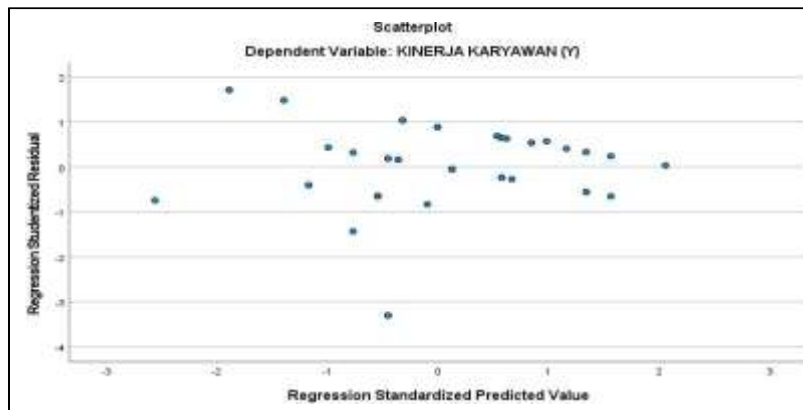
a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 7, dapat dilihat dari hasil analisis *Collinearity Statistics* bahwa dalam model regresi tidak terjadi *Multikolinieritas*. Hal ini dapat dilihat dari nilai setiap *tolerance* dari setiap variabel > 0,01 (10%) dan nilai VIF dari setiap variabel < 10. Hasil ini menunjukkan variabel terbebas dari asumsi klasik *Multikolinieritas* karena hasilnya lebih kecil dari 10.

Uji *Heteroskedastisitas* untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pada penelitian ini menggunakan *scatterplot* yaitu dengan melihat pola titik-titik *scatterplot* regresi, jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah *Heteroskedastisitas*. Hasil uji *Heteroskedastisitas* dapat dilihat pada Gambar 1 berikut:

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan grafik pada Gambar 1 dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak terbentuk suatu pola tertentu dan tersebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya *Heteroskedastisitas* di dalam model regresi.

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Jika hubungan tidak linear, maka model regresi tersebut akan bisa disaat melakukan prediksi terhadap variabel *dependen*. Hasil uji Linearitas dapat dilihat pada Tabel 8 berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN (Y)	Between Groups	(Combined)	7.947	5	1.589	1.068	.393
KOMUNIKASI (X1)		Linearity	3.435	1	3.435	2.308	.137
		Deviation from Linearity	4.512	4	1.128	.758	.559
Within Groups			58.053	39	1.489		
Total			66.000	44			

Sumber: Data primer diolah, 2022

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN (Y)	Between Groups	(Combined)	4.796	3	1.599	1.071	.372

STRESS KERJA(X2)	<i>Linearity</i>	1.029	1	1.029	.689	.411
	<i>Deviation from Linearity</i>	3.767	2	1.883	1.262	.294
	<i>Within Groups</i>	61.204	41	1.493		
	Total	66.000	44			

Sumber: Data primer diolah, 2022

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN (Y) MOTIVASI (X3)	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined)</i>	6.250	4	1.563	1.046	.396
		<i>Linearity</i>	1.749	1	1.749	1.171	.286
		<i>Deviation from Linearity</i>	4.501	3	1.500	1.004	.401
	<i>Within Groups</i>		59.750	40	1.494		
	Total		66.000	44			

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji linearitas tersebut menunjukkan bahwa pengambilan keputusan dengan cara:

- Membandingkan nilai signifikan (Sig.) dengan 0,05. Berdasarkan nilai signifikan (Sig.) diperoleh nilai *deviation for mlinearity* sig. sebesar 0,559 > 0,05, maka terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel komunikasi dengan variabel kinerja karyawan. Kemudian diperoleh nilai *Deviation From Linearity* Sign. sebesar 0,294 > 0,05, maka terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel stres kerja dengan variabel kinerja karyawan. Serta diperoleh nilai *deviation from linearity* sign. sebesar 0,401 > 0,05, maka terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja karyawan.
- Membandingkan nilai F hitung dengan F tabel yaitu 0,758 < 2,61, maka terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel komunikasi dengan variabel kinerja karyawan. Kemudian diperoleh nilai 1,262 < 3,23, maka terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel stres kerja dengan variabel kinerja karyawan. Kemudian diperoleh nilai 1,004 < 2,84, maka terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja karyawan.

Uji Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh yang berarti atau tidak. Variabel bebas meliputi Komunikasi (X1), Stres Kerja (X2), dan Motivasi (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji regresi linear ditunjukkan pada Tabel 9 berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	20.645	9.108		2.267	.029
	KOMUNIKASI (X1)	.316	.134	.378	2.358	.023
	STRESKERJA (X2)	-.211	.215	-.153	-.980	.333
	MOTIVASI (X3)	.232	.145	.259	1.601	.117

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 9, maka dapat dilihat hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = 20.645 (\text{Constant}) + 0,316 (\text{Komunikasi}) + (-0,211) (\text{Stres Kerja}) + 0,232 (\text{Motivasi})$$

4. Pengujian hipotesis

Koefisien Determinasi (Uji R²) adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan kedalam model secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil dapat dilihat pada Tabel 10 digunakan untuk mengukur tingkat kontribusi dari variabel bebas secara bersama-sama (simultan) dengan variabel terikat. Hasil uji R² dapat dilihat pada Tabel 10:

Tabel 10 Hasil Uji R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.384a	.148	.085	1.171

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI (X3), STRES KERJA (X2), KOMUNIKASI (X1)

Sumber: Data primer diolah, 2022

Hasil dari Tabel 10 menunjukkan bahwa nilai R² sebesar 0,148 Artinya bahwa variabel komunikasi (X1), stres kerja (X2), dan motivasi (X3) secara bersama-sama dapat menjelaskan bahwa variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan sebesar 14,8%.

Uji F dilakukan untuk menguji kesesuaian model regresi linier berganda. Nilai F dapat dilihat dari *output* dengan menggunakan program SPSS versi 28, analisis uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kecocokan antara variabel bebas yang terdiri komunikasi (X1), stres kerja (X2), dan motivasi (X3) apakah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) TK-KB-TAA Al Fatimah Yogyakarta sebagai variabel terikat. Hasil Uji F dapat dilihat pada Tabel 11 berikut:

Tabel 11 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	9.739	3	3.246	2.366	.000 ^b

<i>Residual</i>	56.261	41	1.372		
Total	66.000	44			
a. <i>Dependent Variable</i> : KINERJA KARYAWAN (Y)					
b. <i>Predictors</i> : (Constant) ,MOTIVASI (X3), STRES KERJA (X2), KOMUNIKASI (X1)					

Sumber: Dataprimerdiolah,2022

Hasil uji F diperoleh sebagai berikut:

Nilai *p value* sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, H_a diterima. Pada uji F dapat dikatakan bahwa Komunikasi, Stres Kerja, dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan TK-KB-TAA Al Fatimah Yogyakarta.

Uji Statistikt adalah uji signifikansi yang menunjukkan seberapa jauh satu variabel bebas secara individual menerangkan variabel terikat. Untuk menguji signifikan tidaknya variabel komunikasi (X1), stress kerja (X2), dan motivasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) TK-KB-TAA Al Fatimah Yogyakarta secara parsial dan dominan digunakan Uji Hipotesis Parsial (UjiT).

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis:

- 1) Jika nilai sign $< 0,05$, maka terdapat pengaruh yang signifikan.
- 2) Jika nilai sign $> 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat pada Tabel 12:

Tabel 12 Hasil Uji t

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	17.639	3.709		4.756	.006
	KOMUNIKASI (X1)	.184	.114	.258	1.611	.119
	STRESKERJA (X2)	-.058	.339	-1.215	2.647	.014
	MOTIVASI (X3)	.313	.267	.523	1.173	.252
a. <i>Dependent Variable</i> : KINERJA KARYAWAN						

Sumber: Data primer diolah, 2022

Hasil Uji t diperoleh sebagai berikut:

a. Komunikasi

Komunikasi diperoleh nilai signifikan (Sig.) sebesar 0,119, maka *p value* (sig) $> 0,05$. Sehingga H_0 diterima, H_a ditolak. Artinya bahwa ada pengaruh secara parsial komunikasi terhadap kinerja karyawan.

b. Stres Kerja

Stres Kerja diperoleh nilai signifikan (Sig.) sebesar 0,014 maka *p value* (sig) $< 0,05$. Sehingga H_0 ditolak, H_a diterima.

c. Motivasi

Motivasi diperoleh nilai signifikan (Sig.) Sebesar 0,252 maka p value (sig) > 0,05. Sehingga H_0 diterima, H_a ditolak. Artinya bahwa ada pengaruh secara parsial motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Hasil dari penelitian menggunakan uji analisis dan regresi linier berganda yang berjudul pengaruh komunikasi, stres kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan TK-KB-TAA AI Fatimah Yogyakarta adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t dan nilai signifikansi diketahui bahwa variabel pelatihan mempunyai t hitung sebesar 1,611 dengan tingkat signifikansi 0,119 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan TK-KB-TAA AI Fatimah Yogyakarta.

b. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t dan nilai signifikansi diketahui bahwa variabel motivasi mempunyai t hitung sebesar 2,647 dengan tingkat signifikansi 0,014 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan TK-KB-TAA AI Fatimah Yogyakarta.

c. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t dan nilai signifikansi diketahui bahwa variabel motivasi mempunyai t hitung sebesar 1,173 dengan tingkat signifikansi 0,252 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan TK-KB-TAA AI Fatimah Yogyakarta.

d. Pengaruh Komunikasi, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F dan nilai signifikansi diketahui bahwa variabel motivasi mempunyai F hitung sebesar 2,366 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel komunikasi, stress kerja, dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan TK-KB-TAA AI Fatimah Yogyakarta.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang di dapat pada pengaruh komunikasi, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja pada karyawan TK-KB-TAA AI Fatimah Yogyakarta. Jumlah responden dalam penelitian sebesar 45 guru dan karyawan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil analisis regresi linear berganda. Artinya semakin baik komunikasi yang terjalin dalam sebuah perusahaan atau organisasi maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

2. Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil analisis linear berganda. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi stres kerja yang terjalin dalam sebuah perusahaan atau organisasi maka semakin menurun kinerja karyawan.
3. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil analisis linear berganda. Artinya apabila semakin naik motivasi, maka semakin meningkat kinerja karyawan.
4. Komunikasi, Stres Kerja, dan Motivasi berpengaruh secara stimulan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat diterima.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan tersebut maka dapat disampaikan beberapa saran yaitu:

1. Komunikasi diharapkan bagi pimpinan untuk memberikan waktunya dalam mendengarkan kritik atau saran ataupun masukan agar karyawan dapat memberikan atau mengemukakan pendapatnya. Sehingga dapat terjalin kerja sama yang baik dan solid antara sesama guru dan karyawan. Tak hanya itu, guru dan karyawan juga harus menjaga komunikasi yang baik terhadap wali siswa. Agar walisiswa juga mendapat informasi terkait dengan tumbuh kembang anak.
2. Stres kerja diharapkan bagi pimpinan untuk lebih memperhatikan waktu dalam mengerjakan tugas para karyawan. Agar menyelesaikan tanggung jawab dengan baik dalam bijak dengan cara memberikan peluang atau waktu untuk beristirahat sejenak. Sehingga pikiran tidak terlalu berat walaupun harus dikejar target namun butuh waktu untuk meregangkan otot tenaga dan pikiran agar tidak terlalu dijadikan beban sehingga bias bekerja dengan maksimal. Dan bias juga mengadakan pertemuan berkala antara pihak yayasan dan karyawan untuk membahas berbagai kendala yang dihadapi selama ini, melakukan peninjauan kembali terhadap *job description* bawahannya untuk mengetahui apakah tugas yang diberikan telah dilaksanakan dengan baik atau sebaliknya, jika perlu diberikan solusi yang terbaik bagi perusahaan ataupun karyawan. Perlu diadakan *outbond* agar guru dan karyawan bisa *refreshing* dan menikmati liburan, agar dapat mengurangi stres kerja dan meningkatnya kinerja karyawan.
3. Motivasi juga diharapkan pimpinan dalam memberikan kegiatan-kegiatan yang membuat karyawan menjadi lebih akrab satu sama lain, menghindari konflik dan menjalin persahabatan yang hangat. Sebagai contoh kegiatan mengundang *motivator* agar mendapat ilmu atau wawasan baru, kegiatan wisata untuk seluruh karyawan atau melakukan kegiatan olahraga bersama bisa dua minggu atau sebulan sekali.

Keterbatasan Penelitian dan Implikasi Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan hanya komunikasi, stress kerja dan Motivasi. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan menambah jumlah variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan selain komunikasi, stress kerja dan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu SP (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Paramita, L., & Sendow, G. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum Bulog Divisi Regional Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4 (1), 131–142.
- Rivaldo, Y., Sulaksono, D. H., Pratama, Y., & Supriadi. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Damkar Pemko Batam. *Jurnal JUMKA Vol. 1 No. 1,1*, 49–58.
- Rudianto, B. R. A. (2019). Komunikasi Organisasi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan: Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 17(1), 98. <https://doi.org/10.24167/jab.v17i1.2291>
- Siagian, T.S., &Khair,H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen ISSN 2623-2634 Vol 1 No 1*, 59-70.
- Sumantri,E., & Sundari,S.(2020). Analisis stres kerja, komunikasi dan sikap rekan kerja terhadap kinerja karyawan pada usaha kecil di kabupaten banyumas. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 17(1), 24–37.
- Sunyoto, Danang dan Burhanudin.(2015). *Teori Perilaku Keorganisasian Dilengkapi: Intervensi Pengembangan Organisasi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Center for Academic Publishing Service.